

Vicerrectorado de Gestión de la Calidad

Programa de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado (DOCENTIA)

Informe de Seguimiento de la Certificación Curso 2021-22



Universidad
de Alcalá



ANIVERSARIO
PATRIMONIO
MUNDIAL

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.

En este informe de seguimiento de la certificación del DOCENTIA-UAH se analizan la consecución de los objetivos del Programa de evaluación de la Actividad Docente (PEAD) y los resultados de la evaluación durante la edición del curso 2021-22. Además, se recogen todos los cambios incorporados y dirigidos a la mejora constante del programa.

Esta es la tercera edición de 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. Se ha seguido priorizando la participación en el programa de los profesores en vías de acreditación y 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 responsables académicos y estudiantes en una concienciación sobre la importancia de mejorar la participación en el PEAD y la Encuesta Docente. Al finalizar el proceso, se solicitó a todos los agentes implicados (docentes participantes, responsables académicos y componentes de la Comisión de evaluación) su opinión sobre distintos aspectos del programa. Por último, 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 programa se encuentra incorporado y alineado con el plan estratégico de la UAH
- El modelo de evaluación está basado en gran medida en la reflexión que el docente realiza sobre su práctica docente en el Autoinforme, exigida, incluso, para la valoración del encargo docente.
- El alto grado de participación de PDI debido a su vinculación con el quinquenio
- El procedimiento de evaluación y los informes detallados que emite la Comisión de Evaluación.
- La flexibilidad del modelo, que permite adelantar su evaluación al profesorado en el que concurren circunstancias especiales (i.e. acreditación o mejorar su calificación cuando se ha obtenido una valoración de "Desfavorable" o de "Favorable").
- 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 y la implementación de lo aprendido en sus clases.
- El trabajo de análisis realizado, durante todo el proceso, por parte del equipo de coordinación del programa y el Grupo de Trabajo Docentia que recoge y tiene en cuenta la opinión de los docentes evaluado/as y los evaluadores/ras, 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 siguientes ediciones.

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

En la edición de DOCENTIA 2021-22 y relacionadas con el trabajo de las comisiones de evaluación, se han implementado las siguientes mejoras:

1. Se han mantenido sesiones informativas sobre el PEAD específicas para las figuras contractuales no permanentes, especialmente para Profesores Asociados en Ciencias de la Salud (ACCSS)
2. Se han arbitrado mecanismos recopilación de encuestas docentes en profesores ACCSS que mostraron un gran interés en la evaluación de su actividad docente y carecían de tales evidencias.
3. Se ha mejorado la formación de los evaluadores, con un mayor número de sesiones, varias dedicadas al estudio de casos de cada una de las herramientas y de un caso completo. Se ha incidido en la redacción de los informes razonados y en la triangulación de los resultados obtenidas para cada dimensión y criterio evaluado.
4. Se ha seguido trabajando con la plataforma Teams lo que ha facilitado la comunicación y colaboración entre miembros de distintas subcomisiones, dentro de una misma comisión y del equipo de coordinación con todos los evaluadores que ha realizado un seguimiento continuo del procedimiento de evaluación.
5. En la página principal de la web de la UAH y en el portal de Calidad se han continuado mantenido las medidas de difusión y concienciación sobre el proceso de evaluación del profesorado en la comunidad universitaria y, además, en el portal se ha añadido un espacio donde cada docente puede consultar el estado de su evaluación y cuándo debe realizar su próxima evaluación para que permanezca activa.

Si bien el PEAD-UAH es un programa de evaluación viable y sostenible, aún tiene margen de mejora (ver el plan de mejoras en ANEXO 4). Consideramos que se puede:

1. Simplificar el autoinforme, exigiendo menos datos y evidencias, sin detrimento de la calidad de la información recopilada y, por tanto, de la evaluación sobre la calidad de la actividad docente.
2. Adaptar los informes de responsables académicos a la información disponible para ellos.
3. Revisar, junto al Consejo de Estudiantes, las preguntas de la encuesta docente.
4. Alinear los indicadores de cada una de las fuentes de información para conseguir una completa triangulación de las valoraciones realizadas para cada dimensión y criterio evaluado.
5. Modificar la organización de la Comisión de Evaluación con el fin de hacerla más eficiente.
6. Continuar trabajando en la concienciación sobre la importancia de evaluar la calidad de la actividad docente tanto en docentes como en estudiantes.
7. Comenzar con el diseño del Marco de Desarrollo Profesional Docente y el Modelo de Excelencia

B. Análisis del proceso de evaluación:

Transparencia

Describa 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 hizo pública la convocatoria de solicitud quinquenios, en la que se establecía la vinculación de estos con disponer de una evaluación de la actividad docente vigente para todo el profesorado de la UAH. En el mismo mes se publicó la secuenciación del PEAD para el curso 2021-22 y, a principios de noviembre, se abrió la convocatoria para solicitar participar la edición de DOCENTIA 2021-22. En dicha convocatoria se incidió en la necesidad de participar en el programa como requisito para solicitar el quinquenio.

Durante el curso 2020-21 se mantuvo actualizado el portal de Calidad como medio de comunicación, difusión y transparencia de todo el programa DOCENTIA. En el apartado de “Calidad del Profesorado” toda la comunidad universitaria y extrauniversitaria pueden consultar toda la información de los programas de Evaluación y de Formación del Profesorado. Además, en el apartado de noticias fue apareciendo toda la información sobre los distintos procesos a lo largo de la convocatoria.

Como en los dos cursos pasados, al profesorado admitido para participar en el programa se les facilitó: 1) los enlaces para acceder a sus Encuestas Docentes y a la guía de ayuda para su cumplimentación con los parámetros de valoración y el baremo de los méritos de formación e innovación docente aplicados; 2) las fechas de las sesiones informativas sobre el programa en las que podrían participar. Para los que no pudieron asistir, se puso a su disposición la grabación de las mismas. En esta edición, se convocaron dos sesiones informativas online para el profesorado a las que asistieron un total de 112 docentes. El 76,8% de los asistentes participaron en la edición de DOCENTIA 2021-22 y, a su vez, representaron el 42,5% de todos los/las profesores/as que se evaluaron. Adicionalmente, desde el equipo de dirección y la UTC se atendieron todas las dudas surgidas a los participantes durante el proceso. El grado de satisfacción de los participantes sobre la información sobre el PEAD y la disponibilidad en la web de los resultados de las convocatorias anteriores fue muy bueno (ver Anexo 1).

Para aumentar el número de participantes entre los Profesores ACCSS, en colaboración con la Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud se realizaron reuniones informativas sobre el programa DOCENTIA y la importancia, a nivel personal e institucional, de su participación en el mismo. Asistieron unos 30 profesores asociados en CCSS, quedando a disposición de los que no pudieron

acudir la grabación de la reunión. Además, y dentro del Grado de Medicina, por la baja participación de estos estudiantes en las encuestas, se realizó un proyecto piloto en el que participaron 16 profesores de Medicina de los que 10 consiguieron respuestas en las ED y, de estos, 5 finalmente solicitaron la evaluación, pudiendo ser evaluados.

La difusión de los resultados de la convocatoria a través de la página web del portal de Calidad, 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.

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.

Como en las dos anteriores ediciones 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 (CE) y la Comisión de Revisión (CR).

La CE 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, 39 docentes se presentaron como voluntarios y 38 de ellos cumplían criterios y fueron seleccionados como vocales de la comisión. De estos, el último resultado de su evaluación docente fue: “Excelente” en el 52,6% (20 docentes), “Muy Favorable” en el 39,4% (15 docentes) y “Favorable” en el 7,9% (3 docentes).

El 76% contaba con una experiencia de al menos 1 año como evaluadores del DOCENTIA-UAH y el 65,5% de estos (19) de 2 a 5 años. Se formaron 19 subcomisiones que evaluaron entre 9 y 15 expedientes cada una. Cada subcomisión contó con al menos un evaluador de la rama de conocimiento del evaluado y en todas las que hubo un/a docente que evaluaba por primera vez se incorporó como par con experiencia como evaluador/a. En la comisión también se incorporó como vocal a un miembro del Consejo de Estudiantes, a la Vicerrectora de Gestión de la Calidad como presidenta y a un técnico de la UTC como secretario.

Una vez constituida la CE, los evaluadores recibieron un curso de formación con tres sesiones online. En la primera se dio a conocer la forma de trabajo, revisándose la documentación (fuentes de información y dimensiones) a analizar y los informes que debían elaborar. En la segunda, se estudiaron conjuntamente varios casos anónimos de resultados de encuestas docentes e informes de responsables académicos de evaluaciones previas. Posteriormente, los/las evaluadoras de nueva incorporación tuvieron que analizar y valorar un expediente anonimizado de una edición anterior y recibieron una retroalimentación a estos análisis por parte del equipo responsable del programa. La tercera sesión, se dedicó al análisis completo y valoración del expediente problema (incluyendo las encuestas docentes y los informes de responsables docentes) y se revisaron los aspectos a incluir en el informe del resultado cualitativo y los relacionados con su correcta

redacción. Todas las sesiones se grabaron para que, si algún evaluador no podía asistir a alguna sesión, al menos pudiera visionarla. De igual modo, la última sesión se desdobló en dos para facilitar el diálogo entre los evaluadores/as de nueva incorporación. 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 la formación que reciben los/las evaluadores/as, la presencia de al menos un miembro experto en cada subcomisión, la agrupación de los expedientes a valorar por ramas de conocimiento y el seguimiento realizado por parte del equipo responsable del PEAD posibilita un correcto funcionamiento de dicho procedimiento. En este sentido queremos remarcar la gran satisfacción de los evaluadores tanto con la información recibida como con las sesiones de información (9,1 y 8,8, respectivamente. Anexo 2)

En esta edición aumentaron mucho las solicitudes de docentes pertenecientes a figuras contractuales no permanentes (el 32,5% de los participantes pertenecieron a los colectivos de Profesor Ayudante Doctor, Profesor Asociado, Profesor Asociado de Ciencias de la Salud y contratados Ramón y Cajal o similares). Esto obligó a distribuir estos expedientes en distintas subcomisiones según sus ramas de conocimiento e instruir a todos los evaluadores en la aplicación, siempre que procediera, del baremo aprobado en Consejo de Gobierno para estas figuras.

La CR es la encargada de estudiar las solicitudes de revisión presentadas y de emitir un informe motivado sobre las mismas. Está integrada por evaluadores de todas las ramas de conocimiento elegidos de entre los miembros de la Comisión de Evaluación. Una vez aprobada su composición, se hizo pública para conocimiento de la comunidad universitaria. Se recibieron 18 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. Aun teniendo en cuenta que el grado de satisfacción con el proceso de se relaciona en gran medida con el resultado obtenido en la misma, la media en esta edición resultó de 5,4 puntos sobre 10, si bien se resolvieron a favor del solicitante un 28% de las mismas.

