

### Modelo de informe de Seguimiento de la certificación

#### Objeto

El objeto de este modelo de informe es proporcionar a las universidades una referencia que complemente los requerimientos de la Guía del Programa DOCENTIA sobre los autoinformes de seguimiento de las universidades que tiene un certificado de implantación. Este modelo recoge el tipo de información y elementos de reflexión interna sobre el modelo necesarios para que la Comisión DOCENTIA de la Fundación pueda analizar en los seguimientos el adecuado funcionamiento del modelo en todas sus dimensiones y facilitar a la universidad una valoración completa y más útil, que pueda serle de utilidad para mejorar su modelo de evaluación.

#### Instrucciones

Antes de completar este Informe de seguimiento de la certificación revise la Guía del Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario v17. 2015.

El formato que se recoge en esta Adenda es orientativo y su única finalidad es facilitar la elaboración del Informe de seguimiento tras la certificación.

Las tablas de este documento están incluidas como objeto excel incrustado. Haciendo *click* con el botón derecho se puede acceder a la opción de editarlas directamente.

### **A. Presentación:**

Realice un breve resumen del proceso de seguimiento realizado tras la certificación, haciendo referencia a los agentes implicados, a las acciones emprendidas, el cumplimiento de la planificación temporal realizada y a las principales conclusiones resultantes del proceso de seguimiento.

La Universidad Rey Juan Carlos ha participado en el Programa DOCENTIA desde 2008, demostrando un compromiso continuo con la mejora de la calidad de la enseñanza. Esta participación culminó en la obtención de la primera certificación en 2013, un hito que marcó el inicio de un proceso de evaluación y mejora sistemática.

La renovación de la certificación en años posteriores no fue un mero trámite, sino el resultado de un esfuerzo constante por parte de la institución para mejorar los estándares de calidad en la enseñanza. Esta renovación se llevó a cabo después de que el Vicerrectorado con competencias en el Programa DOCENTIA realizará una actualización en el modelo de evaluación en las dos últimas convocatorias. Estas actualizaciones se basaron en las directrices y medidas detalladas en el Plan de Mejora, aprobado por el Comité de Calidad de la Universidad en 2019.

La renovación de la certificación, oficializada el 27 de noviembre de 2020, por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Fundación Madri+d, tiene una vigencia de 5 años, comenzando el 31 de diciembre de 2020. Esto demuestra un compromiso a largo plazo con la calidad docente en la institución.

Un aspecto clave en esta trayectoria de mejora continua es la consistencia y continuidad en la gestión del Programa DOCENTIA. En este sentido, es relevante mencionar que la responsabilidad sobre el programa ha sido transferida al Vicerrectorado de Formación del Profesorado e Innovación Docente en la URJC por segundo año consecutivo. Esta decisión de transferencia indica una estrategia institucional de mantener la estructura y el equipo encargado de la gestión, lo que aporta estabilidad y experiencia en el proceso de evaluación.

La Universidad reconoce la importancia de este programa como un medio para promover la excelencia en la enseñanza y seguirá trabajando en conjunto con los agentes implicados, ajustando y mejorando continuamente sus procesos de evaluación y mejora de la actividad docente.

Las modificaciones realizadas en la implementación del Plan de Mejora han tenido un impacto positivo en diversos aspectos de la convocatoria, lo que indica que se está avanzando hacia un modelo de evaluación más objetivo y ajustado. El éxito en el fomento de la participación docente en el Programa DOCENTIA se manifiesta en un significativo aumento de solicitudes durante la convocatoria de 2022 en comparación con ediciones previas. En concreto, se han presentado un total de 469 solicitudes en 2022, en comparación con las 312 registradas en 2019 (año anterior equivalente

en el ciclo de solicitudes). Este incremento del 50.32% en el número de solicitantes refleja una respuesta positiva y entusiasta por parte del cuerpo docente hacia el proceso de evaluación de la actividad docente. Además, es relevante destacar que el porcentaje de solicitantes se mantiene en un rango similar al de años anteriores, alrededor del 35%. De las 469 solicitudes presentadas, 412 han sido aceptadas, mientras que 57 solicitudes han sido excluidas de consideración, subrayando la aplicación rigurosa y justa de los criterios de evaluación.

El continuo esfuerzo por mejorar el proceso de gestión de la convocatoria se ha centrado en la simplificación de trámites administrativos a través de la aplicación informática. Esta plataforma ha sido actualizada con mejoras sustanciales en el Informe de Evaluación de la Actividad Docente. Asimismo, los docentes que han recibido una calificación "No favorable" han sido destinatarios de un Informe individual de recomendaciones de mejora. Este informe transmite la valoración de la Comisión de Evaluación del Programa DOCENTIA acerca de los aspectos y actividades que pueden ser objeto de mejoras. El propósito fundamental de estas recomendaciones es guiar al docente en su proceso de mejora, permitiéndole alcanzar una puntuación favorable en futuras convocatorias.

Indique qué cambios y mejoras se han introducido en el modelo a partir de la última evaluación.

