Universidad Rey Juan Carlos | Vicerrectorado de Calidad, Titulaciones y Enseñanzas Propias

Programa DOCENTIA

Informe para la fase de renovación de la Certificación

Ficha:

INFORMACIÓN GENERAL	
CURSO ACADÉMICO	2025-2026
UNIVERSIDAD REMITENTE	Universidad Rey Juan Carlos
ENFOQUE (sumativo o progresivo)	Sumativo
AÑOS QUE LLEVA IMPLANTÁNDOSE EL MODELO DESDE LA ÚLTIMA CERTIFICACIÓN	5 desde la 1ª renovación de la certificación en 2020 12 desde la certificación en 2013
TIPOS DE ENSEÑANZA QUE IMPARTE (presencial, híbrida o virtual)	Presencial y virtual
Nº TOTAL DE PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD	2811 (Portal de Transparencia, dato de diciembre de 2025)
CARÁCTER DE LA EVALUACIÓN (voluntario u obligatoria)	Voluntario
Otra información relevante que la universidad estima conveniente aportar	

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción 5

1.1. Antecedentes 5

1.2. Contexto en el que se afronta la 2ª renovación de la certificación 6

2. Diagnóstico tras la implantación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado certificado. 9

2.1. Cumplimiento de los fundamentos y objetivos del Programa DOCENTIA 10

2.1.1. Consolidación del modelo como instrumento institucional de evaluación docente 10

- Funcionamiento del Modelo/Programa 11
- Integración en el Sistema Interno de Garantía de Calidad de la URJC 12
- Justificación de las Sucesivas Acciones de Mejora 13

2.1.2. Efectos de los resultados de la evaluación de la calidad de la actividad docente 16

2.2. Participación y características del profesorado evaluado 20

2.3. Resultados de la evaluación y capacidad discriminante del modelo 25

2.3.1. Categorías de evaluación en función de la calidad del desempeño docente .. 25

2.3.2. Dimensiones de la evaluación de la actividad docente 35

- Responsabilidad Docente 35
- Planificación y Organización de la Docencia 36
- Desarrollo de la Docencia y Evaluación del Aprendizaje 37
- Formación, Actualización e Innovación Docente 38

2.4. Consecuencias derivadas de los resultados 39

3. Retos a los que se enfrenta la evaluación de la actividad docente 42

4. Propuestas para la mejora del modelo y de la calidad de la docencia 43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución del número de títulos ofertados desde el curso académico 2017-2018 hasta 2024-2025 7
Figura 2. Cifras del total de PDI clasificado por grupos de edad. Años 2018 y 2024. 7
Figura 3. Resumen del Modelo de Evaluación DOCENTIA URJC. Dimensiones, categorías y umbrales máximos y mínimos 10
Figura 4. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 1 Diseño 12
Figura 5. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 2 Modelo de Evaluación 13
Figura 6. Clasificación de las acciones de mejora propuestas y aprobadas en los informes anuales de seguimiento de las convocatorias 2020-2024 14
Figura 7. Evolución del número de solicitudes admitidas a evaluación. Convocatorias 2014-2024 17
Figura 8. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 4 Utilidad del Proceso de Evaluación 18
Figura 9. Marco Competencial PDI URJC (MACOMPdi) 19
Figura 10. Tasa de cobertura o participación del profesorado. Porcentajes evaluados sobre el total evaluable. 21
Figura 11. Porcentaje de participación (PDI evaluado sobre PDI evaluable) por categoría profesional en la convocatoria DOCENTIA 2024. 22
Figura 12. Tasa de cobertura. PDI evaluable y evaluado por Centros 22
Figura 13. Distribución del PDI por Categorías y Centros (a Diciembre de 2025) 23
Figura 14. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Aspectos relacionados con difusión, claridad y accesibilidad de la información del proceso (Sección 3 Procedimiento y desarrollo de la convocatoria) 24
Figura 15. Difusión del programa y su integración en el SIGC 24
Figura 16. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 3 Procedimiento y desarrollo de la convocatoria: Aspectos relacionados con el soporte tecnológico para la gestión integral del proceso 25
Figura 17. Distribución global de calificaciones DOCENTIA por convocatoria (2018–2024) 26
Figura 18. Evolución del número de expedientes por categoría de calificación (2014–2024) 27
Figura 19. Docentes según categoría/figura que alcanzan la calificación de EXCELENTE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024) 28
Figura 20. Docentes según categoría/figura que alcanzan la calificación de NOTABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024) 28
Figura 21. Docentes según categoría/figura que alcanzan la calificación de FAVORABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024) 29
Figura 22. Docentes según categoría/figura que alcanzan la calificación de NO FAVORABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024) 30
Figura 23. Distribución del volumen de Excelentes entre los centros (convocatorias 2022-2024) 31
Figura 24. Evolución del volumen de Excelentes sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024) 31
Figura 25. Distribución del volumen de No Favorables entre los centros (convocatorias 2022-2024) 32

Figura 26. Evolución del volumen de No Favorables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024) 33
Figura 27. Distribución del volumen de Favorables y Notables entre los centros (convocatorias 2022-2024) 34
Figura 28. Evolución del volumen de Notables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024) 34
Figura 29. Evolución del volumen de Favorables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024) 35
Figura 30. Dimensión 1 (Responsabilidad docente): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024) 36
Figura 31. Dimensión 2 (Planificación y organización de la docencia): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024) 37
Figura 32. Dimensión 3 (Desarrollo de la docencia y evaluación del aprendizaje): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024) 38
Figura 33. Dimensión 4 (Formación, actualización e innovación docente): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024) 39
Figura 34. Participación del PDI en el Plan de Formación Permanente 40

1. Introducción

1.1. Antecedentes

La Universidad Rey Juan Carlos (URJC) se adhirió al Programa DOCENTIA en el año 2007, cuando la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), en estrecha coordinación con la entonces agencia evaluadora autonómica ACAP (Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid), puso en marcha este Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario, participando en todas las acciones según la planificación de las agencias y siguiendo sus directrices y orientaciones para el diseño inicial y desarrollo posterior.

La URJC obtuvo la valoración positiva del diseño en octubre de 2008 y certificó su modelo DOCENTIA en el año 2013. Desde el inicio, el modelo certificado se ha venido aplicando de manera ininterrumpida, realizando algunos ajustes y algunas de las modificaciones propuestas en el Informe de certificación de 2013. Solicitada la primera renovación en 2018, la Comisión de Certificación DOCENTIA emitió en enero de 2019 un primer informe en el que se recogía la necesidad de implantar una serie de mejoras de forma efectiva en el plazo máximo de dos años, quedando por tanto el modelo de la universidad pendiente de renovación.

La URJC elaboró y aplicó un Plan de Mejora para atender a las necesidades planteadas durante ese periodo de moratoria de dos años y en los cursos académicos siguientes a la primera renovación de la certificación a finales del año 2020. Tal y como constató la Comisión de Evaluación en el informe correspondiente a esa primera renovación de la certificación, tras los ajustes en el modelo y la implementación de una aplicación informática, la gestión del modelo DOCENTIA URJC ha demostrado ser sostenible a lo largo del tiempo y el proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado se ha desarrollado de manera continua desde la incorporación de la URJC al programa. En este sentido, la incorporación de diferentes fuentes de recogida de la información y procedimientos de evaluación ha contribuido significativamente al desarrollo de una evaluación fiable de la actividad docente del profesorado de la URJC. La introducción de rúbricas en el nuevo modelo permitió reducir el posible sesgo en la valoración realizada por los responsables académicos de distintos departamentos o áreas, logrando que la evaluación resultase más consistente para el profesorado tanto al cumplimentar su solicitud como al interpretar el informe de evaluación. La transparencia del modelo en la URJC está garantizada gracias a la difusión del programa a otros grupos de interés y al resto de la sociedad a través de la web institucional, que en su apartado de Calidad dedica un espacio específico al programa DOCENTIA. Además de hacer públicos los procedimientos utilizados, los protocolos, la composición de las comisiones y demás documentos relativos a la operativización del modelo, los resultados agregados obtenidos tras la evaluación en cada convocatoria se recogen en el informe anual que se presenta al Comité de Calidad de la URJC y se ponen a disposición de los responsables académicos de los departamentos, Facultades y Escuelas, para el adecuado seguimiento del progreso de sus profesores y la consecuente toma de decisiones.

ANECA y la Fundación para el Conocimiento madri+d, tras la visita realizada por la Comisión de Certificación en noviembre de 2020, concluyó la evaluación del Modelo de Evaluación de la Actividad Docente de su Profesorado y de su implantación posterior a la certificación, resolviendo renovar esta con un periodo de validez de 5 años. La Comisión

en su informe final de renovación de la certificación valoró positivamente que las mejoras introducidas por la Universidad estuviesen enfocadas, no solo a cumplir con los requerimientos y recomendaciones establecidas en el marco el programa, sino también a crear una cultura más favorable hacia la evaluación de la actividad docente. Igualmente, puso de manifiesto que las consecuencias derivadas de la aplicación de DOCENTIA y su continuidad en el tiempo —destacando medidas como el Plan de Formación, el Centro de Innovación en Educación Digital y el Banco de Buenas Prácticas Docentes— podrían contribuir a favorecer la mejora de la calidad docente en la Universidad.

1.2. Contexto en el que se afronta la 2ª renovación de la certificación

El periodo que abarca este autoinforme (2021–2025) ha estado influido por diversos factores internos y externos.

En el ámbito normativo, la aprobación de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) en 2023 ha supuesto cambios en el ámbito de la gobernanza y de la carrera académica que afectan a la actividad de las universidades. Por lo que respecta al modelo de gobernanza universitaria que plantea la ley, la URJC se encuentra en proceso de adaptación y aprobación de unos nuevos Estatutos que se ajusten al nuevo marco legal y desarrollen aquellas cuestiones relativas al gobierno, organización y gestión de la institución que se enmarcan en su autonomía universitaria.

En relación con el PDI, la LOSU redefine la carrera académica del profesorado universitario en tres etapas (acceso o incorporación, estabilización o consolidación y promoción) con objeto de crear un itinerario o trayectoria profesional estable y predecible. Uno de los cambios estructurales más relevantes es la reducción del porcentaje máximo de profesorado con contratos temporales, reforzándose el carácter mayoritario del profesorado funcionario y permanente laboral. Por lo que respecta a la evaluación de las funciones del PDI relacionadas con la docencia, la LOSU prevé la formación docente (inicial y continua) del profesorado universitario y otorga a los méritos docentes una consideración análoga a aquellos vinculados a la experiencia investigadora en los concursos de acceso. En este sentido, las actualizaciones derivadas de las agencias de evaluación (ANECA y Fundación para el Conocimiento madri+d) han marcado nuevas directrices y principios para la garantía de la calidad docente, incidiendo en la necesidad de reforzar la objetividad, la transparencia y la capacidad discriminante del modelo de evaluación.

En el ámbito académico y desde el punto de vista de la oferta formativa, la URJC afronta la segunda renovación de la certificación del programa DOCENTIA en un contexto similar al de la primera renovación. Aunque, en términos absolutos se ha producido un ligero aumento en el número de titulaciones de grado pasando de 67 en el curso 2020-21 a 71 en el 2024-25 (un 6% más), se mantiene el número de grados de habla inglesa y de grados semipresenciales, se ha reducido un 15% el número de dobles grados (pasando de 74 a 63) y se han aumentado ligeramente el número de másteres oficiales (15,6%) y programas de doctorado (7,7%).

Figura 1. Evolución del número de títulos ofertados desde el curso académico 2017-2018 hasta 2024-2025

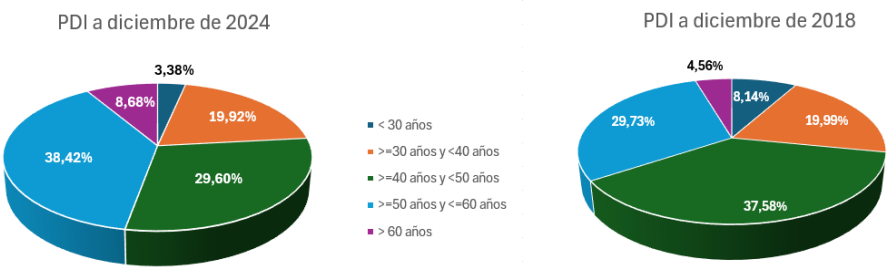
	Curso 2017-2018	Curso 2018-2019	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021	Curso 2021-2022	Curso 2022-2023	Curso 2023-2024	Curso 2024-2025
Titulaciones de Grado	61	63	66	67	67	70	71	71
Grados en habla inglesa	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*
Grados semipresenciales	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*	*9*
Dobles Grados	*74*	*74*	*74*	*74*	*75*	*71*	*65*	*63*
Másteres Oficiales	62	64	63	64	67	71	67	74
Programas de Doctorado RD 99/2011	13	13	13	12	12	11	11	14

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Portal de Transparencia URJC (UXXI-Académico, marzo 2025)

En el plano interno y en lo que a su profesorado se refiere, la URJC ha experimentado una evolución significativa en la composición de su plantilla docente, como resultado de un plan de adaptación y estabilización asociado a la entrada en vigor de la LOSU. El número de docentes funcionarios en diciembre de 2025 es un 42,4% superior al año 2020 y un 66,1% más con respecto al año 2018. El número de docentes con contrato laboral permanente (Profesor/a Permanente Laboral o Profesor/a Contratado/a Doctor/a) se ha incrementado un 44,9% en 2025 con respecto al 2020 y un 60,7% con respecto a 2018. En la fecha de elaboración de este autoinforme, el volumen de cuerpos docentes universitarios permanentes suponen cerca del 30% del total del profesorado de la URJC: 1 de cada 10 docentes ha alcanzado la promoción al cuerpo de Catedrático/a de Universidad y 1 de cada 5 al cuerpo de Titular de Universidad. Las categorías laborales permanentes representan alrededor del 12% del profesorado y los asociados (incluidos los vinculados a CC. de la Salud) suponen alrededor de un 30% en la plantilla de la universidad. Los profesores o profesoras ayudante doctor, en fase de incorporación y desarrollo de la carrera académica según la LOSU, suponen alrededor de un 20% en la plantilla actual de la URJC.

Por tanto, la Universidad afronta la segunda renovación de la certificación del programa DOCENTIA en un contexto marcado por una ley que establece nuevos retos en materia de estabilización del profesorado, relevo generacional y configuración de la carrera académica, reforzando el papel de la evaluación de la actividad docente en los sistemas internos de garantía de la calidad como un instrumento estratégico para acompañar los procesos de consolidación y promoción del PDI. Actualmente, la URJC cuenta con una plantilla de PDI que combina categorías consolidadas en mayor o menor grado (alrededor de la mitad, entre funcionarios y laborales permanentes) y con un peso aún relevante de figuras en etapas iniciales o intermedias de la carrera académica. Atendiendo a la edad, el 47,1 % de los docentes a comienzos del año 2025 tiene 50 años o más, el 29,6% está entre 40 y 50 años y el restante 23,3% tiene menos de 40 años.

Figura 2. Cifras del total de PDI clasificado por grupos de edad. Años 2018 y 2024.



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Portal de Transparencia URJC (UXXI-RRHH, sólo personal activo a 31 de diciembre)

Desde el punto de vista de la gestión institucional, la URJC hace frente a este proceso de renovación en un contexto marcado por un cambio en el equipo rectoral a mediados de 2025, que ha supuesto el inicio de una nueva etapa de revisión y ajuste de las prioridades estratégicas de la Universidad. Este proceso de transición se produce, además, en un escenario económico complejo, caracterizado por limitaciones presupuestarias que han requerido la adopción de medidas de contención del gasto, con especial incidencia en el capítulo de personal. En este contexto, la Universidad se ha visto forzada a adoptar decisiones organizativas y económicas orientadas a garantizar la sostenibilidad financiera, que afectan a distintos aspectos de la gestión de los recursos humanos, como la revisión de descargas docentes, incentivos o complementos retributivos, número de cargos unipersonales de gestión y otros elementos vinculados a la dedicación y reconocimiento del profesorado. No obstante, la evaluación e implantación de las medidas consideradas se pretenden llevar a cabo sin menoscabar en ningún momento la calidad de la docencia y de los servicios universitarios prestados a la sociedad y la necesaria promoción de la consolidación y estabilización del profesorado de la URJC.

Por lo que respecta al sistema de evaluación del profesorado, el anterior equipo de gobierno puso en marcha una actualización progresiva del modelo DOCENTIA, mediante la implantación del Plan de Mejora aprobado por el Comité de Calidad en 2019, para ajustar el baremo a los requerimientos y necesidades de mejora detectadas por la agencia evaluadora en el informe provisional de la primera solicitud de renovación de la certificación. Las acciones de mejora llevadas a cabo desde entonces han permitido, entre otras cosas, reforzar la coherencia de las dimensiones del modelo de evaluación, mejorar la accesibilidad de la plataforma para recoger los datos de la solicitud y méritos de los docentes, fortalecer la difusión e implicación de todos los agentes implicados y ajustar algunos indicadores para incrementar la participación de los docentes y ampliar las figuras que pueden presentarse a las convocatorias. Además, se incorporaron elementos de naturaleza cualitativa en la evaluación a través de ejemplos y reflexiones proporcionadas por el propio docente acerca de la aplicación e impacto que las diferentes actividades realizadas tienen en la mejora de la calidad de su docencia y en el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, se empezaron a introducir medidas para favorecer la vinculación de los resultados de la evaluación con la mejora de la docencia, creando un Plan de Formación ajustado a las necesidades del profesorado y una Convocatoria de Proyectos de Innovación Docente.

Tras el proceso de revisión de la efectiva aplicación de dicho Plan de Mejora por parte de la Fundación madri+d, la URJC obtuvo en diciembre del año 2020 la primera renovación de la certificación del modelo DOCENTIA con un periodo de validez de 5 años. Con objeto de garantizar la vigencia, calidad y mejora continua de este sistema de evaluación, la URJC presenta este informe en el marco del proceso de segunda renovación de la certificación, abordando a continuación el diagnóstico correspondiente al periodo 2021-2025 (convocatorias 2020 a 2024) tras esa primera evaluación y renovación de la implantación del modelo certificado.

