

Modelo de informe de Seguimiento de la certificación

Objeto

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

Instrucciones

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

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

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

A. Presentación:

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

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 2020-21. Además, se recogen todos los cambios incorporados y dirigidos a la mejora constante del programa.

Esta es la segunda 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. De acuerdo con los requerimientos marcados en el PEAD se ha seguido priorizando 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 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, 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 adelantar su evaluación al profesorado en el que concurren circunstancias especiales (i.e. acreditación o mejorar su calificación cuando se ha obtenido un “desfavorable” o un 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, 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 siguientes ediciones.
- Este plan de mejoras debe ser aprobado por la Comisión de Procesos de Evaluación y Garantía de Calidad, creada también este año con objeto de velar por el cumplimiento del Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Universidad de Alcalá.

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

En la edición de DOCENTIA 2020-21 y relacionadas con el trabajo de las comisiones de evaluación, se han implementado las siguientes mejoras:

(1) La obligatoriedad de participación en el Programa Docentia se ha extendido a todo el profesorado de la UAH mediante de la vinculación de la misma a la tramitación de los quinquenios, que ya pueden solicitar los/las docentes con figuras contractuales no permanentes.

(2) Durante el año 2021 se ha creado la Comisión de Procesos de Evaluación y Garantía de Calidad con el objeto de velar por el cumplimiento del Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Universidad de Alcalá y de todos los temas relacionados con el programa DOCENTIA. En esta comisión se ha consolidado el Grupo de trabajo de DOCENTIA que tiene como misión analizar los resultados de cada edición del programa de evaluación, detectar los puntos a mejorar y proponer medidas para solventarlos.

(3) Se ha agrupado a todos los/las profesores/ras con figuras contractuales no permanentes para su evaluación por tres subcomisiones con evaluadores/ras de ramas de conocimiento relacionadas. Se han utilizado los baremos del autoinforme para figuras contractuales permanentes y no permanentes en los autoinforme de estos docentes para comprobar que las modificaciones contempladas atendieran a una evaluación más justa a estos/as docentes. Tras haberse comprobado, se ha publicitado el baremo aprobado tanto por la Comisión de Procesos de Evaluación y Garantía de Calidad y, posteriormente, ratificado en Consejo de Gobierno para la próxima edición.

(3) Los/las evaluadoras han seguido disponiendo de informes más completos sobre encuestas docentes de los/las participantes en los que constan la nota media de cada asignatura impartida en cada curso, la media ponderada del conjunto de las mismas y el análisis de las medias obtenidas en los cinco años evaluados por cada profesor para cada uno de los criterios considerados. Esto ha facilitado la triangulación y modular el resultado obtenido en cada criterio según los distintos instrumentos de medida.

(4) Se ha seguido mejorando la información proporcionada a los docentes evaluados con respecto al resultado de su evaluación cualitativa. En estos informes, además de la valoración general del resultado de la evaluación, se detallaron los aspectos destacables y/o los puntos susceptibles de mejora por cada dimensión de la actividad docente evaluada y de forma conjunta con relación a las distintas fuentes de información.

(6) Se ha modificado la plataforma de trabajo colaborativo a Teams con el objeto de tener una herramienta unificada de comunicación y colaboración que combina, a través de distintos canales, un espacio común a toda la Comisión de Evaluación y privados para cada subcomisión. En el canal general se realizaron todas las actividades de formación, se publicó toda documentación con la información específica a cada paso del procedimiento y se plantearon y resolvieron dudas generales sobre todo el proceso. Además, se habilitaron 16 canales, uno para cada subcomisión de evaluadores/ras, donde se incluyeron los expedientes de todos/as los/as docentes a evaluar por la misma y los foros específicos para esos evaluadores y el equipo de dirección del programa. Por último, se elaboró otro canal específico para la Comisión de Revisión.

(7) A lo largo del curso se ha desarrollado un portal de calidad donde se integran la gestión de los procesos de

calidad de los títulos, la formación y evaluación del profesorado y el centro de datos, desde el que se analizan los indicadores, los resultados de las encuestas y la Universidad en cifras. Sin lugar a dudas el programa DOCENCIA tiene en este portal un espacio relevante y prioritario. Con este portal se ha conseguido aumentar la difusión del proceso y dar transparencia a todos los criterios y aspectos del programa (<https://gestioncalidad.uah.es/es/calidad-del-profesorado/programa-de-evaluacion-de-la-actividad-docente-del-profesorado-docentia/>).

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 realización de reuniones con estudiantes, responsables académicos y charlas informativas para el profesorado general y a colectivos específicos de profesores con figuras contractuales no permanentes.

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

- Aunque se han optimizando algunos aspectos de la aplicación informática señalados por profesores y el volcado automático de la información de los profesores desde las bases de datos institucionales al Autoinforme; para la próxima edición sigue pendiente incluir un editor de texto en la aplicación y proporcionar al profesorado que se evalúa el documento con la información elaborada que la UTC realiza de sus encuestas docentes.
- 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 hizo pública la secuenciación del procedimiento para la edición del curso correspondiente.

En la UAH la participación en el programa Docentia era obligatoria para el profesorado con contratación permanente mediante su vinculación a la tramitación de los quinquenios. Ante la Sentencia dictada por el

Tribunal Superior de Justicia de Madrid por la que se reconoce al personal laboral temporal el derecho a solicitar la evaluación de méritos docentes (quinquenios) en los mismos términos que el personal docente investigador laboral permanente, y a partir de esta convocatoria, la participación en el programa es también obligatoria para los profesores asociados, ayudantes doctores y otras figuras contractuales no permanentes que puedan solicitar los quinquenios. Cabe destacar la implicación tanto del Vicerrectorado de Calidad como de Personal Docente e Investigador su trabajo coordinado ya que se incluyó en las convocatorias de solicitud de quinquenios y en la de participación en el programa Docentia información sobre la vinculación de ambos procesos para todo el profesorado de la UAH.

Como se indicó anteriormente, durante el curso 2020-21 se construyó el portal de Calidad como medio de comunicación, difusión y transparencia de todo el programa DOCENTIA. Dentro del portal, el apartado de “Calidad del Profesorado” incluye, además, toda la información del Programa de Formación del Profesorado. Toda la información puede ser consultada por toda la comunidad universitaria y extrauniversitaria. Además, se ha habilitado un apartado de noticias donde aparece toda la información sobre los distintos procesos a lo largo de la convocatoria.

Además, y como el curso pasado, 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 les informó de las fechas de las sesiones informativas sobre el programa en las que podrían participar, si así lo desearan. En esta edición, se convocaron dos sesiones informativas online para el profesorado a las que asistieron un total de 137 docentes. El 79,6% de los asistentes participaron en la edición de DOCENTIA 2020-21 y, a su vez, representaron el 53,4% 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). Adicionalmente, desde el equipo de dirección y la UTC se atendió a todas aquellas personas que lo requirieron y se puso a disposición de las personas que no pudieron acudir a las sesiones la grabación de la reunión.

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 la anterior edición 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 nombraron tres subcomisiones específicas 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, 47 docentes se presentaron como voluntarios y 42 fueron seleccionados como vocales de la comisión. De estos, el 45,3% (19 docentes) había obtenido un resultado “Excelente” en su última evaluación, el 47,6% (20 docentes) “Muy Favorable” y el 7,1% (3 docentes) “Favorable”. El 59,5% contaba con una experiencia de al menos 1 año como evaluadores del DOCENTIA-UAH y el 45% de estos (12) de 2 a 5 años. Se formaron 16 subcomisiones que evaluaron entre 7 y 12 expedientes cada una. Cada subcomisión contó con al menos un evaluador de la rama de conocimiento del evaluado. 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 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 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 y de forma obligatoria, 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. 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. El curso de formación constó de dos sesiones generales, si bien alguna se desdobló para facilitar la asistencia a todos/das los/las evaluadores/as a la formación. Para el análisis conjunto del caso problema planteado, los evaluadores/as, según sus necesidades, asistieron al menos a otra sesión. La información sobre la elaboración de los informes finales se facilitó más avanzado el trabajo de evaluación. 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 en el resultado de las evaluaciones.

Siguiendo con la dinámica del curso pasado, se reunieron en subcomisiones específicas por ramas de conocimiento los expedientes de docentes pertenecientes categorías profesionales no permanentes (profesores ayudantes, asociados, asociados de la salud y contratados Ramón y Cajal). Para estas figuras contractuales se ajustó el baremo del autoinforme a sus posibilidades de intervención en algunas actividades docentes y, tras ser aprobado por la Comisión de Evaluación y el Grupo de trabajo de Docentia, se aplicó siempre que procedió y, teniendo en cuenta las particularidades de cada departamento y del tipo de figura contractual, se ajustó a las circunstancias de cada profesor/a basándonos en la información facilitada por los responsables académicos y por los propios profesores evaluados en sus auto informes. Una vez acumulada la experiencia de dos años en la aplicación de este baremo y viendo que se conseguía un buen ajuste en los resultados finales para este profesorado, el baremo fue aprobado por la Comisión de Procesos de Evaluación y Garantía de Calidad y, posteriormente, en Consejo de Gobierno y publicado en el nuevo portal de Calidad.

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 2020-21, 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).

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 estudiantes deberían, a juicio de evaluadores y muchos evaluados, la herramienta de valoración de mayor peso. Aunque esta encuesta se simplificó hace cuatro cursos para aumentar la tasa de

participación de los estudiantes, esto llevó aparejada una reducción de la información que se obtenía de la misma y a dificultar la triangulación con otras fuentes de información en la evaluación del profesorado, en especial con la aportada por el autoinforme. Tras el 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 elaboró un nuevo modelo de cuestionario y se puso en marcha en esta edición¹.

A pesar de que el nuevo cuestionario² es más amplio ha aumentado ligeramente la tasa de participación. Se ha superado la media del 22% en el 43,75% de los grados y del 27,9% en el 50,8% de los másteres, dándose una tasa de participación inferior al 10% en solo 3 grados (6,52%) y 2 másteres (3,4%)³. Tal y como se pretendía, este cuestionario ha proporcionado una información más completa sobre la valoración que los estudiantes hacen de la labor docente de sus profesores/as permitiendo a los evaluadores una mejor triangulación en la valoración por dimensiones de la actividad docente analizadas y la elaboración de unos informes valorativos más completos.

Además de las campañas de difusión realizadas por el Vicerrectorado de Gestión de la Calidad, la Delegación de Estudiantes este año ha lanzado en redes sociales una nueva campaña de concienciación⁴ que, además, se publicitó en el Portal de Comunicación de la UAH⁵.

Como objetivo de cara a la próxima edición, en relación a los cuestionarios se está intentando aumentar la participación de los estudiantes en las encuestas, especialmente en los colectivos de docentes con menor tasa de participación. Para ello, el Vicerrectorado de Gestión de la Calidad junto al Decanato de Medicina y Ciencias de la Salud y las Delegaciones de estudiantes de los grados de este centro, están elaborando un estudio piloto en el que se intentará conseguir una mayor tasa de respuesta para los profesores en Ciencias de la Salud cuya actividad docente se basa principalmente en la práctica clínica.

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	7	69	89	39	0	204
% Profesores evaluados	3,45%	33,98%	43,46%	19,1%	0,0%	100%

¹ https://gestioncalidad.uah.es/export/sites/calidad/es/.galleries/Encuestas-de-Satisfaccion/ES_EST_MOD.pdf

² Los resultados de la Encuesta Docente se pueden consultar en: <https://gestioncalidad.uah.es/es/centro-de-datos/encuestas/#encuestas-de-satisfaccion>

³ 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".

⁴ <https://twitter.com/ceuah/status/1400844214519410690?s=1006>

⁵ <https://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/actualidad/el-consejo-de-estudiantes-recompensa-la-participacion-en-las-encuestas-docentes.html>

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 departamentos⁶, según las dimensiones definidas en el modelo (indique el valor promedio en cada dimensión)

Departamento	Responsabilidad Docente (15 sobre 100 pts)	Desempeño Docente (55 sobre 100 pts)	Desarrollo Profesional Docente (30 sobre 100 pts)
Arquitectura	14,5	41,4	18,4
Automática	14,1	45,5	20,5
Biología de Sistemas	14,2	47,1	13,5
Biomedicina y Biotecnología	14,5	44,4	9,5
Ciencias Biomédicas	12,8	43,0	15,6
Ciencias de la Computación	13,7	41,7	21,0
Ciencias de la Educación	14,6	45,7	22,2
Ciencias de la Vida	13,2	39,8	4,1
Ciencias Jurídicas	14,5	43,8	21,8
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	12,3	34,7	6,7
Economía	13,1	36,5	10,3
Economía y Dirección de Empresas	12,4	39,6	16,3
Electrónica	13,9	46,2	17,2
Enfermería y Fisioterapia	12,3	36,0	21,7
Filología Moderna	13,7	44,5	21,8
Filología, Comunicación y Documentación	14,1	40,3	15,8
Física y Matemáticas	12,9	44,1	15,3
Geología, Geografía y Medio Ambiente	13,8	43,7	18,3
Historia y Filosofía	13,8	39,1	10,4
Medicina y Especialidades Médicas	12,7	26,8	5,7
Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química	13,6	44,2	16,2
Química Orgánica y Química Inorgánica	13,1	34,1	11,5
Teoría de la Señal y Comunicaciones	14,2	41,7	16,4

Estos datos hacen referencia al Autoinforme

⁶ 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.

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	2	2	4	0	8
Automática		0	2	4	4	0	10
Biología de Sistemas		0	2	5	1	0	8
Biomedicina y Biotecnología		0	2	5	0	0	7
Ciencias Biomédicas		0	3	1	2	0	6
Ciencias de la Computación		0	1	11	1	0	13
Ciencias de la Educación		0	1	3	2	0	6
Ciencias de la Vida		1	5	2	0	0	8
Ciencias Jurídicas		0	1	6	3	0	10
Cirugía, CC. Médicas y Sociales		1	8	1	1	0	11
Economía		1	3	2	1	0	7
Economía y Dir. de Empresas		2	2	3	5	0	12
Electrónica		0	4	6	2	0	12
Enfermería y Fisioterapia		0	3	5	0	0	8
Filología Moderna		0	4	6	5	0	15
Filología, Comunic. y Doc.		0	4	3	1	0	8
Física y Matemáticas		1	3	7	2	0	13
Geología, Geogr. y Medio Amb.		0	1	5	2	0	8
Historia y Filosofía		0	6	2	0	0	8
Medicina y Espec. Médicas		1	2	1	0	0	4
Química Ana., Q. Fís. e Ing. Quím		0	2	3	1	0	6
Química Org. y Química Inorg.		0	5	2	1	0	8
Teoría de la Señal y Com.		0	3	4	1	0	8

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		0	0	1	1	0	2
Catedrático de Universidad		0	9	23	1	0	33
Contratado Doctor		2	11	10	5	0	28
Profesor Colaborador		0	0	1	2	0	3
Titular de Escuela Universitaria		0	1	4	1	0	6
Titular de Universidad		2	37	37	22	0	98
Asociado		1	7	3	4	0	15
Asociado en CC. de la Salud		1	2	0	0	0	3
Ayudante Doctor		0	2	8	3	0	13
Ramón y Cajal		1	0	1	0	0	2
Otras figuras		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:	CEU	CU	CDr.	PC	TEU	TU	PA	ACCSS	A Dr.	RyC	OF	Total
Departamento												
Arquitectura	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	4
Automática	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	4
Biología de Sistemas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Biomedicina y Biotecnología	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC. Biomédicas	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
CC. de la Computación	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CC. de la Educación	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
CC de la Vida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC Jurídicas	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Cirugía, CC Médicas. y Sociales	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Economía	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Economía y Dirección de Empresas	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	5
Electrónica	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Enfermería y Fisioterapia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Filología Moderna	0	0	0	0	0	4	0	0	1	0	0	5
Filología, Comunicación y Documentación	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Física y Matemáticas	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Geología., Geografía y Medio Ambiente	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Historia y Filosofía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medicina y Especialidades Médicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Química Analítica, Química Física. e Ingeniería Química	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Química Orgánica Y Química Inorgánica	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Teoría de la Señal y Comunicaciones	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

CEU: Catedrático de Escuela Universitaria, **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; **RyC:** Contratado Ramón y Cajal; **OF:** Otras figuras.

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 y habiendo una participación del 40,2% más que en la pasada, la distribución de los resultados por categorías es muy similar a la del curso pasado. Han disminuido ligeramente el número de Desfavorable (del 4,1% al 3,4%) y no ha habido ningún "No evaluable". Estos dos resultados van paralelos ya que los/las docentes que resultan "No evaluables" es por carecer de encuestas o disponer una tasa de respuesta en las mismas muy baja, generalmente inferior al 10%. Sin un suficiente número de encuestas, los/las evaluadores/as no pueden modular correctamente el resultado de las respuestas del autoinforme con la valoración del estudiantado. Por otro lado, esta incidencia suele ocurrir en el profesorado no permanente a tiempo parcial que, además, suele cumplimentar el autoinforme sin la necesaria argumentación y/o aportación de evidencias para obtener un buen resultado. En esta edición desde la UTC se avisó a todos los profesores sin encuestas o con tasas de respuestas inferiores al 10% de que su resultado sería o podía ser "No Evaluable". Todos los profesores en esta situación decidieron aplazar su evaluación para futuras ediciones. Entre los desfavorables, 5 (71,4%) se corresponden con primeras evaluaciones y el 42,8% a figuras contractuales no permanentes a tiempo parcial. Consideramos que se continúa discriminando mejor entre las categorías de "Favorable" y "Muy Favorable". En el caso de los profesores con resultados "Favorables" con evaluaciones previas, el 4,3% han subido su resultado, el 31,9% lo han mantenido, pero el 42,1 % tienen un resultado menor. Esto puede interpretarse como una mayor exigencia en el baremo del modelo certificado respecto a los anteriores y a que, al ser segundas evaluaciones, solo se han valorado méritos de formación e innovación de los 5 últimos años. Por lo que se refiere a los resultados "Muy Favorables", el 93,1% de los mismos, a pesar de la mayor exigencia han mantenido su valoración o la han mejorado.

La proporción de docentes con resultado "Excelente" también se ha mantenido. De estos, el 82% se habían evaluado previamente con muy buenos resultados (el 31,25% mantuvieron su resultado de "Excelente" y el 68,75% elevaron su resultado de "Muy Favorable").

En la Tabla 2 se solicitan 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. Las mayores diferencias se evidencian en la tercera dimensión y, en general, aquellos departamentos cuya media es inferior a 10 incluyeron docentes con figuras contractuales no permanente y/o a tiempo parcial, con otra actividad profesional que les impide dedicar un mayor tiempo a actividades de formación e innovación. Por otra parte, la norma es que el profesorado cumpla adecuadamente tanto con su encargo docente como con su desempeño docente.

En la Tabla 3 pocas conclusiones se pueden extraer por el escaso número de docentes evaluados/as por departamento y edición (de 4 a 15) y, por otro lado, su variabilidad entre departamentos. Las diferencias en los resultados obtenidos por departamentos no son significativas y están sujetas, en los mejores resultados, a que los/las profesores que se evalúen en una determinada edición cuenten con una mayor implicación en proyectos de innovación. Del lado contrario, un departamento obtendrá resultados más pobres cuando coincidan en una evaluación varios/as docentes con asignaturas con elevado grado de dificultad y, generalmente, en los primeros cursos.

En la Tabla 4, no permite establecer ninguna asociación significativa entre las distintas figuras contractuales del profesorado y la categoría de la valoración obtenida por las mismas. Comentar, que por las razones previamente expuestas, en esta edición ningún/a docente resultó “no evaluable”.

La distribución de la excelencia por departamentos y figuras contractuales (Tabla 5) aparece muy dispersa y parece atender más a la mejora en su actividad docente de los participantes. De hecho y con independencia del departamento al que pertenecieran o su categoría profesional, el 82% se había presentado anteriormente a evaluación. El 71% de los/las profesores que obtuvieron “Excelente” siendo su primera evaluación estaban inmersos en procesos de acreditación.

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, y dado el aumento de solicitudes de participación de estas figuras, se han creado en esta edición tres subcomisiones específicas encargadas 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 los/las docentes que veían condicionadas algunas de las actividades docentes que se valoran en el autoinforme, se hizo el ejercicio de aplicar ambos baremos, el general y el específico para profesores no permanentes y se objetivó que, aplicándole el segundo, subían el resultado final en no más de una categoría y nunca desde desfavorable a favorable. Los expedientes con resultado desfavorable se encuentran muy condicionados con la forma de cumplimentar el autoinforme. Por esta razón, para la siguiente edición se insistirá a todo el profesorado en que participen en las sesiones de información y, a petición de algunos

decanatos, se realizarán formaciones específicas como es el caso de los asociados en ciencias de la salud.

Por otro lado, en el Grupo de Trabajo de Docencia y conforme a las sugerencias de evaluados y evaluadores, se está analizando el peso que se da a cada dimensión en el autoinforme, especialmente la dimensión “Profesionalización”, y en la de las encuestas dentro de la valoración general, especialmente en aquellas con una elevada tasa de respuesta.

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 857 profesores/as (1.326 evaluaciones en total). Considerando solo los docentes que forman actualmente parte de la plantilla de la UAH, 787 de ellos han sido evaluados. Si consideramos, de entre estos docentes, solamente los que son personal permanente de la UAH, 700 de ellos han sido evaluados, lo que supone el 84,3% del total de esas categorías laborales⁷. El porcentaje de profesores no permanentes evaluados al final de esta edición varía según la figura contractual: 23,7% para los Ayudantes Doctores, 10,1% para Asociados y 3,9% para Asociados en Ciencias de la Salud.

En lo que respecta al curso 2020-21, de los 204 participantes, todos ellos fueron finalmente evaluados/as, participando 43 de ellos por primera vez en el programa (21,1% del total). A un total de 152 docentes, esto es, el 74,5% de los 204 participantes de la campaña 2020-21, 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)⁸, un total de 169 docentes solicitaron un quinquenio, de los que el 78,1% (132) participaron en el programa de evaluación o tenía una evaluación activa, siendo eximidos de participar 10 docentes (el 5,9%).

⁷ Catedrático de Escuela Universitaria, Catedrático de Universidad, Contratado Doctor, Profesor Colaborador, Titular de Escuela Universitaria y Titular de Universidad.

⁸ La obligatoriedad del DOCENTIA-UAH mediante su vinculación a los quinquenios se inició en la edición del curso 2015-16.

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	31	75	25	50	75
Automática	43	56	42	14	56
Biología de Sistemas	30	43	32	11	43
Biomedicina y Biotecnología	24	43	30	13	43
Ciencias Biomédicas	25	67	28	39	67
Ciencias de la Computación	43	68	42	26	68
Ciencias de la Educación	26	73	25	48	73
Ciencias de la Vida	36	46	42	4	46
Ciencias Jurídicas	48	87	56	31	87
Cirugía, Ciencias Médicas y Sociales	30	148	27	121	148
Economía	43	75	45	30	75
Economía y Dirección de Empresas	35	104	40	64	104
Electrónica	47	53	50	3	53
Enfermería y Fisioterapia	28	163	23	140	163
Filología Moderna	44	78	46	32	78
Filología, Comunicación y Documentación	36	70	44	26	70
Física y Matemáticas	38	64	38	26	64
Geología, Geografía y Medio Ambiente	20	43	23	20	43
Historia y Filosofía	29	41	33	8	41
Medicina y Especialidades Médicas	30	229	23	206	229
Química Analítica, Química Física e Ingeniería Química	31	46	37	9	46
Química Orgánica y Química Inorgánica	28	40	33	7	40
Teoría de la Señal y Comunicaciones	42	53	46	7	53

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	147	205	205
Profesor Contratado Doctor	94	103	103
Profesor Colaborador	10	11	11
Profesor Titular de Escuela Universitaria	25	29	29
Profesor Titular de Universidad	419	477	477
Profesor Asociado	35	347	347
Profesor Asociado de C.C. de Salud	17	431	431
Profesor Ayudante Doctor	28	118	118
Otro personal docente	7	39	39

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

Durante esta edición se atendieron 23 reclamaciones sobre los resultados de la evaluación. 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 a la Comisión de Revisión para su aprobación. Un total de 6 reclamaciones resultaron favorablemente resueltas, en su mayoría por acompañarse de evidencias que o no se podían consultar en la documentación original (enlaces, por ejemplo), revaloración de evidencias y/o errores encontrados en el sumatorio/la consideración de méritos en la pregunta 15 y p16.

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 a participar en el Programa de Formación del Profesorado (PFP). Durante este curso se ha continuado incidiendo en talleres enfocados a la adquisición de herramientas apropiadas para las tres modalidades de docencia: presencial, online y bimodal. Se han ofertado distintos talleres sobre la utilización de herramientas

digitales tanto en el seguimiento y tutorización de los estudiantes, para reforzar la evaluación formativa, como aquellas destinadas a aumentar la interactividad del estudiantado en clase y fomentar el aprendizaje activo.

Se han seguido impartiendo a través de la plataforma institucional lo que ha facilitado la participación de un mayor número de docentes. 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 50% de los docentes que obtuvieron dichos resultados en la edición DOCENTIA 2018-19 y el 66 % de los que los obtuvieron en la del curso 2019-20 han participado cursos/talleres del Programa de Formación de la UAH (de 1 a 8 por profesor/a) durante los cursos académicos posteriores a su evaluación.

- 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 en una ceremonia oficial el 20 de diciembre de 2021 (<https://portalcomunicacion.uah.es/diario-digital/actualidad/entrega-de-reconocimientos-del-programa-de-evaluacion-de-la-actividad-docente-de-los-premios-de-innovacion-docente-y-de-los-vi-premios-de-promocion-y-divulgacion-cientifica.html>)

2. Un 12,8% de los profesores que han obtenido “Excelente” en esta edición han solicitado entrar a formar parte de la Comisión de Evaluación Docentia UAH 2021-22. Además, entre los docentes que obtuvieron ese resultado en la edición 2019-20, otros 10 docentes han solicitado por primera vez o han renovado su participación profesores. Igualmente unirán 3 profesores con resultado “Muy Favorable”.

3. Entre 1 septiembre de 2020 a 31 de agosto de 2021, han promocionado un total de 48 docentes. De ellos, un 60,4% (29 docentes) habían participado alguna vez en el PEAD. Entre los que sí han participado, el 72,4% 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 2020-21, un total 45 docentes alegaron estar inmersos en un proceso de acreditación (22 % de los participantes). Los resultados que obtuvieron en su evaluación fue mejor comparativamente con el 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 (72 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 (70,5 puntos). En relación al resultado definitivo, los porcentajes de expedientes de evaluaciones Desfavorables, Favorables o Muy Favorables fue menor entre los que alegaron estar inmersos en un proceso de acreditación (6,7%, 22,2% y 37,8%, respectivamente) que entre los que no alegaron esa circunstancia a la hora de solicitar participar en el PEAD (13,8%, 25,8% y 39,0%); el porcentaje de evaluaciones Excelentes resultó, por el contrario mayor frente a los primeros (33,3%) que entre los segundos (21,4%). 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 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 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 vigencia⁹.

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.

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: 63,7% de los docentes participantes, 100% de los evaluadores y 87,5% de los responsables académicos (82,6% en departamentos y 100% 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) fueron el plazo de recepción de los informes de evaluación (8,5), la información ofrecida sobre todo el proceso (8,4), la resolución de dudas por parte de la UCT (8,4) la resolución de problemas e incidencias (8,2), 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 utilidad de los informes de evaluación recibidos se consideraron adecuados fue de 6,8. Curiosamente, sin cambios en el formulario de solicitud y habiéndose habilitado la posibilidad de reordenar evidencias en el autoinforme, estos ítems obtuvieron una valoración algo más baja que en la edición pasada (6,4). La satisfacción con los instrumentos

⁹ https://www3.uah.es/ice/ID/documentos/REGLAMENTO_IDEO.pdf

utilizados como fuente de información fueron aceptables (6,1 puntos). El ítem peor valorado resultó ser el sistema de reclamaciones y solicitudes de revisión o ampliación de la información (5 y una desviación estándar de 3,9), pregunta contestada solo por los docentes que reclamaron; comparando con la edición pasada, el grado de satisfacción con el sistema de reclamaciones se ha mantenido.

- Entre los 50 participantes que realizaron comentarios sobre la aplicación informática un 40% se expresó en términos positivos y un 60% se mostró crítica con ella, en especial con echaban en falta un editor de texto en las cajas de comentarios e indicaban la dificultad de subir archivos pesados.
- Con relación al proceso mismo del PEAD-UAH, 60 participantes realizaron alguna sugerencia:
 - El 40,0% de esos comentarios se referían al autoinforme, destacando la necesidad de aumentar o disminuir el peso a algunas cuestiones, refundir algunas preguntas y a que el sistema de su cumplimentación exige mucho tiempo al docente que lo quiere hacer bien. Otros docentes consideran que el esfuerzo les es productivo.
 - Un 30,0% se refirió a distintos aspectos de las encuestas de los estudiantes. Las opiniones se encuentran divididas entre los que opinan que deberían valer más por la información que aportan y los que no deberían tenerse en cuenta por la baja tasa de respuesta o el tipo de asignatura más o menos “difícil”.
 - El 25% indicó algún aspecto mejorable en la información recopilada a través de los Informes de Responsables Académicos.
- 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 (8,2). La guía de ayuda del evaluador se consideró muy útil (8,2), y los criterios de evaluación adecuados, claros y fáciles de aplicar (7,9). Entre los comentarios destacan la necesidad de revisar los pesos de las distintas preguntas del autoinforme o apuntan la posibilidad de refundir algunas modificando la formulación de su enunciado.
 - 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 (6,5 y 5,5, respectivamente). Curiosamente, apuntan varias fórmulas para aumentar la difusión de las mismas que ya se están llevando a cabo (jornadas de concienciación, concesión de créditos por rellenar las encuestas o involucrar a las delegaciones de alumnos para fomentar la participación). Varios evaluadores resaltaron la utilidad de los documentos generados por la UTC en relación a las encuestas docentes y que, cuando se consigan unas tasas de respuestas más elevadas, deberían tener un mayor peso en la valoración final. .
 - Con relación a los informes de Responsables Académicos, todos coincidieron en que es la herramienta que menos información aporta, ya que, dependiendo del centro o del departamento, se

trata de informes planos y con el mismo contenido para todos. Sin embargo, 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:
 - o Los centros valoraron de forma más positiva que los departamentos todos los ítems contenidos en el cuestionario a excepción de la carga de trabajo que supone la cumplimentación de los mismos. Los departamentos, por su parte, valoraron insuficientemente que estos informes constituyan una herramienta de evaluación del profesorado adecuada e algunos de los responsables indican que alguna de la información requerida no obra en su poder. El ítem mejor valorado en ambos casos es la guía de ayuda que se proporciona (más del 7,2 en ambos casos). Curiosamente y aunque los evaluadores y un porcentaje importante de profesores evaluados indican que estos informes podrían aportar una mayor información, tanto responsables de centros como de departamentos consideran alto su nivel de implicación con un 7,2 y un 8,3 sobre 10, respectivamente.

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 permiten mantener la capacidad discriminativa del programa.
- b- Dado que los/las profesores/ras con figuras contractuales no permanentes pueden optar a obtener el quinquenio docente, la participación en el Programa Docentia es obligatoria en la Universidad de Alcalá. Se ha ratificado en Consejo de Gobierno la aprobación por parte de la Comisión de Evaluación de Procesos de Evaluación y Garantía de Calidad un baremo del autoinforme adaptado a las características de la labor docente de estos/as profesores. La experiencia adquirida gracias a las subcomisiones específicas para evaluar a estas categorías de profesorado durante esta edición del Docentia, será de gran ayuda para futuras evaluaciones.
- c- Entre el 1 de septiembre de 2020 a 31 de agosto de 2021, han promocionado un total de 48 docentes. De ellos, un 60,4% (29 docentes) habían participado alguna vez en el PEAD. Entre los docentes que sí han participado, el 72,4% han obtenido resultados “Muy Favorable” o “Destacado” por lo que la utilidad del PEAD, de cara a la acreditación y promoción, está cumplida.
- d- A los profesores que obtuvieron como resultado “Excelente” se les hizo un reconocimiento de su labor docente, y el 12,8% se han presentado voluntarios para formar parte de la Comisión de Evaluación del Programa Docentia del curso 2021-22.
- e- Con el 84,3% del profesorado permanente evaluado ya en la edición DOCENTIA 2020-21 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 afecta ya a todo los/las profesoras, estamos asistiendo a un aumento en el número de solicitudes por parte del profesorado con figuras contractuales no permanentes, tanto a tiempo completo como parcial. Esto ampliará la cobertura de la evaluación en próximas ediciones.

f- Aunque todavía es necesario continuar con la labor de concienciación de la importancia de todos los procesos de calidad, entendemos que el interés por integrarse en la Comisión de Evaluación de los/las docentes con resultado “Excelente”, el aumento de participación del profesorado en cursos de formación o la cada vez más cuidada reflexión que los/las participantes hacen sobre su docencia son indicadores de que se van conociendo las implicaciones de las evaluaciones positivas tanto a nivel personal como su repercusión en los procesos de calidad de los títulos. Fruto de ello son las calificaciones en el apartado de profesorado que se han obtenido en algunas acreditaciones de títulos oficiales de la UAH.

Por tanto, consideramos que se han cumplido los objetivos previstos en el modelo. 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 2020-21

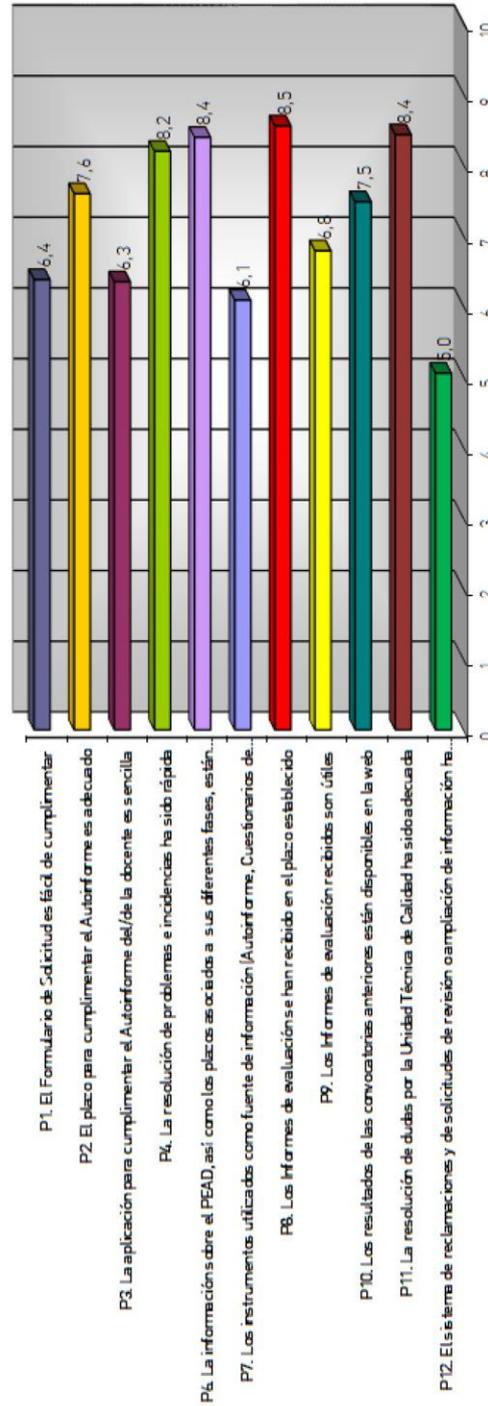
EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2020-21

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	6,4	3,1	130	0	10
P2. El plazo para cumplimentar el Autoinforme es adecuado	7,6	2,8	130	0	10
P3. La aplicación para cumplimentar el Autoinforme del/de la docente es sencilla	6,3	3,0	130	0	10
P4. La resolución de problemas e incidencias ha sido rápida	8,2	2,5	125	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	8,4	2,0	126	0	10
P7. Los instrumentos utilizados como fuente de información (Autoinforme, Cuestionarios de Estudiantes, Informe de Responsables Académicos) son adecuados	6,1	3,2	128	0	10
P8. Los Informes de evaluación se han recibido en el plazo establecido	8,5	2,1	125	0	10
P9. Los Informes de evaluación recibidos son útiles	6,8	3,3	125	0	10
P10. Los resultados de las convocatorias anteriores están disponibles en la web	7,5	2,8	104	0	10
P11. La resolución de dudas por la Unidad Técnica de Calidad ha sido adecuada	8,4	2,7	115	0	10
P12. El sistema de reclamaciones y de solicitudes de revisión o ampliación de información ha sido eficaz	5,0	3,9	22	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) 2020-21

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

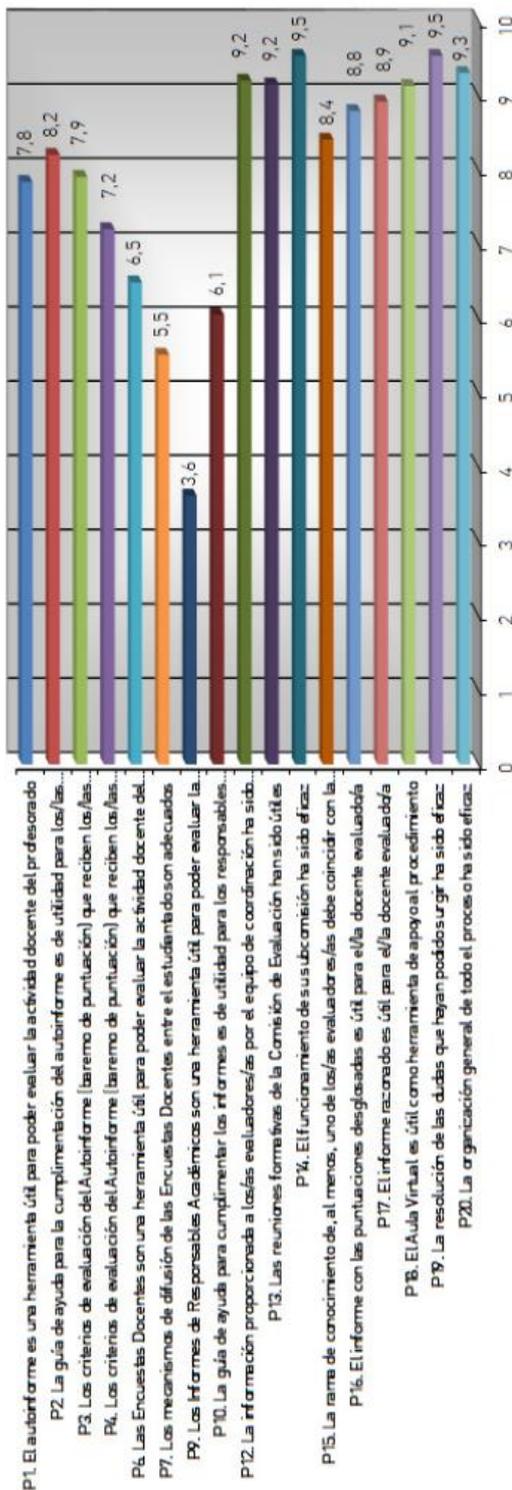


ANEXO 2: Resultados de la Encuesta de Satisfacción de miembros de la Comisión de Evaluación de DOCENTIA. Curso 2020-21.

EXPLORACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2020-21 - ENCUESTA A EVALUADORES				
ESCALA DE GRADO DE ACUERDO: de 0 (mínimo acuerdo) a 10 (máximo acuerdo)				
	Media	D.T.	n	Máximo
P1. El autoinforme es una herramienta útil para poder evaluar la actividad docente del profesorado	7,8	2,4	44	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del autoinforme es de utilidad para los/las docentes evaluados/as	8,2	2,0	44	10
P3. Los criterios de evaluación del Autoinforme (baremo de puntuación) que reciben los/las evaluadores/as son claros y fácilmente aplicables	7,9	1,8	44	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	7,2	2,4	44	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	6,5	3,3	39	10
P7. Los mecanismos de difusión de las Encuestas Docentes entre el estudiantado son adecuados	5,5	3,3	39	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	3,6	2,6	39	10
P10. La guía de ayuda para cumplimentar los informes es de utilidad para los responsables académicos	6,1	3,1	38	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	9,2	1,4	39	10
P13. Las reuniones formativas de la Comisión de Evaluación han sido útiles	9,2	1,6	39	10
P14. El funcionamiento de su subcomisión ha sido eficaz	9,5	0,8	39	10
P15. La rama de conocimiento de, al menos, uno de los/as evaluadores/as debe coincidir con la de los/las docentes evaluados	8,4	2,2	39	10
P16. El informe con las puntuaciones desglosadas es útil para el/la docente evaluado/a	8,8	1,9	39	10
P17. El informe razonado es útil para el/la docente evaluado/a	8,9	1,6	38	10
P18. Teams es útil como herramienta de apoyo al procedimiento	9,1	1,7	38	10
P19. La resolución de las dudas que hayan podido surgir ha sido eficaz	9,5	0,8	39	10
P20. La organización general de todo el proceso ha sido eficaz	9,3	1,3	39	10
P21. Observaciones sobre el procedimiento 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) 2020-21 - 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 2020-21

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2020-21 - RESPONSABLES ACADÉMICOS (agrupado)

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

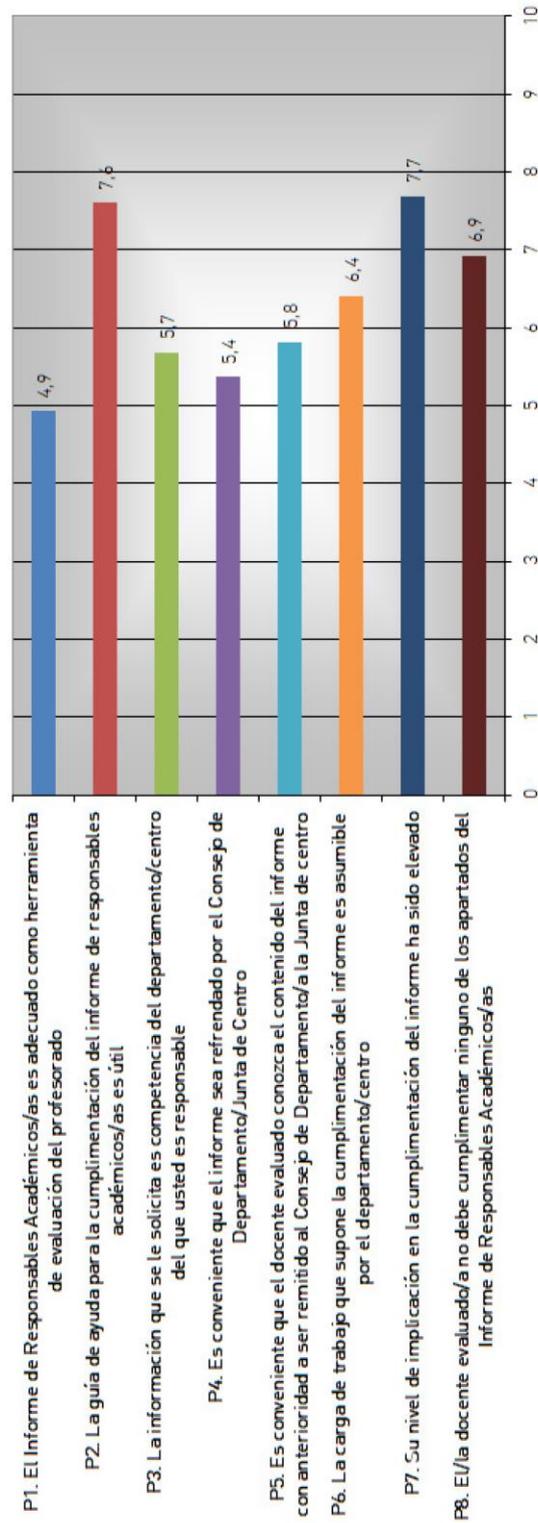
Direcciones de departamentos y centros, conjuntamente:

	Media	D.T.	n	Mínimo	Máximo
P1. El Informe de Responsables Académicos/as es adecuado como herramienta de evaluación del profesorado.	4,9	3,2	28	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil.	7,6	2,3	28	0	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento/centro del que usted es responsable	5,7	3,3	28	0	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por el Consejo de Departamento/la Junta de Centro.	5,4	3,9	27	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.	5,8	4,0	27	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento/centro.	6,4	3,2	27	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	7,7	2,3	26	1	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados el Informe de Responsables Académicos/as.	6,9	3,5	27	0	10

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2020-21 - 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 2020-21

EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE (PEAD) 2020-21 - 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	4,5	3,4	19	0	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	7,3	2,7	19	0	10
P3. La información que se le solicita es competencia del departamento del que usted es responsable	4,7	3,4	19	0	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por el Consejo de Departamento	5,2	4,1	18	0	10
P5. Es conveniente que el docente evaluado conozca el contenido del informe con anterioridad a ser remitido al Consejo de Departamento	5,5	4,5	19	0	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el departamento	6,9	3,1	19	2	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	7,4	2,6	18	1	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	7,2	3,5	19	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	5,8	2,9	9	1	10
P2. La guía de ayuda para la cumplimentación del informe de responsables académicos/as es útil	8,2	1,2	9	6	10
P3. La información que se le solicita es competencia del centro del que usted es responsable	7,8	1,8	9	5	10
P4. Es conveniente que el informe sea refrendado por la Junta de Centro	5,8	3,6	9	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	6,5	2,3	8	4	10
P6. La carga de trabajo que supone la cumplimentación del informe es asumible por el centro	5,1	3,1	8	0	10
P7. Su nivel de implicación en la cumplimentación del informe ha sido elevado	8,3	1,5	8	6	10
P8. El/la docente evaluado/a no debe cumplimentar ninguno de los apartados del Informe de Responsables Académicos/as	6,3	3,5	8	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) 2020-21 - RESPONSABLES ACADÉMICOS

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