A continuación, se detallan los cambios y mejoras propuestas en el último informe de seguimiento y que se han implementado a partir de la última evaluación:

1. Acción de mejora 1:

Con el propósito de reflejar el compromiso de la URJC con la formación del profesorado y la innovación docente, y en vista de que la docencia de Máster y la dirección de TFG/TFM ya se habían incorporado al Plan de Ordenación Docente, se llevó a cabo la propuesta de puntuar con un máximo de 32 puntos (anteriormente 40) en la Dimensión 1 (Responsabilidad Docente). Esto implicó que la categoría de Dedicación pasara de 26 a 20 puntos, la Participación en comisiones oficiales y tribunales pasara de 8 a 6 puntos, y se eliminaran los 4 puntos de docencia en Máster. Además, en la Dimensión 4 (formación, actualización e innovación docente), se incrementó la puntuación de 13 a 21 puntos, distribuyéndose entre sus dos categorías de la siguiente manera: las Actividades formativas pasaron de 9 a 12 puntos, y las Actividades de innovación docente pasaron de 4 a 9 puntos.

2. Acción de mejora 2:

Motivado por las recomendaciones del informe de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado realizado por ANECA y la Fundación madri+d en noviembre de 2022, que subraya la necesidad de llevar a cabo una revisión profunda del baremo con el fin de potenciar la capacidad de discriminación del modelo, se implementó la siguiente propuesta. Se establecieron umbrales mínimos de puntuación en cada una de las dimensiones con el propósito de obtener la calificación "Excelente." Las puntuaciones mínimas para alcanzar la calificación de "Excelente" se fijaron de la siguiente manera:

DIMENSIÓN	Mínima Puntuación para obtener la calificación de "Excelente"	Mínima Puntuación para obtener la calificación de "Favorable"	Máxima Puntuación
DIMENSION 1	25	15	32
DIMENSIÓN 2	8	5	12
DIMENSIÓN 3	25	17	35
DIMENSIÓN 4	8	6	21

### 3. Otras acciones de mejora relacionadas con el baremo:

En respuesta a una solicitud recurrente por parte de los docentes, se tomó la decisión de valorar la participación en el cierre de actas de asignaturas, incluso en aquellas asignaturas que no se hubieran impartido.

Además, se llevó a cabo la propuesta de no incluir registros relativos a las asignaturas de Prácticas en Empresa en las preguntas relacionadas con la Tasa de presentación (Tp) y Tasa de éxito (Te). Estos ajustes fueron implementados con el objetivo de mejorar el proceso de evaluación y reflejar de manera más precisa la contribución de los docentes en las asignaturas correspondientes.

### 4. Otras acciones de mejora:

- Se añadió un apartado de alegaciones a la Comisión de Evaluación para poder explicar algunos aspectos particulares, lo que además pudo ayudar a dicha comisión en su decisión de otorgar los 3 puntos extras.
- Se siguió trabajando en mejorar el volcado de información de las bases de datos corporativas.

- Se solucionaron muchas de las dificultades encontradas con la plataforma, así como se incluyeron más mejoras orientadas a facilitar el proceso de tramitación de la solicitud (agilización de la evaluación de las solicitudes, de la resolución de las incidencias, etc.).
- Se dio difusión a las puntuaciones mínimas de todos los apartados y especialmente a las nuevas puntuaciones mínimas de las distintas dimensiones para obtener la evaluación de Excelente.
- Se dio difusión al procedimiento que se aplicaba cuando un docente no disponía de Encuestas de Valoración Docente.

Además, debido a problemas técnicos, no fue factible implementar una de las propuestas, por lo que se ha pospuesto su incorporación para la próxima convocatoria. Esta propuesta busca permitir la incorporación de méritos a lo largo de los cursos evaluados, no limitándola únicamente al periodo de solicitud.

### **B. Análisis del proceso de evaluación:**

#### **Transparencia**

Describe brevemente las acciones desarrolladas, en la convocatoria objeto de seguimiento, para difundir el modelo de evaluación y, especialmente, sus resultados y consecuencias.