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 2021-22, 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, hecho que ha sido muy valorado por los profesores evaluados, tanto en los comentarios literales como con una valoración de 8,5 sobre 10 (ver Anexo 1).

Si bien el equipo responsable del PEAD revisa todos los informes emitidos por cada subcomisión y analiza los expedientes complicados, estos se llevan a la reunión plenaria, resultando poco operativa por dilatarse más de tres horas. Se está pensando en instaurar un sistema piramidal de revisión en el que cada dos o tres subcomisiones estén coordinadas por un evaluador/a de gran experiencia. Los/las coordinadoras apoyarán a los evaluadores, resolverán casos complejos con la subcomisión y los elevarán al equipo responsable antes de la reunión plenaria. En esta se informará a todos los miembros de la CE de los resultados finales, para su aprobación definitiva.

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 (hojas académicas, cursos de formación, proyectos de innovación, etc) 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.

- **Encuestas docentes (ED).** Todos los agentes implicados en la evaluación consideran que deberían tener mayor peso. Para intentar elevar la tasa de respuesta y que sus resultados sean más fiables, se han mantenido reuniones con el Consejo de Estudiantes (CEUAH) en las que se ha resuelto las dudas planteadas sobre las ED por el estudiantado, se les ha informado de su importancia tanto para la evaluación del profesorado como de los títulos y se ha llegado a un compromiso por parte de los estudiantes de colaborar con los profesores para que los estudiantes aumenten su participación. Se envió una carta desde Vicerrectorado de Gestión de la calidad solicitando la colaboración de Departamentos y Centros para que facilitaran a los docentes un corto espacio de tiempo en la última/s clase/s para realizar *in situ* las encuestas a través del teléfono móvil. Sin embargo, este compromiso llegó ya avanzado el segundo cuatrimestre y no se obtuvo el

resultado deseado. Aun así, las tasas de respuesta se han aumentado en el 37% de los grados y en el 18,6% de los másteres de la UAH¹.

Además de las diversas causas inherentes a los estudiantes que motivan unas bajas tasas de respuestas en las ED, se han detectado algunos aspectos mejorables. La correcta asignación “Encuesta / Profesor / Grupo de la asignatura / Estudiante” depende de que en los centros se realice la correcta asignación de los estudiantes a los grupos de actividad (teoría, prácticas, seminarios) y la correcta asignación del profesor a tales grupos, evitando así la ausencia de encuestas en algunos profesores o, en el extremo contrario, que los estudiantes reciban cuestionarios de profesores que no les han impartido docencia. Estas situaciones se aúnan especialmente en asignaturas en las que hay muchos profesores implicados en diversos grupos de actividad, como grupos grandes de teoría (unos 100 estudiantes) y grupos pequeños de seminarios/prácticas (20-25 estudiantes). Si la asignación del docente y del estudiante no está bien realizada el universo consta como el “N” total del grupo grande (100 alumnos) con lo que la tasa de respuesta no refleja la realidad. De hecho y centrándonos en los grados de ciencias de la salud (CCSS), en esta edición de los 24 profesores asociados en CCSS que participaron, 15 no disponían de ningún cuestionario y se consideraron “no evaluables”. Además, y a pesar de los esfuerzos por ir mejorando la encuesta, los estudiantes sugirieron que se modificara la redacción de alguna de las cuestiones incluidas ya que no las entendían bien. Por tanto, la falta de respuesta a las ED es un problema multifactorial que debe abordarse de una forma integral en el plan de mejoras.

- **Informes de Responsables Académicos (IRA).** Aunque mejor cumplimentados cada año, siguen siendo, a juicio de evaluadores y evaluados, la fuente de información menos valiosa porque en algunos casos, especialmente en el caso de los centros, son algo escuetos. Como plan de mejora se contempla la elaboración de un nuevo formulario en el que se solicite información que puedan facilitar de la forma más objetiva posible y fácil de recopilar.
- **Autoinforme (AI).** Esta herramienta proporciona mucha información a los evaluadores ya que los profesores deben hacer una reflexión profunda, argumentada y evidenciada, del conjunto de su actividad docente. Si bien se solicita cada 5 años, cumplimentar el autoinforme requiere mucho tiempo y los evaluadores deben dedicar varias horas para valorarlo correctamente. Por otra parte, hay preguntas como es el caso de la metodología y los recursos didácticos o las tres dedicadas a la evaluación que, aun siendo complementarias, pueden resultar algo repetitivas. Dentro del plan de mejoras se pretende simplificar el autoinforme en cuanto al número de preguntas y evidencias requeridas, pero a la par aumentar la cohesión entre algunas para obtener una reflexión, y una evaluación, más holística.

En relación con la valoración triangulada de las tres fuentes de información, se ha ido realizando un esfuerzo paulatino desde que el programa fue certificado en la comparación de los resultados obtenidos en las distintas dimensiones y criterios según las diferentes fuentes de información

¹ <https://gestioncalidad.uah.es/export/sites/calidad/es/.galleries/Encuesta-Docente/Informe-Global-Encuesta-Docente-2021-22.pdf>

obtenidas. Se considera que ya es el momento de hacer esta triangulación completa por lo que en el plan de mejoras se recoge alinear todas estas valoraciones.

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	6	47	101	30	16	200
% Profesores evaluados	3%	23,5%	50,5%	15,0%	8,0%	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 departamentos², según las dimensiones definidas en el modelo (indique el valor promedio en cada dimensión)

Departamento	Responsabilidad Docente (15/100 pts)	Desempeño Docente (55/100)	Desarrollo Profesional Docente (30/100)
Arquitectura	13,6	42,1	7,5
Automática	14,3	46,4	18,6
Biología de Sistemas	13,9	36,5	17,9
Biomedicina y Biotecnología	14,5	50,0	4,9
Ciencias Biomédicas	14,7	45,3	21,4
Ciencias de la Computación	14,9	47,9	22,1
Ciencias de la Educación	13,4	38,8	17,1
Ciencias de la Vida	14,2	42,2	7,4
Ciencias Jurídicas	13,7	45,3	17,4
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	14,4	38,0	9,3
Economía	11,5	42,5	11,8
Economía y Dirección de Empresas	11,5	34,5	15,2
Electrónica	13,7	45,9	17,6
Enfermería y Fisioterapia	14,4	42,3	16,6
Filología Moderna	14,2	43,5	18,0
Filología, Comunicación y Documentación	14,1	45,7	14,9
Física y Matemáticas	12,5	32,9	6,4
Geología, Geografía y Medio Ambiente	15,0	53,1	19,1
Historia y Filosofía	11,7	39,4	8,5
Medicina y Especialidades Médicas	13,9	45,7	11,1
Química Analítica, Química Física e Ingeniería	14,4	45,5	11,3
Química Orgánica y Química Inorgánica	12,6	42,3	10,1
Teoría de la Señal y Comunicaciones	14,2	46,3	17,6

Estos datos hacen referencia al Autoinforme

² La adscripción de los docentes de la UAH se realiza de forma unívoca por departamento, y no por centros. De ahí que expongamos los resultados de las tablas por departamentos.

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)

Categoría: Departamento	Desfavorable	Favorable	Muy Favorable	Excelente	No Evaluable	Total
Arquitectura	0	4	6	1	0	11
Automática	0	1	3	1	0	5
Biología de Sistemas	0	3	4	0	0	7
Biomedicina y Biotecnología	0	1	1	0	0	2
Ciencias Biomédicas	0	0	6	2	0	8
Ciencias de la Computación	0	1	4	2	0	7
Ciencias de la Educación	1	3	2	4	0	10
Ciencias de la Vida	0	6	6	1	0	13
Ciencias Jurídicas	0	3	5	4	0	12
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	0	1	3	0	0	4
Economía	0	2	2	0	0	4
Economía y Dirección de Empresas	3	1	1	3	0	8
Electrónica	0	3	7	1	0	11
Enfermería y Fisioterapia	0	3	4	3	14	24
Filología Moderna	0	3	5	2	0	10
Filología, Comunicación y Documentación	0	2	9	2	0	13
Física y Matemáticas	1	3	2	0	0	6
Geología, Geografía y Medio Ambiente	0	0	1	1	0	2
Historia y Filosofía	1	3	2	0	0	6
Medicina y Especialidades Médicas	0	0	6	1	1	8
Química Analítica, Q. Física e Ingeniería Q.	0	1	2	1	0	4
Química Orgánica y Química Inorgánica	0	2	6	0	0	8
Teoría de la Señal y Comunicaciones	0	1	14	1	1	17
Total general	6	47	101	30	16	200

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: Figura contractual	Desfavorable	Favorable	Muy Favorable	Excelente	No Evaluable	Total general
Catedrático de Universidad	2	9	14	1	0	26
Contratado Doctor	0	3	8	5	0	16
Profesor Colaborador	0	0	1	0	0	1
Titular de Escuela Universitaria	0	1	3	1	0	5
Titular de Universidad	1	21	49	13	0	84
Asociado	3	5	8	3	0	19
Asociado en CC. de la Salud	0	1	8	0	15	24
Ayudante Doctor	0	4	6	7	1	18
Otras figuras	0	3	4	0	0	7
Total general	6	47	101	30	16	200

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:	CU	CDr.	PC	TEU	TU	PA	ACCSS	A Dr.	OF	Total
Departamento										
Arquitectura	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Automática	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Biología de Sistemas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biomedicina y Biotecnología	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ciencias Biomédicas	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Ciencias de la Computación	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Ciencias de la Educación	1	0	0	0	2	1	0	0	0	4
Ciencias de la Vida	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Ciencias Jurídicas	0	2	0	0	1	0	0	1	0	4
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Economía y Dirección de Empresas	0	0	0	0	2	1	0	0	0	3
Electrónica	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Enfermería y Fisioterapia	0	0	0	0	1	0	0	1	1	3
Filología Moderna	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Filología, Comunicación y Documentación	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
Física y Matemáticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geología, Geografía y Medio Ambiente	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Historia y Filosofía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medicina y Especialidades Médicas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Quím. Analítica, Quím. Física e Ingeniería Quím.	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Química Orgánica y Química Inorgánica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Teoría de la Señal y Comunicaciones	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

CU: Catedrático de Universidad; **CDr.:** Contratado Doctor; **PC:** Profesor Colaborador; **TEU:** Profesor Titular Escuela Universitaria; **TU:** Profesor Titular de Universidad; **PA:** Profesor Asociado; **ACCSS:** Profesor Asociado en Ciencias de la salud; **ADr.:** Profesor Ayudante Doctor; **OF:** Otras figuras.