Tras este diagnóstico y la consiguiente reflexión a partir de los datos y evidencias aportadas, identificaremos los retos a los que se enfrenta el modelo para el próximo sexenio y las propuestas o plan de actuación para afrontarlos, a fin de seguir consolidando un modelo coherente con la misión institucional, con las expectativas de los distintos grupos de interés y con las directrices europeas de referencia para el aseguramiento de la

calidad en la educación superior (ESG, *European Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*)

2. Diagnóstico tras la implantación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado certificado.

De acuerdo con los fundamentos del Programa DOCENTIA, las universidades deben contar con procedimientos para valorar la actividad docente de su profesorado y orientar su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente; ya que la garantía de calidad de los estudios depende no solo de la cualificación formal de la plantilla, sino de la calidad efectiva de la docencia impartida. En este contexto, una vez superados los requisitos que evalúan las agencias de calidad para asegurar el cumplimiento de unos estándares de calidad básicos para el acceso a un proceso de contratación o a la función pública, la responsabilidad de la selección y la mejora del desempeño docente se concreta en el ámbito de cada institución, que ha de favorecer entre sus profesores la promoción de la calidad y la excelencia, proporcionándoles un ambiente propicio que les permita realizar su trabajo de manera eficaz e impulsando su desarrollo profesional.

Conscientes de ello, la URJC ha venido aplicando su modelo de evaluación certificado de manera continua todos los cursos académicos, integrando este procedimiento en la dinámica institucional e incluyendo su revisión y actualización como parte de su Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC), cuyo fin es garantizar la mejora continua de la calidad de sus planes de estudio, sus centros y de todos los procesos relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje de los títulos que se imparten. La pasada convocatoria 2024 fue la decimoséptima del Programa, lo que evidencia que el sistema de evaluación se ha consolidado en la institución.

Conforme a lo requerido, el presente diagnóstico pretende ofrecer una valoración integral del funcionamiento del modelo DOCENTIA en la URJC durante el periodo transcurrido desde la última renovación de la certificación (años naturales 2021-2025 y convocatorias 2020-2024). Dicho diagnóstico se basa en los informes anuales del programa presentados en los diferentes comités de calidad, los seguimientos anuales remitidos a la agencia de evaluación madri+d, las evidencias internas de las acciones de mejora realizadas y los resultados derivados de la aplicación del modelo desde la anterior renovación de la certificación. Dichos informes se difunden y revisan en el marco del Comité de Calidad del Programa DOCENTIA y en el Comité de Calidad de la Universidad, en el que participan representantes de los centros (facultades y escuelas), del personal docente y de los estudiantes, lo que garantiza la rendición de cuentas, la participación de los grupos de interés y la integración del programa en la Política y Objetivos de Calidad de la Universidad (al que hace referencia el procedimiento estratégico PE01).

El análisis se estructura en cuatro grandes bloques: (1) cumplimiento de los objetivos del modelo, (2) participación y características del profesorado evaluado, (3) resultados y capacidad discriminante del modelo, y (4) impacto institucional y efectos derivados de la implantación.

2.1. Cumplimiento de los fundamentos y objetivos del Programa DOCENTIA

El programa DOCENTIA de la URJC se articula bajo un modelo de evaluación sumativo, conforme a lo indicado en la Guía de Acompañamiento del Programa vigente en 2021 y actualizada por ANECA en 2025. Para ello se establecieron un conjunto de indicadores agrupados por categorías y dimensiones. La puntuación total o la puntuación en cada una de las dimensiones se obtiene a partir de la suma de la valoración de los méritos que se recogen y acreditan en el informe del docente para el periodo de tres cursos académicos evaluados en la convocatoria.

Figura 3. Resumen del Modelo de Evaluación DOCENTIA URJC. Dimensiones, categorías y umbrales máximos y mínimos

Dimensiones ANECA 2025	Dimensiones Modelo URJC	Categoría	Fuente de datos	Pts.	Total	Mín. para Favorable	Mín. para Sobresaliente
Desarrollo de la enseñanza	1. Responsabilidad docente	Dedicación	Bases de datos	18	32	15	25
			Autoinforme				
		Cumplimiento	Bases de datos	8			
			Encuesta de estudiantes				
			Autoinforme				
			Informe de responsables				
Planificación de la docencia		Comisiones y tribunales	Bases de datos	6			
			Autoinforme				
			Informe de responsables				
	2. Planificación y organización de la docencia	Planificación	Bases de datos	7	12	5	8
			Autoinforme				
		Organización y coordinación	Informe de responsables	5			
			Autoinforme				
Desarrollo de la enseñanza	3. Desarrollo de la docencia y evaluación del aprendizaje	Desarrollo	Bases de datos	19	35	17	25
			Encuestas de estudiantes				
			Autoinforme				
		Evaluación	Encuestas de estudiantes	4			
			Autoinforme				
Resultados		Rendimiento	Bases de datos	4			
		Satisfacción	Encuestas de estudiantes	10			
	4. Formación, actualización e innovación docente	Formación	Bases de datos	12	21	6	8
			Autoinforme				
		Innovación	Autoinforme	9			

FUENTE: Baremo detallado DOCENCIA URJC. Convocatoria 2025.

El modelo sumativo proporciona una estructura clara de los criterios evaluables y permite al docente una visión cuantificada de su evolución a lo largo de las diferentes convocatorias o tramos evaluados, pudiendo identificar sus puntos fuertes y sus áreas de mejora.

2.1.1. Consolidación del modelo como instrumento institucional de evaluación docente

Desde el año 2021, la URJC ha seguido manteniendo un modelo de evaluación estable, plenamente implantado, ampliamente aceptado por el profesorado y alineado con los principios de calidad y la política de mejora continua de la Universidad.

Durante el periodo 2021–2025, se ha mantenido lo acordado en la renovación de la certificación del modelo en el año 2020 y se han realizado sucesivas acciones de mejora que han supuesto algunas modificaciones técnicas, procedimentales y organizativas, no solo para reforzar ese Plan de Mejora aprobado para atender las recomendaciones realizadas por la *Fundación para el Conocimiento madri+d* en la anterior renovación, sino

también para tratar de subsanar necesidades que se han ido detectando durante las sucesivas convocatorias como resultado de incidencias, alegaciones, propuestas del Grupo Consultivo o respuestas abiertas recurrentes en las encuestas de satisfacción del profesorado tras cada evaluación. Estas necesidades de mejora no responden a deficiencias estructurales del modelo, sino al uso continuado del mismo, al incremento progresivo de la participación y a la experiencia acumulada tanto por los docentes solicitantes como por el vicerrectorado con competencias en calidad, responsable del programa de evaluación de la actividad docente. Todo ello ha permitido avanzar hacia un modelo objetivo, transparente y preciso, alineado con las recomendaciones de ANECA y la agencia evaluadora regional y el documento Marco que ha estado vigente durante este periodo.

- **FUNCIONAMIENTO DEL MODELO/PROGRAMA**

Desde la primera renovación de la certificación, el esquema general de funcionamiento del modelo no se ha sometido a grandes cambios, salvo aquellos ajustes de mejora orientados a optimizar la gestión del proceso, reforzar la transparencia y mejorar la experiencia de los usuarios, sin alterar su estructura ni los principios metodológicos básicos.

La evaluación del desempeño docente se fundamenta en un sistema integrado de recogida de información, que combina distintas fuentes institucionales y documentales. Entre ellas se incluyen los informes confidenciales emitidos por el Departamento, el Centro Docente y el Vicerrectorado competente en ordenación académica; la certificación oficial de la docencia impartida durante los cursos evaluados; los resultados de las encuestas de valoración docente del estudiantado (consideradas únicamente cuando alcanzan un umbral de participación o tasa de respuesta superior al 25% de los matriculados); los resultados académicos de las asignaturas troncales y obligatorias impartidas en el periodo evaluado; y la documentación aportada por el propio solicitante, especialmente en relación con méritos externos no registrados en los sistemas institucionales (no volcados automáticamente en la aplicación) y el autoinforme o ejemplos en los que el docente reflexiona sobre el impacto que tiene su desempeño, su formación o su innovación docente durante el periodo evaluado, en la calidad de su actividad y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

A partir de estas fuentes, para cada docente se constituye un expediente individual completo, sobre el que se elabora un informe técnico preliminar mediante la aplicación del baremo aprobado (Anexo I - Baremo detallado) y publicado junto con la convocatoria (Bases de la convocatoria DOCENTIA 2025) y el manual de evaluación (Manual de evaluación de la actividad docente del profesorado), disponible para su consulta en el sitio web del programa DOCENTIA dentro del apartado de Calidad de la URJC (DOCENTIA - Universidad Rey Juan Carlos). Este baremo detallado se caracteriza por un elevado grado de objetividad y homogeneidad. Su aplicación se complementa con la evaluación realizada por el panel de expertos externos por ámbitos de conocimiento.

La Comisión de Evaluación revisa los expedientes y emite una valoración provisional, que se somete posteriormente a un periodo de reclamaciones en el que el profesorado puede consultar su expediente y formular las alegaciones que estime oportunas. Una vez resueltas dichas reclamaciones, se emiten los informes individuales definitivos y se realiza un análisis global de los resultados de la convocatoria, del que se derivan propuestas de mejora para convocatorias posteriores.

Los instrumentos y procedimientos empleados se han diseñado conforme a criterios de validez, fiabilidad y objetividad, dando lugar a un modelo fundamentalmente sumativo, basado en una escala numérica de 0 a 100 puntos. Esta estructura ha permitido mantener la estabilidad del sistema de evaluación a lo largo del tiempo, facilitando ajustes en las calificaciones de corte o modificación de los umbrales mínimos cuando ha sido necesario, sin modificar la arquitectura general del modelo ni su lógica de funcionamiento. (Véase en el Anexo a este informe las Tablas 1 y 2 en las que se recoge la evolución del modelo DOCENTIA URJC desde su implementación en la convocatoria 2008 y hasta la convocatoria previa 2017 a la primera certificación y las siguientes hasta actual 2025 en pleno proceso de evaluación).

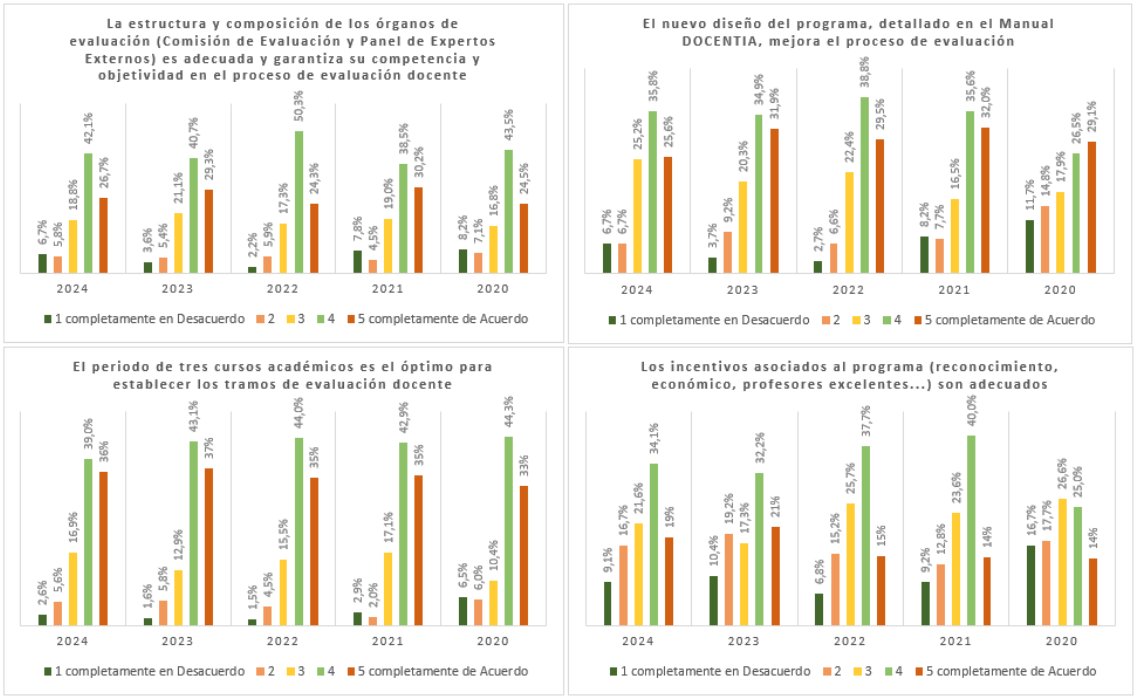
- **INTEGRACIÓN EN EL SISTEMA INTERNO DE GARANTÍA DE CALIDAD DE LA URJC**

Todas las convocatorias del Programa DOCENTIA en la Universidad Rey Juan Carlos han sido objeto de un seguimiento continuo y sistemático en el marco de su Sistema Interno de Garantía de la Calidad. La supervisión global del proceso corresponde al Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad y sus resultados, así como sus modificaciones o acciones de mejora, se someten a valoración y aprobación por la Comisión de Calidad del Programa DOCENTIA.

Tras cada convocatoria la Universidad elabora una memoria de seguimiento que es presentada al Comité de Calidad de la Universidad, garantizando la rendición de cuentas a los grupos de interés y la integración del programa de evaluación de la actividad docente del profesorado en la política institucional de calidad.

Asimismo, al finalizar cada proceso de evaluación y con carácter previo a la comunicación de resultados, el profesorado participante cumplimenta una encuesta de satisfacción sobre el desarrollo del proceso, en la que se recoge su valoración de los distintos componentes del programa y se habilita un espacio para comentarios y sugerencias. Esta información constituye una fuente clave para la revisión anual del modelo, que es llevada a cabo por la coordinación del programa y el Servicio de Calidad Docente.

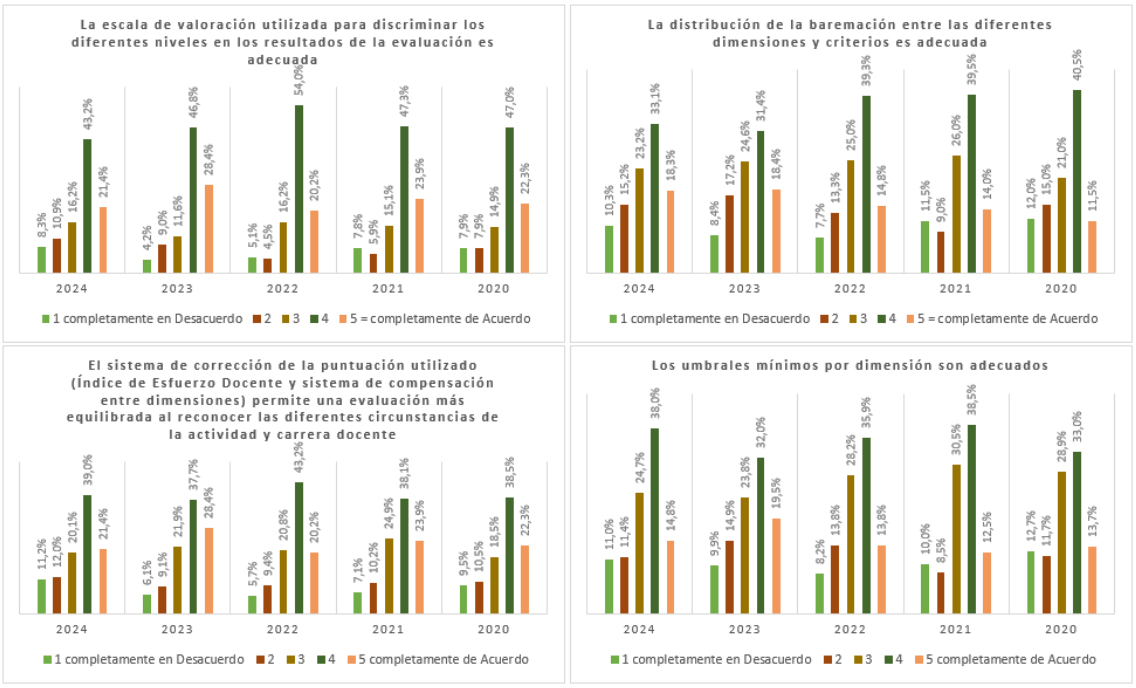
Figura 4. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 1 Diseño



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través de la Encuesta de Valoración del Programa DOCENTIA

Como resultado de este proceso continuado de análisis y retroalimentación, el modelo DOCENTIA en la URJC ha sido objeto de algunos ajustes progresivos, manteniendo su estructura general y reforzando su eficiencia, transparencia, objetividad, capacidad discriminante y equidad del procedimiento de evaluación del desempeño y calidad de la actividad docente. Los resultados de las encuestas de valoración reflejan un elevado grado de satisfacción del profesorado tanto con los criterios aplicados como con el desarrollo del proceso, lo que avala la idoneidad del modelo y su aceptación como mecanismo de evaluación docente.

Figura 5. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 2 Modelo de Evaluación



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través de la Encuesta de Valoración del Programa DOCENTIA

- **JUSTIFICACIÓN DE LAS SUCESIVAS ACCIONES DE MEJORA**

Las mejoras implementadas y las líneas de revisión identificadas desde la 1ª renovación de la certificación en diciembre de 2020 evidencian un programa DOCENTIA en fase de madurez, que evoluciona de manera reflexiva y responsable, utilizando de forma sistemática la información derivada de su propia implantación y seguimiento para reforzar la eficiencia y la calidad del proceso de evaluación.

La relación de las acciones de mejoras planteadas en los informes de seguimiento anuales presentados en el Comité de Calidad del Programa en primera instancia y posteriormente en el Comité de Calidad de la URJC, la necesidad o problema que pretende subsanar y las evidencias de su cumplimento y/o implementación se recogen en la Tabla 3 del Anexo y se agrupan en la siguiente tabla en función de una serie de ámbitos o ejes de actuación.