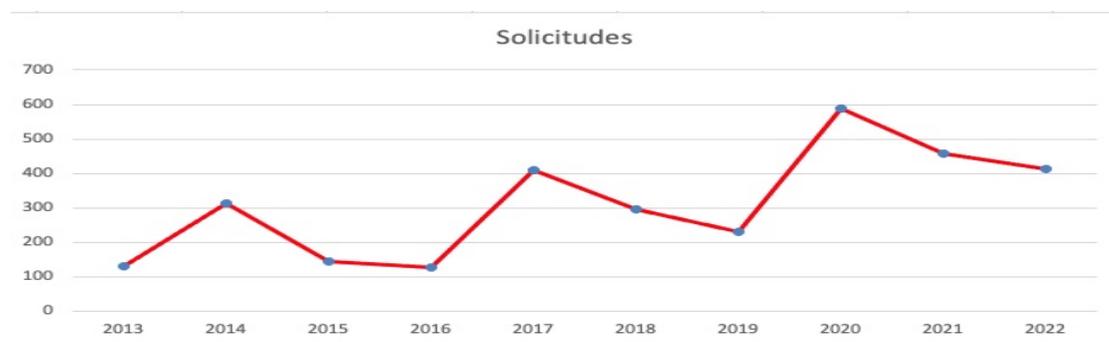
En la convocatoria objeto de seguimiento, se llevaron a cabo diversas acciones destinadas a promover la transparencia del modelo de evaluación y la difusión de sus resultados y consecuencias. En línea con las prácticas anteriores, se continuó con la implementación del Plan de Difusión del Programa DOCENTIA. Este plan de comunicación comprendió la creación de recursos informativos, como vídeos explicativos, presentaciones multimedia interactivas y manuales detallados, todos los cuales se encontraban disponibles en la página web del Programa, accesible en <http://bit.ly/docentia-urjc>.

En un esfuerzo adicional por mejorar la accesibilidad de la información, se introdujo una nueva iniciativa en la convocatoria actual. La tradicional jornada informativa y la difusión de un único video extenso fueron sustituidas por una serie de videos cortos previamente grabados y organizados por temas. Esta innovación permitió a los docentes acceder a información específica de manera más eficiente, en lugar de buscar en un video de larga duración. Los videos se diseñaron con el objetivo de facilitar el acceso a las cuestiones de interés de cada docente, mejorando así la experiencia de difusión y transparencia del Programa DOCENTIA.

Este plan de difusión implementado y mejorado año tras año tiene como resultado un significativo aumento en la participación por parte de los docentes en el programa. A continuación, se presentan los resultados generales obtenidos en la convocatoria.

<b>Participación del profesorado URJC en DOCENTIA 2022</b>			
Indicador	Ordinaria	Extraordinaria	Total
Solicitudes DOCENTIA 2022	469	17	486
Solicitudes Admitidas en DOCENTIA 2022	412	4	416
Solicitudes Excluidas en DOCENTIA 2022	57	13	70

Es importante recordar que el programa, desde su inicio, sigue un patrón cíclico de las solicitudes admitidas considerando los tres años que está vigente el tramo DOCENTIA. En la convocatoria vigente, se observa un notable aumento del número de solicitudes, con respecto a las terceras convocatorias de ciclos anteriores, tal y como muestra el siguiente gráfico:



Así, en la convocatoria de 2022, se recibieron 469 solicitudes en la convocatoria ordinaria y 17 en la extraordinaria, de las cuales, fueron admitidas para su evaluación 412 y 4, respectivamente. Esta tendencia, que se inició en convocatorias anteriores, confirma un aumento significativo en la participación, especialmente por parte de las figuras docentes que previamente no eran elegibles para la evaluación en el programa.

En lo que respecta a la difusión de los resultados del Programa DOCENTIA, como es una práctica habitual en cada convocatoria, se lleva a cabo un reconocimiento especial para los profesores que han alcanzado la calificación de "Excelente" en el programa. Este reconocimiento se concreta a través de un acto público en el que se destaca de forma individual su logro, y se les otorga un diploma en una ceremonia presidida por el Rector de la universidad. Además, para el conjunto de profesores que han completado con éxito el programa, se refleja el tramo alcanzado en sus perfiles personales en la página web de la universidad, lo que asegura una amplia difusión de los logros obtenidos en cada convocatoria.

Adicionalmente, con el objetivo de promover el conocimiento del programa docente entre los estudiantes y especialmente de informar sobre la importancia que la URJC otorga a las evaluaciones que los estudiantes realizan sobre la labor del profesorado, se llevó a cabo un plan de difusión del programa entre este grupo de interés. En este sentido, se dedicó una charla informativa en el Encuentro de Estudiantes Mentores de la URJC, celebrado en el mes de septiembre, con el objetivo de promocionar a los mentores la formación necesaria para que se conviertan en comunicadores efectivos de este mensaje entre sus respectivos mentees, que se incorporan a la URJC como estudiantes de primer curso. Esta iniciativa busca no sólo informar a los estudiantes sobre la existencia del programa docente sino también resaltar la relevancia que tiene la retroalimentación de los estudiantes en la mejora de la calidad docente en nuestra universidad.

En caso de haber introducido cambios en relación con las comisiones de evaluación u otras comisiones que participan en la evaluación (dimensión, composición, perfil, protocolo de evaluación u otras herramientas utilizadas), justifique los cambios y realice una valoración de los mismos.

No se destacan cambios significativos.

### ***Sostenibilidad*** del proceso de evaluación

En caso de haber introducido cambios en los recursos disponibles y la temporalización del proceso de evaluación, justifique los cambios valore la conveniencia de modificar la periodicidad y cobertura establecidas en el modelo.

