

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 tienen 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, 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.

El siguiente informe de seguimiento de la certificación del DOCENTIA-UAH se centra en el análisis de la consecución de los objetivos del PEAD y los resultados de la evaluación durante la edición del curso 2019-20. Además, se recogen todos los cambios incorporados y dirigidos a la mejora constante del programa.

Esta es la primera edición tras la Certificación del Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, con entrada en vigor el 13 de noviembre de 2019 y código DOC19UAH/19. De acuerdo con los requerimientos marcados en el PEAD, se ha seguido priorizando la participación en el programa de los profesores en vías de acreditación, que solicitaban su quinquenio docente. La Comisión de Evaluación ha estado integrada en gran parte por profesores con experiencia y un resultado “Excelente” en su última evaluación. Se ha continuado trabajando con los responsables académicos y estudiantes en una concienciación sobre la importancia de mejorar la participación en el PEAD. Al finalizar el proceso se solicitó a todos los profesores implicados su opinión sobre distintos aspectos del programa. Por último, a pesar de la situación sobrevenida por la pandemia por COVID-19, se han cumplido los plazos de tiempo asociados a cada proceso.

Tras la finalización de esta edición consideramos que entre las principales fortalezas del programa DOCENTIA de la UAH cabe destacar:

- El modelo de evaluación está basado en gran medida en el trabajo de reflexión del docente sobre su práctica docente, que realiza en el Autoinforme.
- El procedimiento de evaluación y los informes detallados que emite la Comisión de Evaluación.
- La flexibilidad del modelo, que permite al profesorado en el que concurren circunstancias especiales (i.e. acreditación o mejorar su calificación cuando se ha obtenido un “desfavorable” o favorable”) adelantar su evaluación.
- El reconocimiento de la excelencia docente, y la invitación a participar en las Comisiones de Evaluación del programa DOCENTIA, así como en el Programa de Formación del Profesorado.
- La experiencia en la implantación del programa, que ha ayudado a muchos de los profesionales de la UAH a mejorar su práctica docente mediante la realización de los cursos de formación propuestos, teniendo en cuenta que se han dirigido a mejorar los puntos débiles detectados y al desarrollo de proyectos de innovación docente.
- El trabajo de análisis realizado, durante todo el proceso, por parte del equipo de coordinación del programa y de la comisión de evaluación, que recoge y tiene en cuenta la opinión de los docentes evaluados, los responsables académicos y los estudiantes. Ante cualquier propuesta de mejora, se analizan las posibles soluciones y se plasman en un plan de mejora, que se pone en marcha en las siguientes ediciones. Así, se han ido implementado, entre muchas otras: mejoras en la recogida de información, simplificación en la aplicación del Autoinforme y de las Encuestas Docentes, publicitación de toda la información del programa, y aumento de su capacidad de discriminación.

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

En la edición de DOCENTIA 2019-20 y relacionadas con el trabajo de las comisiones de evaluación, se han implementado las siguientes mejoras:

- (1) Formación de una subcomisión específica para evaluar a los profesores asociados.
- (2) Ampliación de la información proporcionada a los evaluadores de las Encuestas Docentes, incluyéndose en la documentación el análisis de las medias obtenidas en los cinco años evaluados por cada profesor para cada uno de los criterios considerados.
- (3) Mejora en la información proporcionada a los docentes evaluados con respecto al resultado de su evaluación cualitativa. En estos informes se explicitó, además de la valoración general del resultado de la evaluación, los aspectos destacables y/o los puntos con cabida a mejora por cada dimensión de la actividad docente evaluada y de forma conjunta con relación a las distintas fuentes de información.
- (4) Se ha formado un grupo de trabajo con representantes de todas las ramas de conocimiento y representantes sindicales para estudiar los resultados obtenidos, analizar posibles puntos de mejora y plantear posibles pautas de actuación.

Por otra parte, se han seguido aplicando los criterios de asignación de calificación y las modificaciones en el procedimiento de reclamación marcados en el modelo DOCENTIA-UAH certificado. Igualmente, se han continuado desarrollando medidas dirigidas a aumentar la difusión y concienciación sobre el proceso de evaluación del profesorado en la comunidad universitaria, a mejorar la aplicación del Autoinforme y a facilitar la participación en el proceso a los docentes implicados, mediante la elaboración de guías de ayuda, habiéndose mejorado en gran medida la guía de los evaluadores como apoyo a la formación *online* que recibieron en esta edición.

Si bien el PEAD-UAH es un programa de evaluación viable y sostenible, aún tiene margen de mejora. Consideramos que se puede:

- Seguir optimizando la aplicación informática y el volcado automático de la información de los profesores desde las bases de datos institucionales al Autoinforme.
- Continuar trabajando en la concienciación sobre la importancia de evaluar la calidad de la actividad docente, tanto en docentes como en estudiantes.

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.

Para garantizar la visibilidad del Programa DOCENTIA en la web institucional, se siguieron las medidas adoptadas en ediciones anteriores, como incluir un vínculo directo en el apartado “Te interesa” de la página principal de la UAH a la página de DOCENTIA. Adicionalmente, se habilitaron noticias al respecto en el Portal de los docentes. Todas las convocatorias para participar en el proceso, como evaluado o como evaluador, se publicitan a través del Comunic@ institucional, así como de los departamentos. Previamente a estas acciones, en el mes de octubre, se hace pública la secuenciación del procedimiento para la edición del curso correspondiente (cronograma).

La documentación relacionada con el proceso de evaluación y seguimiento se encuentra publicada en la pestaña “Documentación” de la página web sobre el Programa DOCENTIA (<https://www3.uah.es/ice/peadp.html>). En la misma aparece actualizada toda la información requerida por la Fundación, coincidiendo con la contenida en el Documento Marco sobre el DOCENTIA, así como el documento de certificación del programa.

Además, el profesorado que solicitó su evaluación recibió, junto a la comunicación de su aceptación, documentación acerca del Autoinforme y la guía de ayuda para su cumplimentación con los parámetros de valoración y la puntuación para los méritos de formación e innovación docente aplicados. Igualmente, se informó de las fechas de las sesiones informativas sobre el programa en las que podrían participar. En esta edición, se convocaron dos sesiones informativas para el profesorado a las que asistieron un total de 57 docentes. El 80% participaron en la edición de DOCENTIA 2019-20 y, a su vez, representaron el 39,3% de todos los/las profesores/as que se evaluaron. El grado de satisfacción de los docentes evaluados en relación con la información sobre el PEAD y con la disponibilidad en la web de los resultados de las convocatorias anteriores fue muy bueno (ver Anexo 1).

La difusión de los resultados de la convocatoria a través de la página web del Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), así como el reconocimiento en un acto público de la excelencia de la actividad docente de los docentes que recibieron esta calificación son los últimos pasos que se dieron al terminar el proceso.

Igualmente, la certificación del Programa Doctentia UAH fue publicitada a través de “Noticias UAH” y la página web del ICE.

Idoneidad y desempeño de los evaluadores

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.

En esta edición, como en la anterior y, conforme a lo indicado en el Modelo PEAD-UAH certificado, dos comisiones valoraron los expedientes de los profesores que participaron en el programa: la Comisión de Evaluación y la Comisión de Revisión, a la que se dotó de capacidad resolutoria. Además, dentro de la primera comisión se nombró una subcomisión específica para valorar los expedientes de los profesores con figuras contractuales no permanentes.