Figura 6. Clasificación de las acciones de mejora propuestas y aprobadas en los informes anuales de seguimiento de las convocatorias 2020-2024

Ámbitos	**Nº acciones (ID)**
G1. Simplificación del proceso y mejora de la experiencia del profesorado solicitante	11 (1, 6, 8, 14, 23, 25, 27, 32, 33, 34, 46)
G2. Transparencia, comprensión del modelo y orientación al profesorado	8 (7, 9, 19, 20, 30, 33, 41, 43)
G3. Ajustes del baremo / criterios / indicadores	9 (3, 4, 11, 12, 13, 31, 35, 39, 42)
G4. Equidad de perfiles y trayectorias docentes	6 (12, 13, 26, 35, 37, 40)
G5. Infraestructura tecnológica, datos e integración de sistemas/registros	9 (2, 16, 17, 21, 22, 24, 28, 29, 45)
G6. Seguimiento, participación y mejora continua	4 (5, 18, 42, 44)
TOTAL	**44**

El conjunto de las necesidades detectadas y de las acciones de mejora propuestas tras el análisis de los resultados de las convocatorias 2020-2024 se han orientado fundamentalmente a seis grandes ámbitos:

(i) la simplificación del proceso de solicitud y la mejora de la experiencia del profesorado solicitante: reducir el tiempo y esfuerzo en la cumplimentación, evitar errores u omisiones involuntarias y mejorar la claridad operativa del formulario,

(ii) el refuerzo de la transparencia y la comprensión del modelo y del baremo: que el profesorado entienda bien qué y cómo se evalúa, los umbrales mínimos y las sistemáticas de evaluación, casuísticas especiales, etc.; reforzar la orientación previa y durante la solicitud; reducir incertidumbre y alegaciones,

(iii) el ajuste progresivo de criterios, indicadores y elementos del sistema de evaluación: mejorar la validez de los indicadores, evitar sesgos no atribuibles al desempeño docente, reforzar la capacidad discriminante del modelo y ajustar criterios a partir de la experiencia evaluadora,

(iv) la mejora de la equidad y adecuación del modelo a la diversidad de perfiles y trayectorias docentes: adaptaciones a trayectorias no lineales, situaciones excepcionales como bajas laborales, docencia en Doctorado y casuísticas no homogéneas,

(v) la consolidación de la infraestructura tecnológica y de los sistemas de información que soportan el proceso evaluador: asegurar la estabilidad, fiabilidad y automatización del soporte técnico, volcado de datos, rendimiento de la plataforma, validación y trazabilidad de información recogida en bases de datos institucionales; y

(vi) el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y mejora continua del programa: revisiones sistemáticas, participación del profesorado u otros agentes implicados en el proceso, análisis de evidencias tales como alegaciones, encuestas, resultados.

En general, con estas acciones se buscaba incrementar la precisión evaluativa, la sostenibilidad operativa y la aceptación del programa por parte del profesorado, manteniendo estable la arquitectura general del modelo certificado.

Por lo que respecta al eje metodológico del modelo y desde el punto de vista técnico de la aplicación de recogida de la información, se han introducido algunas modificaciones que buscaban simplificar el trabajo burocrático de los diferentes agentes, volcando cada año más información de forma automática en las preguntas o indicadores que recogen méritos que la institución puede extraer a partir de otras plataformas institucionales o de los registros de los departamentos y centros, así como la introducción directa de los datos de los informes confidenciales de Centro, Departamento y Vicerrectorado de Ordenación Académica.

Se han llevado a cabo también algunos ajustes para la optimización funcional de la plataforma informática utilizada para la gestión integral del proceso (solicitudes, incorporación de datos, evaluación, alegaciones, notificación de resultados) y la incorporación de mecanismos de validación previa de los datos por parte de los solicitantes, con el fin de reducir la carga administrativa del profesorado, el tiempo de cumplimentación, minimizar incidencias y garantizar la fiabilidad de la información utilizada en la evaluación.

Asimismo, se han desarrollado acciones específicas de información, formación y acompañamiento al profesorado, incluyendo materiales explicativos, documentación actualizada sobre FAQ, recursos audiovisuales (vídeos autoformativos para el curso anual sobre el programa) y campañas de difusión (TV URJC. Jornada informativa convocatoria DOCENTIA 2021), con objeto de clarificar el proceso, los criterios de evaluación, las puntuaciones mínimas exigidas por dimensión y los procedimientos aplicables en situaciones singulares, como la ausencia de encuestas de valoración docente o la formulación de alegaciones. Estas actuaciones han contribuido a mejorar el conocimiento y la comprensión del modelo por parte de los docentes evaluados, reduciendo el número de incidencias y alegaciones en las convocatorias más recientes; pues usaban el canal de incidencias para hacer consultas sobre el proceso o plantear dudas concretas sobre la información a incluir en las preguntas.

En paralelo, se han introducido ajustes en el baremo y en la ponderación de las dimensiones, en línea con las recomendaciones externas y con el fin de reforzar la capacidad discriminatoria del baremo. En este sentido, se ha reforzado el peso relativo de la formación, la innovación docente y la actualización del profesorado. Además, se han establecido umbrales mínimos por dimensiones para la obtención de la calificación de Excelente, se han revisado determinados indicadores y escalas de puntuación (véase en el Anexo la Tabla 2. Evolución del modelo DOCENTIA URJC desde entre la 1ª y la 2ª solicitud de renovación de la certificación (2018-2025)) y se ha ampliado el reconocimiento de méritos vinculados a la actividad docente, como por ejemplo la participación en tribunales, el cierre de actas o la dirección de TFG/TFM y Doctorado. También se han mejorado algunos procedimientos específicos, como el tratamiento de la ausencia de encuestas de valoración docente o la gestión de alegaciones, contribuyendo a una mayor transparencia y seguridad jurídica del proceso.

El funcionamiento de la comisión de evaluación y el procedimiento de desarrollo de la evaluación se ha mantenido estable, garantizando la homogeneidad en la aplicación de los criterios y el calendario de actuaciones a lo largo de las sucesivas convocatorias.

En resumen, el modelo ha ido evolucionando para incorporar las propuestas de mejora identificadas en los informes anuales de seguimiento, sin que ello haya supuesto una modificación sustancial de los criterios de evaluación del modelo. Las modificaciones incorporadas en las diferentes convocatorias han sido aprobadas por el Comité de Calidad del programa DOCENTIA en el que están representados los diferentes agentes implicados (responsables académicos de centros y departamentos, vicerrectorados de ordenación académica y profesorado, estudiantes, comité de empresa y junta de personal docente) y son coherentes con la información obtenida a partir del análisis de los resultados globales del proceso de evaluación, las encuestas de satisfacción del profesorado y las sugerencias del grupo consultivo formado por los docentes calificados como excelentes.

2.1.2. Efectos de los resultados de la evaluación de la calidad de la actividad docente

Como hemos tratado de evidenciar anteriormente, consideramos que el Programa DOCENTIA se encuentra plenamente consolidado en nuestra Universidad como un instrumento integrado en la cultura institucional de calidad docente. El Programa se enmarca en el compromiso de la URJC con la mejora continua de la calidad de las enseñanzas que imparte, en coherencia con los principios recogidos en sus Estatutos y con las líneas estratégicas que orientan la acción de la Universidad.

El modelo y proceso de evaluación integra un enfoque formativo y de mejora, orientado no solo al reconocimiento de la calidad docente y la comparabilidad o agrupación del profesorado en categorías en función de la calidad de su desempeño, sino también a la identificación de áreas de fortalecimiento del propio sistema de evaluación y al análisis de los resultados para la toma de decisiones informada de los propios docentes en el marco de su desarrollo profesional y de los responsables académicos que deben velar por el adecuado rendimiento de su Personal Docente e Investigador y la calidad de la enseñanza que imparten.

Los resultados de la evaluación, tanto a nivel individual como agregado, ha favorecido la consolidación de una cultura de calidad orientada al análisis, la reflexión y la mejora continua de la práctica docente. En este sentido, DOCENTIA se ha convertido en una fuente relevante de información para otros procesos de aseguramiento de la calidad, como el seguimiento y la acreditación de títulos o el desarrollo de procedimientos internos de mejora y el diagnóstico de necesidades de mejora en materia de formación, innovación y planificación académica. A este respecto, para favorecer el proceso de toma de decisiones relacionadas con la evaluación, que afectan a diferentes elementos en la política y gestión de los recursos humanos de los centros, se presentan en el Comité de Calidad de la Universidad los resultados por Facultades y Escuelas, Departamentos y figuras o categorías docentes (véase los informes anuales publicados anualmente en el correspondiente apartado del sitio web del DOCENTIA https://www.urjc.es/universidad/calidad/4053-DOCENTIA#informes-anuales).

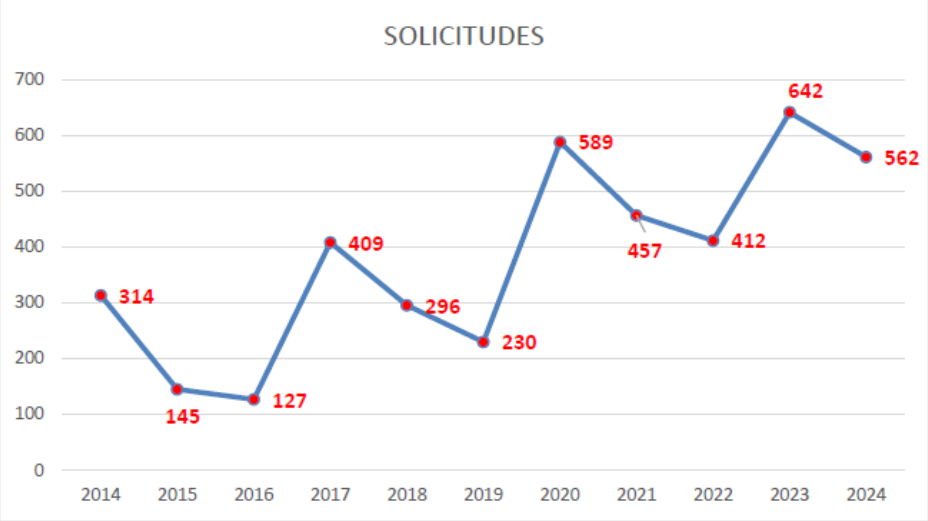
Tras la decimoctava convocatoria (en curso a la presentación de este autoinforme), la evaluación de la actividad docente se encuentra normalizada y asumida como parte del funcionamiento ordinario de la universidad, tanto por el profesorado como por los distintos responsables académicos y de gestión. El refuerzo progresivo que se ha venido haciendo en su visibilidad, coherencia interna y transparencia de sus procedimientos y resultados, ha contribuido a que el DOCENTIA sea percibido no únicamente como un mecanismo

evaluativo, sino como un estímulo a la cultura de calidad, contribuyendo a internalizar la evaluación y la mejora como prácticas habituales, sostenidas en el tiempo y vinculadas al desarrollo profesional del profesorado.

En este sentido, el volumen de solicitudes admitidas a evaluación sigue el mismo patrón cíclico desde la implantación del programa, teniendo en cuenta que, desde la primera convocatoria, han sido tres los cursos académicos evaluables. De este modo, el primer año del ciclo concentra la mayoría de las solicitudes al coincidir con el grueso de docentes que solicitaron la primera evaluación al inicio del programa y, por tanto, entran a formar parte del conjunto de docentes evaluables que pueden solicitar el siguiente tramo.

No obstante, como se puede ver en el siguiente gráfico, el número de solicitudes ha sido creciente en términos comparativos del ciclo. Así, por ejemplo, en la convocatoria 2020 (la primera tras la renovación de la certificación) el número de solicitudes se incrementó en un 44% con respecto al año 2017. En el 2021 en comparación con el año 2018 el aumento fue del 54,4% y en 2022 respecto a 2019 fue de un 79,1% más. A partir de 2023 donde se inicia de nuevo la oscilación que marca este patrón cíclico, se observa sin embargo variaciones porcentuales inferiores entre las distintas fases.

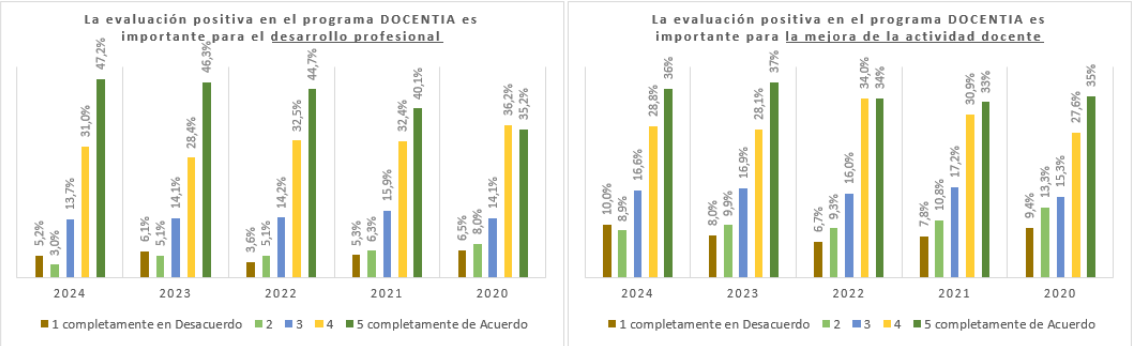
Figura 7. Evolución del número de solicitudes admitidas a evaluación. Convocatorias 2014-2024



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Los resultados de la encuesta de satisfacción realizada al finalizar la convocatoria ponen de manifiesto que el profesorado evaluado otorga un valor claro y positivo a la evaluación de la actividad docente. Esta percepción se mantiene de forma consistente a lo largo de las convocatorias, lo que refuerza la consideración del Programa DOCENTIA como un instrumento relevante para el reconocimiento del desempeño docente y su proyección en la carrera profesional. No obstante, la valoración de la importancia sobre la mejora directa de la propia actividad docente es algo más moderada que la asociada al desarrollo profesional. Esta diferencia, no siendo en todo caso muy elevada, podría sugerir que, si bien el programa cumple de manera efectiva su función evaluativa y de reconocimiento de la calidad de la actividad docente, el efecto de la evaluación sobre la transformación inmediata de las prácticas docentes se manifiesta de forma más progresiva y mediada por otros factores, tales como la participación en acciones formativas que mejoren la capacitación docente o la implicación en proyectos de innovación docente que redunden en la mejora del proceso de enseñanza y del aprendizaje de los estudiantes.

Figura 8. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 4 Utilidad del Proceso de Evaluación



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través de la Encuesta de Valoración del Programa DOCENTIA

Tras la primera renovación de la certificación, la información derivada de la evaluación de la actividad docente ha sido tenida en cuenta como una fuente relevante para identificar ámbitos de mejora, detectar necesidades formativas y definir líneas de actuación coherentes con el desarrollo de competencias en el profesorado. En coordinación con los vicerrectorados implicados en la formación del profesorado y en el apoyo a la docencia y a la innovación docente, se han adoptado acciones para permitir el pleno desarrollo del Plan de Formación del profesorado y su vinculación al programa. El Plan de Formación Permanente del Personal docente e investigador de la URJC está alineado con el Marco Competencial del PDI (MACOMPdi)de la universidad. Este programa bianual de formación, en proceso de revisión y actualización tras la incorporación del nuevo equipo de gobierno a mediados del 2025, contribuye a la consecución de los objetivos estratégicos 1 y 2 del Plan Estratégico (también en proceso de revisión y actualización) que tienen que ver con la mejora de la calidad de la actividad docente fomentando la innovación metodológica. La elaboración y diseño del plan ha ido acompañado de una primera revisión del MACOMPdi, en el que se ha incorporado un área nueva dedicada a las Soft Skills o Competencias blandas. Esta decisión vino motivada por la información recabada, tanto en la encuesta de detección de necesidades como en el seno del grupo de trabajo de la estrategia HRS4R, que establece como uno de sus objetivos favorecer y apoyar la formación de investigadores en el desarrollo de su carrera profesional. La organización competencial que refleja el MACOMPdi, se construyó con el objetivo de guiar al profesorado que lo necesite y, al mismo tiempo, organizar el catálogo de las acciones formativas.

El objetivo general perseguido con este plan es facilitar y promover el desarrollo profesional del PDI de la Universidad proponiendo un Entorno Personal de Formación con diferentes itinerarios formativos, a fin de adquirir y actualizar las competencias técnico-pedagógicas, investigadoras y de gestión académica adaptadas a las necesidades concretas del docente, según su etapa en la carrera académica. Así, por ejemplo, se presentan algunos Itinerarios Recomendados de Formación (IRF) dirigidos al profesorado novel y al profesorado que imparte docencia por primera vez en titulaciones semipresenciales.

En cuanto al Itinerario Recomendado de Formación para el profesorado novel (IRF-PN), se incluyen aquellas acciones formativas que se han considerado debería adquirir todo el profesorado de nueva incorporación a la Universidad y que su experiencia en el ámbito universitario no sea mayor a cuatro años. En la URJC se considera profesor novel a los docentes con figuras de Ayudante, Ayudante Doctor, Personal Investigador predoctoral (figuras recogidas en el RD 103/2019) y postdoctoral (RYC, JDC y Talento CAM), o

profesorado de cualquier otra figura con una experiencia docente universitaria igual o menor a 4 cursos académicos.

Figura 9. Marco Competencial PDI URJC (MACOMPdi)

Código	Competencias
ÁREA 1: DOCENCIA	
CA1DG	Didáctica general
CA1MD	Metodologías docentes
CA1EA	Evaluación del aprendizaje
CA1CO	Comunicación educativa y habilidades interpersonales
ÁREA 2: INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO	
CA2GI	Gestión de la Investigación
CA2IT	Innovación y transferencia de los resultados de la investigación
CA2MI	Metodología de la Investigación
CA2DI	Difusión de la Investigación
ÁREA 3: GESTIÓN ACADÉMICA	
CA3DC	Diseño Curricular
CA3GC	Gestión de la Calidad
CA3CD	Coordinación docente
CA3AP	Acreditación del profesorado
CA3LN	Legislación y Normativa universitaria
ÁREA 4: DIGITALIZACIÓN	
CA4CC	Creación de contenidos
CA4CO	Comunicación y colaboración digital
CA4PIA	Gestión y uso de programas informáticos aplicados
CA4SD	Seguridad Digital
CA4GD	Gestión Digital
ÁREA 5: INTERNACIONALIZACIÓN	
CA5ID	Internacionalización de la docencia
CA5II	Internacionalización de la investigación
ÁREA 6: ODS Y UNIVERSIDAD	
CA6IG	Igualdad
CA6IN	Inclusión
CA6DH	Derechos Humanos
CA6SO	Sostenibilidad
CA6EM	Resiliencia Emocional
CA6CL	Cultura Libre
CA6SA	Salud y Bienestar
ÁREA 7: SOFT SKILLS	
CA7CO	Comunicación
CA7TE	Trabajo en Equipo
CA7LI	Liderazgo
CA7GE	Gestión de la Investigación

FUENTE: Plan de Formación Permanente del PDI URJC

Además, entre los objetivos específicos se encuentra la coordinación de las distintas acciones que afecten al desarrollo de dicho Plan de Formación, con los objetivos establecidos en el programa DOCENTIA de evaluación de la actividad docente y el plan de innovación docente. En este sentido, cabe destacar que en la Mesa Paritaria de Formación del PDI hay siempre un representante del Vicerrectorado con competencias en calidad y del Centro de Innovación en Educación Digital (CiED). En el marco del SIGC existe un procedimiento específico (PA02A) para establecer la sistemática para la detección de las necesidades de formación del PDI, la elaboración de dicho plan acorde a esas necesidades y la evaluación del mismo una vez llevado a cabo.

Otro de los grandes aspectos contemplados en la elaboración de dicho plan fue la transformación digital, siempre presente en cualquier contexto de formación. A este respecto, se contemplan dos Itinerarios Recomendados de Formación para la docencia semipresencial (IRF-SEMI) en el que plantean una serie de acciones formativas básicas (nivel 1) y otras de ampliación de competencias digitales (nivel 2). En la URJC, los profesores que impartan docencia en titulaciones en modalidad semipresencial o a distancia deberán haber realizado obligatoriamente, con anterioridad al comienzo de las clases, al menos, los cursos que se indican en el Procedimiento para la impartición de la docencia en titulaciones de enseñanzas virtuales e híbridas (PA08).

Otro de los efectos dinamizadores que ha tenido el programa DOCENTIA, tras la primera renovación, ha sido el impulso y consolidación de iniciativas orientadas a la participación en proyectos de innovación educativa o la difusión de buenas prácticas docentes a través de las jornadas y talleres durante la semana anual de la innovación docente (https://cied.urjc.es/innovacion/semana-de-la-innovacion-docente), que se enmarcan dentro del Plan General de Innovación Educativa dependiente del CiED (https://cied.urjc.es/innovacion/plan-general-de-innovacion-educativa/descripcion-del-plan). Este plan tiene como objetivo general el impulso de los procesos de actualización, renovación y mejora continua de la calidad de las enseñanzas universitarias que oferta la URJC. Y entre sus objetivos específicos están el promover la adquisición, desarrollo y mejora de la Competencia Digital docente del profesorado, fomentar la coordinación y el intercambio de experiencias didácticas entre los docentes a través de acciones formativas, y apoyar y difundir las prácticas educativas innovadoras para configurar un catálogo que constituya un referente de calidad para todos los docentes (https://cied.urjc.es/innovacion/banco-de-buenas-practicas-docentes). En este sentido, dicho plan incluye la Convocatoria de Grupos de Innovación Docente, que busca generar un proceso de integración de proyectos y acciones de innovación con el fin de darles continuidad, fortalecer las redes de innovación internas y estimular procesos de formación en grupos de trabajo. La Semana de la Innovación Docente y las Jornadas de Innovación Docente, que se realizan anualmente, ofrecen un espacio en el que estimular la innovación en los procesos de enseñanza y aprendizaje del profesorado.

Por otra parte, la alineación del Programa DOCENTIA con los objetivos institucionales se entiende como una integración funcional en el sistema de planificación y seguimiento diseñado por la Universidad para el cumplimiento de dichos objetivos. El Plan Estratégico 2020-2025 (actualmente en proceso de revisión) se estructura en ejes y objetivos estratégicos que a su vez se despliegan en resultados esperados, actividades e indicadores objetivamente verificables. Desde esta perspectiva, el programa DOCENTIA se vincula principalmente al Eje estratégico de docencia y, en particular, al Objetivo Estratégico 1 (Docencia de grado), que incorpora como elemento central la evaluación del desempeño docente. En la matriz de planificación del objetivo se establece, dentro del resultado esperado de refuerzo de los procedimientos de garantía de calidad docente, una actividad orientada a colaborar con organismos externos para configurar un sistema objetivo de medición de la calidad docente, consensuando indicadores que puedan incorporarse al Programa DOCENTIA (Actividad A 1.2.2).

La alineación estratégica se refuerza, además, porque el Plan contempla indicadores de seguimiento que incorporan explícitamente el resultado institucional asociado al propio programa, como la mejora en la nota promedio global de la institución en la puntuación DOCENTIA (indicador IC-OE1-13), situando el Programa no solo como un procedimiento evaluativo, sino como un instrumento de medición dentro del sistema de control de consecución del objetivo de docencia.

2.2. Participación y características del profesorado evaluado

La participación de los docentes en la convocatoria anual de evaluación del programa DOCENTIA de la URJC tiene carácter voluntario, teniendo en cuenta que un/a profesor/a que haya obtenido una valoración positiva anterior no puede volver a presentarse hasta pasados tres cursos académicos.

Desde la implementación del modelo de evaluación en 2008 y hasta la última convocatoria cerrada en 2024, la URJC ha evaluado en al menos una ocasión a cerca del 65% de la plantilla actual.

Durante los cinco años transcurridos desde la 1ª renovación de la certificación, la cobertura del proceso de evaluación se ha mantenido en porcentajes similares. A excepción de la convocatoria 2020 (1er. año de la 5ª fase cíclica, decimotercera convocatoria) donde el PDI evaluable (susceptible de ser participe en esa convocatoria) suponía tres cuartas partes del PDI contratado (en activo a 31 de diciembre del año anterior), en las convocatorias 2021 a 2024, el porcentaje de evaluables sobre el total representa en torno al 40-52%. La tasa de cobertura o porcentaje del PDI evaluado sobre el evaluable se sitúa en torno al 31-38%, a excepción de la 16ª convocatoria en 2023 que se situó en el 46%.

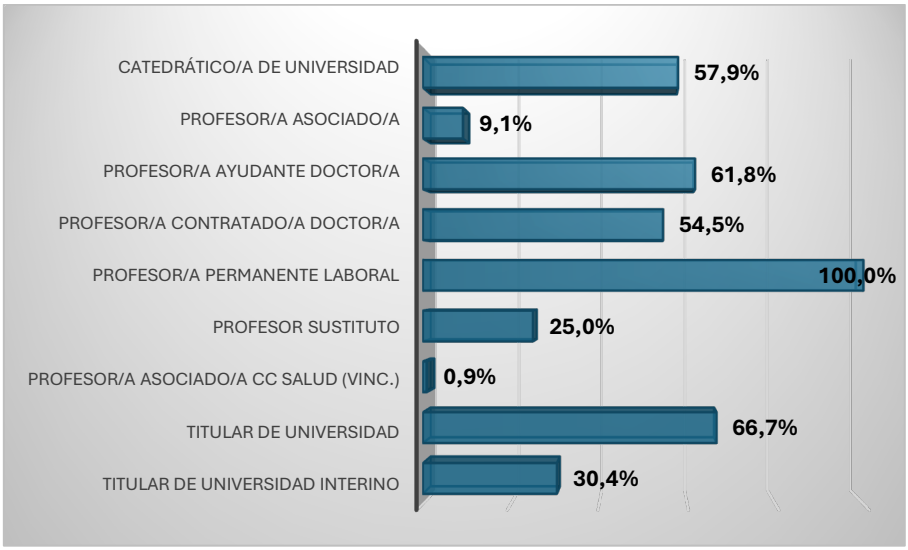
Figura 10. Tasa de cobertura o participación del profesorado. Porcentajes evaluados sobre el total evaluable.

núm_ciclo .núm_año	Convocatoria		TOTAL PDI (a 31 de diciembre año anterior). Fuente: UXXI-RRHH. Portal de Transparencia.	PDI Evaluable	PDI Evaluado	% Evaluable/Total	% Evaluado/Evaluable
ciclo 6.2	17º	2024	2811	1475	562	52,47%	38,10%
ciclo 6.1	16º	2023	2772	1383	642	49,89%	46,42%
ciclo 5.3	15º	2022	2700	1091	412	40,41%	37,76%
ciclo 5.2	14º	2021	2614	1277	457	48,85%	35,79%
ciclo 5.1	13º	2020	2527	1900	589	75,19%	31,00%

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Si observamos los datos de participación por categorías en la última convocatoria 2024, se advierte que las figuras de profesorado permanente o en vías de estabilización son los que tienen una participación más elevada, lo que sugiere una percepción clara de la utilidad del programa para el desarrollo profesional y el reconocimiento del desempeño de su actividad docente. La más baja participación se concentra en figuras con condiciones contractuales temporales o a tiempo parcial y con perfiles profesionales específicos (especialmente los asociados vinculados a Ciencias de la Salud), que desarrollan su actividad principal fuera de la universidad y que aportan su experiencia práctica a la docencia. Esto podría apuntar a barreras de participación que pueden tener que ver con el tiempo del que disponen para el proceso, la carga burocrática que puede suponerles o una baja percepción de utilidad para su carrera profesional. Es posible que algunos asociados (especialmente quienes no siguen una carrera académica "lineal" dentro del sistema universitario) perciban que la valoración del programa DOCENTIA tiene menos efecto directo en su trayectoria. Podría ocurrir también que ciertos indicadores o tipos de méritos sean menos accesibles para algunos asociados por el tipo de docencia asignada o por su integración en estructuras académicas que suelen estar más concentradas en figuras de profesorado permanente.

Figura 11. Porcentaje de participación (PDI evaluado sobre PDI evaluable) por categoría profesional en la convocatoria DOCENTIA 2024.



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Antes de presentar la participación por centros, cabe mencionar que a finales del año 2022 (ORDEN 2868/2022, de 27 de septiembre, del Vicepresidente, Consejero de Educación y Universidades de la Comunidad de Madrid) se acordó la supresión de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (FCJS) y la creación de cuatro nuevas facultades —Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FCJP), Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa (FCEE), Facultad de Artes y Humanidades (FAH), y Facultad de Ciencias de la Educación y del Deporte y Estudios Interdisciplinares (FCEDEI)— llevándose a cabo una reorganización de los departamentos y de las titulaciones adscritas a los centros, basada en criterios de afinidad de ámbitos de conocimiento y con objeto de conseguir una mejora organizativa que redundase en beneficio de la calidad de la docencia y de la investigación. Además, la anterior Escuela Técnica Superior de Ingeniería de la Telecomunicación (ETSIT) cambió su denominación pasando a ser la actual Escuela de Ingeniería de Fuenlabrada (EIF).

Figura 12. Tasa de cobertura. PDI evaluable y evaluado por Centros

CENTROS	2020		2021		2022		2023		2024	
	Evaluable	Evaluado	Evaluable	Evaluado	Evaluable	Evaluado	Evaluable	Evaluado	Evaluable	Evaluado
Esc. Sup. CC. Experimentales y Tecnología (ESCET)	240	102 (42.5%)	115	78 (67.8%)	98	70 (71.4%)	142	108 (76.1%)	147	95 (64.6%)
Esc. Tec. Sup. Ingeniería de la Telecomunicación (ETSIT)	70	20 (28.6%)	57	26 (45.6%)	-	-	-	-	-	-
Esc. de Ingeniería de Fuenlabrada (EIF)	-	-	-	-	57	18 (31.6%)	73	35 (47.9%)	98	37 (37.8%)
Esc. Tec. Sup. De Ingeniería Informática (ETSII)	97	47 (48.5%)	48	24 (50%)	53	30 (56.6%)	73	51 (69.9%)	69	33 (47.8%)
Fac. de CC. de la Comunicación (FCC)	156	55 (35.3%)	105	47 (44.8%)	85	35 (41.2%)	108	55 (50.9%)	140	57 (40.7%)
Fac. de CC. de la Salud (FCS)	400	79 (19.8%)	320	48 (15.0%)	275	56 (20.4%)	346	86 (24.9%)	368	63 (17.1%)
Fac. de CC. Jurídicas y Sociales (FCJS)	937	286 (42.5%)	632	234 (37.0%)	-	-	-	-	-	-
Fac. de CC. Jurídicas y Políticas (FCJP)	-	-	-	-	172	58 (33.7%)	180	77 (42.8%)	215	81 (37.7%)
Fac. de CC. de la Economía y de la Empresa (FCEE)	-	-	-	-	201	70 (34.8%)	276	137 (49.6%)	263	100 (38.0%)
Fac. de CC. de la Educación y el Deporte y Estudios Interdisciplinares (FCEDEI)	-	-	-	-	55	35 (63.6%)	72	47 (65.3%)	99	50 (50.5%)
Fac. de Artes y Humanidades (FAH)	-	-	-	-	95	40 (42.1%)	113	46 (40.7%)	76	46 (60.5%)
TOTAL	1900	589	1277	457	1091	412	1383	642	1475	562

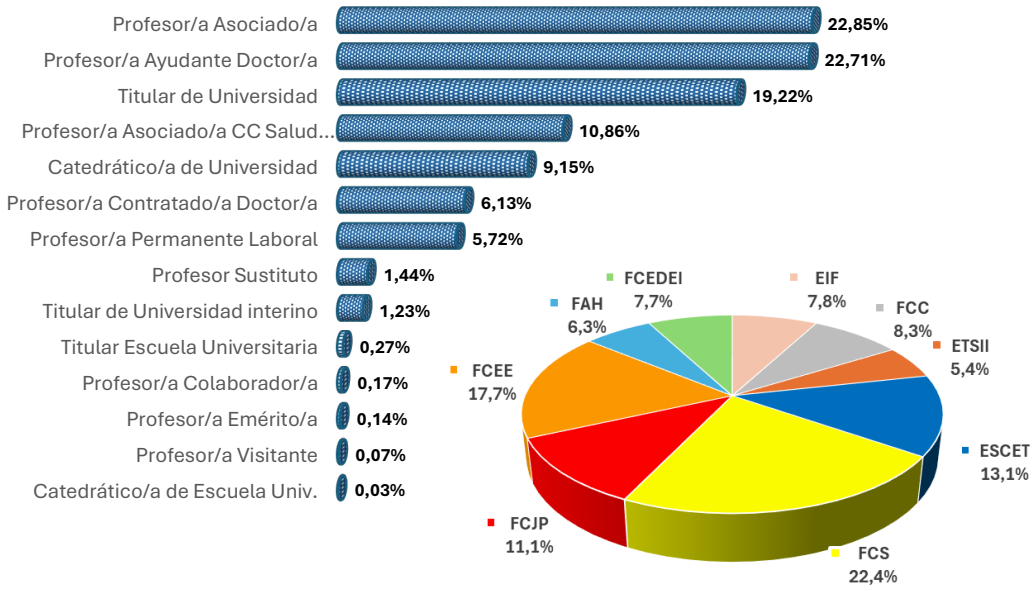
FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La participación en función de las Facultades y Escuelas alcanza niveles diferentes, superiores en determinados centros como la ESCET o la FAH y más moderados en otros con mayor peso de profesorado asociado como la FCS, que presenta sistemáticamente los niveles más bajos de participación.

En el siguiente gráfico se recoge la distribución del total del PDI a 31 de diciembre de 2025 por centros y por figuras o categorías docentes. La distribución del volumen de PDI en los años previos, 2023 y 2024, son muy similares a los mostrados en el diagrama. La FCS seguida de la FCEE son los centros que mayor porcentaje de PDI concentran, seguidas de la ESCET y la FCJP.

Actualmente el PDI funcionario de carrera representa casi el 30% del profesorado y el PDI laboral indefinido en vías de estabilización laboral (Profesor/a Permanente Laboral y Contratado Doctor) es casi un 12%. El profesorado ayudante doctor y asociado se sitúan ambos alrededor del 23%. Y los asociados vinculados al Ciencias de la Salud son casi un 11% del total.

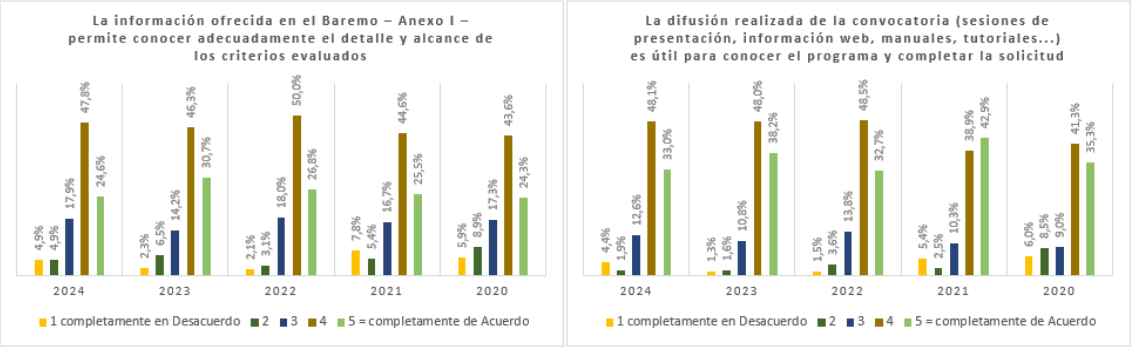
Figura 13. Distribución del PDI por Categorías y Centros (a diciembre de 2025)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos del Portal Inteligencia Institucional URJC

Tras el análisis de la cobertura y participación en el Programa DOCENTIA, resulta pertinente incorporar la valoración del procedimiento y desarrollo de la convocatoria a partir de la encuesta de satisfacción dirigida al profesorado participante al cierre de cada edición. Se presentan los resultados de la sección 3 del cuestionario agrupados en tres ámbitos complementarios: (i) claridad y accesibilidad de la información del proceso (baremo y difusión), (ii) soporte tecnológico para la gestión integral del proceso (aplicación informática y carga inicial desde bases corporativas) y (iii) atención y acompañamiento durante las fases críticas (solicitud, incidencias, alegaciones y resolución). Esta organización permite interpretar la satisfacción del profesorado distinguiendo entre componentes informativos, tecnológicos y de acompañamiento, y facilita la identificación de oportunidades de mejora del proceso.

Figura 14. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Aspectos relacionados con difusión, claridad y accesibilidad de la información del proceso (Sección 3 Procedimiento y desarrollo de la convocatoria)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través de la Encuesta de Valoración del Programa DOCENTIA

Desde la 1ª renovación de la certificación se han reforzado las acciones para mejorar la difusión del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado. Los procedimientos, protocolos, composición de la comisión de evaluación y demás documentos operativos de las convocatorias son públicos y están disponibles para su consulta en el sitio web del DOCENTIA dentro del apartado de Calidad de la web de la Universidad. Alrededor de 7 de cada 10 docentes participantes en las últimas convocatorias se muestra de acuerdo o completamente de acuerdo con la utilidad que ofrece el baremo detallado para conocer el detalle y el alcance de los criterios. Y 4 de cada 5 valora igualmente de forma positiva la utilidad de las acciones realizadas para difundir la convocatoria (sesiones de presentación, información web, manuales, tutoriales...) y mejorar el conocimiento del programa en general y de la cumplimentación de la solicitud en particular. Los niveles de satisfacción en este sentido son ligeramente superiores a los de la convocatoria 2020.

Figura 15. Difusión del programa y su integración en el SIGC

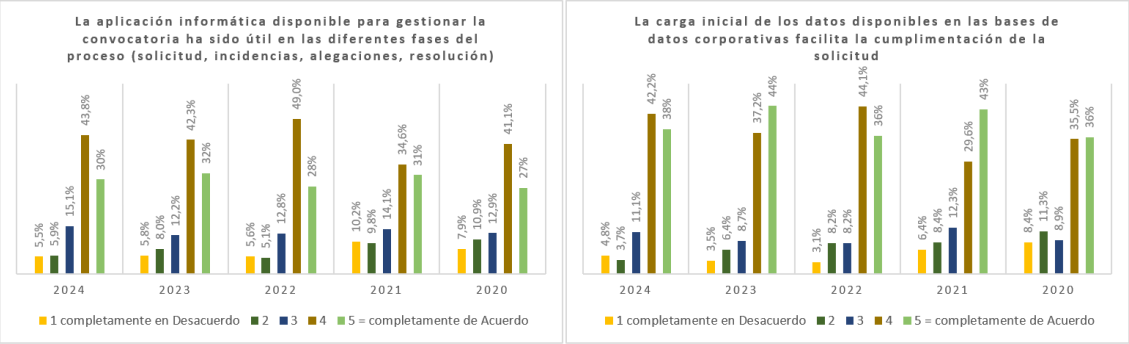


FUENTE: Página web institucional URJC subapartado DOCENTIA en apartado de Calidad

Los resultados de la encuesta evidencian, por tanto, que el Baremo sigue siendo un instrumento útil para comprender los criterios de evaluación y que las acciones implementadas para impulsar la difusión del programa están siendo efectivas. Entre algunas de estas acciones están, por ejemplo, los vídeos en el espacio web del DOCENTIA sobre los objetivos del Programa o las dimensiones de calidad docente que evalúa, la presentación en Genially incrustada en la propia plataforma para su visualización antes de iniciar la cumplimentación de la solicitud, la actualización del documento de FAQ, o las videopíldoras autoformativas del curso específico AF307 del Plan de Formación Permanente.

Otras acciones de mejora llevadas a cabo para optimizar la experiencia del profesorado participante en el Programa e impulsar su participación en el proceso, han estado relacionadas con la aplicación informática para la gestión integral del proceso. Los docentes encuestados valoran positivamente la utilidad de la plataforma en las diferentes fases del proceso (solicitud, incidencias, alegaciones, resolución) y la carga inicial de los datos disponibles en las bases de datos corporativas para reducir el tiempo y el esfuerzo en la cumplimentación de la solicitud. En este sentido, los resultados de la satisfacción recogida en la encuesta son ligeramente superiores en las últimas tres convocatorias.

Figura 16. Encuesta Satisfacción Programa DOCENTIA. Sección 3 Procedimiento y desarrollo de la convocatoria: Aspectos relacionados con el soporte tecnológico para la gestión integral del proceso



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos recogidos a través de la Encuesta de Valoración del Programa DOCENTIA

2.3. Resultados de la evaluación y capacidad discriminante del modelo

A continuación, analizaremos la distribución global de calificaciones a lo largo del periodo 2018–2024 atendiendo a su evolución temporal según los resultados de evaluación de cada una de esas convocatorias, como principal evidencia para diagnosticar la capacidad discriminante del modelo. Se presentarán también los valores promedio de las diferentes dimensiones que evalúa el modelo en función de los distintos resultados o categorías de evaluación, para conocer la relación existente entre los niveles alcanzados por las personas evaluadas y la capacidad de discriminación de las diferentes dimensiones.

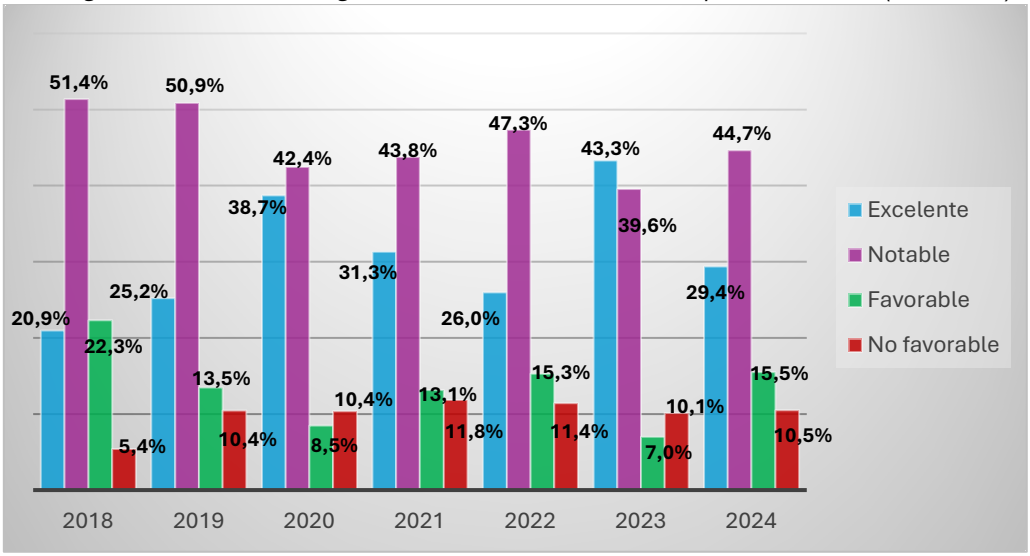
2.3.1. Categorías de evaluación en función de la calidad del desempeño docente

El modelo DOCENTIA de la URJC establece que la concurrencia de los solicitantes a evaluación es voluntaria y agrupa al profesorado en función de la calidad de su desempeño

en cuatro categorías que buscan discriminar y ajustarse a los referentes que se establecen en la guía de acompañamiento del Programa actualizada por ANECA en marzo de 2025.

El gráfico siguiente muestra en términos porcentuales la distribución de calificaciones por convocatoria. Mientras que en 2018 y 2019 la mitad de los docentes evaluados obtuvieron la calificación intermedia de Notable, a partir de la convocatoria 2020 (la primera tras la 1ª renovación de la certificación) parece haberse producido un desplazamiento de la proporción de docentes evaluados como Favorables o Notables a la categoría de Excelentes. El volumen de No Favorables oscila entre el 5,4% en 2018 para luego mantenerse alrededor del 10% u 11% en las convocatorias siguientes.

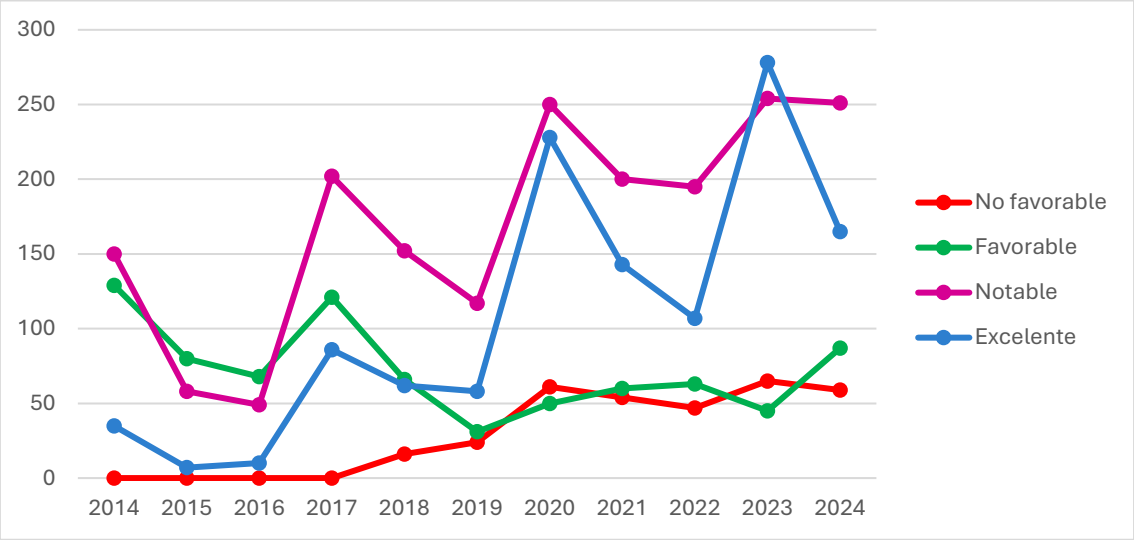
Figura 17. Distribución global de calificaciones DOCENTIA por convocatoria (2018–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

El análisis de los recuentos absolutos por calificación que podemos observar en el siguiente gráfico, muestra un comportamiento cíclico en las categorías “Notable” y “Excelente”, que refleja el mismo patrón que el volumen total de participación (véase Figura 7), en coherencia con la naturaleza trienal del número tramos o cursos académicos que evalúa el programa. Los picos en el mayor número de excelentes coinciden con las subsiguientes evaluaciones de aquellos docentes que se presentaron por primera vez en el año 2008 y que han optado por continuar solicitando ser evaluados, ya sea por una apuesta firme del profesorado por la cultura de calidad en la enseñanza, o por el reconocimiento institucional que supone alcanzar y consolidar en el tiempo un nivel de desempeño alto en su actividad docente. También puede ser el resultado de una curva de aprendizaje que, como consecuencia de los esfuerzos realizados en las sucesivas acciones de difusión y formación para mejorar la compresión y el detalle de los criterios de evaluación y la aplicación del baremo, ha hecho que los docentes estén más familiarizados con el sistema de evaluación, haciendo su participación más informada y eficiente. La verificación de estas hipótesis requeriría un análisis longitudinal por cohortes y por tramos vivos, que puede resultar interesante pero que quizás excede al alcance y propósito del presente informe.

Figura 18. Evolución del número de expedientes por categoría de calificación (2014–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La interpretación de la evolución de resultados en el periodo 2020–2023 debe contextualizarse considerando que, en las convocatorias de ese intervalo, los tramos evaluados incorporan cursos académicos condicionados por la pandemia, caracterizados en el segundo semestre del curso 2019-2020 por una transición forzosa a docencia virtual y posteriormente híbrida para todo el año académico 2020-2021, siguiendo los protocolos de actuación que la URJC recogió en el Marco de Adaptación de la Docencia a la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, aprobado por su Consejo de Gobierno. Este contexto implicó para el profesorado un esfuerzo adicional en su habitual actividad docente de adaptación metodológica, reorganización de actividades y elaboración de materiales para ajustarse a una docencia virtual/híbrida sin precedentes y sin contar con el actual despliegue en digitalización de las aulas y dotación de recursos y herramientas que vino en cursos siguientes para afrontar, si fuera el caso, situaciones similares en el futuro. Esta necesidad de adaptación rápida de metodologías de enseñanza en remoto y elaboración de nuevos materiales a formatos online, sin perder la calidad educativa, por si fuera preciso realizar una transición inmediata a docencia 100% online en caso de empeoramiento sanitario, supuso para todo el colectivo del profesorado el tener que diseñar actividades síncronas y asíncronas, aprender a dominar plataformas virtuales, grabar clases, garantizar la interacción con el alumnado y estructurar modelos de evaluación continua en entornos digitales, rediseñando pruebas y sistemas de seguimiento del aprendizaje. En definitiva, el profesorado se vio forzado en cierto modo a rediseñar toda su docencia, aprender nuevas herramientas, adaptar la evaluación, coordinarse constantemente y responder con flexibilidad a cambios imprevistos, todo ello garantizando la calidad y la equidad en un contexto de gran incertidumbre.

Las convocatorias correspondientes a los años 2020-2023 incluyen en su trienio evaluable estos dos cursos, por lo que es posible que los méritos y evidencias recabadas hayan tenido algún potencial impacto en la valoración de determinados componentes del modelo (como por ejemplo las puntuaciones de la dimensión de resultados, a través de los indicadores de innovación docente y nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje) y en el mayor número de docentes que alcanzan la categoría de excelentes al mejorar sus puntuaciones en los indicadores que miden esos méritos.

El análisis de los resultados por categoría docente muestra un pauta o patrón estable de diferenciación entre figuras del profesorado, con una mayor concentración de calificaciones "Excelente" y "Notable" en las figuras más consolidadas de forma sistemática a lo largo de las convocatorias analizadas y una distribución más dispersa en las figuras con menor estabilidad contractual y/o dedicación parcial. Particularmente se observa que el profesorado asociado presenta una mayor dispersión y una presencia relativa más elevada en las categorías "Favorable" y "No favorable". Este comportamiento resulta coherente con las características propias de cada figura docente dentro de la propia trayectoria profesional docente y la experiencia acumulada.

Figura 19. Docentes según categoría que alcanzan la calificación de EXCELENTE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024)

EXCELENTE	2024	2023	2022	2021	2020
Titular de Universidad	40,5%	31,2%	31,8%	38,5%	36,4%
Catedrático/a de Universidad	17,6%	14,0%	2,8%	7,7%	12,7%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	15,7%	6,7%	4,7%	5,6%	8,8%
Profesor/a Permanente Laboral	14,4%	-	-	-	-
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	10,5%	30,9%	40,2%	30,1%	15,8%
Titular de Universidad interino/a	0,7%	3,2%	2,8%	1,4%	4,8%
Investigador/a - Técnico	0,7%	1,8%	-	-	-
Profesor/a Visitante	-	9,8%	15,0%	11,9%	9,6%
Profesor/a Colaborador/a	-	1,4%	-	2,1%	1,3%
Profesor/a Asociado/a	-	1,1%	2,8%	2,8%	0,4%
Contratado/a Doctor/a Interino/a	-	-	-	-	10,1%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La categoría de Titular de Universidad es la que concentra el mayor número de Excelentes en las últimas cinco convocatorias, con porcentajes que oscilan entre el 30%-40%; seguido de los profesores doctores con contrato laboral permanente.

Figura 20. Docentes según categoríaa que alcanzan la calificación de NOTABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024)

NOTABLE	2024	2023	2022	2021	2020
Profesor/a Ayudante Doctor/a	30,3%	6,7%	7,7%	1,5%	9,2%
Titular de Universidad	28,3%	27,0%	25,1%	25,5%	34,0%
Catedrático/a de Universidad	10,6%	11,9%	7,7%	9,5%	9,2%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	9,8%	21,4%	32,3%	24,0%	8,0%
Profesor/a Permanente Laboral	9,8%	-	-	-	-
Investigador/a - Técnico	4,7%	1,6%	2,6%	1,0%	0,4%
Profesor/a Asociado/a	3,9%	7,1%	9,2%	6,5%	2,4%
Titular de Universidad interino/a	1,6%	4,0%	3,1%	5,5%	5,6%
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	0,4%	0,4%	-	-	-
Profesor/a Sustituto/a	0,4%	-	-	-	-
Profesor/a Visitante	-	19,4%	12,3%	26,5%	21,2%
Profesor/a Colaborador/a	-	0,4%	-	-	2,0%
Contratado/a Doctor/a Interino/a	-	-	-	-	7,6%
Titular Escuela Universitaria	-	-	-	-	0,4%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

A excepción de la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a en la convocatoria 2024 que superó ligeramente en proporción de Notables a la figura de Titular de Universidad, en términos generales, el patrón es bastante similar al observado en el caso de la calificación de Excelente, con unas mayores concentraciones de este nivel de desempeño docente intermedio entre figuras más consolidadas, ya sean funcionarios de carrera o laborales indefinidos o permanentes.

Conviene señalar que, si bien la LOSU entra en vigor en 2023, la convocatoria DOCENTIA 2024 evalúa mayoritariamente periodos de actividad docente desarrollados con anterioridad a su plena implantación (2021-22, 2022-23 y 2023-24). En consecuencia, las categorías docentes recogidas en estas tablas responden fundamentalmente a trayectorias contractuales definidas conforme a la normativa previa, por lo que los resultados deben interpretarse desde esta perspectiva transitoria, al menos en lo que a la categoría de Profesor/a Ayudante Doctor/a se refiere y a las que están en proceso de extinción o de nueva definición.

Figura 21. Docentes según categoría que alcanzan la calificación de FAVORABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024)

FAVORABLE	2024	2023	2022	2021	2020
Profesor/a Ayudante Doctor/a	32,6%	-	7,9%	3,3%	16,0%
Profesor/a Asociado/a	17,9%	22,0%	15,9%	11,7%	16,0%
Titular de Universidad	16,8%	20,0%	19,0%	26,7%	12,0%
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	10,5%	20,0%	12,7%	11,7%	6,0%
Catedrático/a de Universidad	6,3%	2,0%	4,8%	6,7%	2,0%
Investigador/a - Técnico	5,3%	18,0%	3,2%	1,7%	2,0%
Profesor/a Permanente Laboral	5,3%	-	-	-	-
Profesor/a Sustituto/a	4,2%	-	-	-	-
Titular de Universidad interino/a	1,1%	-	4,8%	-	-
Profesor/a Visitante	-	18,0%	30,2%	35,0%	42,0%
Titular Escuela Universitaria	-	-	1,6%	3,3%	2,0%
Contratado/a Doctor/a Interino/a	-	-	-	-	2,0%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La observación de la distribución de las calificaciones No favorables muestra un mayor peso relativo dentro de categorías docentes con menor dedicación y estabilidad: aunque existen ligeras oscilaciones según la convocatoria, del total de profesores que no alcanzan el nivel mínimo de desempeño docente según el modelo, aproximadamente la mitad son Profesores Asociados y Visitantes. La figura de Titular de Universidad presenta valores estables y decrecientes en el tiempo, aunque suponen entre un 16,7% en la última convocatoria y casi un 28% en 2020 y 2021. La figura de Catedrático/a se ha mantenido en el periodo observado con un peso relativamente bajo (entre 1,6%-6,4% del total de no favorables). Aunque la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a en las convocatorias 2020-2023 tuvo un peso relativo bajo en el conjunto de los No Favorables, en la convocatoria 2024 uno de cada tres docentes que no alcanzan la puntuación mínima para favorables son ayudantes doctores. Tras la entrada en vigor de la LOSU y la necesaria extinción de la figura de Profesor/a Visitante, se convocaron plazas de Ayudante Doctor para facilitar la estabilización y transición de los docentes contratados con esta figura que contaban con

el título de Doctor. De ahí quizás que el peso relativo de no favorables con contrato de visitantes se haya trasladado en esta convocatoria a los ayudantes doctores.

Figura 22. Docentes según categoría que alcanzan la calificación de NO FAVORABLE (porcentaje del total en cada convocatoria 2020-2024)

NO FAVORABLE	2024	2023	2022	2021	2020
Profesor/a Ayudante Doctor/a	33,3%	3,6%	4,3%	3,7%	3,3%
Profesor/a Asociado/a	23,3%	32,7%	25,5%	16,7%	26,2%
Titular de Universidad	16,7%	18,2%	21,3%	27,8%	27,9%
Investigador/a - Técnico	13,3%	7,3%	2,1%	7,4%	-
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	5,0%	12,7%	14,9%	5,6%	6,6%
Catedrático/a de Universidad	3,3%	3,6%	6,4%	5,6%	1,6%
Profesor/a Asociado/a CC Salud (Vinc.)	1,7%	5,5%	-	-	1,6%
Titular de Universidad interino/a	1,7%	3,6%	-	1,9%	4,9%
Profesor/a Permanente Laboral	1,7%	-	-	-	-
Profesor/a Visitante	-	12,7%	25,5%	27,8%	21,3%
Catedrático/a de Escuela Univ.	-	-	-	-	1,6%
Contratado/a Doctor/a Interino/a	-	-	-	-	4,9%
Profesor/a Colaborador/a	-	-	-	1,9%	-
Titular Escuela Universitaria	-	-	-	1,9%	-
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

El análisis conjunto de los resultados en los tramos superior e inferior de la evaluación, a partir de la información disponible para el periodo 2020–2024, permite valorar la capacidad discriminante del modelo desde una perspectiva equilibrada. Por un lado, la distribución de las calificaciones "Excelente" muestra diferencias consistentes entre categorías docentes y entre convocatorias, sin concentraciones homogéneas ni comportamientos sistemáticamente invariantes, aunque con una tendencia que refleja un peso relativo predominante de las figuras más estables y consolidadas. Por otro, el análisis de las calificaciones "No favorable" evidencia que estas se distribuyen también de forma diferenciada entre figuras del profesorado, concentrándose de manera recurrente en aquellas con menor estabilidad contractual o en etapas tempranas de la carrera docente. La coexistencia de patrones estructuralmente estables y de variaciones interanuales puntuales en algunas figuras evidencia que el modelo es sensible a las trayectorias profesionales y a los contextos específicos de cada convocatoria, sin perder coherencia global.

El análisis de los resultados de la evaluación por centros se circunscribe a las convocatorias 2022, 2023 y 2024 debido a la reorganización de la estructura de centros de la URJC aprobada a finales del año natural 2022. La comparación de resultados por centros con las convocatorias DOCENTIA 2020 y 2021 no resultaría metodológicamente consistente al producirse una redistribución del profesorado entre centros.

La observación del porcentaje de la distribución del volumen total de calificaciones Excelentes por convocatoria entre los centros, pone de manifiesto una diferenciación en cierto modo consistente entre el peso relativo del volumen del PDI de las facultades y escuelas, aunque con variaciones interanuales que no siempre responden a un patrón homogéneo entre las sucesivas convocatorias. La FCEE, la 2ª en volumen de PDI, es la que

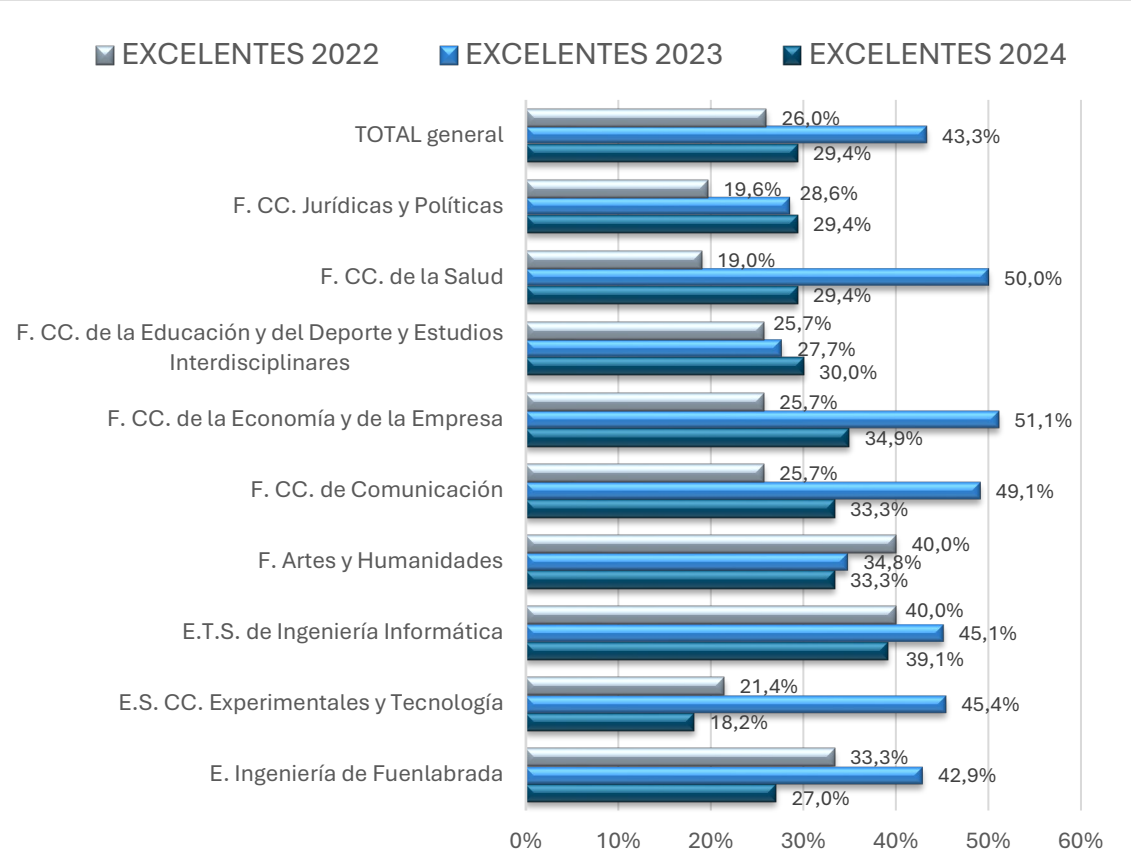
concentra en las tres convocatorias observadas la mayor proporción de Excelentes del total, seguido de la ESCET (salvo en la convocatoria 2022).

Figura 23. Distribución del volumen de Excelentes entre los centros (convocatorias 2022-2024)

	EXCELENTE		
	2024	**2023**	**2022**
E. de Ingeniería de Fuenlabrada (EIF)	6,06%	4,0%	5,6%
E.S. CC. Experimentales y Tecnología (ESCET)	15,15%	16,5%	14,0%
E.T.S. de Ingeniería Informática (ETSII)	3,64%	7,9%	11,2%
F. de Artes y Humanidades (FAH)	10,91%	8,6%	15,0%
F. de CC de la Educación y del Deporte y Estudios Interdisciplinares (FCEDEI)	9,09%	4,7%	8,4%
F. de CC. de la Comunicación (FCC)	11,52%	9,7%	8,4%
F. de CC. de la Economía y de la Empresa (FCEE)	18,79%	25,2%	16,8%
F. de CC. de la Salud (FCS)	13,33%	15,5%	10,3%
F. de CC. Jurídicas y Políticas (FCJP)	11,52%	7,9%	10,3%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Figura 24. Evolución del volumen de Excelentes sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Si analizamos el volumen de calificaciones Excelentes entre el total de admitidas a evaluación por centros, se observa en la convocatoria 2023 un incremento generalizado del tramo alto en todas las facultades y escuelas (salvo EIF y FCJP), con intensidades desiguales según el centro y un aumento de la dispersión de resultados. En la FCS, FCEE, FCC y FAH, 1 de cada 2 admitidos a evaluación alcanzó la máxima calificación. Mientras que en la FCEDE, FCJP y EIF el número de Excelentes se sitúa alrededor del 30%. En la convocatoria 2024 se observa una corrección a la baja generalizada para todos los centros

salvo para FCEDEI y FCJP que se mantienen ligeramente por encima de los resultados de la convocatoria anterior. La variación se nota más en aquellos centros que presentaron previamente volúmenes más altos de Excelentes el año previo. En términos generales, el porcentaje de docentes que alcanzan un desempeño excelente en 2024 tienden a asemejarse en mayor o menor medida a los obtenidos en el 2022. Los centros que presentan oscilaciones menos acusadas entre las convocatorias observadas son EIF, ETSII, FCEDEI y FCJP.

Si observamos el porcentaje que supone el número de valoraciones No Favorables sobre el total de solicitudes admitidas a valoración pertenecientes a cada centro, sobresale de nuevo la FCJP como el centro que sistemáticamente se sitúa en valores más elevados, especialmente en la convocatoria 2022, donde 3 de cada 10 profesores evaluados obtuvo una valoración insuficiente del desempeño de su actividad docente. En las siguientes convocatorias disminuye el volumen de No Favorables en la FCJP situándose alrededor del 18% del total evaluados, mientras que en la EIF aumenta en 17 puntos porcentuales pasando de cerca del 5% a casi un 23% en la convocatoria 2023, para disminuir de nuevo en la convocatoria del 2024 a un 8,1%. La ETSII, sin embargo, mantiene porcentajes de No Favorables bajos en las convocatorias 2022 y 2023, aumentando en la última a un 18,2%. La FAH sigue un patrón inverso, alcanzando el número de No Favorables un 15% del total el año 2022 para ir disminuyendo y situándose en un 2,2% en el 2024.

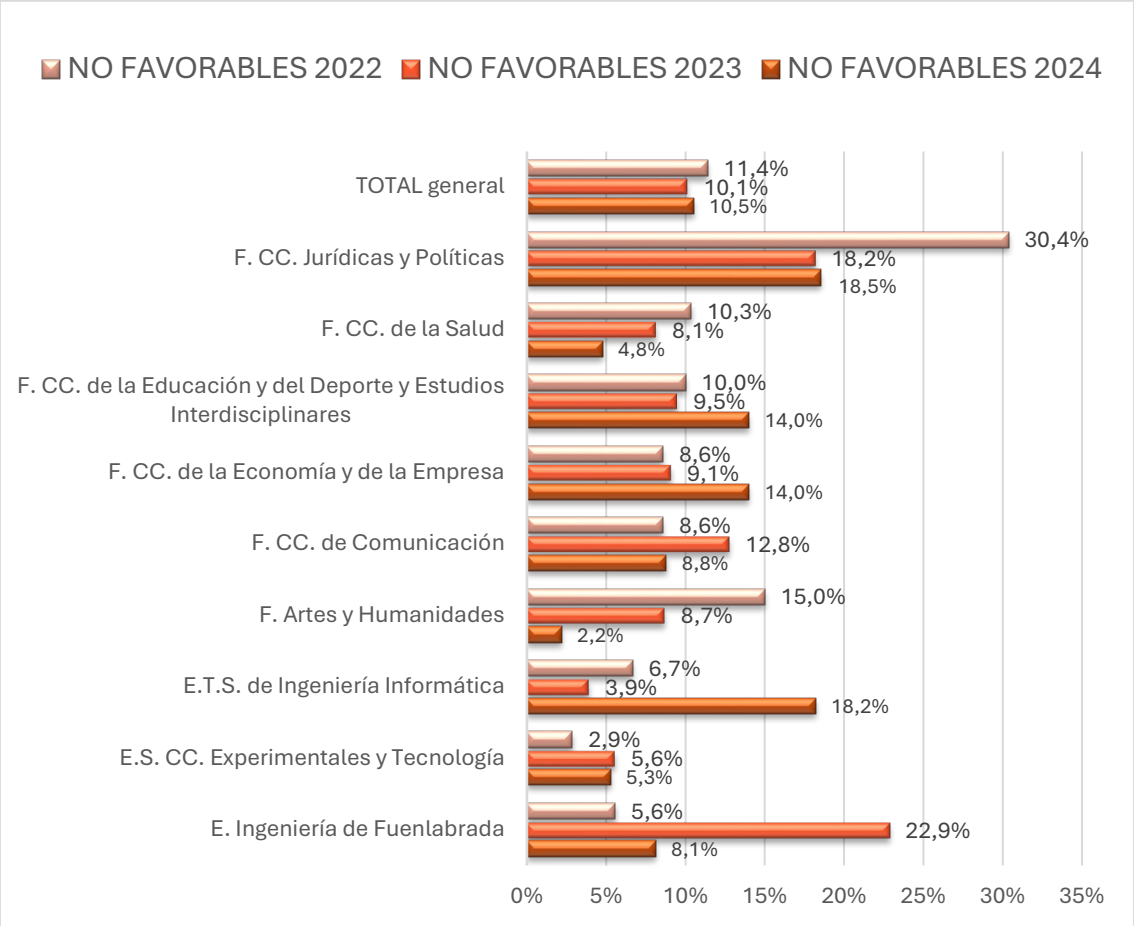
Figura 25. Distribución del volumen de No Favorables entre los centros (convocatorias 2022-2024)

	NO FAVORABLES		
	2024	**2023**	**2022**
E. de Ingeniería de Fuenlabrada (EIF)	5,1%	12,3%	2,1%
E.S. CC. Experimentales y Tecnología (ESCET)	8,5%	9,2%	4,3%
E.T.S. de Ingeniería Informática (ETSII)	10,2%	3,1%	4,3%
F. de Artes y Humanidades (FAH)	1,7%	6,2%	12,8%
F. de CC de la Educación y del Deporte y Estudios Interdisciplinares (FCEDEI)	11,9%	9,2%	6,4%
F. de CC. de la Comunicación (FCC)	8,5%	7,7%	6,4%
F. de CC. de la Economía y de la Empresa (FCEE)	23,7%	20,0%	14,9%
F. de CC. de la Salud (FCS)	5,1%	10,8%	12,8%
F. de CC. Jurídicas y Políticas (FCJP)	25,4%	21,5%	36,2%
TOTAL	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La observación del porcentaje de calificaciones No Favorables por centro sobre el total de solicitudes admitidas en las convocatorias 2022–2024 muestra que el modelo mantiene un nivel de exigencia global estable, al tiempo que discrimina de forma diferenciada entre facultades y escuelas. La distribución de los resultados no favorables no replica el peso estructural del profesorado en cada centro, sino que refleja patrones específicos con variaciones interanuales diferentes. Este comportamiento es coherente y complementario al observado en el tramo “Excelente”, confirmando que el modelo distingue entre centros tanto en los niveles superiores como inferiores de la evaluación, sin generar distribuciones homogéneas ni efectos derivados directamente del tamaño del centro.

Figura 26. Evolución del volumen de No Favorables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

La distribución porcentual de los niveles de desempeño intermedios (aceptable o favorable y notable), que, en cierto modo, absorben los ajustes cuando sube o baja el número de Excelentes, no se distribuye de forma homogénea entre centros, pero sí muestra valores más o menos persistentes que se mantienen en las tres convocatorias observadas. La ESCET destaca por tener el peso más alto y estable de Notables (entre el 19%-23%), seguido de la FCEE (entre el 15%-18%). En cuando al volumen de Favorables, son la FCEE y la FCJP los centros que concentran un mayor peso relativo (alrededor del 17%-24% y del 16%-22%, respectivamente, según la convocatoria), seguido de la ESCET (que oscila entre el 14%-18%). Salvo alguna excepción, en general los centros mantienen variaciones interanuales moderadas en el peso relativo de las calificaciones intermedias. Quizás la categoría de Favorable es de las dos la que muestra una mayor sensibilidad a los ajustes interanuales y al contexto específico de cada centro.

La calificación de Notable tiende a concentrar el mayor peso relativo en gran parte de los centros y convocatorias. Centros como la FCJP, FCEE, FCC, FAH y ETSII mantienen porcentajes relativamente estables de desempeño notable con variaciones interanuales que no superan los diez puntos porcentuales.

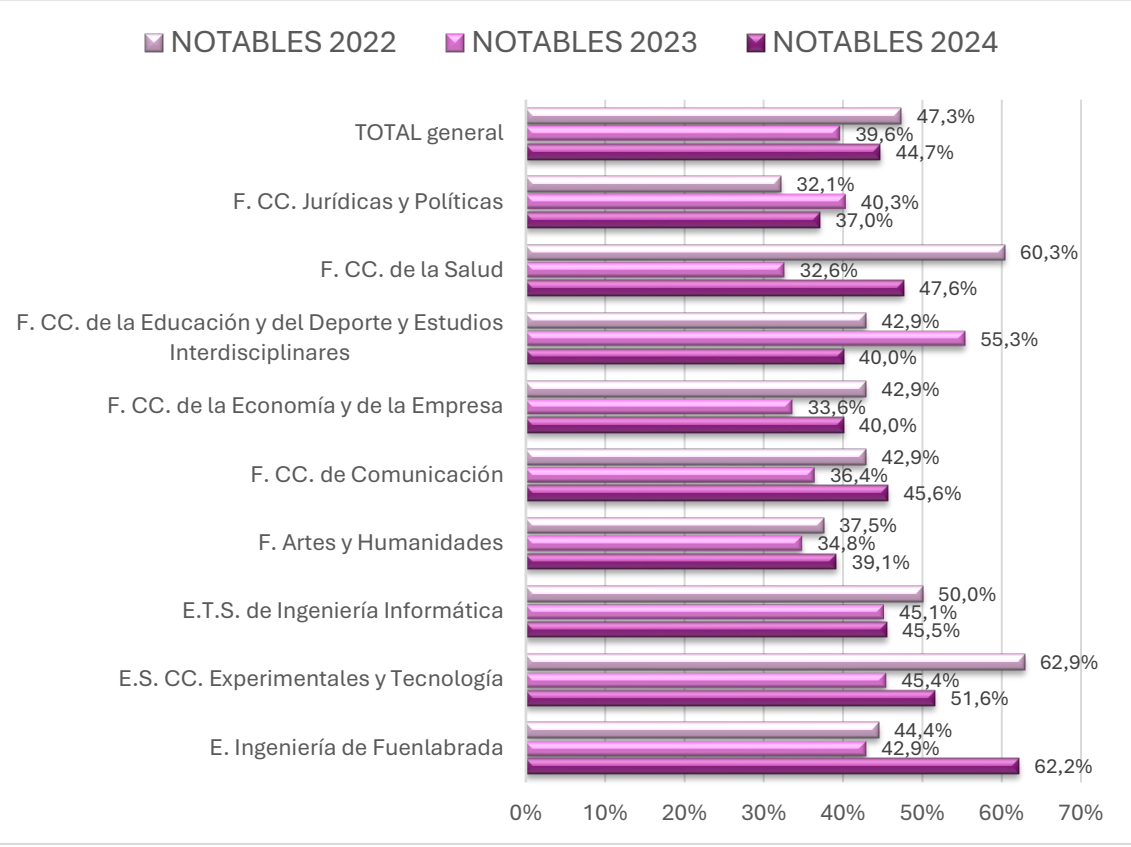
Figura 27. Distribución del volumen de Favorables y Notables entre los centros (convocatorias 2022-2024)

	NOTABLE			FAVORABLE		
	2024	**2023**	**2022**	**2024**	**2023**	**2022**
EIF	9,2%	5,9%	4,1%	1,1%	2,2%	4,8%
ESCET	19,5%	19,3%	22,6%	18,4%	15,6%	14,3%
ETSII	6,0%	9,1%	7,7%	6,9%	8,9%	1,6%
FAH	7,2%	6,3%	7,7%	10,3%	4,4%	4,8%
FCEDEI	8,0%	10,2%	7,7%	9,2%	4,4%	12,7%
FCC	10,4%	7,9%	7,7%	8,0%	6,7%	12,7%
FCEE	15,9%	18,1%	15,4%	17,2%	17,8%	23,8%
FCS	12,0%	11,0%	17,9%	9,2%	17,8%	9,5%
FCJP	12,0%	12,2%	9,2%	19,5%	22,2%	15,9%
TOTAL general	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

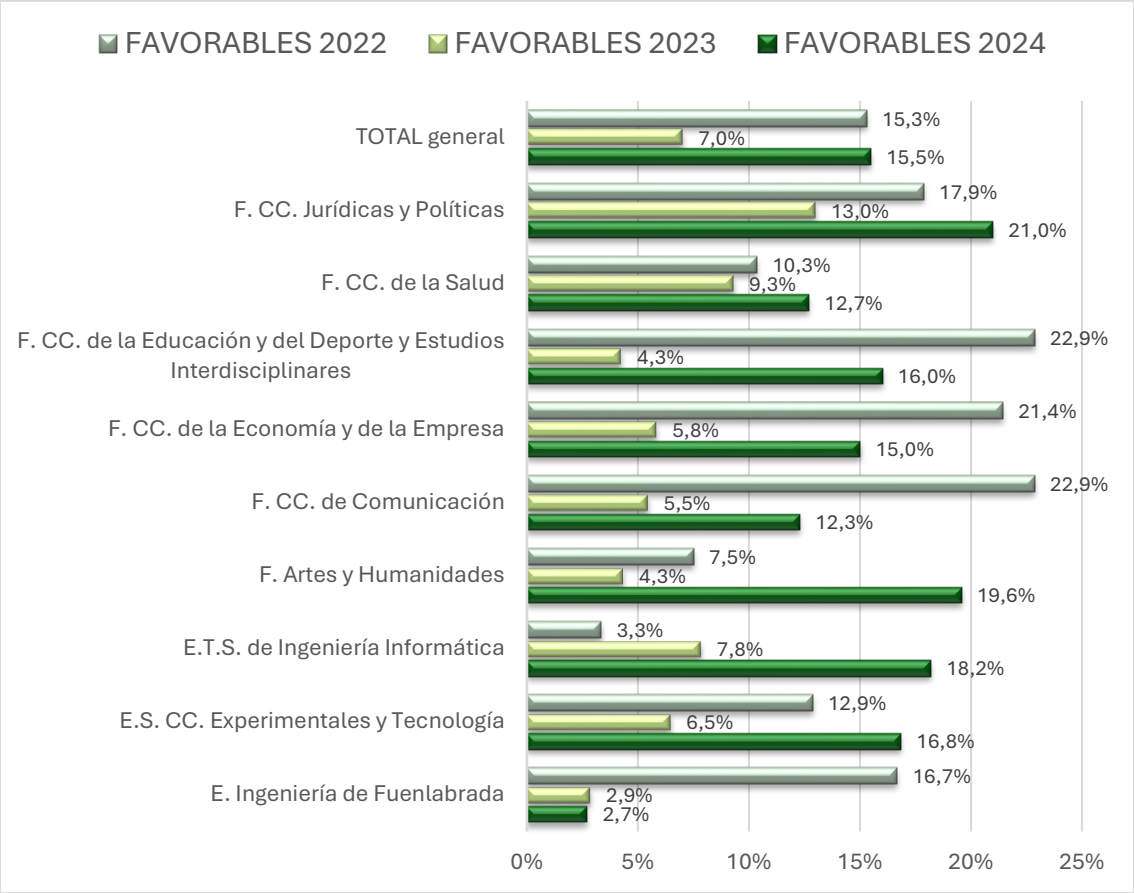
El comportamiento de la distribución del número de docentes que alcanzan un desempeño aceptable o suficiente, con margen de mejora en algunos de los aspectos evaluados, presenta una mayor dispersión entre las convocatorias observadas y entre los centros. En la correspondiente al año 2022, 1 de cada 5 docentes evaluados en las Facultades FCEDEI, FCEE y FCC obtuvieron la calificación de Favorable, reduciéndose de forma acusada al año siguiente, en coherencia con el desplazamiento hacia el Excelente que se observó en la convocatoria 2023.

Figura 28. Evolución del volumen de Notables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

Figura 29. Evolución del volumen de Favorables sobre el total de solicitudes admitidas por centros (convocatorias 2022-2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

2.3.2. Dimensiones de la evaluación de la actividad docente

A continuación, se presentan los valores promedio de las diferentes dimensiones que evalúa el modelo en las últimas convocatorias, para conocer la relación existente entre las diferentes dimensiones del baremo y los niveles alcanzados por las personas evaluadas.

- **RESPONSABILIDAD DOCENTE**

En esta primera dimensión el modelo DOCENTIA URJC evalúa el desempeño docente, incluyendo en la dedicación, esfuerzo y variedad docente, la dirección de trabajos académicos, el cumplimiento de las actividades docentes y la participación en comisiones oficiales y en tribunales. A partir de la convocatoria correspondiente al año 2022, la Dimensión 1 se reconfigura, reduciendo su puntuación máxima y ajustando los mínimos exigidos. Este reajuste se realiza como acción de mejora aprobada en el Comité de Calidad en el que se presentan los resultados de la convocatoria anterior. Ambas actuaciones vienen motivadas por la apuesta de la URJC por la formación del profesorado y la innovación docente como vehículo para mejorar la calidad de la actividad docente de su profesorado. En este sentido, se redujo la puntuación máxima de esta dimensión a 32 puntos (antes 40), para incrementar la puntuación máxima alcanzable de la dimensión 4 de 13 a 21. Para poder obtener una evaluación Favorable, es necesario alcanzar al menos 15 puntos (antes de 2022 eran 18). Para poder obtener una evaluación Excelente, se requiere alcanzar al menos 25 puntos en esta dimensión. El establecimiento de un umbral mínimo por dimensiones para alcanzar la máxima calificación en la evaluación del desempeño docente, se aprueba también como acción de mejora en el mismo Comité,

con objeto de atender a la recomendación de ANECA y la Fundación madri+d de llevar a cabo una revisión en profundidad del baremo para aumentar la capacidad de discriminación del modelo. Específicamente, se recomendó incrementar las consecuencias anudadas a la categoría excelente para diferenciarla de las que afectan al resto de las categorías.

En consecuencia, la comparación interanual de promedios debe interpretarse teniendo en cuenta el cambio de escala. Así, en el periodo 2020–2024 se observa que los promedios de Dimensión 1 se sitúan en valores elevados para todos los niveles de calificación, lo que sugiere un comportamiento estructuralmente alto de esta dimensión. Llama la atención que, por término medio, incluso los expedientes con resultado No favorable superan el mínimo exigido para Excelente en la Dimensión 1, lo que indica que la obtención de resultados no favorables se explica fundamentalmente por el desempeño en otras dimensiones y/o por el incumplimiento de mínimos globales del modelo o en el resto de dimensiones. En conjunto, la evolución observada es coherente con una dimensión que recoge principalmente componentes de dedicación (ratio carga/fuerza) y cumplimiento de obligaciones docentes y administrativas y, con menor peso o variabilidad relativa, la participación institucional en cargos, comisiones, tribunales u otras actividades de apoyo a la docencia y a tareas relacionadas con la calidad de los títulos. Estos resultados parecen evidenciar que esta dimensión actúa más como base de cumplimiento, mientras que la discriminación global del modelo se apoya en el equilibrio entre el resto de dimensiones.

Figura 30. Dimensión 1 (Responsabilidad docente): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

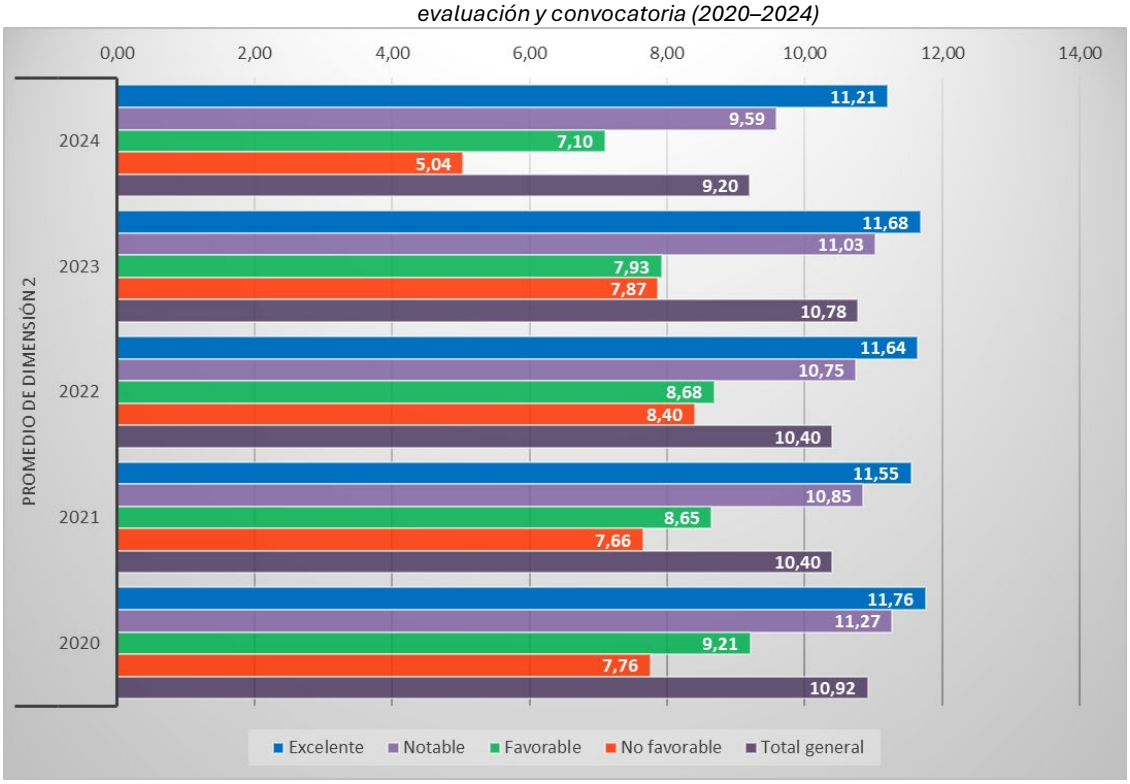
- **PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA**

La segunda dimensión pone en valor la importancia que una adecuada organización, planificación y desarrollo de la docencia tienen en la mejora de los aprendizajes de los/las estudiantes, y, en consecuencia, la necesidad de participar activamente en estas tareas y

actividades. La puntuación máxima de esta dimensión es de 12 puntos. Para poder obtener una evaluación Favorable, será necesario alcanzar al menos 5 puntos en esta dimensión. Para poder obtener una evaluación Excelente, será necesario alcanzar al menos 8 puntos.

En el siguiente gráfico se observa que en los resultados de la evaluación de las convocatorias 2020–2023, los promedios de Excelente y Notable de la dimensión 2 se sitúan de forma consistente en valores elevados entorno a los 11 puntos sobre el umbral máximo de 12, mientras que los niveles Favorable y, especialmente, No favorable presentan valores relativamente próximos a los 8 puntos. Esto sugiere que la capacidad de discriminación de esta dimensión del baremo entre calificaciones altas (Notable-Excelente) frente a las calificaciones bajas de Favorable o No Favorable es razonable. Sin embargo, sugiere que la diferenciación global entre los niveles de desempeño suficiente o insuficiente no se apoya exclusivamente en esta dimensión.

Figura 31. Dimensión 2 (Planificación y organización de la docencia): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

En 2024, sin embargo, se observa un cambio relevante en el tramo inferior, con un descenso del valor promedio de No Favorable hasta valores próximos al mínimo exigible en esta dimensión, ampliándose la separación respecto a "Favorable" y reforzando la capacidad de la dimensión para discriminar niveles de desempeño en la planificación y organización docente.

- **DESARROLLO DE LA DOCENCIA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

Esta tercera dimensión evalúa la actividad realizada en el desarrollo de la docencia y en el proceso de evaluación del aprendizaje del estudiantado, así como los resultados obtenidos de dicha actividad docente tanto en los avances logrados en el aprendizaje de los estudiantes como en la valoración que estos expresan en forma de percepciones u opiniones. La puntuación máxima de esta dimensión es de 35 puntos. Para poder obtener

una evaluación Favorable será necesario alcanzar al menos 17 puntos. Para poder obtener una evaluación Excelente, es preciso alcanzar al menos 25 puntos.

Figura 32. Dimensión 3 (Desarrollo de la docencia y evaluación del aprendizaje): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

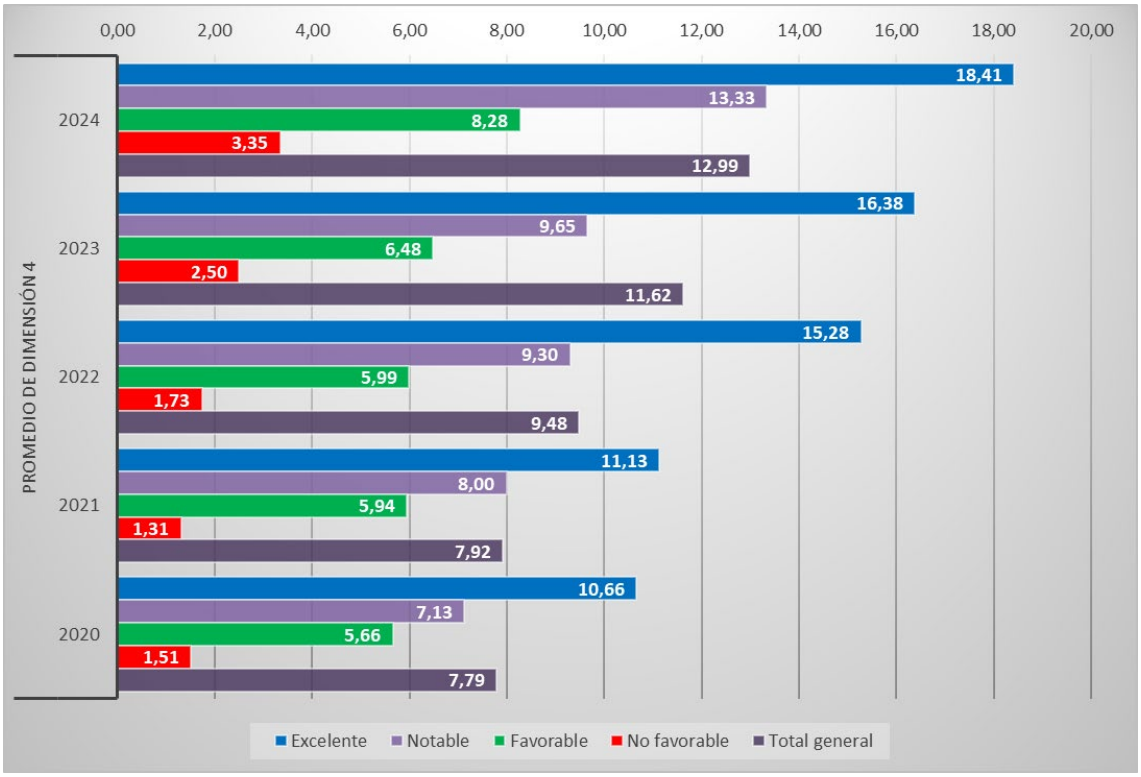
A la vista de la puntuación media de los solicitantes en la dimensión 3 en las últimas convocatorias, parece que el resultado No Favorable no se explica principalmente por el desempeño medio en esta dimensión, sino por el incumplimiento de mínimos en otras dimensiones y/o por no alcanzar de forma global la puntación mínima exigida para alcanzar la calificación de Favorable. Sin embargo, la distancia entre el nivel de desempeño excelente e insuficiente se mantiene en valores significativos, lo que muestra que la dimensión 3 contribuye a la discriminación del modelo. En promedio la brecha los No Favorables y los Excelentes se sitúa alrededor de 10 puntos de manera estable a lo largo de las convocatorias observadas.

- **FORMACIÓN, ACTUALIZACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE**

La cuarta y última dimensión del modelo DOCENTIA en la URJC recoge la evaluación de las actividades formativas y de innovación desarrolladas por los docentes, así como el análisis del valor y resultados que estas tienen en la mejora de la calidad de la enseñanza. En los méritos acreditables de formación docente se recogen una amplia variedad de actividades, que engloban desde la participación en cursos del Plan de Formación del PDI, hasta la realización de otras actividades formativas y de actualización orientadas a la innovación y la incorporación de nuevas metodologías de enseñanza. También se recogen aquí la participación en proyectos o actividades de innovación desarrollados a través de convocatorias, programas o planes de innovación, y la participación en grupos de innovación reconocidos en convocatorias, programas o planes de innovación, o los premios obtenidos que reconozcan buenas prácticas en este sentido. La puntuación máxima de esta dimensión es de 21 puntos. Para poder obtener una evaluación Favorable,

será requiere alcanzar al menos 6 puntos en esta dimensión o el mínimo establecido según las tablas de compensación. Para poder obtener una calificación de Excelente, es preciso alcanzar al menos 8 puntos.

Figura 33. Dimensión 4 (Formación, actualización e innovación docente): promedios por nivel de evaluación y convocatoria (2020–2024)



FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos globales recogidos del Programa DOCENTIA URJC

En todas las convocatorias observadas, el promedio de dimensión 4 asociada al resultado de No Favorable se sitúa sistemáticamente muy por debajo del mínimo exigible para una valoración positiva. Paralelamente, se observa una mejora sostenida del promedio global de la dimensión y un incremento notable de los valores medios en los niveles Notable y Excelente, especialmente a partir del año 2022, lo que apunta a una mayor consolidación de evidencias de formación e innovación docente por parte del profesorado con niveles de desempeño alto. Posiblemente el esfuerzo realizado por los docentes para modificar metodologías docentes y adaptarse rápidamente a escenarios diferentes, en los cursos académicos que se vieron afectados por las medidas asociadas a la pandemia del COVID-19, ha tenido un impacto notable en el uso y actualización de nuevas tecnologías en el aula o la implementación de innovaciones educativas en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como en la formación en nuevas metodologías docentes. En conjunto, la dimensión 4 refuerza la capacidad discriminante del modelo al establecer escalones o brechas claras entre niveles y al actuar como palanca para alcanzar niveles de desempeño notables o excelentes.

2.4. Consecuencias derivadas de los resultados

En un contexto de evaluación de la docencia orientada a la mejora docente, la formación del profesorado juega un papel fundamental. En coherencia con el carácter formativo del

Programa DOCENTIA y con las consecuencias derivadas de los resultados de evaluación, la universidad ha reforzado progresivamente la participación del profesorado en acciones de formación e innovación docente. Los datos del Plan de Formación del PDI muestran un aumento sostenido de la participación efectiva (cerca del 42% en el periodo observado) y de la finalización de cursos (alrededor del 58%), así como una demanda creciente en acciones directamente alineadas con la mejora de la planificación docente, la evaluación del aprendizaje y la innovación metodológica (p. ej., elaboración de guías docentes, planificación docente, evaluación competencial, uso didáctico del aula virtual y metodologías activas). La evaluación parece estar generando una respuesta formativa creciente. No solo participan más, sino que se implican más en sacar un adecuado aprovechamiento de la formación, lo que podría indicar también una mayor adecuación de los cursos a necesidades específicas reales o a expectativas concretas para la mejora de la actividad docente.

Figura 34. Participación del PDI en el Plan de Formación Permanente

Curso	Solicitudes	Admitidos	Aptos	Tasa admisión	Tasa apto sobre admitido	Abandono sobre admitido
2021–22	5.411	3.462	2.339	64,0%	67,6%	8,3%
2022–23	5.574	4.313	3.129	77,4%	72,5%	18,3%
2023–24	5.488	4.479	3.195	81,6%	71,3%	20,2%
2024–25	5.591	4.919	3.708	88,0%	75,4%	13,3%

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador

La oferta formativa de cursos relacionados con la mejora de la calidad de la enseñanza se puede estructurar en cuatro grandes ámbitos: planificación y organización de la docencia, desarrollo e innovación metodológica, evaluación del aprendizaje y competencia digital docente. En las sucesivas ediciones del Plan de Formación Permanente destaca el peso creciente de la formación en metodologías activas y en competencias digitales docentes, junto con una presencia consolidada de acciones orientadas a la evaluación del aprendizaje y al diseño de la docencia (guías docentes y planificación).

Los cursos con mayor participación son precisamente los que inciden en aspectos relacionados con:

- diseño de asignaturas: AF101M1. Elaboración de guías docentes; AF101M2. Planificación docente en la Universidad: los distintos niveles de Programación, AF104. Docencia Virtual en URJC online;
- evaluación: AF103M1. Evaluación competencial: los resultados de aprendizaje y las evidencias en el desarrollo de la evaluación continua; AF401M3. Uso de herramientas para prevenir el fraude académico; AF102M6. Los Mapas Conceptuales: aplicaciones metodológicas y de evaluación en la docencia universitaria;
- metodologías activas: AF102M4. Aprendizaje Inverso - Flipped Classroom; AF406. Elaboración y uso del Podcast en la docencia universitaria; AF404. Creación y publicación de vídeo como recurso docente
- digitalización: AF401M1. Curso básico en el uso didáctico de Moodle; AF401M6. Curso avanzado en el uso didáctico de Moodle; AF402. Tutorización y docencia mediante videoconferencia; AF401M5. Gestión de calificaciones en Aula Virtual; AF401M4. Gestión de exámenes en Aula Virtual; AF401M2. Taller de gestión de copias de seguridad.

La evolución positiva y sostenida de los indicadores de valoración docente constituye una evidencia clara de que el programa DOCENTIA ha contribuido de manera significativa a la mejora de la calidad de la enseñanza, justificando plenamente su continuidad y renovación como instrumento clave de garantía y promoción de la excelencia docente.

Los indicadores asociados a claridad en la explicación, facilitación del aprendizaje, uso de material docente adecuado y satisfacción global con la labor del profesorado mejoran de forma progresiva en todas las tipologías analizadas (VDG, VDGO, VDM y VDMO).

La mejora no es puntual ni aislada, sino que se consolida especialmente a partir de los cursos posteriores a la implantación plena y estabilización de los procesos de evaluación y mejora docente promovidos por DOCENTIA, lo que refuerza la relación causal.

En el conjunto de indicadores VDG (asistencia a clase >25%), la valoración global pasa de 3,82 en 2017/18 a 4,06 en 2024/25, superando de forma estable el umbral de calidad de 4 puntos en los últimos cursos. En los indicadores VDGO (seguimiento de la asignatura >25%), la valoración total asciende de 4,04 a 4,25, mostrando una mejora sostenida tanto en metodología como en satisfacción del estudiantado. En los indicadores VDM y VDMO, que representan contextos docentes con mejores condiciones de seguimiento, las valoraciones alcanzan niveles elevados y consolidados, situándose en torno a 4,30–4,40, lo que indica excelencia docente percibida. La mejora se mantiene a lo largo de ocho cursos académicos, lo que demuestra que DOCENTIA genera efectos estructurales y duraderos, no mejoras coyunturales.

Los indicadores evaluados están directamente relacionados con los estándares de calidad de la enseñanza superior, lo que refuerza el papel de DOCENTIA como herramienta estratégica de garantía y mejora de la calidad. El incremento progresivo de las valoraciones, hasta situarse en niveles altos o muy altos, constituye un retorno claro del esfuerzo institucional, tanto en términos de mejora docente como de percepción positiva por parte del estudiantado.

El incremento de la acreditación del profesorado es uno de los elementos más relevantes, y que es en gran medida consecuencia de los resultados del programa en la mejora de la calidad docente. En el período evaluado se han obtenido en total 49 acreditaciones a Profesor Ayudante Doctor (acreditación que dejó de estar en vigor en 2024); 523 acreditaciones a Profesor Contratado Doctor; 288 nuevos Profesores Titulares acreditados y, por último, 75 nuevos Catedráticos de Universidad.

Cabe decir que el programa DOCENTIA es parte fundamental de la labor docente y requisito muy valorado en el proceso de acreditación del profesorado especialmente desde abril de 2024 con la entrada en vigor del nuevo modelo de acreditación para personal contratado (figuras de Profesor Contratado Doctor y Profesor Universidad Privada) y funcionario (en el programa ACADEMIA las figuras de Profesor Titular y Catedrático de Universidad).

La evolución positiva y sostenida de los resultados de la valoración docente refleja el impacto efectivo del modelo DOCENTIA como instrumento de mejora continua de la actividad docente. La consolidación de prácticas docentes de mayor calidad, evidenciada en la mejora de la percepción del estudiantado en dimensiones clave como la claridad expositiva, la facilitación del aprendizaje y la satisfacción global, se enmarca en un contexto institucional que favorece la reflexión sistemática sobre la docencia, la formación y la mejora profesional del profesorado. Este entorno, promovido y estructurado a través

de DOCENTIA, contribuye asimismo a fortalecer el perfil académico del profesorado y a facilitar su progresión profesional, en coherencia con los procesos externos de evaluación y acreditación. De este modo, la mejora de la calidad docente observada no solo constituye un resultado del programa, sino que actúa como un factor alineado con el desarrollo académico del profesorado y con los objetivos estratégicos de aseguramiento y promoción de la calidad universitaria.

3. Retos a los que se enfrenta la evaluación de la actividad docente.

A partir del diagnóstico realizado en el periodo 2020–2024, y de las evidencias recogidas en los informes anuales y de seguimiento del programa DOCENTIA, la URJC identifica una serie de retos que no cuestionan la solidez del modelo implantado, sino que buscan alinearse con los cambios normativos, organizativos y estructurales del actual contexto universitario, así como de la evolución del perfil del profesorado evaluado. En este marco, los retos del próximo ciclo se orientan a reforzar el carácter formativo, estratégico y sostenible del Programa DOCENTIA.

En primer lugar, un reto relevante es **acompañar la gradual heterogeneidad del profesorado evaluado**, derivada tanto de los procesos de renovación de la plantilla como de la convivencia de figuras docentes con trayectorias, niveles de dedicación y grados de estabilidad contractual diversos. El análisis por categorías docentes y por centros muestra perfiles diferenciados de resultados que aconsejan seguir reforzando el carácter orientador y de mejora continua de la actividad docente del profesorado, especialmente en aquellas figuras o etapas del desarrollo profesional docente con mayor variabilidad en los diferentes niveles o categorías de desempeño alcanzables.

Por otra parte, el modelo debe seguir **adaptándose de manera coherente al marco normativo y organizativo del sistema universitario**, en un contexto marcado por la implantación progresiva de la LOSU, el Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD) y los ajustes en la planificación de la actividad docente a los nuevos retos que la sociedad demanda. Este reto exige asegurar la alineación entre la evaluación docente, la carrera académica y las políticas institucionales de profesorado, manteniendo al mismo tiempo la estabilidad y comparabilidad del modelo. La entrada en vigor de la LOSU introduce cambios en la estructura de la carrera académica y en el reconocimiento del desarrollo profesional docente. Este nuevo marco exige revisar, por tanto, la alineación entre categorías o niveles docentes y criterios del modelo para la adecuada la valoración de las figuras contractuales, la coherencia entre DOCENTIA y otros procesos de evaluación (estabilización, acreditación, promoción) y el encaje del programa dentro de los nuevos mecanismos de desarrollo profesional previstos en la nueva normativa.

En segundo lugar, se identifica como reto **potenciar el uso formativo y estratégico de los resultados de la evaluación**, más allá de su función clasificatoria. Este reto implica alinear el actual modelo de evaluación del programa DOCENTIA con su función como herramienta estratégica para acompañar los procesos de transformación institucional y consolidar un modelo de evaluación docente alineado con los retos presentes y futuros de la universidad. La distribución observada de los distintos niveles de desempeño docente, así como su comportamiento diferenciado entre centros y convocatorias, pone de relieve la oportunidad de aprovechar con mayor intensidad estos resultados para identificar

fortalezas y debilidades en términos comparativos y orientar acciones de formación, innovación docente y mejora de la calidad de la enseñanza.

Por último, se plantea como tercer reto **preservar la eficiencia operativa y la sostenibilidad del Programa DOCENTIA**, garantizando su capacidad discriminante y su utilidad institucional en un potencial escenario de mayor volumen de evaluaciones, sin incrementar la carga administrativa ni comprometer la simplicidad y transparencia del proceso.

Los retos identificados se agrupan en tres grandes actuaciones que tienen que ver con: (1) **Reconsideración del modelo DOCENTIA URJC**, a través de acciones orientadas a alinear el programa a los cambios estructurales y normativos del contexto actual y conectadas con la participación y la equidad del profesorado en el sistema de evaluación de la actividad docente, (2) **Revisión del baremo URJC**, a través de acciones orientadas a mejorar aspectos del baremo asociados al modelo de evaluación, y (3) **Recogida de la información**, a través de acciones orientadas a optimizar los procedimientos de recogida de información y su correspondiente implementación en la plataforma informática de gestión integral del proceso.

4. Propuestas para la mejora del modelo y de la calidad de la docencia.

A partir de los retos identificados y con objeto de afrontar estos de forma progresiva, la URJC plantea un conjunto de propuestas o acciones de mejora de carácter evolutivo, enmarcadas en las tres grandes líneas de actuación que se indicaban en el apartado anterior. Estas se orientan a reforzar el impacto del modelo en la calidad y a consolidar su integración en las políticas institucionales, mediante un modelo de evaluación más eficaz, equitativo y sostenible, alineado con las recomendaciones de ANECA y de la Fundación para el Conocimiento madri+d.

Cada una de líneas de actuación y acciones concretas, además de su impacto esperado, son las siguientes:

Línea de actuación 1: Reconsideración del modelo DOCENTIA URJC	
1.1. Estudio, valoración y eventual implantación de nuevas modalidades de evaluación según el perfil del profesorado y periodicidad. 1.2. Estudio, valoración y eventual implantación de consecuencias derivadas de la evaluación del programa Docentia, en línea con la política institucional de la URJC. 1.3. Profundizar en la capacidad discriminante de los actuales indicadores del modelo de evaluación. 1.4. Alinear el Plan Formación Permanente de PDI con las necesidades actuales a partir del análisis de los resultados de las convocatorias	
Impacto Línea 1	
Finalidades y consecuencias	Reconsideración de procedimientos y modalidades de evaluación en relación a la política institucional y la nueva legislación. Aumento de la discriminación de las notas finales entre perfiles de profesorado y vincular consecuencias derivadas.
Ámbito de aplicación (voluntariedad, periodicidad)	Programa Docentia URJC. Reconsideración de la obligatoriedad para algunos sectores del profesorado y de los tramos o periodos evaluables (periodicidad).
Baremo (dimensiones y criterios)	Alineación del baremo con legislación actual.
Recogida y análisis de la información	Revisión y actualización de las fuentes de datos asociadas a las dimensiones evaluables.
Evaluación y resultados (valoración de los méritos, comisión de evaluación, categorías de calificación/resultados)	Evaluación de las tendencias o resultados globales y por categorías de las últimas convocatorias.

Seguimiento de la evaluación y difusión del proceso y sus resultados	Publicación de los informes de seguimiento del programa Docentia URJC.
Formación PDI	Redefinición del Programa a partir de las necesidades del profesorado y de las debilidades o necesidades detectadas.
Línea de actuación 2: Revisión del baremo DOCENTIA URJC	
2.1. Revisar los actuales criterios e indicadores del baremo Docentia URJC. 2.2. Incorporar el modelo narrativo en la solicitud de la evaluación de la calidad en Docentia URJC. 2.3. Reajustar el baremo en función de los nuevos criterios para el desarrollo y la promoción del profesorado. 2.4. Adaptar la plataforma informática para la gestión integral del modelo de evaluación a la vista de los reajustes de las otras acciones.	
Impacto Línea 2	
Finalidades y consecuencias	Clarificación de criterios e indicadores según el perfil de profesorado y modalidades de evaluación.
Ámbito de aplicación (voluntariedad, periodicidad)	Programa Docentia URJC y de la plataforma informática de gestión del proceso.
Baremo (dimensiones y criterios)	Redefinición del baremo.
Recogida y análisis de la información	Actualización de la plataforma informática de gestión del proceso.
Evaluación y resultados (valoración de los méritos, comisión de evaluación, categorías de calificación/resultados)	Simplificación del esfuerzo o carga burocrática del proceso de evaluación.
Seguimiento de la evaluación y difusión del proceso y sus resultados	Satisfacción del profesorado evaluado con el proceso de evaluación.
Formación PDI	Reconsideración de la puntuación asignada a la realización/impartición de cursos de formación.
Línea de actuación 3: Recogida de la información	
3.1. Revisar el diseño y las preguntas de la actual Encuesta de Valoración Docente. 3.2. Ajustar el procedimiento de recogida de información de Centros y Departamentos a nuevo modelo. 3.3. Redefinición de la recogida de información de otras fuentes. 3.4. Revisar los actuales procedimientos del Sistema Interno de Garantía de la Calidad relacionados con las fuentes de recogida información del programa Docentia URJC.	
Impacto Línea 3	
Finalidades y consecuencias	Actualización del cuestionario y la recogida de la información que procede de la actual Encuesta de Valoración Docente.
Ámbito de aplicación (voluntariedad, periodicidad)	Programa Docentia URJC.
Recogida y análisis de la información	Mayor automatización de las fuentes de recogida de la información vinculada al proceso de evaluación.
Evaluación y resultados (valoración de los méritos, comisión de evaluación, categorías de calificación/resultados)	Simplificación del proceso de evaluación para los agentes responsables de la valoración
Seguimiento de la evaluación y difusión del proceso y sus resultados	Realización de una encuesta de satisfacción con el programa Docentia URJC a los agentes responsables de la valoración
Formación PDI	Actualización del procedimiento de recogida de datos relativos a la participación en cursos de formación.