En lo que respecta a los cambios realizados en los recursos y el cronograma de evaluación, se ha reducido el plazo de disponibilidad de solicitudes de evaluación de un mes y medio a un mes. Esta decisión se basó en una consideración cuidadosa y una coordinación con otros vicerrectorados. La principal razón de esta modificación fue gestionar de manera más eficaz las numerosas actividades docentes y de gestión, así como las solicitudes presentadas por los docentes a lo largo del año académico, evitando solapamientos en la medida de lo posible y asegurando una distribución equitativa de la carga de trabajo. Esta adaptación se consideró necesaria, así mismo, para optimizar los recursos, alineándose con las cambiantes necesidades de la comunidad docente y mejorando la administración de los procesos de evaluación en nuestra institución.

### C. Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información:

La *adecuación de las herramientas* de recogida de información

En caso de haber introducido cambios en las herramientas utilizadas (cuestionarios, autoinformes, informes de responsables académicos, etc.) para evaluar la actividad docente del profesorado, valore su eficiencia y oportunidad tomando en consideración el tiempo y los recursos necesarios para aplicarlas.

Uno de los aspectos más destacados de nuestras mejoras en las herramientas de recogida de información ha sido la adaptación de la plataforma de evaluación para reflejar las modificaciones introducidas en el baremo de evaluación, destacando el ajuste llevado a cabo para acomodar los nuevos umbrales mínimos de puntuación necesarios para obtener la calificación "Excelente".

Además, es importante mencionar el trabajo llevado a cabo en la resolución de problemas técnicos que afectaban a la plataforma, lo que ha contribuido a una experiencia más fluida y eficiente para los docentes al presentar sus solicitudes y para los evaluadores al llevar a cabo la evaluación.

La *capacidad de discriminación* del modelo

Describa los resultados obtenidos en la evaluación. Para ello, complete la Tabla 1 que recoge el número y porcentaje de profesores evaluados distribuidos según cada una de las categorías de calidad de la actividad docente definidas en el modelo.

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

<b>Categorías/Profesores</b>	<b>No favorables</b>	<b>Favorable</b>	<b>Notable</b>	<b>Excelente</b>	<b>Total</b>
<b>Total de Profesores evaluados</b>	47	63	195	107	<b>412</b>
<b>% profesores evaluados</b>	<b>11,41%</b>	<b>15,29%</b>	<b>47,33%</b>	<b>25,97%</b>	<b>100,00%</b>

Desagregue la información sobre los resultados de la evaluación en la Tabla 2, según las dimensiones del modelo (planificación, desarrollo, resultados, etc.) y por unidades tales como centros o departamentos (atendiendo a la organización administrativa de la universidad). Introduzca, valor promedio obtenido en cada dimensión.

Tabla 2. Resultados de la evaluación por centros o departamentos, según las dimensiones definidas en el modelo (indique el valor promedio en cada dimensión)

CENTRO	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
EIF	29,77	10,57	26,46	10,36
ESCET	29,41	11,14	26,25	9,12
ETSII	31,07	10,82	27,88	11,18
FAH	29,43	10,95	27,81	10,65
FCDEI	28,97	10,96	26,01	9,46
FCC	29,79	9,79	26,34	10,60
FCEE	29,51	10,48	26,03	9,45
FCS	28,42	9,50	26,47	9,46
FCJP	28,53	9,65	25,73	7,30
<b>Total</b>	<b>29,30</b>	<b>10,40</b>	<b>26,44</b>	<b>9,48</b>

A continuación, desagregue en la Tabla 3 los resultados de la evaluación por centros o departamentos, atendiendo a las categorías de calidad docente definidas en el modelo.

Tabla 3. Resultados de la evaluación por centros o departamentos, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo (indique el número de profesores en cada categoría)

CENTRO	EVALUACIÓN				Total general
	No favorable	Favorable	Notable	Excelente	
Escuela de Ingeniería de Fuenlabrada	1	3	8	6	18
Escuela Superior de Ciencias Experimentales y Tecnología	2	9	44	15	70
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática	2	1	15	12	30
Facultad de Artes y Humanidades	6	3	15	16	40
Facultad de CC de la Educación y del Deporte y Estudios Interdisciplinarios	3	8	15	9	35
Facultad de Ciencias de Comunicación	3	8	15	9	35
Facultad de Ciencias de la Economía y de la Empresa	7	15	30	18	70
Facultad de Ciencias de la Salud	6	6	35	11	58
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas	17	10	18	11	56
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>63</b>	<b>195</b>	<b>107</b>	<b>412</b>

Desagregue en la Tabla 4 los resultados de la evaluación según las figuras del profesorado presentes en la universidad (CU, TU, Asociado, etc.), atendiendo a las categorías de calidad docente definidas en el modelo. Tabla 4. Resultados de la evaluación por figuras del profesorado, según las categorías de calidad docente definidas en el modelo (indique el número de profesores en cada categoría)

CATEGORÍA	EVALUACIÓN					Total
	No favorable	Favorable	Notable	Excelente		
Catedrático/a de Universidad	3	3	15	3		24
Investigador/-a / técnico	1	2	5			8
Profesor/a Asociado/a	12	10	18	3		43
Profesor/a Ayudante Doctor/a	2	5	15	5		27
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	7	8	63	43		121
Profesor/a Visitante	12	19	24	16		71
Titular de Universidad	10	12	49	34		105
Titular de Universidad interino		3	6	3		12
Titular Escuela Universitaria		1				1
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>63</b>	<b>195</b>	<b>107</b>		<b>412</b>

Por último, incluya en la Tabla 5 los resultados del modelo de excelencia (profesorado excelente que recibe un reconocimiento extra según el modelo aprobado por la Universidad), por centros y figuras de profesorado.