La Comisión de Evaluación está constituida por docentes voluntarios de la UAH con una experiencia docente de al menos 10 años y una evaluación positiva vigente en el programa DOCENTIA. En la edición actual, 42 docentes se presentaron como voluntarios y 34 fueron seleccionados como vocales de la comisión, aunque dos de ellos cursaron finalmente baja voluntaria en la misma, quedando un total de 32 docentes evaluadores. De estos, el 43,8% (14 docentes) había obtenido un resultado “Excelente” en su última evaluación, el 50% (16 docentes) “Muy Favorable” y el 6,3% (2 docentes) “Favorable”. El 50% contaba con una experiencia de al menos dos años como evaluadores del DOCENTIA-UAH. Se formaron 16 subcomisiones que evaluaron entre 7 y 10 expedientes cada una. Cada subcomisión contó con al menos un evaluador de la rama de conocimiento del evaluado.

Una vez constituida la Comisión de Evaluación, los evaluadores recibieron un curso de formación online para conocer la forma de trabajo, familiarizarse con la documentación (fuentes de información y dimensiones) a analizar y con los informes que debían elaborar. Los evaluadores, antes de comenzar su trabajo, estudian conjuntamente varios casos anónimos de resultados de encuestas docentes e informes de responsables académicos de evaluaciones previas. Posteriormente, se sometieron a una prueba en la que analizaron y valoraron un expediente anonimizado de una edición anterior y recibieron una retroalimentación personalizada a estos análisis por parte del equipo responsable del programa. Además, se les facilitó una guía de ayuda del evaluador y contaron durante todo el proceso con el asesoramiento y apoyo técnico del equipo responsable del DOCENTIA. Consideramos que los cambios introducidos en la formación de la comisión han sido satisfactorios, habiéndose conseguido una mejora sustancial en la elaboración de los informes emitidos en cuanto a la calidad y el detalle del resultado de las evaluaciones incluidos en los mismos.

Como novedad en esta edición se nombró una subcomisión para la evaluación de expedientes de profesores pertenecientes categorías profesionales no permanentes (profesores ayudantes, asociados, asociados de la salud y contratados Ramón y Cajal). Se ajustó el baremo a sus posibilidades de intervención en algunas actividades docentes y, tras ser aprobado por la Comisión de Evaluación, se aplicó siempre que procedió. Al estar estos expedientes concentrados en una misma subcomisión se pudo analizar los condicionantes inicialmente adjudicados a este tipo de profesorado y se constató que no son iguales ni para todas las figuras contractuales citadas ni, dentro de cada una de ellas, por departamento. La aplicación del baremo se ajustó a las circunstancias de cada profesor basándonos en la información facilitada por los responsables académicos y por los propios profesores evaluados en sus autoinformes.

La Comisión de Revisión es la encargada de estudiar las solicitudes de revisión presentadas y de emitir un informe motivado sobre las mismas. Los evaluadores que integran esta comisión son elegidos de entre los miembros de la Comisión de Evaluación con representación de todas las ramas de conocimiento. Una vez aprobada su composición, se hizo pública para conocimiento de la comunidad universitaria. Recibidas las solicitudes de revisión, cada expediente fue estudiado por el/la evaluador/a de la rama de conocimiento correspondiente, quien emitió un informe detallado sobre los puntos reclamados específicamente en cada solicitud.

Queremos resaltar el alto grado de satisfacción (con medias superiores a 9 sobre 10) de los miembros de la Comisión de Evaluación con todos los aspectos organizativos del proceso, incluidas la formación recibida y la forma de trabajo (ver Anexo 2).

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 este apartado, hay que señalar que, a pesar de la obligatoriedad de la evaluación en la UAH, desde las últimas ediciones, el modelo se ha seguido desarrollando de forma sostenible, tanto en lo que se refiere al profesorado que ha formado parte de los comités de evaluación, como a los recursos técnicos, a la planificación temporal y a los resultados finales. La UAH ha contado con los recursos materiales y humanos requeridos para desarrollar el procedimiento según los objetivos previstos y cumpliendo el cronograma establecido. La evidencia puede verse en la página web del DOCENTIA, y es aplicable igualmente a la actual edición 2019-20, en la que se han mantenido los mismos parámetros, objetivos de evaluación y previsiones que en convocatorias anteriores. Cabe destacar el cumplimiento de los plazos de entrega, a pesar de la situación de confinamiento por la pandemia y de que varios miembros de la Comisión de Evaluación se vieron directamente afectados por la Covid 19. Este hecho ha sido muy valorado por los profesores evaluados, tanto en los comentarios literales como con una valoración próxima al 9 sobre 10 (ver Anexo 1).

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.

Consideramos que la información obtenida a partir de las tres fuentes de información empleadas (Autoinforme, Informe de Responsables Académicos y Encuestas Docentes) y de las bases institucionales, se ajusta y permite dar respuesta a los aspectos recogidos en el modelo de evaluación de la UAH. Cada una de las dimensiones de la actividad docente del profesorado evaluada cuenta con información de, al menos, dos fuentes, lo que permite la comparación y una mayor profundidad en el análisis de la valoración.

Las encuestas de los estudiantes¹ deben ser, a juicio de evaluadores y muchos evaluados, la herramienta de valoración de mayor peso. Desde que la encuesta se simplificase hace tres años, el índice de participación del alumnado ha superado el 20% de media en el 55,2% de los grados y en el 63,6% de los másteres, dándose una tasa de participación inferior al 10% en solo 5 grados y 6 másteres². Durante esta edición se ha seguido trabajando en colaboración con el estudiantado para que conozca las implicaciones de su participación en la Encuesta Docente y para la concienciación de la importancia de su opinión en la mejora de la calidad docente en nuestros centros.

Para la mejora de esta fuente de información como herramienta de evaluación se han tomado las siguientes acciones:

- (1) Se ha realizado un análisis conjunto del Vicerrectorado de Gestión de la Calidad y los estudiantes, representados por el equipo directivo del Consejo de Estudiantes de la UAH sobre los ítems incluidos en la encuesta y su adecuación a los requerimientos expresados en el Documento Marco sobre el PEAD de la Fundación Madri+d. Se pretendía mejorar la triangulación de la información obtenida de cada una de las fuentes de información sobre las distintas dimensiones/criterios evaluados. Este trabajo ha dado lugar a un nuevo modelo de cuestionario de la Encuesta Docente, que se pondrá en marcha durante el curso 2020-21.³ El cumplimiento de este objetivo deberá ser evaluado en sucesivas ediciones.
- (2) Se ha proporcionado una información más completa sobre los resultados de las encuestas docentes a la Comisión de Evaluación. Además de la media ponderada obtenida por el docente para toda su docencia y cada una de las asignaturas impartidas, se les ha proporcionado la media obtenida en todas las encuestas docentes para cada criterio de evaluación incluido en las mismas. Esta modificación fue muy bien valorada por los evaluadores ya que les permitió mejorar la triangulación en la valoración por dimensiones de la actividad docente analizada, afectando, además, a una mejora en los informes valorativos emitidos por la Comisión de Evaluación.