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

Tabla 1. Para garantizar la discriminación en la evaluación de la actividad docente 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 -AI-, al Informe de Responsables Académicos -IRAs- y a los Resultados de Encuestas de Estudiantes -ED-) desarrollados en el modelo. Se aplicaron dos baremos, uno para profesores con figuras contractuales permanentes (P.F.C.P.) y otro para profesores con figuras contractuales no permanentes (P.F.C.N.P.). En esta edición el número

de P.F.C.N.P. representó el 34%³ de los participantes que, por otra parte, se repartieron por todas las ramas de conocimiento por lo que ambos baremos se aplicaron en diversas subcomisiones.

En esta edición, respecto a la anterior y atendiendo al total de participantes, el número de desfavorable se ha mantenido en el 3%, han aumentado los “Muy Favorables” (del 43,46 % al 55% sin evaluables) (y han disminuido el número de “Excelentes” y, especialmente, de “Favorables”. Eliminando a los profesores “no evaluables”, el desglose de las calificaciones según el tipo de contrato sea permanente o no, se muestra en la Figura 1.

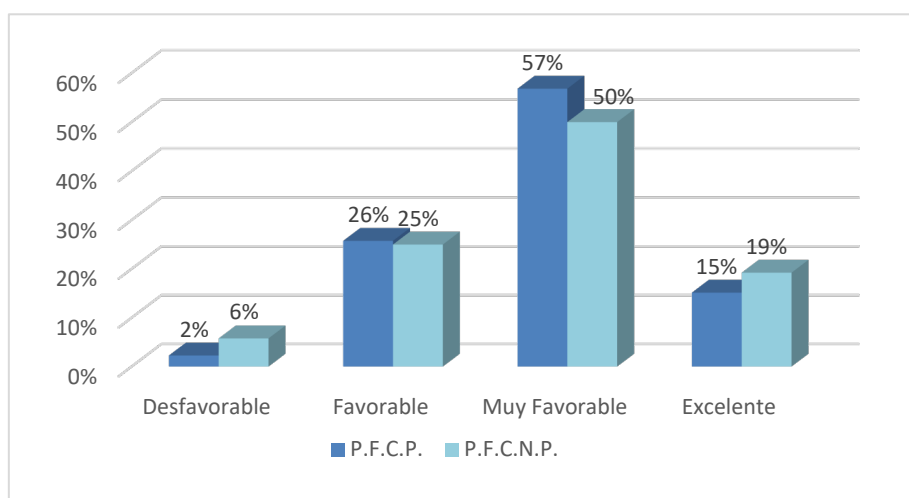


Figura 1. Resultado de la evaluación según profesores con figuras contractuales permanentes (P.F.C.P.) o no permanentes (P.F.C.N.P.)

Por lo que respecta a los “Desfavorables”, se correspondieron con docentes con resultados de E.D. buenos, pero que no cumplieron correctamente el AI.

El 25,5% de los evaluados en esta edición tiene un resultado “Favorable” (47 docentes) y, de estos, 17 (36,2%) docentes se evaluaron por primera vez. En el caso de los profesores con resultados “Favorables” con evaluaciones previas, el 43 % ha mantenido su resultado. El 57% restante, el menor resultado pueda deberse a la mayor exigencia del baremo del modelo certificado y a que no han podido mantener un nivel adecuado en la dimensión de desarrollo profesional.

El aumento de “Muy Favorables” se podría explicar, en parte, por la aplicación del baremo de figuras contractuales no permanentes. Al aplicar este baremo en las dos ediciones anteriores se observó que solo podían salir ligeramente beneficiados aquellos docentes que desarrollaban actividades no habituales a su cargo. En esta edición el porcentaje P.C.N.P. evaluable se ha duplicado respecto a la edición anterior (28%) y hubo una mayor tipología de figuras contractuales aumentando la variabilidad de obligaciones docentes dependientes del tipo de contrato y del departamento al que pertenecían. Sin embargo y a pesar de haberse tenido en cuenta la información habida en los IRAs, la aplicación del mismo baremo a estas categorías ha podido inclinar sus resultados de evaluación hacia calificaciones ligeramente más elevadas en aquellos profesores con resultados que ya estaban

³ <https://gestioncalidad.uah.es/export/sites/calidad/es/.galleries/DOCENTIA/Informe-Implantacion-y-Seguimiento-PEAD-2021-22-Anexo.pdf>.

en el límite de alcanzarlas. Igualmente, siguiendo las recomendaciones de informes anteriores de la Fundación y el sentir general de la C.E., y para dar mayor peso a las E.D., en 3 docentes con AI rayano a 70/100 y con ED sobresalientes y tasas de respuesta >30% se ha considerado su actividad docente como “Muy Favorable”. Dentro de esta categoría y centrándonos en los que repiten evaluación, el 92% han mantenido su valoración o la han mejorado.

La proporción de docentes evaluados con resultado “Excelente” ha disminuido con relación a la anterior edición (del 19% al 16%). El 60% de estos profesores (18 profesores) se habían evaluado previamente con muy buenos resultados y 14 de esos profesores (78%) renovaron la vigencia de su evaluación a los 5 años, haciéndolo la totalidad de todos los que mantuvieron el resultado de “Excelente” desde la última evaluación (39%).

En relación con la categoría “No Evaluable”, en esta edición, debido a la mayor difusión del PEAD entre profesores no permanentes ha aumentado el número de solicitudes, un 34% vs un 17% del año anterior, y, aunque, al igual que en la edición pasada, se les avisó de la posibilidad de obtener un resultado “No Evaluable” por carecer de E.D., han seguido adelante. Ajustándonos a nuestro modelo se evaluaron los AI y los IRAs de estos profesores, emitiéndose a todos ellos un informe con los puntos fuertes y los aspectos con cabida de mejora de su actividad docente.

Consideramos que se continúa discriminando entre las distintas categorías, si bien es importante disminuir el número de no evaluables.

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.

- Tabla 2. En relación con la primera dimensión del modelo DOCENTIA UAH, “encargo docente”, incluye el encargo docente y las tutorías. Es importante reseñar que no se limita a un simple sumatorio de méritos, sino que se solicita al docente que explique cómo influyen determinadas situaciones en su docencia, es decir, debe reflexionar y poner en contexto su docencia. La media obtenida por departamentos es de 13 sobre 15 puntos y el 65% de los departamentos supera esta media. Esto quiere decir que la mayoría de los profesores cumplen sobradamente con sus obligaciones docentes. Esta dimensión, junto a otros criterios que pertenecen a la segunda dimensión, nos permiten hacer una idea del cumplimiento de los estándares básicos por nuestro profesorado; de hecho, en el desempeño docente la media por departamentos es también alta (42,8 sobre 55 puntos) y superada por el 52% de los departamentos. Las mayores diferencias se aprecian en el desarrollo profesional, dimensión para la que la media es más baja (13,8 para 30 puntos). Con relación a esta última dimensión, aunque es superada también por el 52% de los departamentos,

entre los que no la superan se encuentran mayoría de los departamentos que cuentan con más asociados y asociados en CCSS, docentes con una orientación profesional más que docente.

Las Tabla 3 se solicitan el análisis de los de los resultados obtenidos según los departamentos a los que pertenecen los participantes. El escaso número docentes evaluados/as por departamento y edición, en esta de 2 a 17, y, por otro lado, su variabilidad entre departamentos profesor, hacen muy difícil establecer diferencias significativas. Si hacemos la distribución por Ramas de Conocimiento (Figura 2) se sigue observando que la categoría de “Muy Favorable” es la más frecuente en todas las categorías, seguida en líneas generales de la categoría “Favorable”. En ciencias Sociales y Jurídicas se encuentran los mayores porcentajes de calificaciones extremas, y si nos fijamos en la distribución por departamentos (Figura 3) esto se traslada a determinados departamentos relacionados con grados de Economía o de Educación.

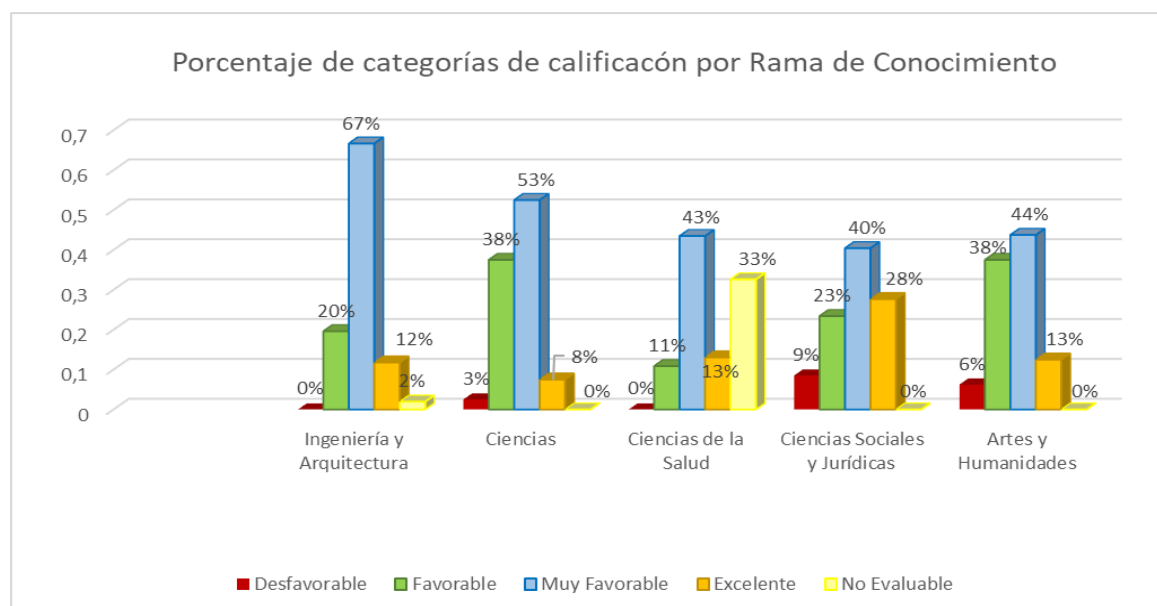


Figura 2. Porcentaje de categorías de calificación por Rama de Conocimiento

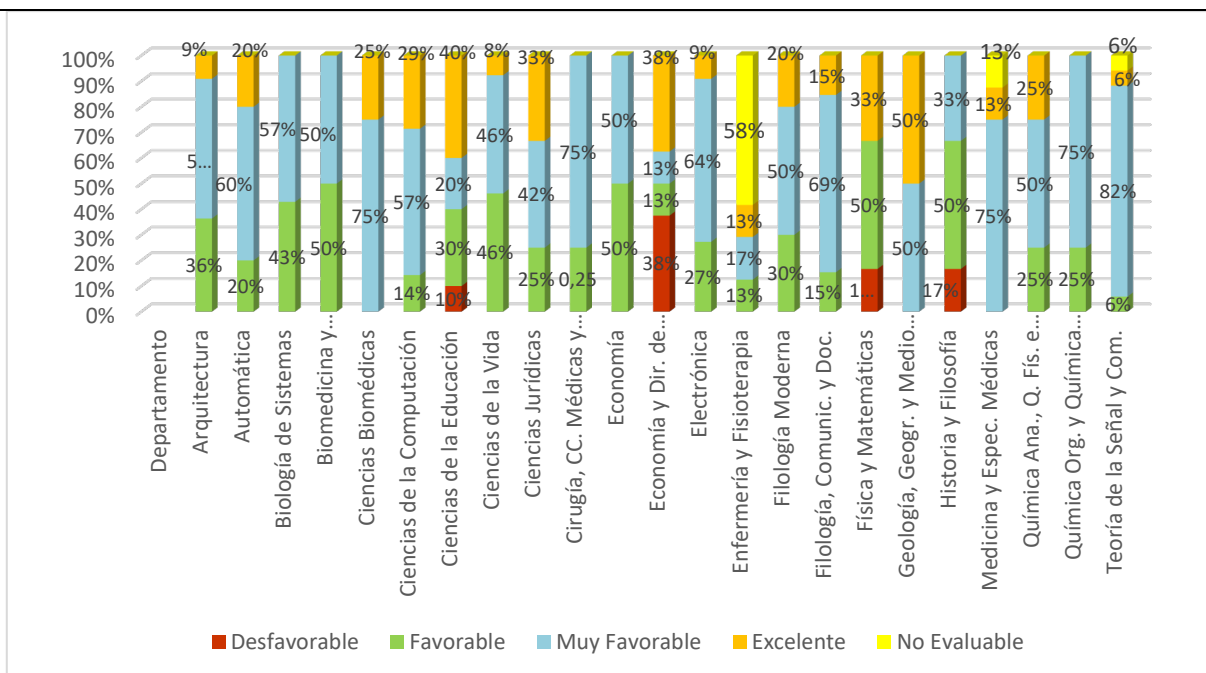


Figura 3. Porcentaje de categorías de calificación por Departamentos

Sin embargo, en otras ediciones no se observa la misma distribución. Así, las diferencias en los resultados obtenidos por departamentos no son significativas y están sujetas a múltiples variables; por ejemplo, los mejores resultados pueden deberse a que los/las docentes que se evalúen en una determinada edición cuenten con una mayor implicación en proyectos de innovación. Del lado contrario, en un departamento los resultados podrían ser menos elevados cuando coincidan en una evaluación varios/as docentes con asignaturas con elevado grado de dificultad y, generalmente, en los primeros cursos, entre otros muchos supuestos. Para poder realizar una valoración más completa sería importante tener un ciclo de cinco años completos en la que la mayoría de los profesores evaluables habrán pasado por al menos una evaluación.

En la Tabla 4 se relacionan las categorías de valoración obtenidas por figuras contractuales. Al igual que en el caso anterior, la valoración de una única edición no permite establecer ninguna asociación significativa entre ambas variables. La Figura 4, una vez eliminados los "no evaluables", se observa como el porcentaje de "Muy favorable" supera el de otras categorías en todo tipo de profesorado, salvo en los profesores ayudantes. Esto es lógico y viene refrendado por los buenos resultados de las encuestas docentes que supera el 7,5 sobre 10 en más del 80% de los profesores. En el caso de los profesores ayudantes se alcanza el mayor porcentaje de "Excelentes" ya que se implican de un modo importante en su mejora como docente (ver más adelante). Algunas categorías profesionales, en especial las que incluyen profesores consolidados como docentes hace mucho tiempo y con buenos resultados de encuestas, no están de acuerdo con el programa y se someten a evaluación por su vinculación al quinquenio, invirtiendo poco tiempo en la cumplimentación del AI. Además, algunos no consideran necesario realizar los cursos de formación ofertados o asumir innovaciones de forma

reglada, en forma de proyectos y/o inmersos en grupos de innovación. Estos casos justifican la casuística de Desfavorables y de Favorables en figuras permanentes que, además, tienen muy buenas encuestas docentes. Otros profesores, con independencia de su antigüedad como docentes, se encuentran inmersos en grupos de innovación y desarrollan proyectos de innovación, publicando sus resultados en foros adecuados. Sin embargo, no siempre se puede mantener el alto nivel de formación e innovación requerido durante 5 años para obtener las máximas calificaciones. Estos hechos han sido tenidos en cuenta por el Grupo Docencia y se ha considerado necesario modificar el AI, incluyendo una valoración cualitativa, tanto de los méritos de formación como de innovación, para que los profesores reflexionen e indiquen cómo repercute sobre la mejora en su docencia y en el aprendizaje de sus estudiantes.

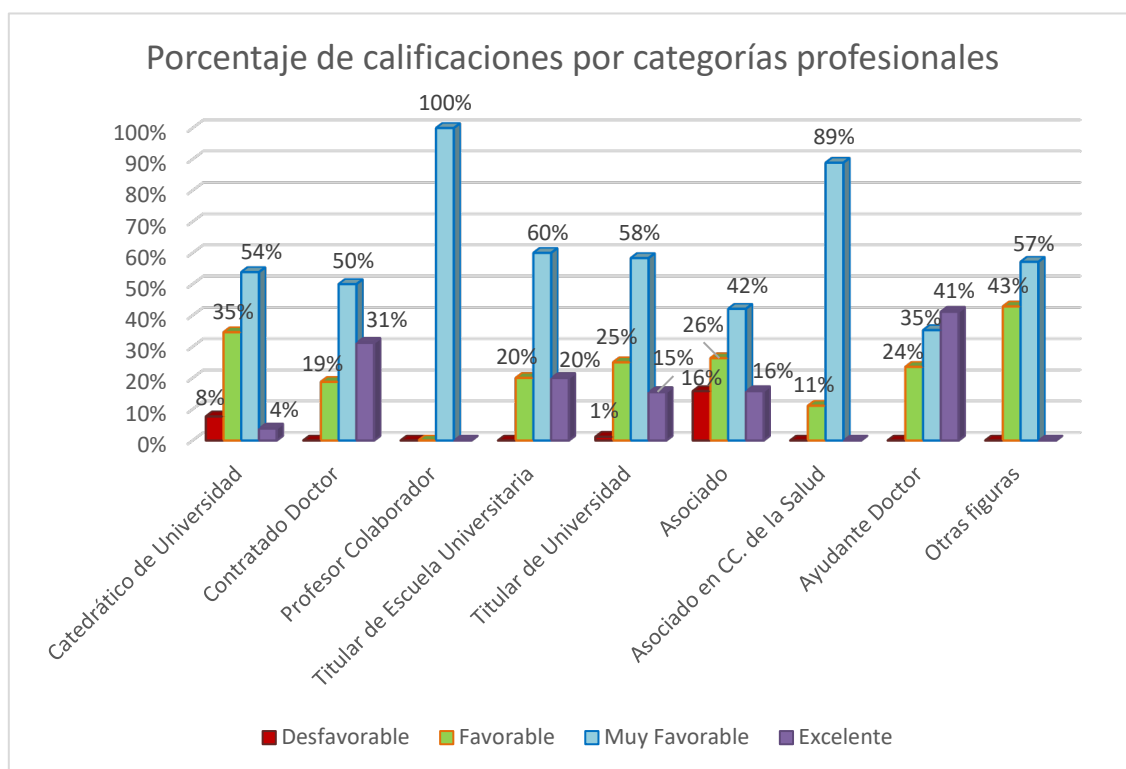


Figura 4. Porcentaje de resultados de calificación por figuras contractuales

Tabla 5- Aunque no tenemos aún implantado un “Modelo de Excelencia” formal, el de la UAH sería muy similar al cualitativo indicado por el Manual de ANECA. Nuestro modelo puede evaluar, especialmente a través del AI, la mayoría de los ítems que allí se indican, exigiéndose un excelente en la valoración de todas las fuentes de información. En esta edición, del total de los 30 profesores que obtuvieron “Excelente”, el 60% (18 profesores) se habían evaluado al menos otra vez. El 39% de estos (7 profesores) mantuvieron este resultado desde la última evaluación y el resto (11 profesores, 61%) mejoraron su resultado previo. Todos estos docentes que han mantenido un alto nivel de compromiso con su desarrollo profesional (dimensión con un peso del 30% en el total del AI) y el 78% de este grupo mantuvieron la vigencia de su evaluación vigencia, llegando al 100% en el caso de los que mantenido su resultado durante las dos o tres últimas ediciones. Dentro de los que por

primera vez (12 profesores, 40% de los Excelentes) el 83% eran P.F.C.N.P, 2 asociados y 10 ayudantes doctores, aunque a todos ellos se les aplicó el baremo correspondiente, el análisis de sus resultados indica que el 80% de ellos obtenían puntuaciones el apartado de “formación e innovación docente” por encima de la calificación media, o incluso la saturaban, exigida para los P. F.C.P.; esto indica su gran compromiso con la mejora de su práctica docente.

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, el baremo que se aplicó de forma piloto en una subcomisión hace dos ediciones y, tras ser aprobado en Consejo de Gobierno, en la edición 20-21 se elevó el número de solicitudes de estas figuras contractuales y su evaluación se concentró en tres subcomisiones. Como se comentó en el informe correspondiente a este curso, se hizo el ejercicio de aplicar ambos baremos, el general y el específico a los P.C.N.P. y se objetivó que, aplicándole el segundo, en los casos que se situaban al borde de una categoría, subían el resultado final, pero nunca en más de una categoría y nunca desde desfavorable a favorable. Dado que los expedientes con resultado desfavorable se correlacionan con autoinforme poco detallados y/o reflexiones no soportadas en evidencias correctas, en esta edición se ha insistido en la participación en las sesiones informativas mediante: a) programación mensual del programa de formación del profesorado, b) recordatorio y envío de la programación de estos cursos concretos en el correo de aceptación a la solicitud de participación, c) proporcionando el enlace a grabación de las sesiones a quien lo solicitase y d) realizando formaciones específicas, a petición de algunos decanos, como es el caso de los asociados en ciencias de la salud. Todo esto ha dado su fruto y en esta edición 2021-22, aumentaron tanto las solicitudes de estos profesores que se han tenido que distribuir los expedientes entre 17 de las 19 subcomisiones formadas.