Tabla 5. Resultados del modelo de excelencia, por centros y figuras del profesorado (indique el número de profesores)

CATEGORÍA	CENTRO										Total
	EIF	ESCET	ETSII	FAH	FCEDEI	FCC	FCEE	FCS	FCJP		
Catedrático/a de Universidad		8	1		1	2	1	2	9		24
Investigador/-a / técnico			3			1	2	1	1		8
Profesor/a Asociado/a	4	1	2	2	4	4	7	13	43		43
Profesor/a Ayudante Doctor/a	2	6		3		3	3	8	27		27
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	6	20	8	14	10	13	25	20	5		121
Profesor/a Visitante	3	9	1	13	13	2	15	6	9		71
Titular de Universidad	3	25	15	7	7	9	13	8	18		105
Titular de Universidad interino				1		1	4		6		12
Titular Escuela Universitaria		1									1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>70</b>	<b>30</b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>70</b>	<b>58</b>	<b>56</b>		<b>412</b>

En función de la información recogida en las tablas 1 a 5, valore la capacidad discriminativa del modelo.

La capacidad discriminativa del modelo se refleja en los resultados presentados en las Tablas 1 a 5, que revelan la efectividad del modelo en la diferenciación de la actividad docente entre los profesores.

En la Tabla 1, se presentan el número y porcentaje de profesores evaluados distribuidos según cada una de las categorías de calidad de la actividad docente. Se observan diferencias significativas en las evaluaciones, y es alentador notar que el porcentaje de "No favorables" es relativamente bajo, lo que indica que la mayoría de los profesores evaluados obtienen calificaciones favorables o superiores. Esto sugiere un nivel general de calidad en la actividad docente y es un indicativo positivo en la implementación del modelo de certificación.

La Tabla 2 presenta el promedio de valoración en cada dimensión de la evaluación, desglosado por centros. Aunque en general, se pueden identificar diferencias significativas, un análisis más detallado de centros, sugiere que las discrepancias no son particularmente marcadas o que pueden atribuirse en gran parte a las diferentes características entre los centros. Este hallazgo indica que, en su mayoría, los centros presentan un desempeño similar en las dimensiones evaluadas, si bien, es cierto que algunos centros pueden requerir un enfoque más detallado en su desarrollo y formación docente.

De forma similar, la Tabla 3 muestran los resultados de la evaluación desglosados por centros y evaluación obtenida. Los resultados reflejan una cierta disparidad en la distribución de las distintas evaluaciones, algunos centros obtienen resultados más altos, mientras que otros tienen una mayor proporción de "No favorables". De nuevo, esto podría alentar a una revisión más detallada de los procesos de formación y desarrollo en centros específicos.

La Tabla 4 presenta los resultados de la evaluación desglosados por figuras del profesorado y categorías de calidad docente. Los resultados sugieren que las figuras contractuales permanentes tienden a obtener valoraciones más bajas, lo que podría indicar la necesidad de brindar un apoyo adicional y formación. Por otro lado, las figuras contractuales en proceso de acreditación obtienen valoraciones más altas.

Finalmente, la Tabla 5 muestra una dispersión significativa en la distribución de la excelencia entre centros y figuras contractuales. Aunque esto puede sugerir la necesidad de explorar las razones detrás de estas disparidades y considerar medidas para promover la excelencia en todos los ámbitos, podría entenderse con el hecho de que los docentes de ciertas figuras están naturalmente inmersos en procesos de acreditación.

En resumen, la evaluación basada en las tablas anteriores ha permitido un análisis exhaustivo de la discriminación en la calidad docente. A pesar de algunas variaciones entre centros, y categorías docentes, en general, se ha logrado una valoración efectiva y una discriminación garantizada entre

las distintas evaluaciones. Los datos reflejan un equilibrio adecuado en la distribución de las calificaciones y proporcionan información valiosa para la mejora continua del modelo. Estos resultados respaldan la utilidad y eficacia del enfoque de evaluación implementado.

El *ajuste del modelo* a los objetivos y metas planteadas

Valore a partir de los resultados obtenidos, si es necesario modificar el modelo y baremo aplicados para adecuarlos a los objetivos y metas planteadas.