En relación a los informes de los responsables académicos, queremos destacar la reunión mantenida entre los distintos responsables académicos y el Vicerrectorado de Gestión de la Calidad para concienciarles sobre la importancia que tiene la información que aportan a través de sus informes para la triangulación con las de las otras fuentes de información, favoreciendo, gracias a la misma, una evaluación más precisa y con capacidad de discriminación en las dimensiones y criterios en los que interviene. Se atendió su demanda de poder consultar los resultados de las encuestas docentes de aquellos profesores de los que requirieran más información, siempre de forma justificada, articulándose un procedimiento de solicitud que posibilitara esto teniendo como marco de acuerdo la ley de protección de datos.

¹ Los resultados de la Encuesta Docente se pueden consultar en: https://www3.uah.es/ice/UTC/encuesta_docente.html

² Los cuestionarios con participación inferior al 10% no son tenidos en cuenta en la evaluación y cuando un profesor carece de encuestas es considerado como "No evaluable".

³ https://www3.uah.es/ice/UTC/documentos/encuestas/encuesta_docente.pdf

La **capacidad de discriminación** del modelo

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

Categorías:	Desfavorable	Favorable	Muy Favorable	Excelente	No Evaluable	Total
Profesores:						
Total Profesores evaluados	5	36	53	23	5	122
% Profesores evaluados	4,1%	29,5%	43,4%	18,9%	4,1%	100%

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 departamentos⁴, según las dimensiones definidas en el modelo (indique el valor promedio en cada dimensión⁵)

Departamento	Responsabilidad Docente (15 sobre 100 pts)	Desempeño Docente (55 sobre 100 pts)	Desarrollo Profesional Docente (30 sobre 100 pts)
Arquitectura	14,4	41,2	14,0
Automática	14,3	45,3	15,7
Biología de Sistemas	12,8	40,5	19,6
Biomedicina y Biotecnología	13,7	43,3	11,5
Ciencias Biomédicas	5,0	16,5	4,1
Ciencias de la Computación	13,8	37,2	20,4
Ciencias de la Educación	15,0	39,5	29,0
Ciencias de la Vida	13,5	43,3	8,4
Ciencias Jurídicas	14,6	47,0	16,4
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	13,5	47,9	11,3
Economía	13,7	43,5	14,3
Economía y Dirección de Empresas	12,6	42,4	10,2
Electrónica	13,9	45,6	22,4
Enfermería y Fisioterapia	15,0	51,0	30,0
Filología Moderna	14,4	46,6	19,7
Filología, Comunicación y Documentación	13,9	44,0	20,1
Física y Matemáticas	11,9	35,1	17,7
Geología, Geografía y Medio Ambiente	15,0	51,0	25,0
Historia y Filosofía	10,5	20,8	6,1
Medicina y Especialidades Médicas	14,2	46,3	12,1
Química Analítica, Quím. Física e Ing. Quím.	12,3	39,5	21,7
Química Orgánica y Química Inorgánica	13,1	32,1	6,8
Teoría de la Señal y Comunicaciones	15,0	49,7	26,3

⁴ La adscripción de los docentes de la UAH se realiza de forma unívoca por departamento, y no por centros. De ahí que exponamos los resultados de las tablas por departamentos.

⁵ Estos datos hacen referencia al Autoinforme

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)

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

Departamento	Categoría:	Desfavorable	Favorable	Muy Favorable	Excelente	No Evaluable	Total
Arquitectura		0	3	2	1	0	6
Automática		0	1	2	0	0	3
Biología de Sistemas		0	3	1	2	0	6
Biomedicina y Biotecnología		0	2	1	1	0	4
Ciencias Biomédicas		2	0	1	0	0	3
Ciencias de la Computación		0	2	4	0	0	6
Ciencias de la Educación		0	0	2	0	0	2
Ciencias de la Vida		0	3	3	0	0	6
Ciencias Jurídicas		0	2	7	1	0	10
Cirugía, CC. Médicas y Sociales		0	1	2	0	4	7
Economía		0	4	4	0	0	8
Economía y Dir. de Empresas		0	3	2	0	0	5
Electrónica		0	1	2	2	0	5
Enfermería y Fisioterapia		0	0	0	1	0	1
Filología Moderna		0	1	5	3	0	9
Filología, Comunic. y Doc.		0	2	6	2	0	10
Física y Matemáticas		2	3	4	1	0	10
Geología, Geogr. y Medio Amb.		0	0	0	1	0	1
Historia y Filosofía		2	1	0	0	0	3
Medicina y Espec. Médicas		0	2	2	2	2	8
Química Ana., Q. Fís. e Ing. Quím		0	2	1	1	0	4
Química Org. y Química Inorg.		0	2	0	0	0	2
Teoría de la Señal y Com.		0	0	1	2	0	3

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)

Figura contractual	Categoría:	Desfavorable	Favorable	Muy Favorable	Excelente	No Evaluable	Total general
Catedrático de Esc. Universitaria		1	0	0	0	0	1
Catedrático de Universidad		1	9	6	2	2	20

Contratado Doctor	2	3	10	5	0	20
Profesor Colaborador	0	1	1	0	0	2
Titular de Escuela Universitaria	0	0	1	1	0	2
Titular de Universidad	2	21	24	11	1	59
Asociado	0	1	4	0	0	5
Asociado en CC. de la Salud	0	0	1	1	3	5
Ayudante Doctor	0	3	4	0	0	7
Ramón y Cajal	0	0	1	0	0	1

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 departamentos y figuras de profesorado.

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

Figura contractual:	Cat. Escu. Univ.	Cat. Univ.	Contr. Doctor	Prof. Colab.	Titular Escu. Univ.	Titular Univ.	Asociado	As. CC. Salud	Ayu. Dr.	Ram. y Cajal	Total
Arquitectura	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Automática	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biología de Sistemas	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Biomedicina y Biotecnol.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
CC. Biomédicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC. de la Computación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC. de la Educación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC de la Vida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC Jurídicas	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Cirug., CC Méd. y Soc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economía y Dir. de Empr.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Electrónica	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Enfermería y Fisioterapia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Filología Moderna	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	3
Filol., Com. y Docum.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Física y Matemáticas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Geol., Geogr. y Med. Amb.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Historia y Filosofía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medicina y Esp. Médicas	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
Quí.An.,Quí.Fís. e Ing.Quí	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Quí. Org. Y Quí. Inorg.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Teoría de la Señal y Com.	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2

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

Para garantizar la discriminación de la calificación del grado de desempeño docente del profesorado, se continuaron manejando las cuatro categorías previamente establecidas: Desfavorable, Favorable, Muy Favorable y Excelente. Asimismo, se aplicaron los criterios de asignación de la valoración, tanto global como individual (referidos al Autoinforme, al Informe de Responsable Académicos y a los Resultados de Encuestas de Estudiantes) desarrollados en el modelo.