La mayor diversidad de figuras evaluadas este año ha puesto de manifiesto que el baremo utilizado para los P.F.C.N.P. no es totalmente satisfactorio para aplicar de igual manera a todas ellas. En la mayoría de los IRAs se indican las actividades que no pueden ser desarrolladas por un determinado docente en su departamento, permitiendo reajustar la valoración de los informes de forma más personalizada; sin embargo, en los casos en que no ocurre, la aplicación del baremo en algunos casos ha podido beneficiar a estos profesores en comparación con los permanentes. Las figuras contractuales que, por su tipo de actividad, no pueden ser evaluadas con baremo general son las de los ACCSS y sería necesario elaborar un baremo específico para estos profesores.

Por otro lado, en el Grupo de Trabajo de Docencia, conforme a las sugerencias de evaluados y evaluadores, ha propuesto incluir en el plan de mejoras modificar el baremo de la calificación final basado, hasta el momento, en el cruce de los resultados individuales obtenidos por herramientas

de información; la modificación contempla una alineación completa de dimensiones y criterios en AI, ED e IRA, para poder otorgar una baremación cruzada de los indicadores establecidas para cada criterio y fuentes de información. Igualmente se contempla incluir una baremación específica para los profesores ACCSS

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 927 profesores/as (1.526 evaluaciones en total). Considerando solo los docentes que forman actualmente parte de la plantilla de la UAH, 828 de ellos han sido evaluados. Si consideramos, de entre estos docentes, solamente los que son personal permanente de la UAH, 703 de ellos han sido evaluados, lo que supone el 85,1% del total de esas categorías laborales⁴. El porcentaje de profesores no permanentes evaluados al final de esta edición varía según la figura contractual: 21,3% para los Ayudantes Doctores, 11,0% para Asociados y 8,0% para Asociados en Ciencias de la Salud.

En lo que respecta al curso 2021-22, de los 200 participantes, fueron finalmente evaluados/as un total de 184, participando 57 de ellos por primera vez en el programa (el 31,0%) quedando otros 16 expedientes como "No evaluables". A un total de 122 docentes (66,3% de los evaluados) su participación les ha valido para mantener vigente la evaluación de su actividad docente.

En relación con la vinculación del DOCENTIA con la evaluación de los tramos docentes (quinquenios)⁵, un total de 185 docentes solicitaron el quinquenio, de los que el 45,4% (84) participaron en el programa de evaluación, fueron eximidos de participar 14 docentes (7,6%) y de los demás (87; 47,0%) tenían la evaluación aún vigente.

Con relación a las Tabla 6 y 7, en la UAH, cualquier figura contractual puede ser evaluada y su participación en el PEAD-UAH está vinculada a la solicitud del quinquenio. Sin embargo, hay que tener en consideración que docentes que llevan muchos años en la universidad y han alcanzado todos sus quinquenios, no deseen ser evaluados nuevamente. Los departamentos con mayor número de asociados, de ciencias de la salud o no, son los que presentan cifras de cobertura menores (Figura 4). A pesar de aumentar la difusión del programa, estas figuras contractuales tienen un perfil profesional y en muchos casos pueden considerar suficiente la información que obtienen de las E.D. Por último, la incorporación de nuevos profesores ayudantes hace que, aunque se evalúen muchos (generalmente con vistas a la acreditación/promoción) se sigan manteniendo cifras de "no evaluados" elevadas. De hecho, los profesores ayudantes evaluados promocionarán a

⁴ Catedrático de Escuela Universitaria, Catedrático de Universidad, Contratado Doctor, Profesor Colaborador, Titular de Escuela Universitaria y Titular de Universidad.

⁵ La obligatoriedad del DOCENTIA-UAH mediante su vinculación a los quinquenios se inició en la edición del curso 2015-16.

otras figuras en un periodo corto de tiempo y pasará a engrosar las cifras de evaluados entre su nueva categoría profesional mientras que la de profesores ayudantes sigue quedando con un bajo porcentaje de participación.

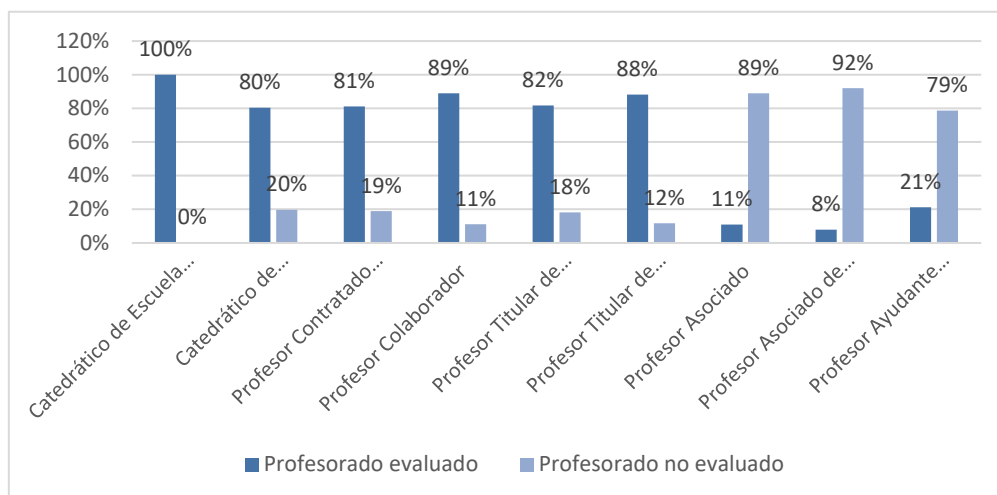


Figura 4. Porcentaje de profesores evaluados por categoría profesional

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	37	82	24	58	82
Automática	42	64	44	20	64
Biología de Sistemas	30	41	30	11	41
Biomedicina y Biotecnología	24	40	26	14	40
Ciencias Biomédicas	26	70	26	44	70
Ciencias de la Computación	42	77	41	36	77
Ciencias de la Educación	30	78	25	53	78
Ciencias de la Vida	36	49	40	9	49
Ciencias Jurídicas	53	93	55	38	93
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	29	168	27	141	168
Economía	41	76	45	31	76
Economía y Dirección de Empresas	36	107	40	67	107
Electrónica	48	58	52	6	58
Enfermería y Fisioterapia	43	155	22	133	155
Filología Moderna	45	80	48	32	80
Filología, Comunicación y Documentación	37	70	43	27	70
Física y Matemáticas	41	65	42	23	65
Geología, Geografía y Medio Ambiente	21	45	29	16	45
Historia y Filosofía	28	49	29	20	49
Medicina y Especialidades Médicas	36	240	23	217	240
Química Analítica, Q, Física e Ingeniería Química	32	48	38	10	48
Química Orgánica y Química Inorgánica	27	40	31	9	40
Teoría de la Señal y Comunicaciones	44	60	46	14	60

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	5	5	5
Catedrático de Universidad	168	209	209
Profesor Contratado Doctor	99	122	122
Profesor Colaborador	8	9	9
Profesor Titular de Escuela Universitaria	18	22	22
Profesor Titular de Universidad	405	459	459
Profesor Asociado	44	400	400
Profesor Asociado de C.C. de Salud	35	440	440
Profesor Ayudante Doctor	33	155	155
Otro personal docente	13	34	34

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

Durante esta edición se atendieron un total de 18 reclamaciones, lo que supone el 9% de las evaluaciones realizadas en la presente campaña. Los expedientes se pusieron a disposición de todos los miembros de la Comisión de Revisión. Cada uno de los mismos fue analizado en profundidad por el/la evaluador/a de la rama de conocimiento correspondiente quién emitió un informe detallado sobre los puntos reclamados específicamente en cada solicitud y lo elevó al resto de la Comisión para su aprobación. En total se resolvieron favorablemente 5 solicitudes. Los motivos de reclamación fueron:

- Las valoraciones de las ED en tres sentidos: que se obtuviera una calificación, aunque no hubiese encuestas docentes (4), que se eliminaran las encuestas peor valoradas dando razón de por qué ocurrió esto (3) y que se valoraran encuestas no oficiales (1). De este grupo se resolvieron favorablemente tres, una de ellas gracias al estudio piloto con ACCSS que se hizo en el Grado de Medicina.

- La valoración de una o más preguntas del AI porque no se habían cargado algunas evidencias (1) o no estaban de acuerdo en la valoración inicial y, en algún caso, aportaron nuevas evidencias (9). De este grupo se subsanaron errores encontrados, especialmente, en el sumatorio/la consideración de méritos en la pregunta 15 y p16 y se resolvieron favorablemente dos reclamaciones.

- Una de las solicitudes se desestimó porque no solicitaba revisión, sino que mostraba disconformidad con el PEAD.

Tras valorar las reclamaciones de los tres últimos cursos y los resultados de las encuestas de satisfacción en relación a la revisión se detectaron como puntos mejorables, la necesidad de incluir

un periodo de “subsanción de errores” para que los docentes que olvidaron o tuvieron problemas al subir las evidencias pudieran hacerlo, modificar el procedimiento de revisión según lo aconsejado por Asesoría Jurídica de la UAH e incluir, siempre que sea posible, ofrecer una revisión personal antes de que el docente interponga la reclamación.

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 salvable con formación se les invita en el informe razonado que reciben a participar en el Programa de Formación del Profesorado (PFP). Durante este curso se ha continuado incidiendo en talleres enfocados a la adquisición de competencias digitales y aprendizaje de metodologías activas, así como a la adquisición de competencias transversales, la mayoría de ellas enfocadas tanto al seguimiento y tutorización de los estudiantes, para reforzar la evaluación formativa, como a aumentar la interactividad del estudiantado en clase y fomentar el aprendizaje activo.

Los cursos se han impartido tanto a través de la plataforma institucional como de forma presencial. La demanda de participación en estos cursos ha sido muy elevada y se han seguido priorizando las solicitudes de los profesores con resultados en la evaluación de su actividad docente “Favorable” o “Desfavorable”.

El 67% de los docentes que obtuvieron dichos resultados en la edición DOCENTIA 2020-21 han participado en cursos/talleres del Programa de Formación de la UAH (de 1 a 11 por profesor/a) durante los tres últimos cursos académicos. De estos profesores el 18% lo han hecho de forma continuada a lo largo de este tiempo.