En su conjunto, el programa DOCENTIA constituye un recurso valioso en la Universidad, destacando por su amplitud y capacidad para analizar con una perspectiva multifocal los diversos aspectos que conforman y caracterizan la actividad docente. Este programa se caracteriza por ser un esfuerzo intenso y exhaustivo, requerido para que cada docente realice una reflexión individual serena y profunda en su solicitud, asegurando un análisis detallado y evitando la superficialidad.

Sin embargo, en vista de futuras convocatorias, se sugieren mejoras y modificaciones adicionales, tal y como se describe en el Anexo: Mejoras de este documento y que, entre otras, destacamos:

- Continuar perfeccionando la transferencia de información desde las bases de datos corporativas, simplificando el proceso de solicitud y reduciendo el tiempo necesario para los docentes.
- Incentivar la resolución de las dificultades detectadas en la plataforma de evaluación, además de considerar nuevas mejoras destinadas a hacer más sencillo el proceso de tramitación de las solicitudes.

#### D. Análisis de los resultados de la evaluación:

El *alcance o cobertura* de la evaluación

Indique en la Tabla 6 el profesorado que ha sido evaluado sobre el profesorado total y el profesorado evaluable, así como el profesorado permanente y no permanente, a tiempo parcial y completo según centros o departamentos.

Tabla 6. Participación en la evaluación por centros o departamentos (indique el número de profesores).

CENTROS	Prof. Evaluado	Prof. Evaluable	Profesorado No permanente		Profesorado Permanente	
			Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Tiempo Parcial

EIF	18	57	6	36	14	1
ESCET	70	98	12	21	65	0
ETSII	30	53	3	13	36	1
FAH	40	95	28	30	37	0
FCEDEI	35	55	30	5	20	0
FCC	35	85	16	27	42	0
FCEE	70	201	42	91	66	2
FCS	56	275	21	202	49	3
FCJP	58	172	22	73	69	8
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>1091</b>	<b>180</b>	<b>498</b>	<b>398</b>	<b>15</b>

Incluya en la Tabla 7 el profesorado que ha sido evaluado sobre el profesorado total y el profesorado evaluable, según las figuras del profesorado presentes en la universidad.

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

<b>Categorías</b>	<b>Profesorado Evaluado</b>	<b>Profesorado Evaluable</b>	<b>Total Profesorado</b>
Catedrático/a de Universidad	24	71	169
Profesor/a Asociado/a	43	485	1017
Profesor/a Ayudante Doctor/a	27	35	203
Profesor/a Colaborador/a	0	7	12
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	121	157	351
Profesor/a Emérito/a	0	2	2
Profesor/a Visitante	71	120	394
Titular de Universidad	105	171	477
Titular de Universidad interino	12	28	65
Titular Escuela Universitaria	1	7	9
Investigador/-a / técnico	8	8	
<b>Total</b>	<b>412</b>	<b>1091</b>	<b>2700</b>

Indique, además, el porcentaje de alegaciones o reclamaciones recibidas y resueltas favorablemente.

Como en las dos anteriores convocatorias, la gestión de las alegaciones a la calificación provisional se realiza íntegramente a través de la plataforma DOCENTIA. Ello permite a los solicitantes conocer con detalle tanto la puntuación como las observaciones de carácter cualitativo que se

realizan sobre su evaluación, lo que no solo introduce una forma transparente y más eficaz de gestionar este proceso, sino que ofrece al docente una información precisa sobre cómo ha sido evaluado cada elemento de su solicitud.

En la convocatoria DOCENTIA 2022 se han presentado 174 alegaciones, de las cuales 16 (9.20%) han resultado admitidas, ya que se habían detectado fallos en la puntuación y 158 (90.80%) denegadas, principalmente debido a que en éstas los docentes alegaban méritos nuevos, lo cual no está contemplado en las bases de la convocatoria.

Las **decisiones adoptadas** con relación a las consecuencias del modelo

Describa las decisiones adoptadas conforme a las consecuencias contempladas en el modelo (promoción, mejora, incentivos económicos...). Para ello, tomando como referencia las consecuencias establecidas en el modelo indique:

- número y porcentaje de profesores con valoración negativa en el programa DOCENTIA que han participado en los planes generales o individualizados de formación

En la convocatoria DOCENTIA 2022, han sido 47 los profesores que han obtenido una calificación de No Favorable. De ellos, únicamente 14 (30%) han participado en cursos de formación del Plan de Formación Permanente del PDI. Estos 14 profesores han recibido, en total, 136 horas de formación (correspondientes a 19 cursos) del citado Plan.

La baja cantidad de horas dedicadas a la formación por parte de los docentes con calificaciones no favorables resalta la importancia de hacer más visible y accesible el Plan de Formación. Esto fomentará una mayor participación y compromiso de los profesores en su desarrollo profesional. La difusión efectiva del Plan de Formación es crucial para incentivar a más docentes a aprovechar las oportunidades de formación disponibles, lo que, a su vez, contribuirá a mejorar la calidad de la actividad docente en nuestra institución y reforzar nuestro compromiso con la mejora continua.