En esta edición, se continúa discriminando mejor entre las categorías de “Favorable” y “Muy Favorable”, incrementándose ligeramente el peso que han adquirido, respecto a cursos pasados, los docentes evaluados como “Excelentes”. Esto puede deberse a que el 73,9 % de estos profesores (17 de los 23 con este resultado) ya se había evaluado previamente con resultados “Muy Favorable” o “Excelente”, para el 52,9% y el 47,2% de estos docentes respectivamente. Por otra parte, el 55,7% de los participantes disponían de excelentes resultados en las encuestas docentes, lo que ha motivado unos mejores resultados de la evaluación en esta edición.

En la Tabla 2 se solicita el valor promedio en cada dimensión. En el PEAD-UAH solo se adjudican valores numéricos al Autoinforme por lo que los datos incluidos en la tabla se refieren al mismo. A pesar de ser la fuente de información de mayor utilidad y peso en la valoración final de la actividad docente de cada profesor, es necesario aclarar que todos los datos que cada docente incluye en el mismo son contrastados, además de con las evidencias que facilita el profesor, con la información obtenida de las bases de datos institucionales, los informes de responsables académicos y las encuestas de los estudiantes. Por tanto, el poder de discriminación del modelo depende de la conjunción de los resultados de todas las fuentes de información.

En la Tabla 3 no se pueden extraer conclusiones definitorias porque el número de docentes evaluados por departamento y en esta edición está muy repartido (de 1 a 10) y, por otro lado, el número de profesores por departamento es muy dispar. Estos resultados podrían variar en otras ediciones. Aun así y en esta edición, los departamentos con mejores resultados cuentan con un profesorado que desarrolla múltiples proyectos de innovación. Los departamentos en los que se han obtenido resultados más bajos suelen corresponder con aquellos que imparten asignaturas con un elevado grado de dificultad asociado, generalmente, en los primeros cursos. Por último, algo que se aprecia también en la Tabla 4, los departamentos con profesores “no evaluables” se nutren en gran número de profesorado asociados en ciencias de la salud. En este caso el resultado se debe a la falta de encuestas docentes. Se están buscando fórmulas alternativas al método habitual de distribución de las encuestas al estudiantado en este colectivo.

En la Tabla 4, además de lo anteriormente comentado, las valoraciones más bajas se corresponden con figuras contractuales permanentes y suelen ser docentes que no cuidan la cumplimentación del Autoinforme con resultados de encuestas pobres. Del otro lado, muchas de las valoraciones más elevadas se corresponden con docentes que están en vías de acreditación o piensan en una futura acreditación, por tanto, se preparan para afrontar la misma formándose como docentes e investigando en docencia. Dentro de este colectivo y en el caso de los ayudantes doctores, la valoración es menor, lo que puede estar condicionado porque solicitan la evaluación de su actividad docente por periodos más cortos (2 o 3 cursos).

La distribución de la excelencia por departamentos y figuras contractuales (Tabla 5) aparece muy dispersa y solo en el caso de los contratados doctores, donde el 20% de los mismos han obtenido ese resultado, podría decirse que esto está relacionado con estar inmersos en procesos de acreditación (véase Las decisiones adoptadas – Consecuencia 3, pág. 15)

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.

Consideramos que en el modelo DOCENTIA-UAH aparecen bien concretadas tanto las dimensiones a evaluar como los indicadores que se utilizan.

En relación con la evaluación del profesorado no permanente, aunque siempre se ha tenido en cuenta el tipo de docencia que imparten y los condicionantes de sus contratos, con el fin de avanzar en la adaptación del modelo a la evaluación de su actividad docente, se ha creado en esta edición una subcomisión específica encargada de evaluar los expedientes de estos profesores. Esta comisión ha aplicado los baremos a estos profesores teniendo en cuenta las particularidades de cada figura contractual y el departamento en el que desempeñaban su labor docente. En este sentido, han sido fundamentales los informes de responsables académicos que, para todos estos casos, fueron correctamente cumplimentados, indicándose, siempre que procedía para un determinado docente, la imposibilidad de actuar en actividades de coordinación o revisión de guías docentes, entre otras cuestiones valoradas.

En previsión de un aumento en las solicitudes de participación en el programa Docentia, es necesario realizar un estudio pormenorizado de las diferencias entre las responsabilidades docentes que pueden asumir estas figuras contractuales en cada departamento y así ajustar el modelo general de evaluación y/o el baremo a estas realidades docentes.

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, según centros o departamentos.

Hasta la fecha, se ha realizado una o más evaluaciones de la actividad docente de 811 profesores/as (1.119 evaluaciones en total). Considerando solo los docentes que forman actualmente parte de la plantilla de la UAH, 757 de ellos han sido evaluados. Si consideramos, de entre estos docentes, solamente los que son personal permanente de la UAH, 690 de ellos han sido evaluados, lo que supone el 82,7% del total de esas categorías laborales.⁶ El porcentaje de profesores no permanentes evaluados al final de esta edición varía

⁶ Catedrático de Escuela Universitaria, Catedrático de Universidad, Contratado Doctor, Profesor Colaborador, Titular de Escuela Universitaria y Titular de Universidad.

según la figura contractual: 23,5% para los Ayudantes Doctores, 7,9% para Asociados y 4,0% para Asociados en Ciencias de la Salud.

En lo que respecta al curso 2019-20, de los 122 participantes, solo 117 docentes fueron finalmente evaluados/as, 50 de ellos por primera vez. El número de docentes que debían participar en la campaña 2019-20 para mantener vigente la evaluación de su actividad docente asciende a 48, lo que supone el 41% de los participantes.

En relación a la vinculación del DOCENTIA con la evaluación de los tramos docentes (quinquenios),⁷ un total de 161 docentes solicitaron un quinquenio, de los que el 86,3% (139) participaron en el programa de evaluación o tenía una evaluación activa, siendo eximidos de participar 10 docentes (el 6,2%).

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

Departamento	Prof. evaluado	Prof. evaluable	Prof. permanente	Prof. no permanente	Total prof.
Arquitectura	30	68	24	44	68
Automática	42	55	41	14	55
Biología de Sistemas	30	45	34	11	45
Biomedicina y Biotecnología	24	43	31	12	43
Ciencias Biomédicas	25	68	29	39	68
Ciencias de la Computación	39	60	41	19	60
Ciencias de la Educación	24	68	26	42	68
Ciencias de la Vida	36	46	43	3	46
Ciencias Jurídicas	45	84	54	30	84
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	28	151	27	124	151
Economía	43	76	47	29	76
Economía y Dirección de Empresas	32	100	36	64	100
Electrónica	47	52	49	3	52
Enfermería y Fisioterapia	24	158	21	137	158
Filología Moderna	41	72	45	27	72
Filología, Comunicación y Documentación	34	66	42	24	66
Física y Matemáticas	38	63	42	21	63
Geología, Geografía y Medio Ambiente	20	40	26	14	40
Historia y Filosofía	30	39	37	2	39
Medicina y Especialidades Médicas	29	230	24	206	230
Quím. Anal., Quím. Física e Ing. Quím.	29	44	34	10	44
Química Orgánica y Química Inorgánica	26	39	34	5	39
Teoría de la Señal y Comunicaciones	41	52	47	5	52

⁷ La obligatoriedad del DOCENTIA-UAH mediante su vinculación a los quinquenios se inició el curso 2015-16.

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.

