

## CONTENIDO

<b>A. Presentación .....</b>	<b>2</b>
Cambios y mejoras introducidas en el modelo a partir de la última evaluación .....	2
<b>B. Análisis del proceso de evaluación.....</b>	<b>4</b>
Transparencia .....	4
Idoneidad y desempeño de los evaluadores .....	4
Sostenibilidad del proceso de evaluación .....	6
Propuestas de mejora para el proceso de evaluación .....	6
<b>C. Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información .....</b>	<b>7</b>
Adecuación de las herramientas de recogida de información.....	7
Capacidad de discriminación del modelo.....	8
Tabla 1. Resultados de la evaluación según las categorías definidas en el modelo.....	8
Tabla 2. Resultados de la evaluación por centros, según las dimensiones definidas en el modelo .....	8
Tabla 3. Resultados por centros, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo.....	9
Tabla 4. por figuras del profesorado, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo.....	9
Tabla 5. Resultados del modelo de excelencia por centros .....	9
Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas .....	10
Propuestas de mejora respecto del modelo y adecuación de las herramientas.....	10
<b>D. Análisis de los resultados de la evaluación .....</b>	<b>11</b>
El alcance o cobertura de la evaluación .....	11
Tabla 6. Participación en la evaluación por centros o departamentos .....	11
Tabla 7. Participación en la evaluación por figuras del profesorado .....	11
Decisiones adoptadas con relación a las consecuencias del modelo .....	12
Satisfacción de los agentes implicados .....	13
Valoración de los resultados en función de los objetivos del modelo .....	15
Propuestas de mejora respecto a análisis de los resultados de evaluación .....	15
<b>ANEXO I: relación de decisiones adoptadas para la convocatoria 17-20 .....</b>	<b>16</b>
Respecto al proceso de evaluación.....	16
Respecto al modelo y las herramientas .....	16
Respecto a los resultados .....	16

### A. PRESENTACIÓN

En la Universidad Francisco de Vitoria (en adelante UFV) entendemos la evaluación de la labor docente del profesorado como parte de un proceso estratégico encaminado hacia la excelencia docente. La UFV inició en 2007 el proceso de certificación del Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (Docentia), diseñado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Este proceso condujo a la certificación y validación del modelo en diciembre de 2013 por parte de la ACAP, hoy Fundación para el Conocimiento Madri+d. El 18 de enero de 2019 la certificación obtenida para el Programa Docencia fue renovada por las agencias de evaluación anteriores. Sus sugerencias y recomendaciones se tendrán en cuenta para la siguiente convocatoria.

**En el presente informe se resumen los cambios introducidos en convocatoria de Docentia 2016-2019, los resultados obtenidos y propuestas de mejora recogidas a lo largo del proceso.**

Se analizarán en este informe aspectos relacionados con la transparencia y claridad del proceso, así como la idoneidad de los agentes implicados. Igualmente se analizará el modelo en cuanto a su capacidad discriminadora y las herramientas utilizadas para ello. Por último, se analizarán los resultados y las decisiones que se han adoptado al respecto para la siguiente convocatoria.

Cada uno de los apartados se compone de tres partes: descripción (añadiendo las evidencias disponibles), análisis y propuestas de mejora adoptadas, con fecha de implantación.

La Universidad Francisco de Vitoria concibe Docentia como su instrumento estrella para mejorar y avanzar en la excelencia docente, por lo que consideramos que el seguimiento y mejora del programa constituye un objetivo fundamental dentro del sistema interno de garantía de calidad de la universidad.

### Cambios y mejoras introducidas en el modelo a partir de la última evaluación

#### Cambios introducidos

##### Sostenibilidad

Para fomentar el aumento de la participación de los profesores en el programa, el **Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica** asume la responsabilidad de promocionar la convocatoria y hacerla pública, de informar y acompañar a los agentes implicados, de analizar los datos, de elaborar los informes individuales de los profesores, de la valoración cualitativa de la labor docente, de la difusión y certificación de los resultados obtenidos.

##### Evaluadores

Con el objetivo de avanzar hacia una evaluación más integral del profesor, se **potencia el papel de las subcomisiones** en la integración final de los méritos del profesor. Para ello se traslada a un foro distinto la información que los alumnos reciben del Programa (reuniones de delegados) y se posibilita así la eliminación del anonimato en el análisis de las puntuaciones finales.

Para hacer posible el desarrollo de las nuevas funciones de la subcomisión, se **modifica la composición de la subcomisión** dando entrada a la figura del vicedecano, subdirector, coordinador o responsable de profesorado y suprimiendo la presencia de un alumno y de un profesor seleccionados al azar.

##### Herramientas

Para simplificar su cálculo y dar mayor peso y transparencia al impacto de la evaluación global del director sobre la labor docente del profesor, se **modifica la valoración de la rúbrica del director**.

##### Discriminación

Para reconocer el carácter global de la evaluación contenida en la rúbrica del director y dar mayor transparencia al resultado de las funciones desempeñadas por la subcomisión, se crea un **componente adicional en el modelo de Informe de calificación final** para recoger, en su caso, el resultado de la rúbrica del director y de las modificaciones propuestas por la subcomisión

<b>Cambios introducidos</b>
<p>Para conseguir una graduación más lineal de sus niveles ("insatisfactorio", "puede mejorar", "bueno" y "muy bueno") y para integrar en ellos de forma más explícita aspectos relacionados con las líneas estratégicas de la universidad, se <b>modifica la redacción de las rúbricas</b> del director y del profesor respecto de los mismos criterios que ya contenían.</p>
<p><b>Subdimensión 1.2 (valoración del profesor)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cambia la fuente para la autoevaluación de la programación y organización de la enseñanza. Se deja de utilizar el cuestionario de autoevaluación docente del profesor-CAD- y se utiliza el ítem correspondiente de la rúbrica de autoevaluación del profesor. De este modo se favorece la participación del profesor en su autoevaluación y para obtener una información más completa</li> </ul>
<p><b>Subdimensión 1.3 (coordinación)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se cambia la redacción para facilitar la cumplimentación del autoinforme y su comprobación posterior. Se referencia el mérito a las asignaturas impartidas por el profesor. Se describen con mayor detalle las actividades de coordinación valoradas y se sustituye la puntuación variable por una puntuación fija.</li> </ul>
<p><b>Subdimensión 1.4 (encargo docente)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se suprime la categoría de director de titulación para desglosarla en director de grado y director de programa de doctorado o de programa master. Se desglosa la categoría de profesor encargado de grupo en profesor encargado de grupo de 1º de grado y profesor encargado de grupo del resto de los grupos y cursos.</li> <li>- La categoría de colaboración con otros departamentos de la UFV se desglosa en diferentes colaboraciones. La categoría de director o coordinador de acciones formativas complementarias, conferencias, seminarios, jornadas, congresos y encuentros se desglosa según duración de la misma y se limita su puntuación máxima.</li> <li>- Se suprimen varias categorías que ya no reflejan responsabilidades docentes.</li> <li>- Se añaden las categorías siguientes: director general, director de facultad, subdirector de facultad, director adjunto, director de área de facultad, responsable de calidad o de internacionalización, responsable de área, miembro de tribunal de evaluación en procedimientos de promoción académica interna, miembro de tribunal de TFG o TFM y dirección y coordinación de instituto de investigación.</li> <li>- La categoría de colaboración con otros departamentos de la UFV se desglosa en diferentes tipos de colaboración. La categoría de coordinador de acciones formativas complementarias se desglosa según duración de la misma y se limita.</li> <li>- Se suprime el incremento por guía docente repensada (se traspasan a las rúbricas elementos de valoración equivalentes) para facilitar la comprobación objetiva de los méritos contenidos en el autoinforme. Mejora por adaptación a las necesidades que se derivan del contexto.</li> <li>- Se modifican las puntuaciones de las categorías siguientes: vicerrector o director general o secretario general, decano o director de facultad, vicedecano o subdirector de facultad, director de grado, director de programa de doctorado de programa master, coordinador de titulación, director de Departamento, coordinador de área, responsables de calidad, internacionalización y área, dirección de tesis doctorales defendidas, director o coordinador de acciones formativas, mentor, profesor encargado grupo, tutor, colaboración con otros departamentos de la UFV, dirección o coordinación de cátedras de empresa, docencia en otros centros de ámbito nacional.</li> </ul>
<p><b>Subdimensión 3.2 (tasa de resultados)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se reduce su peso para introducir la percepción del director en la evaluación de la tasa de resultados y ampliar así la perspectiva sobre la misma.</li> </ul>
<p><b>Subdimensión 3.3 (impacto formativo)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se crea como nueva subdimensión para recoger de forma directa la valoración del director del título respecto de los resultados de la docencia y avanzar hacia una evaluación más integral del profesor.</li> </ul>
<p><b>Dimensión 4 (mejora e innovación)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se suprime la valoración del incremento del 25% en actividades relacionadas con las líneas estratégicas de investigación de la universidad (se traspasan a las rúbricas elementos de valoración equivalentes).</li> <li>- Cambio en la redacción de la subdimensión 4.1 (formación recibida). Se describe con mayor detalle.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subdimensión 4.1. Se sustituye la puntuación variable por una puntuación fija y se limita el máximo.</li> <li>- Subdimensión 4.2 se reconocen y desglosan expresamente méritos relacionados y se cambian algunas puntuaciones.</li> <li>- Subdimensión 4.3 se reconocen y desglosan expresamente méritos relacionados y se cambian algunas de sus puntuaciones. Se describe con mayor detalle.</li> <li>- Subdimensión 4.4 se reconocen y desglosan expresamente nuevos méritos docentes generales (producción académica relacionada con congresos en sus distintas variedades); se incorporan a la evaluación de los libros índices específicos de calidad (ICEE-SPI ranking general); se recogen expresamente méritos docentes de áreas específicas de conocimiento (Comunicación Audiovisual, Videojuegos, Bellas Artes y Diseño, Arquitectura, Propiedad Industrial). Se modifican algunas de sus puntuaciones.</li> <li>- En la subdimensión 4.4 se suprime la categoría "Otras publicaciones y medios a considerar por los evaluadores".</li> </ul>

### B. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

#### Transparencia

Con el fin de garantizar la transparencia del Programa, antes de la convocatoria estuvo disponible en la web de la UFV la siguiente documentación:

- [Guía Operativa programa Docentia 16-19 \(pdf\)](#)
- [Guía programa Docentia 16-19 \(pdf\)](#)
- [Anexo 1. Guía de puntuaciones \(pdf\)](#)
- [Anexo 2a. Rúbricas de evaluación del director del título \(pdf\)](#)
- [Anexo 2b. Rúbricas de evaluación del profesor \(pdf\)](#)
- [Anexo 3. Informe de calificación final \(pdf\)](#)
- [Anexo 4. Modelo de solicitud de reclamaciones \(pdf\)](#)
- [Control de cambios](#)

Para conocer la satisfacción de los profesores con la información recibida, se llevaron a cabo dos encuestas a docentes: una para docentes que no se habían presentado al programa, y otras para aquellos que sí lo habían hecho (Anexos 1 y 2). El propósito de estas encuestas era analizar el conocimiento y la adecuación del programa Docentia como reflejo de la actividad docente según la opinión de los profesores. En dicho informe (ver Anexo 3), no parece que la falta de información sobre el programa fuera un impedimento para presentarse, si bien los participantes indican que recibir más información sobre el Programa les facilitaría su participación en el mismo<sup>1</sup>.

Por otro lado, el proceso de acompañamiento a profesores se ha intensificado en esta última convocatoria en varios sentidos. Se organizaron dos sesiones informativas sobre el Programa en el mes de diciembre de 2019, y dos talleres para rellenar la solicitud de evaluación, en enero de 2020.

#### Análisis

La información pública es suficiente para garantizar la transparencia en la información, convocatoria y procedimiento del Programa Docentia. Sin embargo, el esfuerzo de difusión no se ha visto suficientemente reflejado en el número de profesores presentados (ver Análisis de Resultados).

Pensamos que puede ayudar preparar un documento más operativo y sencillo que ayude a los docentes a hacerse una idea de las ventajas del Programa en un solo golpe de vista.

#### Idoneidad y desempeño de los evaluadores

Los órganos participantes en la valoración del Programa Docentia en la UFV son dos: las Subcomisiones de Evaluación de la labor docente y la Comisión de Evaluación.

- **Las Subcomisiones de Evaluación de la labor docente** (una por cada Facultad) recopilan la información aportada por el profesor y por los distintos vicerrectorados y departamentos implicados en la evaluación. Después comprueban la valoración final de los méritos, especialmente respecto de aquellos profesores que se encuentran próximos a alcanzar la puntuación mínima de la calificación superior. Por último,

<sup>1</sup> "Informe sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del programa Docentia en el reflejo de la actividad docente", Departamento de Calidad y Evaluación Institucional, julio 2020, p. 1.

integran en la evaluación final todos los ítems evaluados y proponen a la Comisión de Evaluación, en su caso, la modificación de puntuaciones que resulte de las funciones anteriores. Están compuestas por:

- Decano o director de la Facultad o Escuela
  - Directores de los títulos correspondientes a la Facultad o Escuela
  - Directora del Departamento de Formación
  - Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona que designe
  - Un responsable de Calidad de la Facultad o Escuela
  - El vicedecano, subdirector, coordinador o responsable de profesorado de la Facultad o Escuela o la persona que designe el Decano
- **La Comisión de Evaluación de la labor docente** recibe y valora las propuestas de modificación de puntuaciones procedente de las subcomisiones de evaluación. Procede a la valoración final de la actividad docente del profesor y facilita la información necesaria para que las Facultades o la Escuela y de forma específica, las direcciones de los títulos y el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, puedan proponer las estrategias de actuación necesarias para la mejora continua del profesorado. Está constituida al menos por:
    - Vicerrector de Innovación
    - Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica
    - Vicerrectora de Calidad o persona en quien delegue
    - Directora del Departamento de Formación
    - Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona en quien delegue
    - Un representante de los profesores
    - Un representante de los alumnos, con experiencia en gestión de calidad.

En esta Convocatoria se modificó la composición de la Subcomisión dando entrada a la figura del vicedecano, subdirector, coordinador o responsable de profesorado, y suprimiendo la presencia de un alumno y de un profesor seleccionados al azar. De este modo se hizo posible el desarrollo de las nuevas funciones de la subcomisión.

Además, se potenció el papel de las subcomisiones en la integración final de los méritos del profesor con el objetivo de avanzar hacia una evaluación más integral del profesor. Para ello se trasladó a un foro distinto la información que los alumnos reciben del Programa (reuniones de delegados), y se posibilita así la eliminación del anonimato en el análisis de las puntuaciones finales.

### Análisis

Los cambios introducidos en la composición y papel de las Subcomisiones han resultado muy beneficiosos para que la evaluación del profesor se hiciera de un modo más integral. No obstante, creemos que, al haber eliminado un alumno al azar como miembro de las Subcomisiones, los órganos de evaluación pierden representatividad.

Por otro lado, el Informe de Seguimiento de la Comisión de Seguimiento recibido en septiembre de 2020, señalaba como posible mejora la incorporación de docentes y estudiantes en las comisiones.

Igualmente, los evaluadores hoy en día han carecido de formación específica acerca del programa y el papel que desempeñan en él.

### Sostenibilidad del proceso de evaluación

A partir de las mejoras propuestas en la convocatoria anterior, el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, fundamentalmente desde su Depto. de Formación, impulsa y supervisa el proceso de evaluación en la UFV. Acompaña a los agentes implicados, se encarga del análisis de los datos proporcionados por el Vicerrectorado de Calidad y de Transformación Organizacional, elabora los informes individuales de los profesores y de la valoración cualitativa de la labor docente que se recoge durante el proceso y certifica los resultados obtenidos por los profesores.

Por otro lado, el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional se encarga del procesamiento de los datos recogidos a través de estos cuestionarios y rúbricas. Además, provee de datos acerca de asignaturas y créditos impartidos por cada profesor, resultados de la evaluación de la satisfacción con la labor docente y tasas de éxito y de rendimiento de los estudiantes.

Este engranaje entre los dos vicerrectorados posibilita llevar a cabo el proceso de evaluación con el tiempo y los recursos disponibles.

### Análisis

Respecto a la periodicidad del programa (últimos 3 cursos evaluados cada año), y su cobertura nos parecen asumibles y adecuadas.

Si bien el reforzamiento del papel del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica ha ayudado a que el proceso concluya con éxito y entronque con el programa de formación docente, es cierto que el peso del Programa ha sobrecargado al equipo del Dpto. de Formación.

### Propuestas de mejora para el proceso de evaluación

- Redactar un documento de "Preguntas Frecuentes" para enviar a los profesores por mail, hacer carteles y colgar en la web.
- Diseñar una infografía sobre el Programa para su publicación y distribución entre profesores.
- Se incluirá como mejora la introducción de un profesor y un alumno en la Comisión de Evaluación.
- Se programarán formaciones específicas para los miembros de las comisiones.
- Se contempla la contratación de un responsable de Docencia para coordinar todo el proceso dentro del Dpto. de Formación del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

### Implementación

Convocatoria 17-20

### C. ANÁLISIS DEL MODELO DE EVALUACIÓN Y LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

#### Adecuación de las herramientas de recogida de información

Con las herramientas de recogida de información el programa evalúa al docente en cuatro dimensiones nucleares: planificación de la docencia, desarrollo de la docencia, resultados de la docencia y mejora e innovación. Esas herramientas son las siguientes:

1. Evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la labor docente (encuesta CEDA 2016-17)
2. Autoinforme del profesor
3. Rúbrica del profesor de valoración de su labor docente
4. Rúbrica de valoración de la labor docente del profesor por los directores de título
5. Información proporcionada por el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional y por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

El análisis de todas las dimensiones pretende conocer cómo se desarrolla la actividad docente, identificar las mejores prácticas de los profesores en relación con su actividad en el aula, medir los resultados y conocer la contribución a la innovación y a la mejora docente.

Los pesos que cada instrumento tiene en la evaluación docente, y las fuentes de información son los siguientes:

DIMENSIONES	CEDA	AUTOINFORME	DIRECTOR	VPOA
0. Dimensión Transversal				
1. Planificación de la docencia	1	14		5
2. Desarrollo de la docencia	40			
3. Resultados de la docencia	10		3	2
4. Mejora e Innovación		25		
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

#### Análisis

Con estas herramientas, consideramos que la calidad de los datos recogidos es adecuada, miden lo que pretenden medir, y el tiempo y los recursos invertidos en estas herramientas por los evaluados y los evaluadores resulta plausible desde el punto de vista de la eficiencia y la agilidad que requiere el proceso.

Sin embargo, un análisis detallado del peso de los instrumentos arroja un escaso peso en la valoración del Director: solo 3 puntos de 100. Para poder generar una visión del docente de 360 grados, una valoración de un 3% del director no parece suficiente. Los conocimientos que posee sobre la dedicación docente, su encargo docente y el impacto en la formación de los estudiantes se antojan demasiado relevantes como para no aprovecharlos. De hecho, la rúbrica del director parece el instrumento más adecuado para que el modelo pueda discriminar y detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente.

La participación de los directores en la evaluación se introdujo en la convocatoria pasada de forma directa a través del impacto formativo. En esta convocatoria se pretende reforzarla por entender que 3 puntos sobre 100 no son significativos. La dimensión que parece más adecuada para ello es la 3.

Estudiando otros programas Docentia de universidades con gran trayectoria en el programa, vemos que el peso de la percepción del alumno es menor que la del programa UFV en la mayoría de los casos.



Por tanto, si queremos avanzar hacia una evaluación más completa y variada en sus fuentes de información, parece que debemos encontrar un mejor equilibrio en el peso que tiene la percepción de los alumnos en la puntuación final. Esta cuestión ha sido puesta sobre la mesa en muchas de las subcomisiones de las últimas convocatorias.

### Capacidad de discriminación del modelo

Conforme a la Guía del programa Docentia, la **valoración final que obtiene el profesor** en el programa puede alcanzar los niveles siguientes:

- **Calificación A:** EXCELENTE, el profesor obtiene en su valoración final 80 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.
- **Calificación B:** MUY BUENO, el profesor obtiene 70 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.
- **Calificación C:** BUENO, el profesor obtiene 50 o más puntos.
- **Calificación D:** DEBE MEJORAR, el profesor obtiene menos de 50 puntos.

El Programa Docentia de la Universidad Francisco de Vitoria contempla también una **Dimensión transversal o "0"**. Implica que, si el profesor no cumple un mínimo en sus obligaciones de asistencia, recuperación de clases, cumplimiento de tutorías asignadas, entrega de actas en tiempo y forma, puntualidad, etc., no procedería a determinar la calidad de la actividad docente, por esta razón se le adjudica una valoración **no favorable**.

Para poder valorar este aspecto, se pedirá la información necesaria (registros de puntualidad, de asistencia a juntas, etc.) a las coordinaciones de los distintos grados y a la dirección de estos. Además, los alumnos evalúan en cumplimiento de obligaciones (nº 15 y 16 del CEDA), información que se complementa con la que aporta la dirección de ordenación académica sobre cierre y firma de actas y sobre rectificación de actas.

De los 117 profesores que se presentaron, 14 obtuvieron una calificación de no favorable (calificación D "Debe mejorar").

**Tabla 1. Resultados de la evaluación según las categorías definidas en el modelo**

Categorías/ Profesores	Debe mejorar (D)	Bueno (C)	Muy Bueno (B)	Excelente (A)	Total
Total Profesores evaluados	14	46	38	19	117
% Profesores evaluados	<b>11,97</b>	<b>39,32</b>	<b>32,48</b>	<b>16,24</b>	<b>100</b>

**Tabla 2. Resultados de la evaluación por centros, según las dimensiones definidas en el modelo**

Centro/ depto	Planificación	Desarrollo	Resultados	Mejora e innovación	TOTAL
Comunicación	13,43	29,85	11,54	8,56	63,72
Educación y Humanidades + Formación Humanística + HCP + Idiomas	12,48	30,55	10,62	9,13	62,79
Experimentales	15,33	31,92	12,15	15,98	75,53
Jurídicas y Empresariales	13,86	30,88	11,23	10,61	66,74
Politécnica	12,68	31,47	11,87	7,65	63,66
Salud	11,00	30,65	11,28	10,79	63,79



**Tabla 3. Resultados por centros, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo**

Categorías	Debe mejorar (D)	Bueno (C)	Muy Bueno (B)	Excelente (A)	Total
Ciencias de la Comunicación	2	10	4	2	<b>18</b>
Ciencias Experimentales	0	3	5	6	<b>14</b>
Ciencias Jurídicas y Empresarial	2	10	11	3	<b>26</b>
Ciencias de la Salud	3	23	7	5	<b>38</b>
EH	1	3	1	2	<b>7</b>
Educación y Psicología	0	3	0	1	<b>4</b>
Formación Humanística	0	3	4	1	<b>8</b>
Idiomas	0	2	0	0	<b>2</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>1</b>	<b>7,125</b>	<b>4</b>	<b>2,5</b>	

**Tabla 4. por figuras del profesorado, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo**

	Debe mejorar (D)	Bueno (C)	Muy bueno (B)	Excelente (A)	Total
Profesor Ayudante Auxiliar	1	0	0	0	<b>1</b>
Profesor Colaborador Diplomado		1	1	0	<b>2</b>
Profesor Colaborador Graduado o Lic.	7	20	10	5	<b>42</b>
Profesor Ayudante Doctor	1	8	6	2	<b>17</b>
Profesor Colaborador Doctor	1	5	2	2	<b>10</b>
Profesor Contratado Doctor	1	7	7	4	<b>19</b>
Profesor Adjunto	2	3	6	4	<b>15</b>
Profesor Agregado				1	<b>1</b>
Profesor Titular	0	2	1	1	<b>4</b>
Profesor Catedrático	0	0	1	0	<b>1</b>
Sin categoría	1	2	2	0	<b>5</b>

**Tabla 5. Resultados del modelo de excelencia por centros**

FACULTAD	CALIFICACIÓN	
	A	B
F. Comunicación	1	10
F. Educación y Humanidades	3	4
F. Experimentales	2	7
F. Jurídicas y empresariales	7	7
F. Medicina	0	1
F. Salud	6	5
Escuela Politécnica Superior	0	4
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

### Análisis

El análisis de estos datos sugiere que la capacidad de discriminación del modelo para detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente es adecuada. Se observa variedad entre las distintas calificaciones y dimensiones, siendo la calificación C (Bueno) la más numerosa.

### Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

En función de los resultados obtenidos, y en aras de afinar la capacidad de discriminación del modelo, parece indicado revisar los baremos de ciertos instrumentos, como el peso de la rúbrica de evaluación del director. Igualmente, y atendiendo a ajustes de responsabilidades y cargos realizados en la universidad, es conveniente redefinir la puntuación de algunos méritos.

### Propuestas de mejora respecto del modelo y adecuación de las herramientas

- Estudiar un posible incremento del efecto de la evaluación del director y simplificar su cálculo para darle mayor transparencia. Se agrupan los aspectos evaluados en torno a dos áreas y se simplifica la redacción.
- Reducir el peso del cuestionario de satisfacción de alumnos (CEDA) en la subdimensión de Resultados (actualmente 10 puntos sobre 15).
- **Revisar y actualizar la puntuación de algunos méritos** atendiendo a ajustes de responsabilidades y cargos realizados en la universidad.

### D. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

#### El alcance o cobertura de la evaluación

Respecto a la **cobertura**, el proceso evalúa un periodo de tres años de docencia, convocándose anualmente para todos aquellos profesores que no tengan vigente su certificado de Docencia y cumplan con el perfil para solicitar la evaluación. Este perfil implica ser profesor contratado con tres cursos académicos de docencia en la UFV durante el tramo de cursos a evaluar en cada convocatoria, y haber impartido al menos una asignatura de tres créditos o el 10% de una asignatura de más de tres créditos en cada uno de los cursos anteriores.

En esta Convocatoria 16-19 fueron convocados 317 profesores, de los cuales finalmente se presentaron 117. En este sentido ha superado en un punto el porcentaje de profesores que solicitaron evaluación de la convocatoria anterior, alcanzando el 36% de profesores evaluados.

El detalle por Facultades/Escuela del resultado final de la evaluación, tanto de los profesores convocados (fase 1), como de los profesores que finalmente son evaluados (fase 2) y que obtienen evaluación favorable (calificación A, B, C o D), es el siguiente:

**Tabla 6. Participación en la evaluación por centros o departamentos**

FACULTAD/ESCUELA	Profesorado evaluable	Profesorado evaluado	% presentados
F. Comunicación	63	22	34,92%
F. Educación y Humanidades *	60	21	35,00%
F. Experimentales	31	15	48,39%
F. Jurídicas y empresariales	60	27	45,00%
F. Medicina	26	9	34,62%
F. Salud	27	18	70,37%
Escuela Politécnica Superior	50	5	10,00%
<b>Total</b>	<b>317</b>	<b>117</b>	<b>37,22%</b>

**Tabla 7. Participación en la evaluación por figuras del profesorado**

	Profesorado evaluado	Profesorado evaluable	Total profesorado
Profesor Ayudante Auxiliar	1	1	2
Profesor Colaborador Diplomado	2	7	9
Profesor Colaborador Graduado o Licenciado	42	139	181
Profesor Ayudante Doctor	17	39	56
Profesor Colaborador Doctor	10	20	30
Profesor Contratado Doctor	19	56	75
Profesor Adjunto	15	18	33
Profesor Agregado	1	1	2
Profesor Titular	4	8	12
Profesor Catedrático	1	3	4
Sin categoría	5	25	30
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>317</b>	<b>434</b>

### Alegaciones o reclamaciones recibidas

Hubo dos solicitudes de revisión del resultado, de las cuales una fue desestimada y otra fue resuelta favorablemente de forma parcial.

### Análisis

La participación del profesorado en esta convocatoria (recordemos que en la UFV la evaluación con el programa DOCENTIA es voluntaria para el profesor), aun siendo mayor que la convocatoria pasada, sigue siendo escasa (36,91% de los profesores evaluables). Si bien la participación por facultades o centros es más o menos similar, se nota una menor participación en los profesores de los grados de Medicina y Ciencias de la Salud.

La explicación de la reducción de resultados favorables (a, B ó C) en esta convocatoria puede encontrarse en el considerable aumento de los profesores presentados en las dos últimas convocatorias, unido a unos requisitos de participación muy amplios, que se traducen en la práctica en la participación en el programa de profesores con escasa relación con la Universidad (profesores asociados de Medicina con pocas horas, o tutorización en instituciones). Esto explicaría en parte también el escaso porcentaje de docentes presentados en Medicina.

### Decisiones adoptadas con relación a las consecuencias del modelo

Los resultados obtenidos por los docentes en el Programa Docentia tiene una serie de consecuencias:

- a. **Complemento económico:** Aquellos docentes que obtienen las calificaciones más altas (calificaciones "A" y "B") reciben un complemento económico anual mientras mantenga en vigor su acreditación. Según los datos obtenidos en la [Tabla 1](#), fueron 57 los profesores que accedieron al incentivo económico.
- b. **Desarrollo docente:** La calificación favorable en el Programa Docentia se considera un requisito para la promoción académica interna a las figuras de Titular y Catedrático. En esta convocatoria, un profesor consiguió la categoría de Titular, al reunir, además del resto de los requisitos indicados en el Reglamento de Desarrollo Académico, las evaluaciones positivas del Programa Docentia.
- c. **Seguimiento de los profesores con calificación "D":** Con el fin de acompañar en el proceso de mejora continua, tanto los directores de las titulaciones como el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica mantienen contacto con aquellos docentes que han obtenido una calificación "D", con el fin de analizar las causas de dicha calificación y tomar las medidas oportunas. Los profesores con calificación "D" pueden volver a presentarse a la convocatoria siguiente. Acorde con los datos de la [Tabla 1](#), 13 de los 14 profesores con calificación D ("Debe mejorar"), realizaron acciones formativas durante el curso 2020-21, con una media de 21,19 horas totales de formación.
- d. **Conversaciones de desarrollo:** La calificación obtenida en el Programa Docentia permite trabajar a los directores del título con los profesores en las conversaciones de desarrollo, de manera que los resultados obtenidos pueden ayudar a establecer planes de acción que faciliten el despliegue de la labor docente y un mayor crecimiento profesional y personal. A través de las conversaciones de desarrollo cumplimos con la sugerencia de la Fundación para el Conocimiento Madri+d de realizar un seguimiento de las acciones de mejora que se proponen a los profesores.

Todos los profesores presentados a Docentia contaron con las reuniones de Conversaciones de Desarrollo, en las que trabajaron con sus directores de título los resultados de la evaluación, estableciendo al respecto distintos objetivos o metas (de carácter confidencial), y realizando el seguimiento oportuno.

- e. **Planes de formación:** Las carencias detectadas a través del Programa Docentia y las conversaciones de desarrollo permite desarrollar, desde el Departamento de Formación, planes específicos orientados a las áreas de mejora detectadas en el profesorado de la UFV, contribuyendo a su crecimiento profesional y personal.

### Análisis

A la luz de los datos expuestos, nos parece que la universidad dio cabida cuenta de las consecuencias de la evaluación definidas en Docentia.

Como dato observable, todos los profesores con derecho a ello recibieron en tres pagos diferentes, el complemento económico. Sin embargo, revisando los datos, parece injusto que todos recibieran la misma cantidad, independientemente de su carga docente y dedicación. Parece prudente, por tanto, establecer un criterio de pago conforme, no solo atendiendo a las categorías definidas en el modelo, sino también proporcional a la dedicación media del docente.

### Satisfacción de los agentes implicados

Tras la convocatoria del 2016-29, el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Digital llevó a cabo una encuesta con profesores presentados y otra con profesores no presentados a las últimas convocatorias. Su objetivo era determinar el conocimiento del Programa Docentia por parte del profesorado de la Universidad y su percepción sobre la calidad de este.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de las encuestas se generaron dos “Informes sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del Programa Docentia en el reflejo de la actividad docente” (ver evidencias), cuyas conclusiones resumimos aquí:

#### Informe de profesores presentados:

- El 42% de los participantes se han presentado sólo 1 vez.
- La calificación más obtenida ha sido la B.
- Se ha obtenido una media de 4,56 en el ítem referido al grado de conocimiento que los participantes tienen del Programa Docentia, lo que corresponde con una valoración de muy satisfactorio.
- Se ha obtenido una media de 3,67 en el referido al grado en que consideran que el Programa Docentia refleja su actividad docente, que se corresponde con una valoración de poco aceptable.
- El 62% de los participantes ha acudido a alguno de los talleres prácticos o sesiones informativas para obtener asesoramiento en la cumplimentación del autoinforme. Del porcentaje restante la mayoría informan del desconocimiento de estos talleres. Por otro lado, se ha obtenido un 5,26 de puntuación en la valoración de la calidad del asesoramiento recibido, lo que se considera como una valoración Excelente.
- Por último, más de la mitad de los participantes conocieron el Programa mediante un correo electrónico de invitación procedente del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

### Informe de profesores no presentados

- El 97% de los participantes no se han presentado siempre que han reunido las condiciones. El porcentaje restante corresponde a un sólo participante.
- El principal motivo para no haberse presentado al Programa siempre que se reunían los requisitos ha sido la falta de tiempo para recopilar la información necesaria.
- Los participantes indican que recibir más información sobre el Programa les facilitaría su participación en el mismo.
- En las preguntas 2.1, 2.2, 2.3, 2.3.1 y 2.3.2, sólo se ha obtenido información de un participante, el único que afirma haber participado en el Programa siempre que reuniera los requisitos. Este no informa de sus calificaciones obtenidas en diferentes convocatorias. Y puntúa con un 5 el grado de conocimiento que tiene del Programa Docentia, y el grado en que el Programa refleja su actividad docente. Informa, además, de que no se benefició del asesoramiento ya que desconocía la existencia de este servicio, y por tanto no ha podido evaluar la cuestión 2.3.2.
- La manera más común de conocer el Programa ha sido mediante el correo electrónico de invitación procedente del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
- El elemento más conocido del Programa son los requisitos para presentarse al mismo.
- Se considera que lo que más facilita un reflejo adecuado de la actividad docente es la experiencia profesional relacionada con la propia docencia. Y lo que más lo dificulta es en primer lugar, el reducido peso relativo que tienen los aspectos relacionados con la experiencia; y en segundo lugar, el excesivo peso que tienen los méritos relacionados con la investigación.
- Por último, el 40% de los participantes afirman conocer la convocatoria del Programa Docentia 2016-2019.

### Análisis

- De los dos informes referidos se pueden extraer conclusiones muy interesantes. Es reseñable el alto grado de conocimiento que los profesores tienen de la existencia del programa, lo que indica que Docentia forma ya parte de la cultura de evaluación y mejora de la UFV. Por otro lado, el hecho de que los profesores perciban que Docentia refleja de modo parcial su desempeño docente merece un análisis. La explicación a esta percepción puede encontrarse en el excesivo peso que el modelo otorga a la encuesta de los alumnos (51 puntos sobre 100) en el conjunto de la calificación. De alguna manera, el profesor puede sentir que su evaluación depende en gran medida de percepciones de alumnos, más de datos cuantitativos o de percepciones de otros agentes como pueden ser los responsables académicos.
- Igualmente, y así se manifestó en varias de las subcomisiones de evaluación de las facultades, la escasa valoración de la experiencia profesional de los docentes -en especial profesores contratados precisamente por su aporte práctico o vivencial - hace que no se identifique el programa con un espejo fiel del quehacer docente. Parece interesante buscar alternativas a esta situación.
- Del mismo modo llama la atención la visión de los docentes del excesivo peso de la investigación sobre la experiencia profesional en el cómputo final del programa. Se ha afirmado incluso que los profesores sin investigación no pueden llegar a conseguir la certificación del programa. Esta afirmación no es correcta. Los datos sobre investigación relacionada con la docencia puntúan 6 puntos sobre 100; lo mismo que puntúa la experiencia profesional relacionada con la docencia. Queda claro, por tanto, que es necesario incidir en este punto y darlo a conocer con mayor claridad a los convocados.
- Conviene igualmente detenerse en la sensación de que la falta de tiempo para recopilar datos profesionales lleva a muchos profesores a no presentarse al programa. Esto demuestra la necesidad de contar con una herramienta informática más adecuada que libere a los docentes de tener que rellenar datos cuantitativos que ya constan en distintos registros electrónicos de la Universidad.

- Por otro lado, el informe refleja también la utilidad de los talleres de información previos que se desarrollaron antes de la convocatoria. Se hace necesario por tanto darles mayor difusión y aumentar su número.

### **Valoración de los resultados en función de los objetivos del modelo**

En función de los objetivos del modelo, los resultados obtenidos en la Convocatoria 2016-19 siguen siendo pertinentes, no observándose la necesidad de modificarlos.

### **Propuestas de mejora respecto a análisis de los resultados de evaluación**

- Se incluye como requisito para poder presentarse al programa la existencia de relación contractual con la Universidad, no solo al momento de la solicitud, sino también durante los tres cursos académicos evaluados, que contemple una carga docente 6 ECTS en una o varias asignaturas en cada uno de los años evaluados (en la convocatoria anterior eran 3 ECTS).
- Trabajar en conjunto con el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional en una herramienta informática de recopilación de datos cuantitativos del profesor.
- La cuantía del complemento guardará proporción con la dedicación media del profesor durante los tres cursos académicos evaluados y conforme una escala de dedicación de horas.
- Multiplicar el número de talleres informativos previos a la convocatoria, así como su difusión entre los profesores convocados.
- Estudiar una posible reducción del peso de la encuesta de los alumnos en el cómputo total de Docentia (actualmente 51 puntos sobre 100), aumentando el peso de otras fuentes también cualitativas como la opinión de los responsables académicos.
- Insistir en el conocimiento de la guía de puntuaciones, con especial énfasis en las puntuaciones de los datos de investigación y experiencia profesional.
- Explorar la posibilidad de que la experiencia profesional se valore en la misma subdimensión que la formación-al considerarse incluso que son "alternativas", y puntúe de tal forma que el ejercicio profesional a tiempo completo durante el periodo evaluado arroje la puntuación máxima en esa subdimensión.

### **Implementación**

Convocatoria 2017-20



### ANEXO I: RELACIÓN DE DECISIONES ADOPTADAS PARA LA CONVOCATORIA 17-20

#### Respecto al proceso de evaluación

1. Redactar un documento de “Preguntas Frecuentes” para enviar a los profesores por mail, hacer carteles y colgar en la web.
2. Diseñar una infografía sobre el Programa para su publicación y distribución entre profesores.
3. Se incluirá como mejora la introducción de un profesor y un alumno en la Comisión de Evaluación.
4. Se programarán formaciones específicas para los miembros de las comisiones.
5. Se contempla la contratación de un responsable de Docencia para coordinar todo el proceso dentro del Dpto. de Formación del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

#### Respecto al modelo y las herramientas

1. Incrementar el efecto de la evaluación del director y simplificar su cálculo para darle mayor transparencia.
2. Reducir el peso del cuestionario de satisfacción de alumnos (CEDA) en la subdimensión de Resultados (actualmente 10 puntos sobre 15).
3. **Revisar y actualizar la puntuación de algunos méritos** atendiendo a ajustes de responsabilidades y cargos realizados en la universidad.
4. **Revisión y actualización de méritos y puntajes**

#### Respecto a los resultados

1. Se incluye como requisito para poder presentarse al programa la existencia de relación **contractual** con la Universidad, no solo al momento de la solicitud, sino también durante los tres cursos académicos evaluados, que contemple una carga docente **6 ECTS** en una o varias asignaturas en cada uno de los años evaluados (en la convocatoria anterior eran 3 ECTS).
2. Trabajar en conjunto con el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional en una herramienta informática de recopilación de datos cuantitativos del profesor.
3. La cuantía del complemento guardará proporción con la dedicación media del profesor durante los tres cursos académicos evaluados.
4. Multiplicar el número de talleres informativos previos a la convocatoria, así como su difusión entre los profesores convocados.
5. Insistir en el conocimiento de la guía de puntuaciones, con especial énfasis en las puntuaciones de los datos de investigación y experiencia profesional.
6. Explorar la posibilidad de que la experiencia profesional se valore en la misma subdimensión que la formación-al considerarse incluso que son "alternativas", y puntúe de tal forma que el ejercicio profesional a tiempo completo durante el periodo evaluado arroje la puntuación máxima en esa subdimensión.