- número y porcentaje de profesores que, por ejemplo, han recibido incentivos económicos, promocionado, recibido un reconocimiento de excelencia, etc. derivados de los resultados de la evaluación. (*utilice tantas cajas de respuestas como consecuencias tenga el modelo*)

Consecuencia 1: El número de profesores que ha recibido incentivo económico ha sido de 365, un 88.59% del total de los evaluados, dado que se otorga incentivo económico a todos aquellos docentes que hayan obtenido informe favorable o superior.

Consecuencia 2: Los docentes que consiguen una calificación Favorable o superior, obtienen la certificación de dicho mérito, que además se muestra públicamente en su perfil web corporativo.

Consecuencia 3: Para todos aquellos profesores que han obtenido la calificación de “Excelente”, se celebra un acto público presidido por el Rector durante las Jornadas de Innovación Docente que se celebra anualmente en el mes de noviembre donde se les otorga un diploma acreditativo. A dichos docentes, se les brinda además la oportunidad de participar en el grupo consultivo del Programa DOCENTIA o en el grupo consultivo de formación del Profesorado, grupos en los que se debaten y proponen las mejoras para la siguiente convocatoria del Programa.

Valore el grado de ejecución de las consecuencias establecidas en el modelo de evaluación y/o planificadas.

El grado de ejecución se puede considerar prácticamente integral, dado que el programa se somete a un riguroso proceso de supervisión constante. Este proceso incluye la implementación de propuestas de mejora tanto internas, provenientes de los miembros del Servicio de Calidad, el Vicerrectorado, los Centros, los Departamentos y por los grupos consultivos; como externas, proporcionadas por el Panel de Expertos Externos. Este enfoque promueve una mejora continua tanto en la plataforma informática como en el contenido sustantivo del programa, permitiendo la inclusión de nuevos campos de estudio y valoración.

La *satisfacción de los agentes implicados*.

Describa las valoraciones de los agentes implicados en el proceso de evaluación sobre el modelo, el proceso de evaluación, los resultados y el informe de evaluación. Indique la tasa de respuesta asociada a cada una de las valoraciones.

En general, el grado de satisfacción con el diseño del programa es alto. Aproximadamente el 78% de los encuestados están de acuerdo o muy de acuerdo en que el periodo de tres años es adecuado para el proceso de evaluación. Hay también una valoración muy positiva (aumentando del 68% al

75% con respecto a la convocatoria anterior) sobre la estructura y composición de los órganos de evaluación, y su adecuación para realizar el proceso de evaluación docente. Igualmente, el porcentaje de docentes que están de acuerdo o muy de acuerdo con que el nuevo diseño del programa mejora el proceso de evaluación aumenta del 57% al 69% en esta convocatoria. Mientras que el porcentaje de los que están satisfechos o muy satisfechos con los incentivos asociados al programa es del 53% con un nivel similar a la convocatoria DOCENTIA 2021.

Con relación a si el nuevo diseño del programa puesto en marcha en esta convocatoria mejora el proceso de evaluación, el 57,6% muestran estar de acuerdo o muy de acuerdo. El aspecto de este bloque, en el que se ha aumentado la satisfacción con los incentivos asociados al programa, ya que el porcentaje de los que están de acuerdo o muy de acuerdo ha subido del 39,1% de la convocatoria pasada (DOCENTIA 2021) a un 53% en DOCENTIA 2021.

La satisfacción con relación al modelo de evaluación es también alta en términos generales. Ha aumentado ligeramente de un 71% al 74% el porcentaje de docentes que considera que la escala de valoración utilizada para discriminar los diferentes niveles en los resultados de evaluación es adecuada, y el 54% considera que el sistema de corrección de la puntuación utilizado permite una evaluación más equilibrada. Ha aumentado notablemente también el grado de satisfacción al consultar sobre si la distribución de la baremación entre las diferentes dimensiones y criterios es adecuada, ya que el número de los que está de acuerdo y muy de acuerdo es ahora del 64% (frente al 53,5% de la convocatoria anterior). Se mantienen niveles similares al preguntar si los umbrales mínimos por dimensión son adecuados, ya que el 50% que consideran que lo son, mientras que un 30,5% contesta con una respuesta neutra (frente a un 51% y 30% en la pasada convocatoria respectivamente).

La valoración global sobre el procedimiento y desarrollo de la convocatoria es también más alta con respecto a la convocatoria anterior. En DOCENTIA 2021, el 70% de los docentes estaba de acuerdo o muy de acuerdo con que la información ofrecida en el baremo (Anexo I) permite conocer adecuadamente el detalle y alcance de los criterios evaluados; actualmente, en DOCENTIA 2022, este porcentaje ha aumentado hasta el 77%. Se mantienen en niveles prácticamente similares la satisfacción con relación a la difusión realizada de la convocatoria (81%) y la satisfacción con respecto a la atención y soporte ofrecido durante las diferentes fases del proceso de la convocatoria (76%), (82% y 77% en DOCENTIA 2021, respectivamente), y aumenta la satisfacción con respecto a la posibilidad de contar con una carga inicial de los datos disponibles en las bases de datos corporativas (que pasa del 73% al 77%). Aumenta notablemente la satisfacción con relación a la aplicación informática disponible para gestionar la convocatoria, del 66% en la convocatoria DOCENTIA 2021 al 81% en la actual convocatoria.