Figura contractual	Profesorado evaluado	Profesorado evaluable	Total profesorado
Catedrático de Escuela Universitaria	6	6	6
Catedrático de Universidad	136	204	204
Profesor Contratado Doctor	86	93	93
Profesor Colaborador	12	13	13
Profesor Titular de Escuela Universitaria	27	32	32
Profesor Titular de Universidad	423	486	486
Profesor Asociado	26	328	328
Profesor Asociado de C.C. de Salud	17	430	430
Profesor Ayudante Doctor	20	85	85
Otro personal docente	4	42	42

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

En esta edición se atendieron 23 reclamaciones sobre los resultados de la evaluación. Cada una de ellas fue analizada por el/la evaluador/a de la rama de conocimiento correspondiente que emitió un informe detallado sobre los puntos reclamados específicamente en cada solicitud y lo elevó a la Comisión de Revisión para su aprobación. Un total de 8 reclamaciones resultaron favorablemente resueltas, en su mayoría por acompañarse de evidencias que, o no se podían consultar en la documentación original (enlaces, por ejemplo), o eran complementarias, y también porque fundamentaban las alegaciones.

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

A todos los profesores en los que se detecta algún punto de mejora vía formación, se les invita a participar en el Programa de Formación del Profesorado (PFP). Este curso ha sido muy especial y, dada la necesidad de adaptar la docencia para ser impartida online durante el confinamiento, el PFP ha incorporado múltiples acciones docentes destinadas a reforzar las competencias digitales del profesorado en general. Aunque la demanda de participación en estos cursos se ha quintuplicado, se han priorizado las solicitudes de los profesores con resultados en la evaluación de su actividad docente "Favorable" o "Desfavorable".

Desde que los profesores recibieran el resultado de la valoración de su actividad docente en el mes de junio, tanto el 50% de los que obtuvieron “Desfavorable” como “Favorable” han participado en cursos ofertados por el PFD desde julio de 2020 a enero de 2021 (de 1 a 6 cursos por docente, con una media de 2,6 cursos por profesor).

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

1. A los profesores que obtuvieron resultado de “Excelente” se les hizo un reconocimiento de su labor docente.

2. Entre los 76 profesores con resultados “Muy Favorable” o “Excelente” en esta edición, 13 han entrado a formar parte de la Comisión de Evaluación el Programa Docencia en la edición 2020-21; en concreto un 11% de los todos los “Muy Favorables” y un 30% de los “Excelentes” se han incorporado o reincorporado a la Comisión de Evaluación.

3. Entre el 1 septiembre de 2019 y el 1 de agosto de 2020 han promocionado un total de 45 docentes. De ellos, solo un 58,7% (27 docentes) habían participado alguna vez en el PEAD. De los que sí han participado, el 81% han obtenido resultados “Muy Favorables” o “Destacado”, por lo que la utilidad del PEAD, de cara a la acreditación y promoción, consideramos que está cumplida.

Centrándonos en la edición 2019-20, un total 32 docentes alegaron estar inmersos en un proceso de acreditación (26% de los participantes). Los resultados que obtuvieron en su evaluación fueron mejores en comparación con las del resto del profesorado. Así, el promedio de la valoración del Autoinforme es superior entre los que alegaron estar inmersos en un proceso de acreditación (75,6 puntos en una escala de 0 a 100), que entre los que no alegaron esa circunstancia a la hora de solicitar participar en el PEAD (69,2 puntos) y, en relación al resultado definitivo, obtuvieron mayor porcentaje de evaluaciones “Muy Favorables” y “Excelentes” (50,0% y 18,8% entre los primeros, frente al 40,0% y el 15,6% entre los segundos). La trascendencia de estos resultados en las futuras acreditaciones y promociones de estos profesores queda pendiente de valoración.

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

Consideramos que el grado de ejecución de las consecuencias establecidas o planificadas en el PEAD-UAH ha sido, en líneas generales, adecuado. Se ha continuado con las medidas adoptadas en ediciones anteriores en lo que respecta a la promoción, concesión de quinquenios y premios de excelencia. Además, se ha hecho

efectiva la vinculación de la coordinación de los grupos de innovación docente, tanto a la condición de “Excelencia” de los mismos como al resultado obtenido en el DOCENTIA de sus miembros y a su vigencia.⁸

En cuanto al Plan de Formación del Profesorado y su vinculación con la mejora de la calidad docente, se continúa indagando sobre las dimensiones evaluadas que necesitan ser reforzadas mediante formación a nivel general y, especialmente, para los docentes que obtengan resultados “Desfavorable” y “Favorable”. Dada la necesidad de adaptar la docencia para ser impartida *online* durante el confinamiento, este objetivo ha quedado interrumpido y la mayoría de los cursos se han dirigido a optimizar el manejo de las herramientas de la plataforma universitaria y a reforzar el desarrollo de competencias digitales para todos los docentes en general. Sin embargo, y como ya se ha comentado, se ha priorizado la participación de estos docentes en los cursos ofertados.

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.

Como en el curso anterior, se ha valorado el grado de satisfacción de todos los agentes implicados en el programa mediante una encuesta. La tasa de respuesta fue elevada en todos los colectivos consultados: 84,4% de los docentes participantes, 100% de los evaluadores y 81,3% de los responsables académicos (82,6% en departamentos y 77,8% en centros). El grado de satisfacción se valoró en una escala de 0 a 10.

- Los resultados en la encuesta de **satisfacción de los docentes participantes** en la evaluación de su actividad docente se muestra en el Anexo 1. Las preguntas que obtuvieron mejores valoraciones (superiores a 8 puntos en una escala de 0 a 10) fueron la información ofrecida sobre todo el proceso (9,0), el plazo de recepción de los informes de evaluación (8,7), la resolución de dudas por parte de la UTC (8,7) la resolución de problemas e incidencias (8,6), la disponibilidad de los resultados de convocatorias anteriores en la web (8,6) y la adecuación del plazo para cumplimentar el Autoinforme (8,4). La facilidad de cumplimentación del formulario de solicitud, la sencillez de la aplicación para cumplimentar el Autoinforme y la utilidad de los informes de evaluación recibidos se consideraron adecuados (7,1 puntos en los 3 casos). La satisfacción con los instrumentos utilizados como fuente de información fueron aceptables (6,7 puntos). El ítem peor valorado resultó ser el sistema de reclamaciones y solicitudes de revisión o ampliación de la información (5,6 y una desviación estándar de 4,2), pregunta contestada solo por los docentes que reclamaron, y de los que en ocho casos obtuvieron un resultado positivo. Comparando con la edición pasada, el grado de satisfacción con el sistema de reclamaciones ha aumentado, lo que se relaciona con un mayor número de resoluciones positivas y, muy probablemente, con el mayor detalle incluido en el informe recibido sobre su resultado.

⁸ https://www3.uah.es/ice/ID/documentos/reglamento_gid.pdf.