- 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)*

1. A la totalidad de los profesores que obtuvieron resultado de “Excelente” se les hizo un reconocimiento de su labor docente en una ceremonia oficial el 26 de octubre de 2022 (<https://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/actualidad/celebracion-del-tradicional-acto-de-entrega-de-insignias-diplomas-a-la-ensenanza-excelente-y-los-premios-de-divulgacion-cientifica-y-de-innovacion-docente.html/> y <https://www.youtube.com/watch?v=jC5QT6P3g-w>).
2. El 10% de los profesores que han obtenido “Excelente” en esta edición y un 3% de los que han obtenido “Muy Favorable” han solicitado entrar a formar parte de la Comisión de Evaluación Docentia UAH 2022-23. Además, entre los profesores que se evaluaron en la

edición 20-21, otros 13 docentes han solicitado por primera vez o han renovado su participación (6 con resultado “Excelente” y 7 con “Muy Favorable”).

3. En esta edición 84 profesores (45,6% de los que sometieron a evaluación) solicitaron el quinquenio y a todos les fue concedido.
4. El 4,3% de los profesores evaluados (8 docentes) en esta edición promocionaron a una figura contractual superior.

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 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 continuado con vinculación de la coordinación de 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 vigencia⁶.

En cuanto al Plan de Formación del Profesorado y su vinculación a la mejora de la calidad docente, se continúa indagando cada año sobre las dimensiones evaluadas que necesitan ser reforzadas mediante formación a nivel general y, especialmente, para los/las docentes que obtengan resultados “Desfavorable” y “Favorable”. Se intenta adaptar dicho plan a lo detectado y se intenta que pueda participar todo el profesorado que lo solicite priorizando, como ya se comentó, a los que más puedan necesitarlo. De hecho, el criterio del AI en el que se ha detectado un mayor margen de mejora es el de la evaluación, por lo que se pretende incluir cursos en el programa de formación con esta temática.

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: 70% de los docentes participantes, 94,8 % de los evaluadores y 71,8% de los responsables académicos (62,5% en departamentos y 88,9% 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. El grado de satisfacción ha sido superior a la de la edición pasada en prácticamente todos los ítems. Las preguntas que obtuvieron mejores

⁶ https://www3.uah.es/ice/ID/documentos/REGLAMENTO_IDEO.pdf

valoraciones (superiores a 8 puntos) fueron el plazo de recepción de los informes de evaluación (8,5), la información ofrecida sobre todo el proceso (8,3), la resolución de dudas por parte de la UCT (8,5), la disponibilidad de los resultados de convocatorias anteriores en la web y la adecuación del plazo para cumplimentar el autoinforme fueron valoradas por encima de los 7 puntos. La cumplimentación del formulario de solicitud y del autoinforme, al igual que la utilidad de los informes de evaluación recibidos, fueron considerados adecuados y recibieron una valoración algo superior al 6,5. La satisfacción con los instrumentos utilizados como fuente de información fueron aceptables (6,2 puntos). Al igual con ediciones previas, el ítem menos valorado fue el sistema de reclamaciones (5,4 y una desviación estándar de 4,1). Esta pregunta, a pesar de las instrucciones, fue contestada por más docentes de los que reclamaron o pidieron ampliación de información y, aunque va mejorando lentamente cada año, para ediciones posteriores se va a intentar realizar la ampliación de información de forma presencial para que posteriormente, si así lo consideraran, formalicen la reclamación. Esto, además, puede ser una fuente de información complementaria para conocer qué necesidades pueden tener en concreto esos docentes y qué puede aportar a sus compañeros, por ejemplo, en el PFP-UAH.

- 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 entre 8,6 y 9,5). El Autoinforme resultó ser la fuente de información mejor valorada (8,1). La guía de ayuda del evaluador se consideró muy útil (8,5), y los criterios de evaluación adecuados, claros y fáciles de aplicar (7,1 a 8,1). Las encuestas docentes constituyeron una buena fuente de información, aunque consideraron que su difusión tiene margen de mejora (5,7). Aunque les opinaron que la guía para cumplimentar los IRA era útil a tal fin, consideraron que estos podrían ser más útiles en muchos casos y es el *ítem* con el que están más en desacuerdo (4,1).

- 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. En general, los responsables académicos de centro se mostraron menos satisfechos de los directores de departamento, salvo su nivel de implicación en el que se auto otorgaron con sobresaliente (9). La información que se solicita la valoraron entre 6,3 y 5,6 (departamentos y centros, respectivamente) y su utilidad fue suficiente para los centros (6), pero los centros la pusieron en duda (4,0).

Aunando las opiniones de todos los participantes en el programa, consideramos que todas las cuestiones organizativas generales del programa DOCENTIA-UAH y asistencia técnica y de asesoramiento relacionadas con la cumplimentación del autoinforme, están conseguidas a un buen nivel ya que las valoraciones son muy buenas en los colectivos encuestados, algo que se repite en todas las ediciones. Si bien, algunos docentes participantes consideran beneficiosa la profunda reflexión sobre la práctica docente que se solicita en el AI, los comentarios que mayoritariamente se realizaron, coincidentes igualmente con ediciones previas, fueron la necesidad de invertir un tiempo importante en cumplimentarlo, la consideración sobre que algunas preguntas les resultan repetitivas y el excesivo valor que se daba a la realización de cursos de formación/proyectos de

innovación sin tener en cuenta su repercusión real en la mejora de la docencia. Con estas opiniones y su experiencia como evaluadores, el equipo de trabajo del DOCENTIA consideró necesario incluir en el plan de mejoras la remodelación del autoinforme, en el sentido indicado en el apartado C- "Adecuación de las herramientas de recogida de información". En cuanto a las encuestas docentes, los comentarios siguen divididos a favor y en contra, pero como se refirió anteriormente, todos los participantes en el programa, representantes del Consejo de Estudiantes incluidos, consideran importante darle un mayor peso en el resultado final de la evaluación de la actividad docente y, fundamental, aumentar las tasas de respuesta. Por lo que, también se ha considerado que se debe amoldar el baremo a una triangulación efectiva de la valoración de las distintas fuentes de información y a seguir distintas estrategias para aumentar las tasas de respuesta. Por último, los RA, los evaluadores y, algunos participantes, consideran poco útiles los IRAs tal y como se han venido utilizando en las tres últimas ediciones; por tanto, otra de las acciones de mejora que se consideró importante asumir es la modificación de estos informes, solicitando una información más objetiva y realmente disponible por los RA.

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- El modelo DOCENTIA aplicado en la UAH nos ha permitido obtener una visión de la calidad docente de nuestro profesorado permanente. Con el 85% de este profesorado evaluado desde la implantación del modelo, podemos afirmar que la calidad del profesorado de la UAH es buena o muy buena.
- b- Dada la vinculación del Docentia con la solicitud del quinquenio se sigue consiguiendo un incremento destacable en la participación en el programa.
- c- Un total de 70 docentes han promocionado a una categoría docente superior entre septiembre de 2021 y junio de 2022. De ellos, un 60% (42 profesores) habían participado alguna vez en el PEAD y de estos el 19% (8 docentes) lo hicieron en el curso que nos ocupa (2021-22). El resultado obtenido en el DOCENTIA en el conjunto de los profesores promocionados fue de "Muy Favorable" o "Excelente" en el 75% de los casos. Por ello, consideramos que la utilidad del PEAD, de cara a la acreditación y promoción, está sobradamente cumplida.
- d- A los profesores que obtuvieron como resultado "Excelente" se les hizo un reconocimiento a su labor docente en un acto académico público. El 10% se han presentado voluntarios para formar parte de la Comisión de Evaluación del Programa Docentia del curso 2021-22, porcentaje que pretendemos elevar en próximas ediciones.
- e- El modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado ha sido aplicado, mayoritariamente, a las figuras contractuales permanentes; pero dado el interés mostrado,

principalmente, por el colectivo de profesores Asociados en Ciencias de la Salud por ser evaluados, así como por la difusión del DOCENTIA en el “Curso de Formación de Profesores Noveles”, estamos asistiendo a un aumento paulatino en el número de solicitudes de Profesores Ayudante Doctor y Asociados, extendiéndose así la cobertura de la evaluación a todo el profesorado de la UAH.

- f- El hecho anterior ha permitido detectar que el baremo utilizado no es aplicable a los profesores Asociados en Ciencias de la Salud, dadas las particularidades de su docencia y, por ello, creemos necesario elaborar un baremo específico para esta figura.

Concluyendo, consideramos que se han cumplido los objetivos previstos en la aplicación de nuestro modelo. No obstante, seguimos trabajando en los planes de mejora propuestos y en hacer llegar a todos los implicados la importancia de la evaluación de la calidad docente y su participación en el programa.

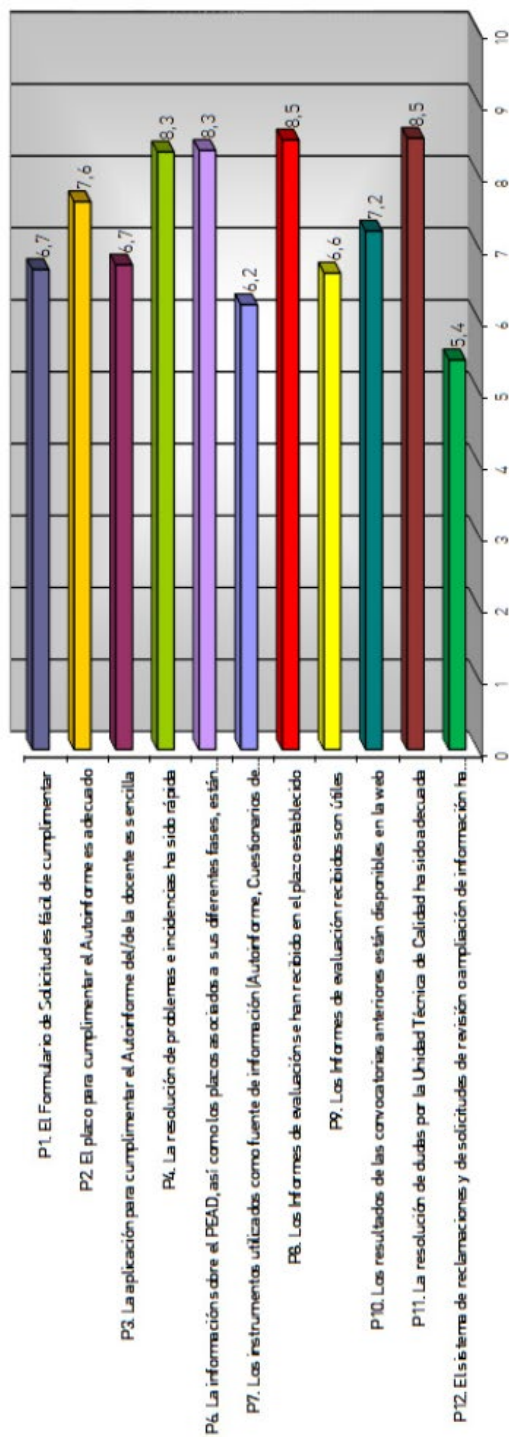
ANEXOS

ANEXO 1: Resultados de la Encuesta de Satisfacción del Profesorado Participante. Curso 2021-22

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22					
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	6,7	2,9	140	0	10
P2. El plazo para cumplimentar el Autoinforme es adecuado	7,6	2,4	140	0	10
P3. La aplicación para cumplimentar el Autoinforme del/de la docente es sencilla	6,7	2,7	140	0	10
P4. La resolución de problemas e incidencias ha sido rápida	8,3	2,1	130	0	10
P5. Comentarios y/o sugerencias sobre las aplicaciones informáticas: [Ver Anexo de Comentarios y sugerencias].					
	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P6. La información sobre el PEAD, así como los plazos asociados a sus diferentes fases, están disponibles y pueden ser consultados	8,3	2,1	134	0	10
P7. Los instrumentos utilizados como fuente de información (Autoinforme, Cuestionarios de Estudiantes, Informe de Responsables Académicos) son adecuados	6,2	3,0	136	0	10
P8. Los Informes de evaluación se han recibido en el plazo establecido	8,5	1,9	133	0	10
P9. Los Informes de evaluación recibidos son útiles	6,6	3,3	133	0	10
P10. Los resultados de las convocatorias anteriores están disponibles en la web	7,2	2,8	102	0	10
P11. La resolución de dudas por la Unidad Técnica de Calidad ha sido adecuada	8,5	2,1	123	0	10
P12. El sistema de reclamaciones y de solicitudes de revisión o ampliación de información ha sido eficaz	5,4	4,1	24	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) 2021-22

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 2021-22.

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - ENCUESTA A EVALUADORES

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

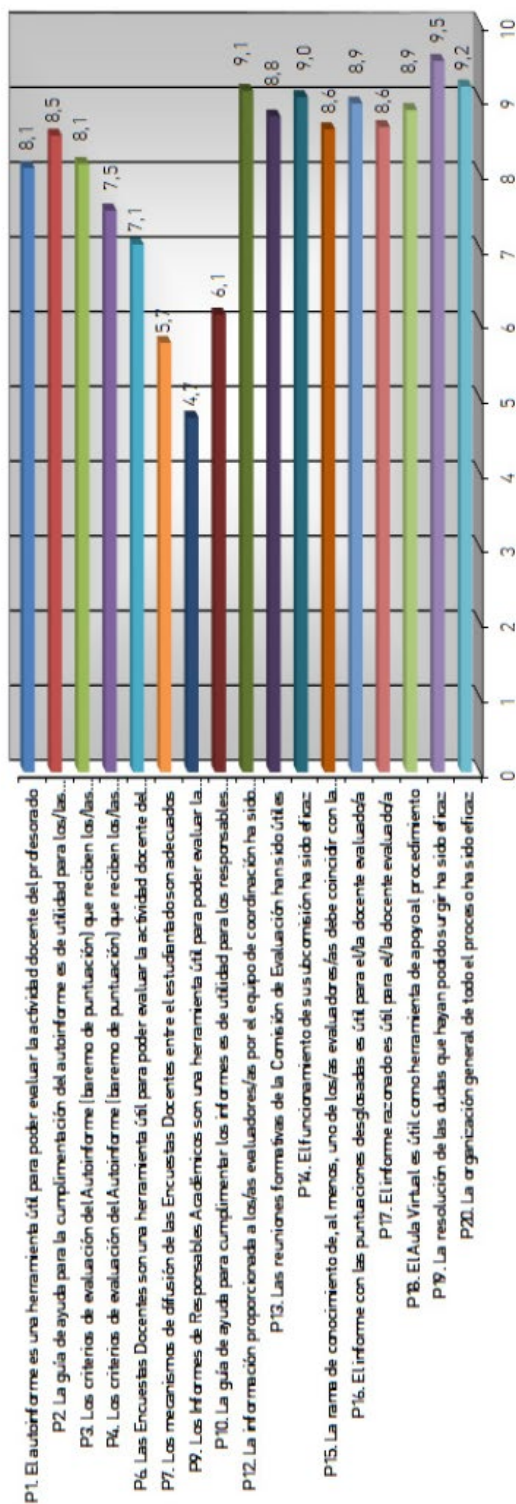
	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El autoinforme es una herramienta útil para poder evaluar la actividad docente del profesorado	8,1	1,8	37	1	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del autoinforme es de utilidad para los/las docentes evaluados/as	8,5	1,7	37	2	10
P3. Los criterios de evaluación del Autoinforme (baremo de puntuación) que reciben los/las evaluadores/as son claros y fácilmente aplicables	8,1	1,6	37	3	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	2,0	37	1	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	7,1	3,1	35	0	10
P7. Los mecanismos de difusión de las Encuestas Docentes entre el estudiantado son adecuados	5,7	3,1	35	0	10
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	4,7	2,5	35	0	10
P10. La guía de ayuda para cumplimentar los Informes es de utilidad para los responsables académicos	6,1	2,8	33	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	9,1	0,8	35	7	10
P13. Las reuniones formativas de la Comisión de Evaluación han sido útiles	8,8	1,3	35	4	10
P14. El funcionamiento de su subcomisión ha sido eficaz	9,0	1,2	34	5	10
P15. La rama de conocimiento de, al menos, uno de los/as evaluadores/as debe coincidir con la de los/las docentes evaluados	8,6	2,2	35	0	10
P16. El informe con las puntuaciones desglosadas es útil para el/la docente evaluado/a	8,9	1,3	35	5	10
P17. El informe razonado es útil para el/la docente evaluado/a	8,6	1,8	35	2	10
P18. Teams es útil como herramienta de apoyo al procedimiento	8,9	1,5	35	4	10
P19. La resolución de las dudas que hayan podido surgir ha sido eficaz	9,5	1,0	35	6	10
P20. La organización general de todo el proceso ha sido eficaz	9,2	1,2	35	5	10
P21. Observaciones sobre el procedimiento en general:	(Ver Anexo de Comentarios y sugerencias)				

Unidad Técnica de Calidad

Universidad de Alcalá

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - ENCUESTA A EVALUADORES

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



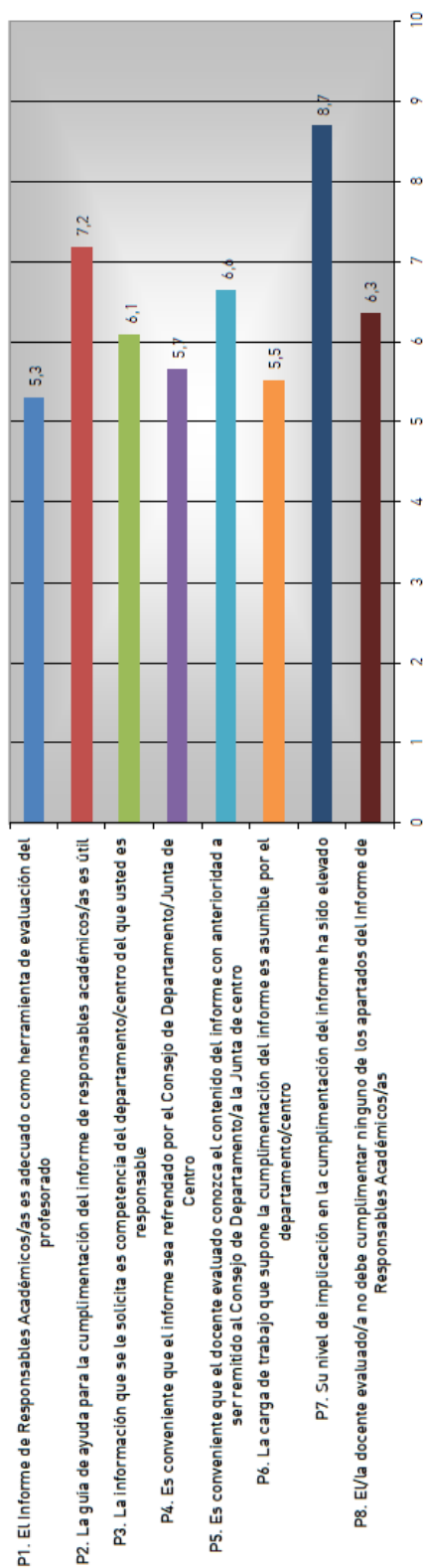
ANEXO 3.a: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de Responsables Académicos-Resultados Agregados. Curso 2021-22

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - 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	5,3	3,3	23	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	7,2	1,9	23	2	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento/centro del que usted es responsable	6,1	2,7	23	1	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por el Consejo de Departamento/la Junta de Centro	5,7	4,1	23	0	10
P5. Es conveniente que el docente evaluado conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido al Consejo de Departamento/a la Junta de Centro	6,6	3,5	22	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento/centro	5,5	3,5	23	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	8,7	1,6	22	5	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados el Informe de Responsables Académicos/as	6,3	3,7	23	0	10

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - RESPONSABLES ACADÉMICOS (agrupado)

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

Direcciones de departamentos y centros, conjuntamente:



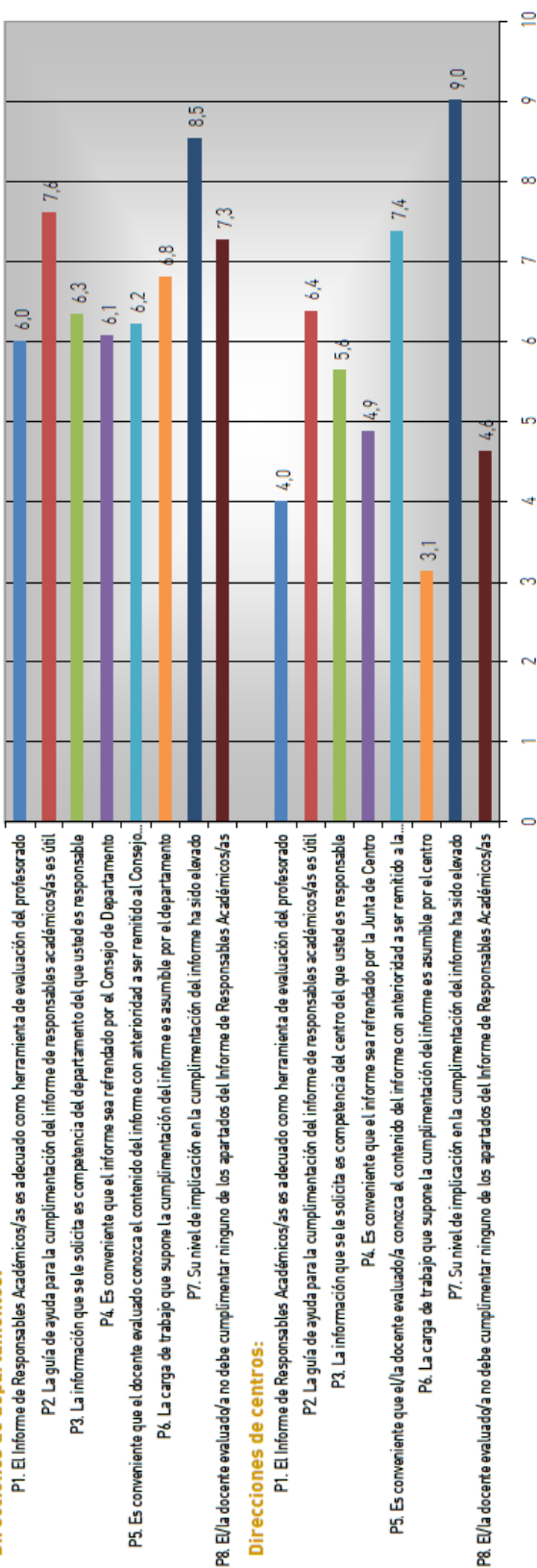
ANEXO 3.b: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de Responsables Académicos- Resultados Desagregados por Departamentos y Centros. Curso 2021-22

EXPLORACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - RESPONSABLES ACADÉMICOS					
ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)					
Direcciones de departamentos:					
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	6,0	3,4	15	0	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento del que usted es responsable	7,6	1,7	15	5	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por el Consejo de Departamento	6,3	2,7	15	1	10
P5. Es conveniente que el docente evaluado conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido al Consejo de Departamento	6,1	4,3	15	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento	6,2	4,0	14	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	6,8	3,1	15	1	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	8,5	1,8	15	5	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):	7,3	3,4	15	0	10
Direcciones de centros:					
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	4,0	2,9	8	0	8
P3. La información que se le solicita es competencia del centro del que usted es responsable	6,4	2,2	8	2	8
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por la Junta de Centro	5,6	2,8	8	2	9
P5. Es conveniente que el/la docente evaluado/a conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido a la Junta de Centro	4,9	3,9	8	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el centro	7,4	2,3	8	5	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	3,1	3,1	8	0	8
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	9,0	1,0	7	8	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):	4,6	3,8	8	0	10

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2021-22 - RESPONSABLES ACADÉMICOS

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

Direcciones de departamentos:



Anexo 4. Plan de mejoras del programa docencia (curso 21/22)

PLAN DE MEJORAS DEL PROGRAMA DOCENTIA CURSO 21/22

Tras tres ediciones de 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, se ha realizado un importante trabajo de reflexión sobre el desarrollo del programa, sus fortalezas y debilidades, que ha dado lugar al plan de mejoras que se presenta en este documento. Este plan ha sido realizado por el Vicerrectorado de Gestión de la Calidad teniendo en cuenta las modificaciones sugeridas por la Fundación madri+d, las observaciones y sugerencias realizadas por todos los docentes que han participado durante estas ediciones (evaluados, evaluadores y responsables académicos), los estudiantes a través del Consejo de Estudiantes, el Grupo de Trabajo de DOCENTIA y los técnicos de la UTC encargados del programa.

FORTALEZAS

Consideramos que el programa DOCENTIA-UAH presenta las siguientes fortalezas

- Se encuentra incorporado y alineado con el plan estratégico de la UAH
- Su obligatoriedad para todo el profesorado de la UAH
- El modelo de evaluación está basado en gran medida en la reflexión que docente realiza sobre su práctica docente en el Autoinforme, exigida, incluso, para la valoración del encargo docente.
- El procedimiento de evaluación y los informes detallados que emite la Comisión de Evaluación.
- La flexibilidad del modelo, que permite adelantar su evaluación al profesorado en el que concurren circunstancias especiales (i.e. acreditación o mejorar su calificación cuando se ha obtenido una valoración de “Desfavorable” o de “Favorable”).
- 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 y la implementación de lo aprendido en sus clases.

- El trabajo de análisis realizado, durante todo el proceso, por parte del equipo de coordinación del programa y el Grupo de Trabajo Docencia que recoge y tiene en cuenta la opinión de los docentes evaluado/as y los evaluadores/ras, 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 siguientes ediciones.

DEBILIDADES

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

1. Simplificar el autoinforme, exigiendo menos datos y evidencias, sin detrimento de la calidad de la información recopilada y, por tanto, de la evaluación sobre la calidad de la actividad docente.
2. Adaptar los informes de responsables académicos a la información disponible para ellos.
3. Revisar, junto al Consejo de Estudiantes, las preguntas de la encuesta docente.
4. Alinear los indicadores de cada una de las fuentes de información para conseguir una completa triangulación de las valoraciones realizadas para cada dimensión y criterio evaluado.
5. Modificar la organización de la Comisión de Evaluación con el fin de hacerla más eficiente.
6. Continuar trabajando en la concienciación sobre la importancia de evaluar la calidad de la actividad docente tanto en docentes como en estudiantes.
7. Comenzar con el diseño del Marco de Desarrollo Profesional Docente y el Modelo de Excelencia

PLAN DE MEJORAS

CÓDIGO	ENUNCIADO DE LA MEJORA	RESPONSABLE	ORIGEN	FECHA DE INICIO	INDICADOR (Que evidencia su consecución)	PRIORIDAD	ESTADO
	Acción						
M1	Actualizar el Modelo, mejorando las fuentes de información						
M1-acc1	Simplificar el autoinforme, exigiendo menos datos y evidencias, sin detrimento de la cualidad de la información recopilada y, por tanto, de la evaluación sobre la calidad de la actividad docente.	VGC, Grupo Trabajo Docencia.	Grupo Trabajo Docencia. Sugerencias de los paraticipantes en PEAD	septiembre de 2022	Satisfacción evaluadores y participantes	ALTA	FINALIZADA (diciembre 2022)
M1-acc2	Adaptar los informes de responsables académicos a la información disponible para ellos.	VGC, Directores de Dptos. Decanos y Directores de Centro	Recomendación seguimiento (Madri+d) / Sugerencias de los participantes en PEAD	septiembre de 2022	Satisfacción evaluadores y participantes	ALTA	FINALIZADA (noviembre 2022)
M1-acc3	Hacer más comprensible las preguntas de la encuesta docente	VGG, Consejo de estudiantes y UTC	Consejo de Estudiantes	septiembre de 2022	Encuesta Docente	ALTA	FINALIZADA (noviembre 2022)
M1-acc4	Adaptación de los baremos		Modificación necesaria (Madri+d)			ALTA	
M1-acc4.1	* Alinear los indicadores de cada una de las fuentes de información para conseguir una completa triangulación de las valoraciones realizadas para cada dimensión y criterio evaluado.	VGC /UTC	Grupo Trabajo Docencia. Sugerencias de los participantes en PEAD	octubre de 2022	Satisfacción evaluadores y participantes	ALTA	FINALIZADA (diciembre 2022)
M1-acc4.2	* Elaborar un baremo específico para profesores Asociados en ciencias de la Salud.	VGC y Decanato Medicina y CCSS		octubre de 2022	Satisfacción evaluadores y participantes	ALTA	FINALIZADA (diciembre de 2022)
M1-aac5	Modificar la estructura de la Comisión de Evaluación	VGC	Sugerencia de evaluadores de PEAD	diciembre 22	Satisfacción evaluadores y participantes	ALTA	FINALIZADA (julio de 2023)
M1-acc6	Adaptación del procedimiento de remisión de resultado a los evaluados y de su revisión a las exigencias de Asesoría Jurídica.	VGC	Asesoría Jurídica	Mayo de 2023	Satisfacción de los participantes	ALTA	FINALIZADA (julio de 2023)

M2	Aumentar Tasas de participación en las encuestas de los estudiantes		Recomendación seguimiento (Madri+d)	Septiembre de 2022		ALTA	EN PROCESO
M2-acc1	Asegurar la correcta asignación de los estudiantes a los grupos de actividades formativas y la de profesores a dichos grupos.	VGC, Decanatos, Departamentos	Grupo Trabajo Docencia y/o sugerencias de los participantes en PEAD	Enero de 2023	Porcentaje del aumento de tasas de participación	ALTA	EN PROCESO
M2-acc2	Organizar un sistema de cumplimentación de las encuestas en el aula mediante el móvil y un código QR	VGC y Consejo De Estudiantes		Diciembre de 2022	Porcentaje del aumento de tasas de participación	MEDIA	FINALIZADA (Julio de 2023)
M2-acc3	Solicitar colaboración a los profesores a través de los Centros y delegados de curso a través del Consejo de Estudiantes.	VGC, Centros y Consejo de Estudiantes		Diciembre de 2022	Porcentaje del aumento de tasas de participación	MEDIA	EN PROCESO
M2-acc4	Aumentar el plazo de apertura y cierre de las encuestas, facilitando al estudiantado la cumplimentación de estas.	VGC y UTC		Diciembre de 2022	Porcentaje del aumento de tasas de participación	ALTA	FINALIZADA (Julio de 2023)
M2-acc5	Elaboración de una encuesta para los asociados en CCSS.	VGC / Grupo de estudio (profesores y estudiantes de CCSS) /UTC		Julio de 2023	Encuesta Docente	ALTA	EN PROCESO
M2-acc6	Determinar la fiabilidad y validez del cuestionario de satisfacción de los estudiantes.	UTC	Recomendación seguimiento (Madri+d)	Octubre de 2023	Resultados del análisis	MEDIA	PENDIENTE
M3	Diseño de un Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD) según orientaciones de agencia evaluadora		Modificación necesaria (Madri+d)				
M3-acc1	Revisión y análisis del estado de la cuestión	VGC, Director PFP y Directora Docencia		febrero del 2023	actas reuniones	ALTA	FINALIZADO (marzo 2023)
M3-acc2	Identificación de los niveles del marco que permitan el desarrollo y la evaluación del profesorado de la UAH	VGC, Director PFP y Directora Docencia		marzo del 2023	Modelo del Marco	ALTA	FINALIZADO (abril 2023)
M3-acc3	Identificación y definición de los estándares que constituyen cada nivel	VGC, Director PFP y Directora Docencia		enero del 2023	Modelo del Marco	ALTA	FINALIZADO (mayo 2023)
M3-acc4	Definir el modelo de Excelencia en la UAH	VGC, Director PFP, Directora Docencia y grupo de trabajo		enero del 2023	Modelo del Marco	ALTA	EN PROCESO
M3-acc5	Establecimiento de las fuentes y procedimientos de recogida de información	VGC, Director PFP y Directora Docencia /UTC		enero del 2023	ED/ IRA /AI	ALTA	EN PROCESO