En resumen, un 70% de los docentes manifiesta su satisfacción o alta satisfacción con el programa y la convocatoria. Estos resultados indican que, además del compromiso constante de los docentes, la satisfacción general se incrementa con cada convocatoria.

La **valoración de los resultados** en función de los objetivos del modelo

En conclusión, valore si los objetivos del modelo siguen siendo pertinentes o por el contrario deben modificarse debido a nuevas circunstancias en el contexto de aplicación (cambios normativos, cambios estructurales, etc.).

Las modificaciones implementadas desde la convocatoria anterior, como parte del Plan de Mejora comprometido, han impactado en diversos aspectos de la convocatoria, y parecen estar alineadas con la dirección correcta para lograr un modelo de evaluación más objetivo y ajustado. Estas modificaciones incluyen la introducción de puntuaciones mínimas para alcanzar la calificación "Excelente", lo que ha aumentado la discriminación por dimensión, garantizando así una evaluación más precisa.

Así mismo, es importante destacar que al término de la convocatoria DOCENTIA 2022, EXISTE UN aumento significativo en el número total de docentes que poseen un tramo DOCENTIA vivo, en comparación con la convocatoria anterior. Concretamente, al finalizar la convocatoria de 2021, contábamos con 1,137 docentes reconocidos, mientras que al concluir la convocatoria de 2022, este número ha ascendido a 1,297 docentes, lo que representa un incremento de 160 profesores, equivalente a un 14% más. Este crecimiento evidencia el compromiso y la excelencia docente en nuestra institución y subraya la efectividad de las medidas de mejora implementadas. Como resultado, un mayor número de docentes está recibiendo el incentivo económico, lo que refuerza la pertinencia de los objetivos del modelo de evaluación y su impacto positivo en nuestra comunidad docente.

Estas mejoras refuerzan la pertinencia de los objetivos del modelo de evaluación en respuesta a las circunstancias cambiantes en el contexto de aplicación, lo que contribuye a un enfoque más efectivo y motivador para nuestros docentes.

### Anexo: Mejoras

#### Mejora 1:

Se llevará a cabo una modificación y adelanto en el proceso de solicitud de información a los diversos servicios, con la finalidad de obtener información de mayor calidad para su incorporación en la plataforma de Docentia. El propósito principal es optimizar el procedimiento de solicitud de información esencial para la plataforma de Docentia, lo que resultará en un ahorro significativo en el tiempo de tramitación de solicitudes para los docentes evaluados.

#### Mejora 2:

Implementar elementos de interacción, como botones de aceptación y casillas de verificación (check), que permitan a los solicitantes confirmar y validar la exactitud de la información contenida en su solicitud en la plataforma. Estos elementos se utilizarán para que los solicitantes indiquen su consentimiento explícito en aspectos específicos, como la utilización de las valoraciones docentes presentes en su portal de servicios o la incorporación de datos desde su Plan de Ordenación Docente (POD) de los cursos evaluados. Este enfoque tiene como objetivo optimizar la experiencia de los solicitantes.

#### Mejora 3:

Se llevará a cabo la incorporación de nuevos vídeos explicativos que detallen el proceso de cumplimentación de la solicitud DOCENTIA 2023. Además, se procederá a la actualización del documento de Preguntas Frecuentes (FAQ), con el objetivo de proporcionar información actualizada y detallada sobre el proceso de solicitud. Estas mejoras buscan facilitar y aclarar la experiencia de los solicitantes en la convocatoria DOCENTIA 2023.

#### Mejora 4:

Implementar la función de carga automática de las valoraciones docentes en la plataforma, eliminando la necesidad de cargar manualmente datos desde archivos de Excel. Este enfoque permitirá una gestión más eficiente de las valoraciones docentes al garantizar que se integren directamente en la plataforma, simplificando así el proceso de evaluación.

#### Mejora 5:

Ampliar y fortalecer la campaña de difusión y capacitación destinada a los docentes, con el objetivo de brindarles la oportunidad de revisar previamente toda la información que deberá aparecer en la plataforma, así como de preparar cualquier contenido que deban cargar de forma autónoma.

Esta iniciativa busca garantizar una preparación exhaustiva y eficiente por parte de los docentes, facilitando la revisión y carga de datos en la plataforma.

Mejora 6:

En la próxima convocatoria, se implementará un sistema que permitirá a los solicitantes acceder al cálculo exacto de los días de baja laboral y su transformación en el prorrateo de su carga y fuerza docente. Esto significa que los solicitantes que ingresen información sobre días de baja y el año correspondiente podrán visualizar de manera transparente cómo estos datos se traducen en la distribución de su carga docente y fuerza laboral, brindando una mayor claridad en el proceso.