- De, los 30 participantes que realizaron comentarios sobre la aplicación informática la mitad se expresó en términos positivos, en particular destacando las mejoras respecto a convocatorias anteriores, y la otra mitad se mostró crítica con ella, en especial con lo poco amigable e intuitiva que resulta.
- Con relación al proceso mismo del PEAD-UAH, 47 participantes realizaron alguna sugerencia:
 - El 23,4% de esos comentarios se referían al Autoinforme, destacando la necesidad de aumentar o disminuir el peso a algunas cuestiones y a que su cumplimentación exige mucho tiempo al docente que lo quiere hacer bien. Otros docentes consideran que el esfuerzo les es muy productivo.
 - Un 21,3% se refirió a distintos aspectos de las encuestas de los estudiantes, señalándolas como el punto más débil del sistema de evaluación por las bajas tasas de respuesta, añadiendo que el docente no debe asumir la responsabilidad de procurar que esa tasa sea elevada o que el peso que tienen en el proceso de evaluación en su conjunto es demasiado elevado. Por el contrario, otros opinaron que deberían tener mayor peso en la valoración final.
 - El 8,5% indicó algún aspecto mejorable en la información recopilada a través de los Informes de Responsables Académicos.
 - Sin embargo, la mayor cantidad de comentarios (46,8%) se refirieron al programa en global, señalando sus aspectos positivos y detallando aquellas cuestiones que podrían mejorar.
- Los resultados de la encuesta de **satisfacción de los miembros de la Comisión de Evaluación** (Anexo 2) fueron muy buenos en todas las preguntas referidas a la organización del proceso de evaluación (todos los ítems de satisfacción obtienen puntuaciones por encima de 9). El resto de las respuestas indicaron un grado de satisfacción variable en función de los apartados consultados.
 - El Autoinforme resultó ser la fuente de información mejor valorada (8,6). La guía de ayuda del evaluador, incluida por segunda vez, se consideró muy útil (9,2), y los criterios de evaluación adecuados, claros y fáciles de aplicar (8,2). Entre los comentarios destacan la necesidad de revisar los pesos de las distintas preguntas del Autoinforme, algunas dificultades a la hora de evaluarlo y la posible dificultad que puedan tener los docentes a la hora de entender la información que se les solicita.
 - En cuanto a las encuestas de los estudiantes, los evaluadores consideraron buena esta herramienta para evaluar la actividad docente y la difusión que se está realizando de la encuesta docente (7,8 y 6,0, respectivamente). Como comentario con mayor coincidencia destacaron que, aunque debería ser la herramienta de valoración más importante, la poca participación en algunos casos las hace solo orientativas, por lo que se propone hacerlas de cumplimentación obligatoria. También se señala que el peso que tiene este instrumento de medida en el sistema en conjunto debería revisarse, aunque con disparidad de opiniones en el sentido de que algunos consideran que debieran pesar más (si se dispone de resultados significativos) y otros menos.
 - Con relación a los informes de Responsables Académicos, todos coincidieron en que es la herramienta que menos información aporta, ya que en algún caso son informes neutros y con el mismo contenido para todos. Además, señalaron la posibilidad de rediseñar su contenido para que

puedan aportar algo más de información objetiva sobre la actividad de los docentes evaluados. Aun así, algunos de los evaluadores veteranos indican que en algunos departamentos y centros se va apreciando una mayor implicación en el proceso.

- Los resultados en la **encuesta de satisfacción de los/as Responsables Académicos** (Anexos 3.a y 3.b) fueron diferentes, dependiendo de si se trataba de responsables de departamentos o de centros:

- Los departamentos valoraron de forma más positiva todos los ítems contenidos en el cuestionario a excepción del referido a la conveniencia de que el informe sea refrendado por la Junta de Centro (7,5 puntos) o el Consejo de Departamento (7,3 puntos). En los demás apartados, como decimos, la valoración otorgada por los responsables de departamento es superior a la de los de centro, en especial en el nivel de implicación en la cumplimentación del informe (8,9 puntos en los departamentos frente a los 7,1 de los centros) y la carga de trabajo que ha supuesto la cumplimentación del informe (7,1 puntos en los departamentos frente a 6,0 en los centros).
- En ambos casos, el aspecto peor valorado es la adecuación del Informe de Responsables Académicos como herramienta de evaluación del profesorado (5,2 puntos en los departamentos y 5,0 en los centros).
- Como comentarios a destacar, ambos tipos de Responsables Académicos coinciden en que no disponen de evidencias para el cumplimiento de algunas de las respuestas que tienen que aportar, salvo que haya incumplimientos del trabajo del docente o valoraciones meritorias. También se señala que el hecho de que el contenido de los informes se tenga que compartir con los docentes evaluados y hacer público en la Junta de Centro o el Consejo de Departamento le resta objetividad a los mismos.

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.).

Consideramos que se han conseguido los objetivos del modelo del programa DOCENTIA-UAH:

a- Las modificaciones en los baremos del Autoinforme en el modelo certificado y el tratamiento de los resultados de las Encuestas Docentes han permitido aumentar la capacidad discriminativa del programa.

b- Dado que está aumentando la participación de profesores con figuras contractuales no permanentes en el Programa Docentia, es necesario realizar una adaptación del modelo y el baremo aplicado a las características de la labor docente de estos profesores. La experiencia adquirida gracias a la subcomisión específica para evaluar a estas categorías de profesorado durante esta edición del Docentia será de gran ayuda para futuras evaluaciones.

c- Con relación a la simplificación del proceso de revisión, el modo de actuación de la Comisión de Revisión ha resultado mucho más fluido. Además, y comparando con la edición anterior, el grado de satisfacción ha

aumentado, lo que probablemente se deba a dos factores: un mayor número de resoluciones positivas y el informe más detallado que han recibido.

d- Entre el 1 de septiembre de 2019 y el 31 de agosto de 2020 han promocionado un total de 46 docentes. De ellos, solo un 58,7% (27 docentes) habían participado alguna vez en el PEAD. Entre los docentes que sí han participado, el 81,5% han obtenido resultados “Muy Favorable” o “Destacado” por lo que la utilidad del PEAD, de cara a la acreditación y promoción, está cumplida.

e- A los profesores que obtuvieron como resultado “Excelente” se les hizo un reconocimiento de su labor docente, y el 30,4% se han presentado voluntarios para formar parte de la Comisión de Evaluación del Programa Docencia del curso 2020-21.

f- Con el 82,7% del profesorado permanente evaluado ya en la edición DOCENTIA 2019-20 se tiene un buen encuadre de la calidad del profesorado de la UAH que, en general, es buena o muy buena. Dado que la vinculación a los quinquenios no afecta a todo el profesorado, en concreto a los que cuentan con mayor antigüedad como docentes, y que determinados/as profesores/as están exentos de la obligatoriedad de participar en el PEAD, es difícil conseguir que el 100% del profesorado permanente sea evaluado. Habría que buscar otras fórmulas que propiciasen acercarse al máximo posible. Por otra parte, es importante aumentar la participación del profesorado no permanente que haya impartido docencia durante cinco años consecutivos.

Por tanto, consideramos que se han cumplido los objetivos previstos en el modelo y que el sistema ha mejorado y estamos muy satisfechos, sobre todo, dada la situación vivida con una adaptación inmediata de un proceso presencial en un 90% a online, incluida la formación de los evaluadores. Seguimos trabajando incesantemente en hacer llegar a todos los implicados la importancia de la evaluación de la calidad docente y su participación en el programa para continuar mejorando.

