

MEJORAS INTRODUCIDAS EN EL PROGRAMA Y PROPUESTAS DE MEJORA

Tras la certificación del Programa Docentia (Diciembre de 2013), se recogieron, por un lado, las fortalezas que la ACAP (hoy Fundación para el Conocimiento Madri+d) reconoció al Programa Docentia, y por otro lado las sugerencias y recomendaciones del mismo organismo. En ese momento, se destacó como principal fortaleza del modelo el compromiso institucional que el equipo de gobierno de la UFV había contraído con el mismo, así como el esfuerzo sostenido en el tiempo para definir, aplicar y mejorar, tanto el modelo, concretando los criterios e indicadores, como el procedimiento, haciéndolo más ágil y viable. También se mencionó la rápida capacidad de respuesta de los responsables ante las sugerencias y propuestas de mejora que se recibían de las diferentes instancias.

Por otro lado, se ha tratado de mejorar las especificaciones del programa siguiendo las sugerencias y recomendaciones de la Fundación para el Conocimiento Madri+d, siendo estas sugerencias, las siguientes:

- a) Mejorar la información difundida sobre el procedimiento de evaluación y sus resultados, adaptándola a las diferentes audiencias, haciendo de este modo más visible el programa.
- b) Definir con claridad la categoría de desfavorables, incluyendo en ella únicamente las solicitudes que reuniendo todos los requisitos para la evaluación merezcan dicha calificación.
- c) Desarrollar un informe de los responsables académicos que recoja con mayor amplitud toda la información que estos disponen sobre cada uno de los profesores de su departamento.
- d) Realizar un seguimiento sistemático de las acciones de mejora que se proponen a los profesores, y establecer alguna instancia que se responsabilice de ello.

Estas especificaciones tienen su reflejo en el proceso de mejora continua y adaptación del Programa Docentia, con la realidad diaria de la UFV. A continuación, se presenta una tabla (Tabla 1) que relaciona las sugerencias realizadas por la ACAP (hoy Fundación para el Conocimiento Madri+d) y las modificaciones implementadas.

Tabla 1. Sugerencias realizadas y modificaciones implementadas en el Programa Docentia

Sugerencia	Modificación
<i>Mejorar la información difundida sobre el procedimiento de evaluación y sus resultados, adaptándola a las diferentes audiencias, haciendo de este modo más visible el programa.</i>	Se incluyen modificaciones desde la convocatoria 11-14 que permiten un mayor ajuste a la labor desempeñada por los docentes. Para ello se realizan modificaciones en la forma de nombrar y valorar las dimensiones, así como en las herramientas de evaluación ¹ .
<i>Definir con claridad la categoría de desfavorables, incluyendo en ella únicamente las solicitudes que reuniendo todos los requisitos para la evaluación merezcan dicha calificación.</i>	Durante el proceso de la convocatoria, se crean dos fases, en dónde aquellos que no lleguen a segunda fase por falta de presentación del autoinforme recibirán la calificación de “No valorable”. Aquellos que merecen la calificación de “Desfavorable” en la convocatoria 14-17, se califican mediante la categoría “Debe mejorar”. De esta forma se busca en el lenguaje positivo, el compromiso de mejora continua del docente.
<i>Desarrollar un informe de los responsables académicos que recoja con mayor amplitud toda la información que estos disponen sobre cada uno de los profesores de su departamento.</i>	Se introduce una rúbrica de evaluación de cada uno de los profesores por parte de los directores de título. Además, en la convocatoria 14-17, se introducen sugerencias de mejora para el profesorado en función de la valoración obtenida y de las necesidades detectadas gracias al programa.
<i>Realizar un seguimiento sistemático de las acciones de mejora que se proponen a los profesores, y establecer alguna instancia que se responsabilice de ello.</i>	Este programa tiene un impacto en las conversaciones de desarrollo ² del profesorado con su superior directo, permitiendo tanto a los directores de titulación como a los decanos de las facultades un mayor conocimiento de los docentes de su área.

¹ Estas modificaciones aparecen más especificadas posteriormente en la Tabla 3.

Además de lo mencionado anteriormente y, siguiendo el mismo camino que las líneas estratégicas de la universidad, se ha ido perfilando un programa que se ajusta mejor a la realidad propia de la universidad y de nuestros docentes, con el objetivo de realizar una evaluación más completa y enfocada a la mejora continua y búsqueda de la excelencia académica.

A continuación, se presentan los cambios que se han ido introduciendo en el Programa Docentia para cumplir con las especificaciones anteriores que permiten la adaptación no solo a las sugerencias realizadas por la Fundación para el conocimiento Madri+d, sino al cambio y avance de la propia institución

². Las conversaciones de desarrollo son espacios de comunicación anuales donde los protagonistas son el profesor y su desarrollo. Durante este espacio se analizan los objetivos alcanzados, se establecen nuevas metas y se diseña un plan de desarrollo individual que facilite el crecimiento y la mejora permanente.

Convocatoria	Cambios introducidos	Motivación
DOCENTIA 11-14	Se realiza una valoración previa que garantice que el profesor cumple con el mínimo de sus obligaciones (asistencia, puntualidad, etc.).	Recomendación Fundación Madri+d
	Se crea la Subdimensión 1.3 (coordinación) que valora la coordinación con otros profesores, con el objetivo de darle mayor peso a este aspecto de la labor docente. Esta información se recogía anteriormente en la Subdimensión 1.2 (programación). A partir de esta modificación, la valoración de encargo docente aparece como la subdimensión 1.4	Proceso de mejora continua
	Se cambian los mínimos en la Dimensión 1 (de 10 a 5), la Dimensión 3 (de 5 a 3) y la Dimensión 4 (de 10 a 7) con el fin de ajustar mejor el modelo al contexto propio de la UFV y aportar una visión más integral del tipo de profesorado que compone la universidad.	Proceso de mejora continua
	La Dimensión 4 pasa a llamarse “Formación, experiencia profesional, investigación e innovación y mejora docente” para reflejar mejor el contenido de dicha dimensión.	Recomendación Fundación Madri+d
	Se eliminan algunas horquillas en las puntuaciones de las subdimensiones 1.3 (encargo docente) y 4.2 (formación, investigación e innovación docente) y se valora a partir de puntuaciones exactas establecidas a partir de criterios.	Proceso de mejora continua
DOCENTIA 12-15	Se incluye, para el cálculo de la Dimensión 2 (Desarrollo de la Actividad Docente) el alineamiento entre la valoración del profesor, el alumno y el director del título, de modo que la puntuación final puede aumentar si las partes implicadas muestran un grado de acuerdo en la valoración docente.	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Se sustituye el Cuestionario de Evaluación Docente por el Director Académico (CEDOC) por una versión simplificada pero que sigue abarcando los elementos más importantes recopilados en el CEDOC, con el objetivo de facilitar a los directores de las titulaciones la valoración de los docentes.	Recopilación de información de los grupos de interés.
DOCENTIA 13-16	Se cambian los nombres de las dimensiones por versiones más simples: Dimensión 1 (Planificación de la Docencia), Dimensión 2(Desarrollo de la Docencia), Dimensión 3 (Resultados de la Docencia), Dimensión 4 (Mejora e Innovación).	Recomendación Fundación Madri+d

Convocatoria	Cambios introducidos	Motivación
<i>DOCENTIA 13-16</i>	Para evitar confusiones, se cambia el término “criterios” por “subdimensiones”, de modo que cuando se hable de subdimensiones nos referiremos a las subdimensiones del Programa Docentia, mientras que cuando se hace	Proceso de mejora continua
<i>DOCENTIA 14-17</i>	Serán contemplados aquellos profesores que no tengan evaluación docente en algún curso que comprende la convocatoria por motivos justificados: (baja médica, estancia internacional, etc.).	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Se ofrece asesoramiento personalizado a los docentes a lo largo del proceso de presentación y cumplimentación de la documentación requerida para la evaluación.	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Disminución del mínimo en la Dimensión 2 (Desarrollo de la Docencia)	Proceso de mejora continua
	Supresión del mínimo en la Dimensión 2 para alcanzar la categoría C	Proceso de mejora continua
	Introducción en la Dimensión 1 del reflejo de la estrategia de la universidad en la guía docente.	Proceso de mejora continua
	Los cuestionarios de autoevaluación docente (CAD) y de evaluación de la labor docente del profesor por el director del título son sustituidos por rúbricas de evaluación y se contabiliza su valoración.	Proceso de mejora continua
	Se pone el foco en las investigaciones alineadas con la estrategia de la universidad.	Proceso de mejora continua
	En la evaluación del director del título se introduce una valoración de la adecuación de la labor docente a la estrategia de la universidad.	Recomendación Fundación Madri+d
	Cálculo de la tasa de éxito y rendimiento teniendo en cuenta la tendencia del docente y su comparación con la UFV.	Proceso de mejora continua
	Se utilizan, en la valoración final del programa, las denominaciones “Excelente”, “Muy Bueno”, “Bueno” y “Necesita Mejorar”, con el objetivo de poner el foco en los aspectos positivos de la actividad docente y fomentar de este modo la mejora continua.	Proceso de mejora continua

	Valoración de los responsables académicos mediante rúbricas de valoración de la actividad docente.	Recomendación Fundación Madri+d
	Inclusión en el informe de valoración final del programa una valoración cualitativa que complemente la valoración cuantitativa obtenida en cada dimensión.	Proceso de mejora continua.
DOCENTIA 15-18	Se incluye en la subdimensión 1.4 (Encargo Docente) los cargos “Vicedecano de la facultad” y “Embajador”.	Recopilación de información de los grupos de interés
	Cambio en las puntuaciones asociadas a los cargos de la subdimensión 1.4 (Encargo docente), a la subdimensión 4.2 (Experiencia investigadora) y a la subdimensión 4.3 (Innovación y mejora docente)	Proceso de mejora continua.
	El cargo “Docencia en otros centros de ámbito nacional” de la subdimensión 1.4 se desglosa en dos: “Docencia en otros centros de ámbito nacional inferior a 6 ECTS” y “Docencia en otros centros de ámbito nacional superior a 6 ECTS”	Recopilación de información de los grupos de interés
	Se incluyen los cursos de formación inferiores a 20 horas en la subdimensión 4.1 (Formación y experiencia profesional)	Recopilación de información de los grupos de interés

PROGRAMA DOCENTIA

Además de los cambios mencionados, a partir del curso 2016-2017, se realiza una modificación del cuestionario de evaluación docente por el alumnado (CEDA). El nuevo cuestionario, denominado “Cuestionario de evaluación del impacto de la actividad del docente sobre el alumno”, es producto de un proceso de recopilación de información diagnóstica y evaluativa de un total de 300 personas (profesores, estudiantes, decanos y directores) con representación de todas las facultades, mediante encuestas, focus group y entrevistas. Con este cuestionario se pretende:

- a) Agilizar la cumplimentación por parte del alumno. Para ello, se redujo el número de ítems de 33 a 18, manteniéndose la escala tipo Likert de 6 categorías de respuesta.
- b) Homogeneizar la medida en un único instrumento, independientemente del porcentaje de docencia asignada (anteriormente se utilizaban dos cuestionarios distintos).
- c) Mantener los mismos núcleos valorados en cursos anteriores, para garantizar la comparación temporal de los resultados.
- d) Evaluar el impacto de la labor docente en el aprendizaje del alumno, en lugar de evaluar únicamente la satisfacción del alumno con la labor docente.

El 18 de enero de 2019 la certificación obtenida para el Programa Docencia fue renovada por las agencias de evaluación ANECA y ACAP (ahora Fundación para el Conocimiento Madri+d).

Junto a la renovación de la certificación las agencias anteriores:

- ✓ Animar a la universidad a seguir aplicando el modelo ajustándolo a los cambios y necesidades que se infieran del contexto.
- ✓ Recomiendan la incorporación de agentes de interés como pueden ser estudiantes o egresados al proceso de evaluación de la satisfacción con el modelo DOCENTIA de la UFV.
- ✓ Recomiendan el aumento de la participación del profesorado en la fase 2 del modelo

A continuación, se presentan los cambios que se han ido introduciendo en el Programa Docencia para cumplir con las especificaciones anteriores que permiten la adaptación no solo a las sugerencias realizadas por la Fundación para el conocimiento Madri+d, sino al cambio y avance de la propia institución:

Convocatoria	Cambios introducidos	Motivación
CONVOCATORIA 16-19	El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica , además de las funciones ya desempeñadas, 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.	Para fomentar el aumento de la participación de los profesores en el programa (fase 2) y que sea el mismo vicerrectorado el que les acompañe en los distintos procesos de evaluación y promoción académica
	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.	Recopilación de información de los grupos de interés y con el objetivo de avanzar hacia una evaluación más integral del profesor
	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	Para hacer posible el desarrollo de las nuevas funciones de la subcomisión
	Se modifica la valoración de la rúbrica del director	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 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	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 modifica la redacción de las rúbricas del director y del profesor respecto de los mismos criterios que ya contenían	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
	Cambio en la puntuación asociada a la subdimensión 1.1 (Intensidad y variedad de la docencia)	Proceso de mejora continua

	En la subdimensión 1.2 (valoración del profesor) 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.	Para favorecer la participación del profesor en su autoevaluación y para obtener una información más completa. Proceso de mejora continua
	Cambio en la redacción y en la puntuación de la subdimensión 1.3 (coordinación) . 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	Para facilitar la cumplimentación del autoinforme y su comprobación posterior. Mejora por adaptación a las necesidades que se derivan del contexto.
CONVOCATORIA 16-19	En la subdimensión 1.4 (encargo docente) 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 suprime la categoría de profesor encargado de grupo para desglosarla en profesor encargado de grupo de 1º de grado y profesor encargado de grupo del resto de los grupos y cursos.	Adaptación de categorías a la realidad académica y docente de la UFV. Recopilación de información de los grupos de interés.
	En la subdimensión 1.4 (encargo docente) la categoría de colaboración con otros departamentos de la UFV se desglosa en colaboración con el departamento de formación como ponente de acciones formativas y colaboración con otros departamentos de la UFV. 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.	Adaptación de categorías a la realidad académica y docente de la UFV. Proceso de mejora continua.

	En la subdimensión 1.4 (encargo docente) se suprimen las categorías siguientes: miembro de comité de dirección de la UFV, miembro de órganos colegiados, participación en comisiones de trabajo de ámbito académico relacionados con la docencia, embajador, coordinador de asignaturas, prácticas en empresas y laboratorios, asesor académico, acciones de gestión y coordinación administrativa para la docencia y puestos de coordinación o dirección dentro de centros de ámbito nacional he internacional.	Adaptación de categorías a la realidad académica y docente de la UFV. Proceso de mejora continua.
CONVOCATORIA 16-19	En la subdimensión 1.4 (encargo docente) 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	Adaptación de categorías a la realidad académica y docente de la UFV. Proceso de mejora continua.
	En la subdimensión 1.4 (encargo docente) 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.

	En la su dimensión 1.4 (encargo docente) 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.	Adaptación de puntuación al peso relativo del encargo docente. Recopilación de información de los grupos de interés. Proceso de mejora continua.
CONVOCATORIA 16-19	Se reduce el peso de la subdimensión 3.2 (tasa de resultados)	Para introducir la percepción del director en la evaluación de la tasa de resultados y ampliar así la perspectiva sobre la misma.
	Se crea la subdimensión 3.3 (impacto formativo)	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.
	En la dimensión 4 (mejora e innovación) 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)	Para facilitar la comprobación objetiva de los méritos contenidos en el autoinforme y para mejorar la uniformidad de criterio en la evaluación de los méritos. Proceso de mejora continua.
	Cambio en la redacción de la subdimensión 4.1 (formación recibida). Se describe con mayor detalle	Recopilación de información de los grupos de interés.
	Cambio en la subdimensión 4.1. Se sustituye la puntuación variable por una puntuación fija y se limita el máximo respecto del mérito "colaboraciones puntuales".	Para facilitar la comprobación objetiva de los méritos contenidos en el autoinforme y para mejorar la uniformidad de criterio en la evaluación de los méritos. Proceso de mejora continua.
	En la subdimensión 4.2 se reconocen y desglosan expresamente méritos relacionados y se cambian algunas de sus puntuaciones	Adaptación a la tipología de méritos que se derivan del contexto. Recopilación de información de grupos de interés.

	En la subdimensión 4.3 se reconocen y desglosan expresamente méritos relacionados y se cambian algunas de sus puntuaciones. Se describe con mayor detalle .	Adaptación a la tipología de méritos que se derivan del contexto. Recopilación de información de grupos de interés.
CONVOCATORIA 16-19	En la 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.	Adaptación a la tipología de méritos que se derivan del contexto. Recopilación de información de grupos de interés.
	En la subdimensión 4.4 se suprime la categoría "Otras publicaciones y medios a considerar por los evaluadores" (de puntuación variable)	Para facilitar la comprobación objetiva de los méritos contenidos en el autoinforme y para mejorar la uniformidad de criterio en la evaluación de los méritos. Proceso de mejora continua.

PROGRAMA DOCENTIA

A modo de **visión prospectiva** del Programa Docentia para futuras convocatorias, se **proponen** los **siguientes objetivos relacionados con la mejora de la calidad del profesorado**:

- a) Creación de un plan detallado individual del profesorado, que promueva la mejora de la calidad de la docencia universitaria. El Programa Docentia es considerado un punto de partida para las conversaciones de desarrollo, que promueve la formación del profesorado.
- b) Agrupación de los resultados obtenidos en el Programa Docentia por facultades, o áreas de conocimiento, de esta manera se facilita a la dirección de titulación una visión general de la situación de los docentes de sus facultad o área, permitiendo la mejora en la toma de decisiones en lo relacionado a la mejora de la calidad de los docentes.
- c) Promover una cultura de formación continua en todos los docentes de las facultades, así como también desde la dirección de titulación, la propuesta de formación atendiendo a las áreas de mejora de los profesores.
- d) Valorar de forma histórica los puntos fuertes de los profesores de las facultades, así como también sus áreas de mejora.