ANEXOS

ANEXO 1: Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Profesorado Participante. Curso 2019-20

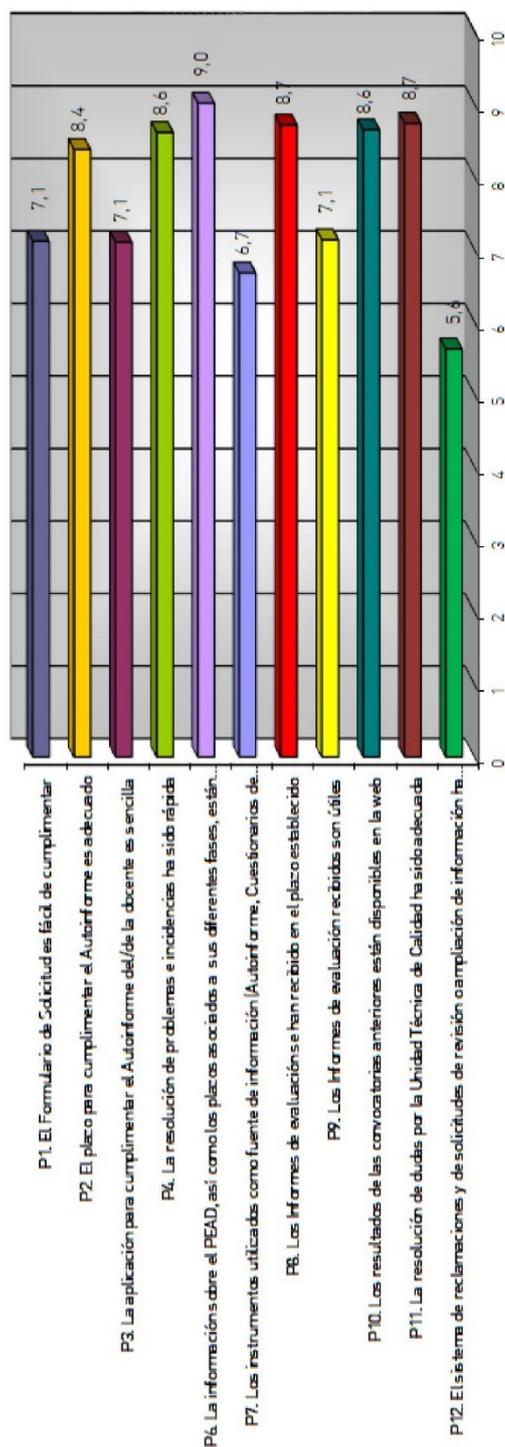
EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El Formulario de Solicitud es fácil de cumplimentar	7,1	2,7	102	1	10
P2. El plazo para cumplimentar el Autoinforme es adecuado	8,4	2,0	102	1	10
P3. La aplicación para cumplimentar el Autoinforme del/de la docente es sencilla	7,1	2,5	102	0	10
P4. La resolución de problemas e incidencias ha sido rápida	8,6	2,1	69	0	10
P5. Comentarios y/o sugerencias sobre las aplicaciones informáticas. (Ver Anexo de Comentarios y sugerencias).					
P6. La información sobre el PEAD, así como los plazos asociados a sus diferentes fases, están disponibles y pueden ser consultados	9,0	1,4	91	1	10
P7. Los instrumentos utilizados como fuente de información (Autoinforme, Cuestionarios de Estudiantes, Informe de Responsables Académicos) son adecuados	6,7	2,8	94	0	10
P8. Los Informes de evaluación se han recibido en el plazo establecido	8,7	2,1	86	0	10
P9. Los Informes de evaluación recibidos son útiles	7,1	3,1	93	0	10
P10. Los resultados de las convocatorias anteriores están disponibles en la web	8,6	2,2	45	1	10
P11. La resolución de dudas por la Unidad Técnica de Calidad ha sido adecuada	8,7	2,4	68	0	10
P12. El sistema de reclamaciones y de solicitudes de revisión o ampliación de información ha sido eficaz	5,6	4,2	16	0	10
P13. Comentarios y/o sugerencias sobre el Programa de Evaluación de la Actividad Docente en sí: (Ver Anexo de Comentarios y sugerencias).					

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)



ANEXO 2: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de miembros de la Comisión de Evaluación de DOCENTIA. Curso 2019-20.

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - ENCUESTA A EVALUADORES

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

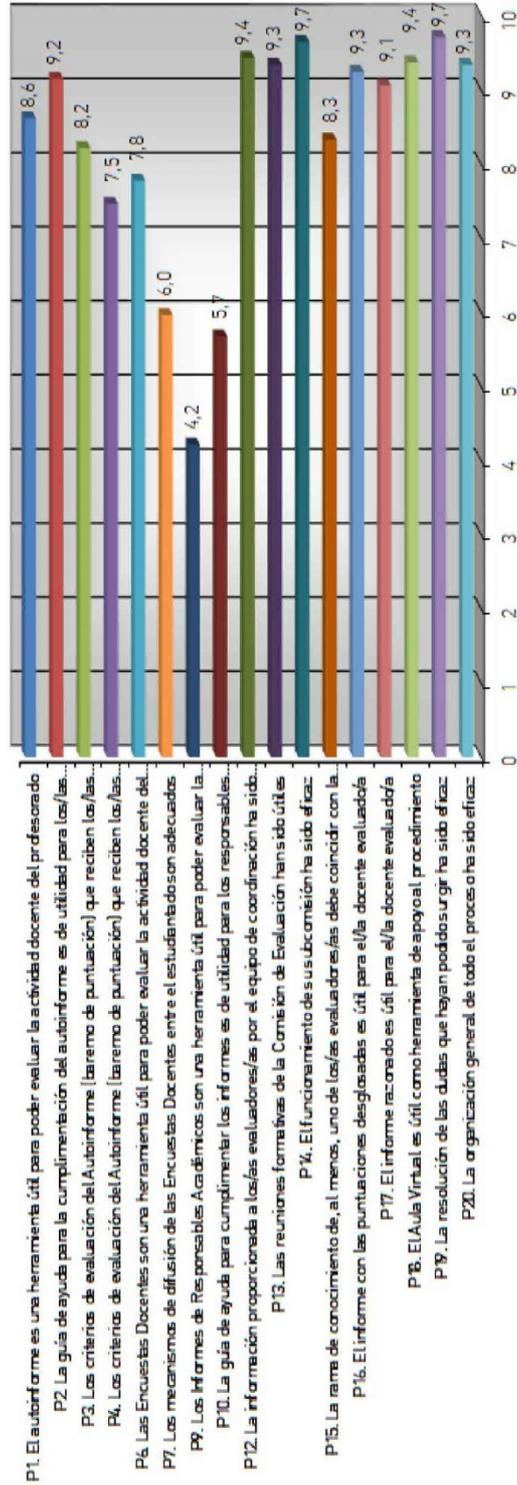
	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El autoinforme es una herramienta útil para poder evaluar la actividad docente del profesorado	8,6	1,1	32	6	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del autoinforme es de utilidad para los/las docentes evaluados/as	9,2	0,9	32	7	10
P3. Los criterios de evaluación del Autoinforme (baremo de puntuación) que reciben los/las evaluadores/as son claros y fácilmente aplicables	8,2	1,6	32	2	10
P4. Los criterios de evaluación del Autoinforme (baremo de puntuación) que reciben los/las evaluadores/as son los adecuados para valorar la calidad de la docencia	7,5	1,5	32	4	10
P5. Observaciones sobre el Autoinforme (preguntas cuya redacción o puntuación pueden mejorarse, o puntos fuertes y débiles):	(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias.)				
P6. Las Encuestas Docentes son una herramienta útil para poder evaluar la actividad docente del profesorado	7,8	1,9	32	2	10
P7. Los mecanismos de difusión de las Encuestas Docentes entre el estudiantado son adecuados	6,0	2,5	30	1	9
P8. Observaciones sobre las Encuestas Docentes (puntos fuertes y débiles, el baremo de las encuestas, sugerencias de mejora, etc.):	(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias.)				
P9. Los informes de Responsables Académicos son una herramienta útil para poder evaluar la actividad docente del profesorado	4,2	2,5	32	0	8
P10. La guía de ayuda para cumplimentar los informes es de utilidad para los responsables académicos	5,7	2,7	25	0	10
P11. Observaciones sobre los Informes de Responsables Académicos/as (puntos fuertes y débiles, información que se solicita, ...):	(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias.)				
P12. La información proporcionada a los/as evaluadores/as por el equipo de coordinación ha sido adecuada	9,4	1,0	32	6	10
P13. Las reuniones formativas de la Comisión de Evaluación han sido útiles	9,3	0,9	29	6	10
P14. El funcionamiento de su subcomisión ha sido eficaz	9,7	0,6	32	8	10
P15. La rama de conocimiento de, al menos, uno de los/as evaluadores/as debe coincidir con la de los/las docentes evaluados	8,3	2,6	30	0	10
P16. El informe con las puntuaciones desglosadas es útil para el/la docente evaluado/a	9,3	1,1	32	5	10
P17. El informe razonado es útil para el/la docente evaluado/a	9,1	0,9	31	7	10
P18. El Aula Virtual es útil como herramienta de apoyo al procedimiento	9,4	1,0	32	6	10
P19. La resolución de las dudas que hayan podido surgir ha sido eficaz	9,7	0,5	32	8	10
P20. La organización general de todo el proceso ha sido eficaz	9,3	0,8	32	7	10
P21. Observaciones sobre el procedimiento en general:	(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias.)				

Unidad Técnica de Calidad-ICE

Universidad de Alcalá

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - ENCUESTA A EVALUADORES

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)



ANEXO 3.a: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de Responsables Académicos-Resultados Agregados. Curso 2019-20

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - RESPONSABLES ACADÉMICOS (agrupado)

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

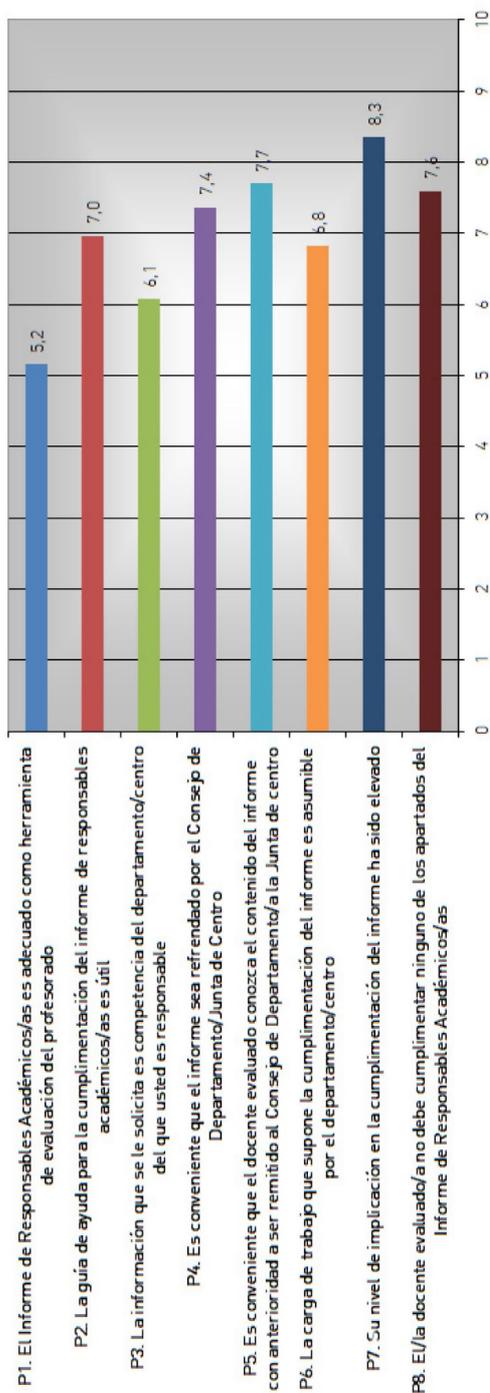
Direcciones de departamentos y centros, conjuntamente:

	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado	5,2	3,0	26	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	7,0	2,5	26	1	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento/centro del que usted es responsable	6,1	3,1	26	0	10
P4. Es conveniente que el informe sea reírendado por el Consejo de Departamento/la Junta de Centro	7,4	3,8	19	0	10
P5. Es conveniente que el docente evaluado conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido al Consejo de Departamento/la Junta de Centro	7,7	3,3	20	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento/centro	6,8	3,2	22	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	8,3	2,6	23	0	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados el Informe de Responsables Académicos/as	7,6	3,2	22	0	10

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - RESPONSABLES ACADÉMICOS (agrupado)

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

Direcciones de departamentos y centros, conjuntamente:



ANEXO 3.b: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de Responsables Académicos- Resultados Desagregados por Departamentos y Centros. Curso 2019-20

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - RESPONSABLES ACADÉMICOS

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

Direcciones de departamentos:

	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado.	5,2	2,9	19	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	7,0	2,3	19	3	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento del que usted es responsable	6,2	3,2	19	0	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por el Consejo de Departamento	7,3	3,8	13	0	10
P5. Es conveniente que el docente evaluado conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido al Consejo de Departamento	7,8	3,4	13	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento	7,1	3,4	16	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	8,9	1,8	16	4	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	7,6	3,3	16	0	10

P9. Observaciones sobre los Informes de Responsables Académicos/as (por ejemplo, puntos fuertes y débiles, conveniencia de información que se solicita, redacción de las preguntas y sugerencias de mejora en general):
(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias).

Direcciones de centros:

	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado	5,0	3,5	7	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	6,9	3,1	7	1	10
P3. La información que se le solicita es competencia del centro del que usted es responsable	5,9	3,2	7	1	9
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por la Junta de Centro	7,5	4,2	6	0	10
P5. Es conveniente que el/la docente evaluado/a conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido a la Junta de Centro	7,4	3,3	7	1	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el centro	6,0	2,8	6	1	9
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	7,1	3,8	7	0	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	7,5	3,4	6	1	10

P9. Observaciones sobre los Informes de Responsables Académicos/as (por ejemplo, puntos fuertes y débiles, conveniencia de información que se solicita, redacción de las preguntas y sugerencias de mejora en general):
(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias).

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2019-20 - RESPONSABLES ACADÉMICOS

ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)

Direcciones de departamentos:

