

**PROGRAMA “DOCENTIA-UAM
IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PRÁCTICAS DOCENTES**

**INFORME DE RESULTADOS GLOBALES DE LA DUODÉCIMA
CONVOCATORIA**

Contenido

1	<u>PRESENTACIÓN</u>	1
2	<u>REVISIÓN DEL PROGRAMA</u>	2
3	<u>PROCEDIMIENTO</u>	10
3.1	CRITERIOS DE PARTICIPACIÓN	10
3.2	DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA	12
3.3	LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN	17
4	<u>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS</u>	19
4.1	RESULTADOS CUANTITATIVOS	19
4.2	RESULTADOS CUALITATIVOS: BUENAS PRÁCTICAS IDENTIFICADAS POR PARTICIPANTES	22
4.3	SOLICITUDES DE REVISIÓN.	28
5	<u>OPINIÓN DE ACTORES INVOLUCRADOS</u>	30
5.1	DESCRIPCIÓN DE LOS CUESTIONARIOS	30
5.2	RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LAS ENCUESTAS DE OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y RESPONSABLES ACADÉMICOS	31
5.3	RESULTADOS CUALITATIVOS DE LAS ENCUESTAS DE OPINIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y RESPONSABLES ACADÉMICOS:	35
5.4	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA POR PARTE DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN	37
6	<u>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA</u>	38

1 Presentación

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) tiene entre sus compromisos garantizar y reconocer la calidad docente. Así lo recoge en sus Estatutos el Título V sobre “Evaluación en la Universidad Autónoma de Madrid”, con la finalidad de mejorar la calidad de la docencia, la investigación y la gestión, informar sobre los niveles de excelencia alcanzados y ofrecer información para la toma de decisiones.

En esa línea, el "Programa DOCENTIA - UAM, Identificación y Valoración de las Prácticas Docentes", promovido por la ANECA y diseñado e implantado desde el Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional de la UAM, dependiente del Vicerrectorado de Docencia, Innovación Educativa y de Calidad, responde al interés en valorar y reconocer la actividad docente del profesorado y a la necesidad de desarrollar procedimientos para su evaluación integral. Su finalidad es doble: por un lado, se pretende facilitar sistemas que ayuden en la reflexión sobre el desarrollo de la propia tarea y que tengan efectos para el propio docente. Por otro lado, se implica en conocer cómo se lleva a cabo la actividad docente en la UAM, identificando aquellas prácticas que puedan ser consideradas de calidad y que aporten un valor añadido a la docencia. De este modo, el resultado esperado es que la institución en su conjunto tenga la posibilidad de aprender conociendo mejor las prácticas docentes.

El Programa fue diseñado e implantado en 2007 y en 2013 obtuvo la certificación de la ACAP (actualmente Fundación para el Conocimiento Madri+d), institución competente la Comunidad Autónoma de Madrid en materia de calidad universitaria. El proceso de renovación de la certificación se inició en noviembre de 2018, y concluyó en enero del 2019, obteniendo la renovación de la certificación provisional, hasta una nueva revisión en diciembre de 2019.

Teniendo presente todo lo anterior, durante el curso académico 2018-2019 ha tenido lugar la duodécima edición del Programa DOCENTIA.

Este documento detalla el procedimiento, los resultados obtenidos y las principales valoraciones tras el desarrollo de dicha convocatoria.

2 Revisión del programa

Según establece el procedimiento, con anterioridad a la apertura de la duodécima edición del programa se revisó todo el proceso de desarrollo de la convocatoria para identificar aspectos susceptibles de mejora. Para ello, se estudiaron las propuestas sugeridas por el equipo gestor y por un grupo de expertos, formado por docentes participantes en la convocatoria, Responsables Académicos y evaluadores de la Comisión Mixta.

En este proceso continuo de ajuste del modelo de valoración se tiene en cuenta el análisis de los resultados estadísticos de la convocatoria previa, de las causas de insatisfacción o solicitud de revisión por parte de los profesores participantes, y de la opinión del resto de agentes implicados.

Como resultado de todo ello se han introducido diversos cambios en la actual convocatoria con relación a la precedente:

- **Cambios en la Metodología de valoración**

Por lo que respecta al Proceso general de valoración, la valoración global ha sido el resultado de un análisis cuantitativo y cualitativo que se ha desarrollado en una sola fase, lo que supuesto un cambio significativo respecto a la convocatoria anterior.

Por lo que respecta al Modelo de Valoración, con el objeto de mejorar su capacidad de discriminación, se han modificado los criterios de clasificación y ha pasado de cinco (A, B+, B, C y D), a cuatro umbrales o categorías de clasificación (A, B, C y D), siendo eliminada la categoría B+ de la 11ª convocatoria.

A continuación, la Tabla 1 señala las categorías y criterios de clasificación de la 12ª convocatoria.

Tabla 1: Categorías de clasificación 12ª convocatoria

Categoría	Criterios de clasificación
A	<u>Vía 1</u>
	- Puntuación total: mínimo 90 puntos y
	- Dimensiones: al menos tres dimensiones con una puntuación mínima del 80% del valor de la dimensión.
	<u>Vía 2</u>
B	- Puntuación total: mínimo 90 puntos y
	- Dimensión 2: puntuación superior al 80% del valor de la dimensión.
	<u>Vía 1</u>
	- Puntuación total: mínimo 70 puntos y
	- Dimensión 2: puntuación superior al 60% del valor de la dimensión y
	- Dimensiones 1, 3 y 4:
	- al menos una dimensión con puntuación mínima del 60% del valor de la dimensión
	- al menos una dimensión con puntuación mínima del 40% del valor de la dimensión.
	<u>Vía 2</u>
	- Puntuación total: mínimo de 70 puntos
- Dimensión 1: puntuación mínima del 75% sobre el valor máximo de la dimensión	
- Dimensión 2: puntuación mínima del 75% sobre el valor máximo de la dimensión	
- Dimensión 3 y 4: puntuación mínima del 25% de la suma de las dos dimensiones.	
C	- Puntuación total: mínimo 50 puntos y
	- Dimensiones: al menos dos dimensiones con una puntuación mínima del 50% del valor de la dimensión.
D	- Puntuaciones que no cumplan los requisitos previos

Por su parte, otro cambio significativo tiene relación con la adaptación del Modelo de Valoración de acuerdo a las categorías docentes de participación. Por primera vez el proceso de evaluación se adapta a la realidad de Docentes Asociados y Vinculados de Ciencias de la Salud (AV. C. Salud), así como a Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF). Las adaptaciones se han realizado en la distribución de las puntuaciones y las rubricas de valoración de algunos indicadores. A continuación, se enseñan las dimensiones del Modelo de Valoración, los criterios asociados a cada una de ellas y su puntuación según el tipo de categoría docente (GENERAL, AV. C. SALUD Y PDIF).

Tabla 2: Dimensiones, Criterios y puntuación asociada por tipo de evaluación convocatoria GENERAL

DIMENSIÓN	CRITERIO	Puntuación		
		Directa	CME*	Total
1. Encargo docente	1.1 Encargo docente	8,00	2,00	10,00
2. Desempeño docente	2.1 Coordinación y planificación de la docencia	12,00	45,50	25,00
	2.2 Desarrollo de la docencia	12,00		
	2.3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	11,50		
	2.4 Resultados de los estudiantes	10,00		
3. Formación e innovación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia	3.1 Formación e innovación	8,00	10,00	7,50
	3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	2,00		
4. Desarrollo de materiales didácticos	4.1 Generación de materiales	9,00	3,00	12,00
TOTAL		72,50	37,50	110,00

*Comisión Mixta de Evaluación

Tabla 3: Dimensiones, Criterios y puntuación asociada por tipo de evaluación para Docentes Asociados y Vinculados Ciencias de la Salud (AV C. Salud)

DIMENSIÓN	CRITERIO	Puntuación		
		Directa	CME*	Total
1. Encargo docente	1.1 Encargo docente	8,00	2,00	10,00
2. Desempeño docente	2.1 Coordinación y planificación de la docencia	13,00	49,00	26,00
	2.2 Desarrollo de la docencia	14,00		
	2.3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	12,00		
	2.4 Resultados de los estudiantes	10,00		
3. Formación e innovación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia	3.1 Formación e innovación	5,00	10,00	7,00
	3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	5,00		
4. Desarrollo de materiales didácticos	4.1 Generación de materiales	6,00	2,00	8,00
TOTAL		73,00	37,00	110,00

La docencia de Docentes Asociados de Ciencias de la Salud, al ser inminentemente práctica, intenta dar mayor peso a aspectos de la docencia que tienen que ver con la práctica, por tanto, los cambios más significativos del Modelo de Valoración en estos docentes, se relacionan en mayor medida con las rúbricas de valoración de los indicadores. Además, busca dar valor a actividades propias de la Facultad de Medicina como lo es el Examen de Competencias Objetivo y Estructurado (ECO E).

Tabla 4: Dimensiones, Criterios y puntuación asociada por tipo de evaluación para Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF)

DIMENSIÓN	CRITERIO	Puntuación		
		Directa	CME*	Total
1. Encargo docente	1.1 Encargo docente	8,00	2,00	10,00
2. Desempeño docente	2.1 Coordinación y planificación de la docencia	16,00	54,00	20,00
	2.2 Desarrollo de la docencia	23,00		
	2.3 Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje	7,00		
	2.4 Resultados de los estudiantes	8,00		
3. Formación e innovación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia	3.1 Formación e innovación	10,00	13,00	7,00
	3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	3,00		
4. Desarrollo de materiales didácticos	4.1 Generación de materiales	5,00	1,00	6,00
TOTAL		80,00	30,00	110,00

El Modelo de Valoración del Personal Docente e Investigador en Formación, por no tener incidencia significativa sobre diversos aspectos de la docencia, equilibra el peso de dichos aspectos en la valoración de los estudiantes.

Otro aspecto que incide sobre el proceso de valoración tiene relación con las asignaturas, ya que también discrimina según la categoría docente. Cada participante tuvo la opción de elegir tres asignaturas (de las cuales al menos una debe ser de tipología “obligatoria”) para basar la evaluación de su docencia. Vale aclarar, que, de no contar con más de tres asignaturas, la evaluación versaba sobre las asignaturas que cada participante tuviese asignadas. Ahora bien, la elección de las asignaturas debía cumplir con los siguientes criterios: para docentes de categoría “GENERAL” la elección se realizaba sobre las asignaturas en las que habían impartido un total de diez o más horas por grupo de docencia en alguno de los grupos, pertenecientes a titulaciones oficiales e impartidas en alguno de los cursos del período de evaluación, excepto en la dimensión 1 “Encargo docente”, en la que se considerarán todas, independientemente del número de horas de docencia que haya impartido. Para docentes AV C. Salud y PDIF se consideran aquellas asignaturas en las que se haya impartido al menos 6 horas de docencia, siguiendo el resto de criterios citados para la categoría general.

Por otro lado, también los participantes que tenían más de tres cursos de docencia impartida, podían elegir tres, para centrar algunos aspectos de su evaluación. Esta medida extiende la vigencia del Certificado de Participación, la cual es para los participantes de la actual convocatoria es de cinco años.

Respecto a la valoración de cada una de las dimensiones y criterios, los datos proceden de diversas fuentes (el docente participante, los estudiantes, los responsables académicos y las bases de datos institucionales), y se recopilan mediante diversas herramientas, con el fin de obtener información con las suficientes garantías de fiabilidad y validez.

La Tabla 5, 6 y 7 se muestra el peso de cada fuente de información en cada una de las dimensiones del Modelo de Valoración diferenciando por categoría de participación.

Tabla 5: Fuentes de información y puntuación directa asociada por dimensión, convocatoria GENERAL

Dimensión	PROFESOR/A	ESTUDIANTES	RESPONSABLES ACADÉMICOS	BASES DE DATOS
	Informe Docente de puntuación directa	Encuesta de Estudiantes	Informe Responsables Académicos	SIGMA-PDS
1. Encargo Docente			2,00	6,00 (que validan los RA)
2. Desempeño Docente	11,50	25,00	4,00	5,00
3. Formación e innovación, docente y actividades institucionales	9,50		0,50	
4. Desarrollo de materiales	9,00			
TOTAL	30,00	25,00	6,50	11,00

Tabla 6: Fuentes de información y puntuación asociada por dimensión para Docentes Asociados y Vinculados de Ciencias de la Salud (AV C. Salud)

DIMENSIÓN	PROFESOR/A	ESTUDIANTES	RESPONSABLES ACADÉMICOS	BASES DE DATOS
	Informe Docente de puntuación directa	Encuesta de Estudiantes	Informe Responsables Académicos	SIGMA-PDS
1. Encargo Docente	0,5		1,50	4,00 (que validan los RA)
2. Desempeño Docente	12,00	25,00	8,00	4,00
3. Formación e innovación, docente y actividades institucionales	7,00		3,00	
4. Desarrollo de materiales	6,00			
TOTAL	25,50	25,00	12,50	10,00

Tabla 7: Fuentes de información y puntuación asociada por dimensión para Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF)

DIMENSIÓN	PROFESOR/A	ESTUDIANTES	RESPONSABLES ACADÉMICOS	BASES DE DATOS
	Informe Docente de puntuación directa	Encuesta de Estudiantes	Informe Responsables Académicos	SIGMA-PDS
1. Encargo Docente			4,00	4,00 (que validan los RA)
2. Desempeño Docente	7,00	33,00	12,00	2,00
3. Formación e innovación, docente y actividades institucionales	12,00		1,00	
4. Desarrollo de materiales	5,00			
TOTAL	24,00	33,00	17,00	6,00

En cuanto a los cambios que afectan a los indicadores del Modelo de Valoración, su número pasa de 18 a 15, y se concretan en:

- Se fusionan en un solo indicador la Dedicación a la docencia oficial y la tutela académica (1.1.a).
- Los indicadores de Análisis del Perfil de grupo de los estudiantes (antes 2.1.d) y Prácticas metodológicas de la docencia (antes 2.2.a) pasan a ser aspectos de valoración cualitativa.
- Con respecto a la convocatoria anterior, ha habido cambios en el peso de la puntuación de todos los indicadores según la categoría de participación (AV. C salud y PDIF). Y para la convocatoria general se mantienen las puntuaciones de la convocatoria anterior.
- Se han cambiado la forma de puntuación de los indicadores: Dedicación a docencia oficial y tutela académica (1.1.a), cumplimiento del encargo docente y obligaciones formales (para AV C. Salud), Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes (2.3.a). Análisis del profesor sobre su docencia (2.3.b),

Actividades de Formación e Innovación para la docencia realizadas por el docente (3.1.a), y Generación de Materiales (4.1.a).

- Para PDIF supresión del indicador 2.3.a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

- **Cambios en la gestión de la convocatoria**

De manera similar a la convocatoria anterior, se realizaron diversas jornadas de presentación del Programa, dirigidas a futuros participantes, con la intención de fomentar la participación en el mismo.

Los criterios de participación también se modificaron a fin de permitir la participación de Personal Docente Investigador en Formación, en cuarto año que contará con encuestas de estudiantes. Y se habilita la participación de docentes de Centros Adscritos.

Se incluye la implementación de un plan de mejora para los participantes en categorías C y D, que permitirá, presentarse de nuevo a la valoración tras haber culminado dicho plan.

Se elimina el criterio de penalización sobre la participación de Miembros de la Comisión Mixta de las dos últimas convocatorias.

Finalmente, el proceso de cumplimentación del Informe Docente se modifica, estableciendo un proceso inicial de preinscripción en el que los participantes debían de cumplimentar 4 preguntas referentes a su Encargo Docente y Actividades Docentes. Tras el envío de las preinscripciones, se daba inicio al proceso de cumplimentación del Informe Docente.

3 Procedimiento

3.1 Criterios de Participación

Los criterios de participación en esta convocatoria, aplicables a todo el profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid, son:

- ser profesor/a permanente, Asociado de Ciencias de la Salud, tener un contrato de la convocatoria de Ramón y Cajal, contrato Juan de la Cierva, ayudante doctor o interino y haber impartido la docencia en cualquiera de los centros propios de la UAM,
- ser profesor tiempo completo en centros adscritos de la UAM;

- ser Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF) de cuarto año o más (contratos FPI y FPU Ministerio, FPI-UAM, Ayudante) de la Universidad Autónoma de Madrid y contar con resultados de encuestas oficiales a estudiantes (para estos, la convocatoria es piloto).
- haber impartido diez o más horas de docencia en alguno de los grupos, en titulaciones oficiales de la UAM, al menos en dos de los cinco cursos académicos;
- no haber participado en las dos convocatorias previas del programa DOCENTIA-UAM;

Al Programa se preinscribieron 160 profesores de los 1.765 invitados a participar, lo que supuso una cobertura inicial de participación del 9%. En el transcurso de la cumplimentación del resto del Informe Docente, se dieron de baja 37 participantes (de forma voluntaria o desde el equipo gestor a informes significativamente incompletos). Quedando una participación efectiva fue de 123 docentes, con una tasa de participación final del 7% lo cual representa un descenso del 4.6% respecto a la anterior convocatoria.

En cuanto a las tasas de participación, por categoría profesional de los docentes y por centros de la universidad, se presentan en las Tablas 5 y 6, respectivamente.

Tabla 8. Participación por categoría docente

Categoría	Potenciales	Efectivos	Tasa (%)
Asociado Ciencias salud LOU (020020067)	225	11	4,89
Ayudante Universidad LOU	21	6	28,57
Catedrático de Escuela Univer.	2	-	-
Catedrático de Universidad	280	-	-
FPI-MINISTERIO	24	3	12,5
FPI-UAM	11	3	27,27
FPU-MINISTERIO	12	2	16,67
Prof. contratado Doctor Interino LOU	51	8	15,69
Prof. contratado Doctor LOU(020020063)	286	39	13,64
Profesor Ayudante Doctor LOU	123	13	10,57
Profesor colaborador LOU	24	2	8,33
Profesor Interino Titular Universidad	10	1	10
Profesor Titular Escuela Univ.	9	-	-
Profesor Titular Universidad	662	31	4,68
Ramón y Cajal	15	1	6,67
Titulado/a Superior (JCIERVA-INCORPORA)	4	-	-
Titular Centro Adscrito	6	3	50

Como puede apreciarse, las categorías con mayor cobertura son la de Profesor Titular Centro Adscrito (50%), y Ayudante de Universidad (28.57%). Ahora bien, de acuerdo a las categorías docentes de la convocatoria, la participación puede apreciarse en la siguiente tabla:

Tabla 9. Participación por categoría docente de la convocatoria

	INVITADOS	PARTICIPANTES
General	1459	97
PDIF	67	14
AV C.	239	12
Salud		
TOTAL	1765	123

Por su parte, la participación por centros de la Universidad, se puede apreciar en la tabla 10.

Tabla 10. Participación por Centro

Centro	Participantes Potenciales	Participantes Efectivos	Cobertura %
Facultad de Ciencias	507	28	5,52
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	157	11	7,01
Facultad de Derecho	134	19	14,18
Escuela de Fisioterapia de la ONCE	6	3	50,00
Escuela Politécnica Superior	66	11	16,67
Facultad de Filosofía y Letras	291	11	3,78
Facultad de Formación del Profesorado y Educación	119	6	5,04
Facultad de Medicina	374	23	6,15
Facultad de Psicología	111	11	9,91
	1765	123	6,97

Como puede evidenciarse, los centros con mayor porcentaje de participación es la Escuela de Fisioterapia de la ONCE (50%), seguido de la Escuela Politécnica Superior (16.67%), la Facultad de Derecho (14.18%). El resto de centros se encuentran por debajo del 10% de participación.

3.2 Desarrollo de la convocatoria

El desarrollo de la duodécima convocatoria del programa DOCENTIA-UAM siguió el procedimiento establecido, cuyo proceso general se representa en el Gráfico 1, y que se detalla a continuación. El proceso de valoración se desarrolló durante el curso 2018-

2019, de manera tal que los cursos evaluables en la convocatoria fueron 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017, y 2017-2018.

Como es usual esta edición fue dirigida desde el Vicerrectorado de Docencia, Innovación Educativa y Calidad. El desarrollo técnico del Programa se llevó a cabo por el equipo del Gabinete de Estudios y Evaluación Institucional, y también se contó con la participación de una Comisión Mixta de Evaluación para valorar los expedientes y emitir los informes. La supervisión de todo el proceso, así como la resolución de las solicitudes de revisión cursadas por los participantes fue realizada por la Comisión Delegada de Consejo de Gobierno de Coordinación Académica, responsable del seguimiento y supervisión del Programa. La documentación y el seguimiento del proyecto estuvieron disponibles, desde el inicio de la convocatoria, en la página web <https://www.uam.es/gabinete/docentia>.

La apertura de la convocatoria fue aprobada en Consejo de Gobierno de la Universidad el 8 de febrero de 2019, tras el habitual proceso de revisión de las herramientas necesarias para el desarrollo del programa: Guía de la Convocatoria, Modelo de Valoración, Informe Docente, Informe de Responsables Académicos, Guía de Valoración de la Comisión Mixta de Evaluación y plataforma Web del programa. El 12 de marzo de 2019 se dio inicio al plazo de cumplimentación de la preinscripción y del Informe Docente.

Se comunicó a los Decanos/Directores de Centro y a los Directores de Departamento las fechas de la convocatoria y el listado de profesores invitados de sus centros y departamentos, con el objetivo de promover la participación.

Tras la aprobación de la apertura de la convocatoria se comunicaron las fechas de solicitud de participación y de presentación de documentación, mediante un mensaje dirigido a cada uno de los posibles participantes, y a través de la “Agenda DOCENTIA “de la página web del Programa.

Entre el 26 de febrero y el 13 de marzo tuvieron lugar seis jornadas de presentación de la convocatoria al profesorado de la UAM, de carácter informativo y para facilitar la participación, la recogida de información y la resolución de dudas. Todos los invitados de la convocatoria ordinaria recibieron un correo informativo al respecto con antelación.

El plazo ordinario de cumplimentación de documentación para los participantes fue de cuarenta y cuatro días naturales, iniciando el 12 de marzo; distribuidos en 22 días para la preinscripción y otros 22 días para la cumplimentación del Informe Docente. Se estableció como requisito imprescindible para la participación en la convocatoria,

haberse dado de alta en la Plataforma web y haber enviado la preinscripción en el plazo establecido para su cumplimentación, causando baja automática en caso contrario.

Entre el 9 al de abril al 17 de mayo de 2019, se solicitó a los Responsables Académicos que completaran los informes correspondientes de los participantes de su Departamento o Centro. Este plazo fue de 39 días naturales.

Una vez recogida toda la información, el equipo técnico procedió al cálculo de las puntuaciones directas, aplicando el Modelo de Valoración. Posteriormente, se dio paso a la evaluación por parte de la Comisión Mixta (CME), de la cual se describe su composición y roles en el apartado 3.3; la labor de la CME se desarrolló durante el mes de junio y julio, comenzando el día 20 de junio con la sesión formativa a cargo del equipo gestor del programa y finalizando con la sesión de cierre y consenso el 17 de julio. Como conclusión a su contribución, el mismo 17 de julio se solicitó a los integrantes de la Comisión su valoración del proceso a través de los cuestionarios de metaevaluación, cuyo contenido se empleó posteriormente en la fase de revisión y mejora del programa, tras su oportuno análisis.

Tras el cierre de informes de la Comisión, tuvo lugar la validación de los correspondientes Informes provisionales de resultados de los participantes, por parte de la Comisión de Coordinación Académica, y su publicación (el 23 de julio). El periodo de envío de solicitudes de revisión de los participantes inició el día 3 de septiembre (tras concluir el periodo de vacaciones), finalizando el 16 de septiembre (10 días hábiles). La resolución de éstas por parte de la Comisión de Coordinación Académica se llevó a cabo en 10 días naturales, publicando los resultados definitivos y certificados de participación el 7 de octubre de 2019 tras la aprobación de los mismos en el Consejo de Gobierno del 4 de octubre de 2019.

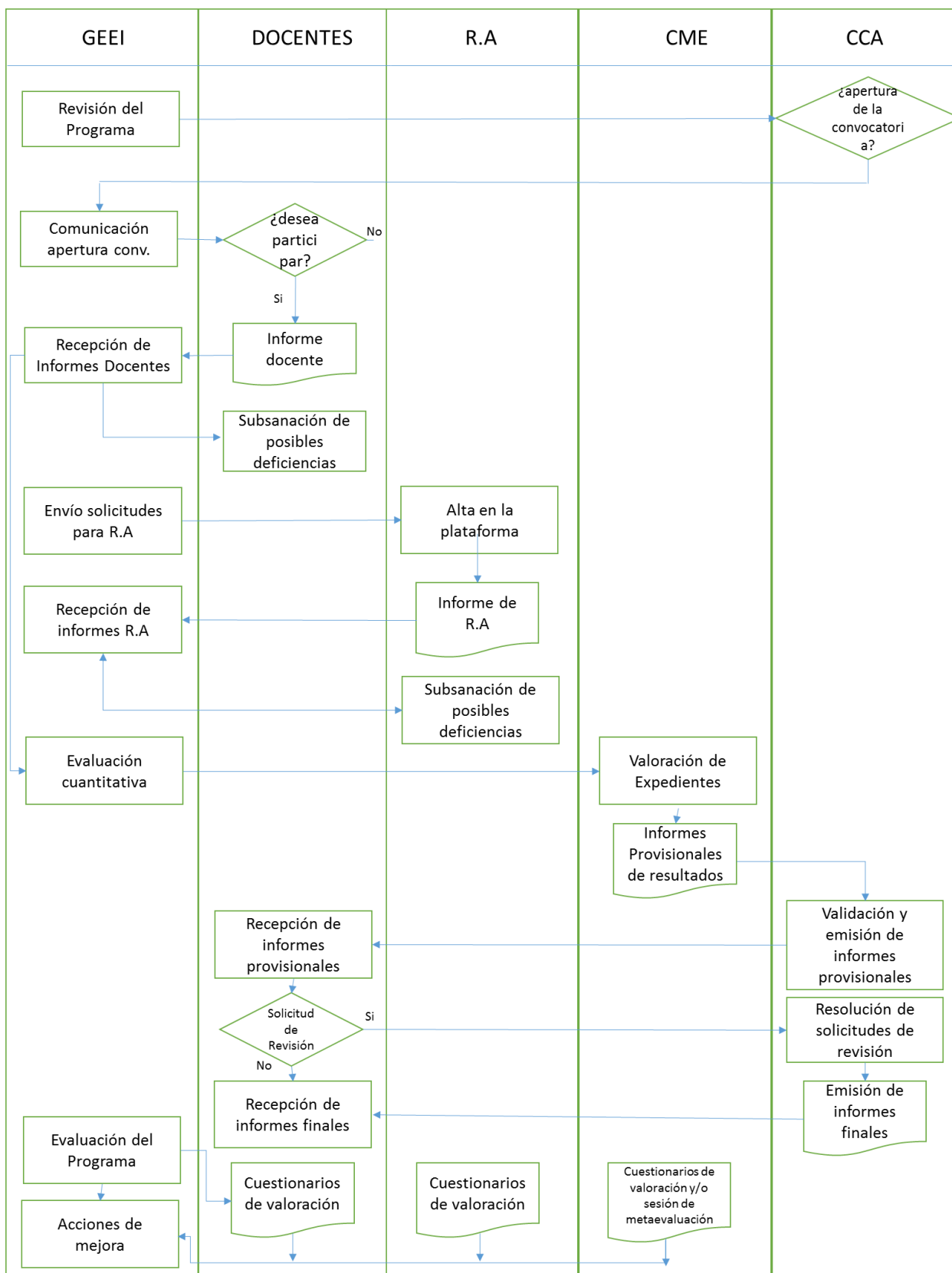
Desde el 7 de octubre al 23 de octubre (17 días naturales) estuvo disponible la encuesta de opinión y mejora de los participantes y de Responsables Académicos, cuyos resultados se emplearon posteriormente en la evaluación global de la convocatoria.

Asimismo, el 7 de octubre se realizó el envío de los Informes de resultados de Departamentos y los Informes de resultados de Centros, a las direcciones de Departamento y Responsables de Centro, respectivamente.

Finalmente, tuvo lugar la fase de evaluación global de la convocatoria, consistente en el análisis del desarrollo del Programa, de los resultados de participación a nivel cuantitativo y cualitativo, de las solicitudes de revisión de los participantes, y de la opinión de los distintos agentes involucrados en la misma, dando lugar al presente documento, denominado Informe Global de Resultados, cuyo último apartado recoge

las oportunas conclusiones y propuestas de mejora derivadas de todo ello. Una vez finalizado el envío de encuestas de evaluación, se convocó a un grupo de trabajo integrado por representantes de todos los implicados en el programa (docentes participantes, Responsables Académicos, Estudiantes, Evaluadores de la Comisión Mixta, equipo gestor del Programa) con el objetivo de debatir las propuestas de mejora recabadas hasta el momento, y obtener otras nuevas.

GRÁFICO 1: PROCESO DE VALORACIÓN



3.3 La Comisión Mixta de Evaluación

La Comisión Mixta de Evaluación se rige por el procedimiento descrito en el documento “Guía de Valoración Cualitativa”, tanto en lo que respecta a su composición (criterios de selección, estructura y funciones, y compromisos), a la valoración de la actividad docente llevada a cabo y a los resultados de la misma.

En esta convocatoria la Comisión constaba de veintiún miembros, más un estudiante en calidad de suplente. La Comisión se articulaba en tres subcomisiones, con su correspondiente coordinador docente perteneciente a la UAM, cada una de los cuales constaba a su vez de dos grupos de trabajo (en adelante “tríos”), formados por dos vocales docentes y un vocal estudiante. Los vocales docentes de las subcomisiones fueron doce (dos de los cuales pertenecían a otras universidades madrileñas) y los vocales estudiantes fueron seis (dos de ellos perteneciente a otras universidades madrileñas). De acuerdo con la citada Guía, para propiciar la transmisión de conocimientos de la Comisión, los debutantes fueron catorce de los veintiún integrantes, siendo el resto miembros experimentados en convocatorias previas.

Para determinar la composición de los grupos de trabajos se tuvo en consideración el total de expedientes a valorar y el centro al que pertenecían, así como la rama de conocimiento y experiencia de los candidatos. La constitución y formación de la Comisión se llevó a cabo en dos sesiones. La primera de ellas de carácter informativo/formativo, estuvo dirigida a miembros sin experiencia previa, y su contenido versó, por un lado, en la presentación del programa DOCENTIA-UAM, su estructura y funcionamiento; así como una descripción general del Modelo de Valoración. En la siguiente sesión constituyente y formativa, se realizó un trabajo más práctico que acercaba a los evaluadores a trabajar de forma práctica con un expediente y a consensuar los criterios de evaluación.

Tras esta primera sesión presencial, se dio inicio a la revisión de dos expedientes diarios de manera que cada trío debía realizar la evaluación, tras llevar 4 días de valoración, se plantea la segunda sesión de feedback, en la cual se revisó el trabajo llevado a cabo, haciendo puestas en común sobre los casos evaluados, las dificultades encontradas y la adecuación de los criterios de valoración o, por el contrario, la necesidad de revisarlos. Asimismo, se dio feedback sobre aspectos de la dinámica de trabajo y la redacción de los informes para garantizar que el proceso de valoración se lleve según la guía establecida.

Posteriormente se continuó con el proceso de valoración donde cada uno de los seis tríos evaluó un total de veintiún expedientes a lo largo de diez días laborales, con una entrega diaria de dos expedientes. Los tríos se organizaron en tres subcomisiones

coordinadas por un docente UAM, cuyas funciones fueron las siguientes: corroborar que las evaluaciones realizadas se ajustan a los criterios previamente consensuados; orientar en caso de disparidad en los criterios de valoración; facilitar el consenso entre los vocales de sus subcomisiones; dar coherencia y uniformidad al proceso y, por último, validar el conjunto de los informes asignados a las subcomisiones a su cargo.

Cada expediente fue analizado por dos evaluadores docentes, un evaluador estudiante y supervisado por el coordinador o coordinadora. Los criterios de valoración con los que la Comisión realizó su trabajo, fueron establecidos en las sesiones de formación, mencionadas anteriormente. Los miembros de la Comisión Mixta realizaron una valoración cuantitativa (hasta 37.5 puntos GENERAL, 37 puntos AV C. Salud y 30 puntos PDIF) y una valoración cualitativa, consistente en los puntos fuertes y las áreas de mejora de la docencia desarrollada por el participante en los tres cursos objeto de evaluación. Dicha evaluación se realiza sobre las 4 dimensiones del Modelo de Valoración y ambas se basaban exclusivamente en la información recogida a tal efecto: autoinformes del docente; informe de los Responsables Académicos; información sobre resultados de opinión de estudiantes de las encuestas institucionales; e información sobre rendimiento académico.

Durante el proceso, el equipo gestor realizó un minucioso seguimiento realizando recomendaciones y ajustes que favorecieran la homogeneidad entre los diferentes grupos de evaluadores. Finalmente, los informes elaborados fueron revisados y consensuados en una última sesión plenaria, en la que se consideraron los expedientes de los participantes y, con especial detalle, aquellos que originaron alguna duda o divergencia al equipo evaluador.

4 Presentación de resultados

4.1 Resultados cuantitativos

Se presentarán los resultados obtenidos en la 12ª edición del Programa, teniendo en cuenta las diferentes categorías docentes de los participantes. En la tabla 11, 12 y 13 se presentan los resultados del análisis estadístico descriptivo de las puntuaciones del profesorado participante en convocatoria General, Asociado y Vinculado de Ciencias de la Salud y Personal Docente e Investigador en Formación respectivamente.

TABLA 11: PUNTUACIONES MEDIAS, MÍNIMAS Y MÁXIMAS POR DIMENSIÓN Y CRITERIO CONVOCATORIA GENERAL

Convocatoria 12 - GENERAL DIMENSIONES Y CRITERIOS	Modelo Máximo	Media	Desviación típica	Mín.	Max.
1. Encargo Docente	10	9,4	0,9	5,8	10
1.1. Encargo Docente	8	7,5	0,8	4,2	8
D1. Comisión Mixta	2	1,9	0,2	0	2
2. Desempeño Docente	71	58	5,8	44	68
2.1. Coordinación y planificación	12	10	0,8	8,6	12
2.2. Desarrollo de la Docencia	12	9,8	1,2	6,5	12
2.3. Evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje	12	8,9	2,7	2,5	12
2.4. Resultados de estudiantes	10	8,9	0,7	5,7	10
D2. Comisión Mixta	25	20	2,5	12	24
3. Formación, Innovación y actividades institucionales	18	14	3,6	1,3	18
3.1. Formación e innovación docente	8	7	2,1	0	8
3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	2	1,3	0,6	0,3	2
D3. Comisión Mixta	7,5	6	1,6	0,8	7,5
4. Desarrollo de materiales didácticos	12	8,3	3	0	12
4.1. Generación de materiales	9	6	2,5	0	9
D4. Comisión Mixta	3	2,3	0,7	0	3
Puntuación Final	110	90	9,5	64	107

TABLA 12: PUNTUACIONES MEDIAS, MÍNIMAS Y MÁXIMAS POR DIMENSIÓN Y CRITERIO CONVOCATORIA ASOCIADOS Y VINCULADOS DE CIENCIAS DE LA SALUD (AV C. SALUD).

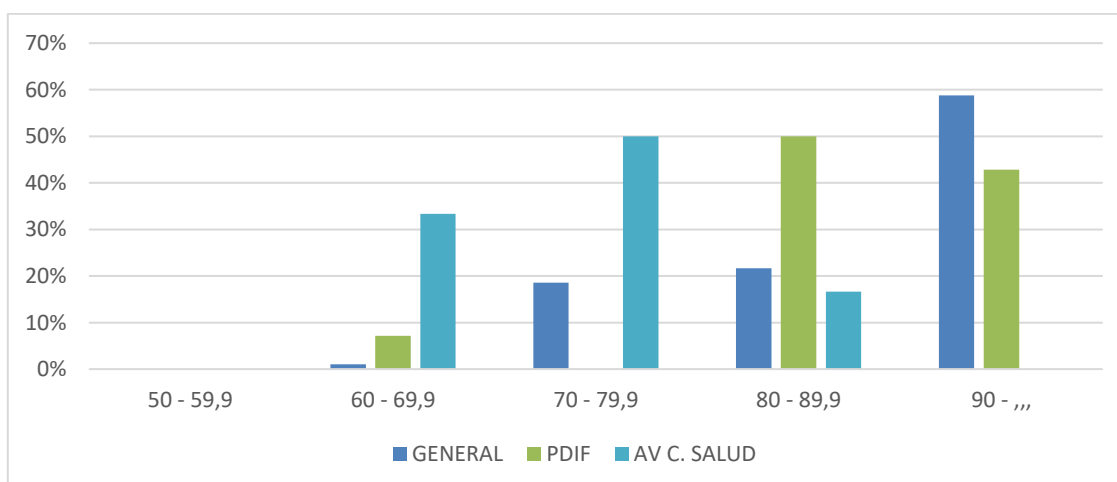
Convocatoria 12 – AV C. Salud. DIMENSIONES Y CRITERIOS	Modelo Máximo	Media	Desviación típica	Mín.	Max.
1. Encargo Docente	10	7,38	2,31	4,08	9,7
1.1. Encargo Docente	8	6,1	2	3,28	8
D1. Comisión Mixta	2	1,28	0,42	0,5	1,8
2. Desempeño Docente	75	51,9	4,62	44,4	58,5
2.1. Coordinación y planificación	13	8,96	1,31	7,91	10,5
2.2. Desarrollo de la Docencia	14	11,1	1,12	8,74	11,7
2.3. Evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje	12	6,98	2,31	4,03	12
2.4. Resultados de estudiantes	10	9,05	0,44	7,64	9,18
D2. Comisión Mixta	26	15,8	1,66	13	18
3. Formación, Innovación y actividades institucionales	17	7,37	3,61	3,25	15
3.1. Formación e innovación docente	5	2,61	2,31	0	5
3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	5	2,02	1,44	0,25	5
D3. Comisión Mixta	7	2,74	1,68	0,5	5,5
4. Desarrollo de materiales didácticos	8	6,73	1,63	2,7	8
4.1. Generación de materiales	6	5,23	1,34	2	6
D4. Comisión Mixta	2	1,51	0,39	0,7	2
Puntuación Final	110	73,3	7,16	61,7	84,1

TABLA 13: PUNTUACIONES MEDIAS, MÍNIMAS Y MÁXIMAS POR DIMENSIÓN Y CRITERIO CONVOCATORIA ASOCIADOS Y VINCULADOS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN FORMACIÓN (PDIF).

Convocatoria 12 – PDIF DIMENSIONES Y CRITERIOS	Modelo Máximo	Media	Desviación típica	Mín.	Max.
1. Encargo Docente	10	10	1	7	10
1.1. Encargo Docente	8	8	0	6	8
D1. Comisión Mixta	2	2	0	1	2
2. Desempeño Docente	74	61	5	51	71
2.1. Coordinación y planificación	16	15	1	13	15
2.2. Desarrollo de la Docencia	23	21	1	19	22
2.3. Evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje	7	2	2	0	7
2.4. Resultados de estudiantes	8	7	1	6	8
D2. Comisión Mixta	20	16	2	12	20
3. Formación, Innovación y actividades institucionales	20	13	6	2	19
3.1. Formación e innovación docente	10	7	4	1	10
3.2. Actividades institucionales de mejora de la docencia	3	1	1	0	3
D3. Comisión Mixta	7	5	2	1	7
4. Desarrollo de materiales didácticos	6	4	2	0	6
4.1. Generación de materiales	5	3	2	0	5
D4. Comisión Mixta	1	1	0	0	1
Puntuación Final	110	87	8	61	95

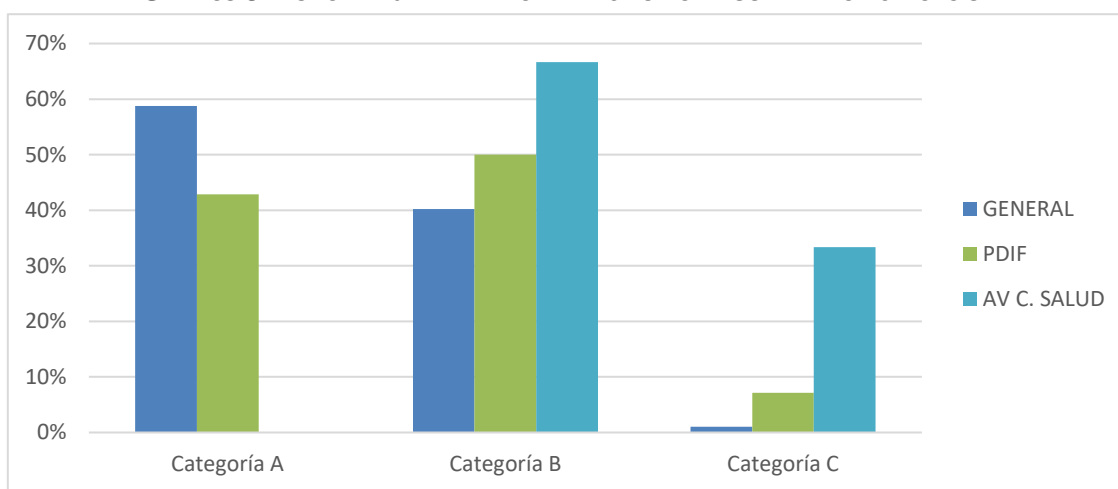
En el gráfico 2 se presenta la distribución de las puntuaciones del profesorado participante agrupados por intervalos de puntuación global.

GRÁFICO 2: PORCENTAJE DE PARTICIPANTES DISTRIBUIDOS POR INTERVALOS DE PUNTUACIÓN GLOBAL



En el gráfico 3 se presenta la distribución de participantes por categoría. Los criterios para cada una de las categorías en las que el programa clasifica la calidad de la docencia consideran tanto la puntuación total como haber alcanzado un porcentaje de puntuación en las distintas dimensiones del modelo. En la tabla 1, de este documento, se pueden consultar los criterios de clasificación.

GRÁFICO 3: PORCENTAJE DE PARTICIPANTES POR CATEGORÍA DE CLASIFICACIÓN



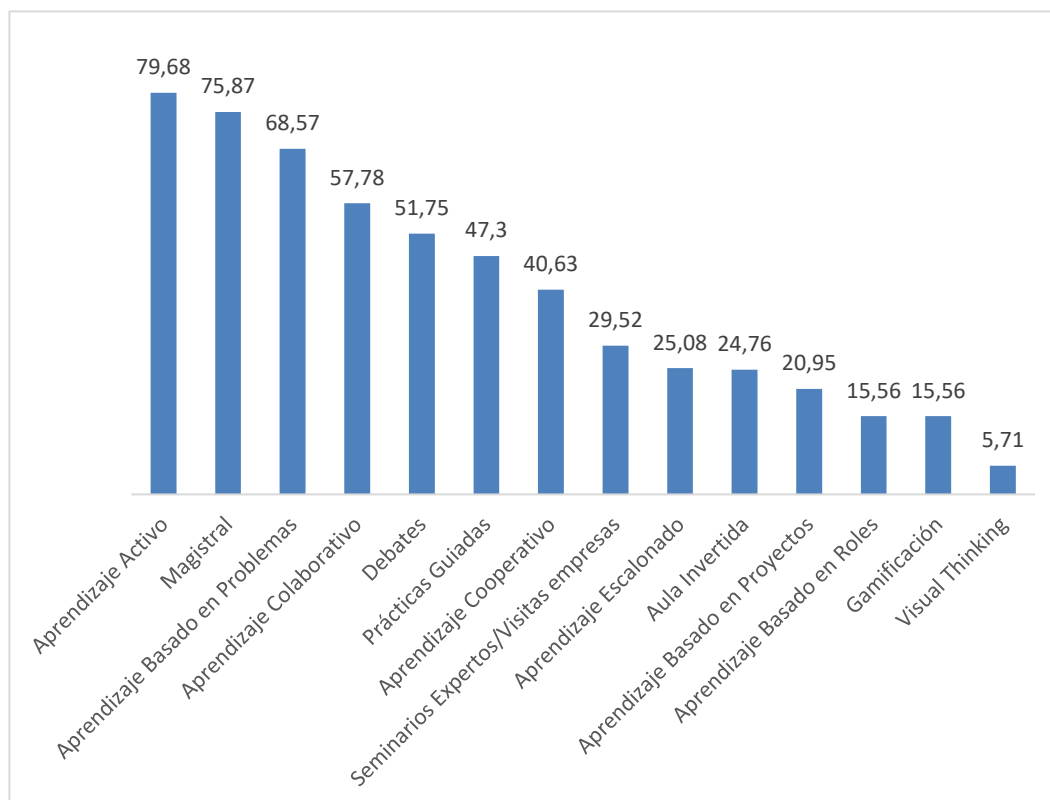
4.2 Resultados cualitativos: buenas prácticas identificadas por participantes

El Programa “DOCENTIA-UAM Identificación y Valoración de Prácticas Docentes”, tiene dentro de sus objetivos principales identificar las buenas prácticas que aporten un valor añadido a la docencia, con la finalidad de compartirlo con toda la comunidad docente. Las buenas prácticas entendidas como un planteamiento metodológico en las asignaturas impartidas, se informa en la pregunta 11 del Informe Docente, englobada en la dimensión 2 “Desempeño docente”, aspecto cualitativo valorado por la Comisión Mixta de Evaluación. La pregunta tiene principalmente dos componentes, uno conformado por una tabla en el que se presentan las metodologías y herramientas en función de cada asignatura evaluada, donde el o la participante debía seleccionar las opciones que se ajustaban al desarrollo de su docencia; y otro apartado mayormente cualitativo, donde el docente elegía una de sus asignaturas para describir la práctica desarrollada y las consecuencias derivadas.

De las respuestas recabadas en la tabla de la pregunta se puede decir que el 76.68% del profesorado participante se basa en metodologías como el aprendizaje activo;

aprendizaje Basado en Problemas (68.57%), y aprendizaje colaborativo (57.78%), siendo las facultades más representativas en el desarrollo de estas prácticas Ciencias, Medicina y Derecho.

Gráfico 4: Porcentaje de prácticas metodológicas desarrolladas por los participantes



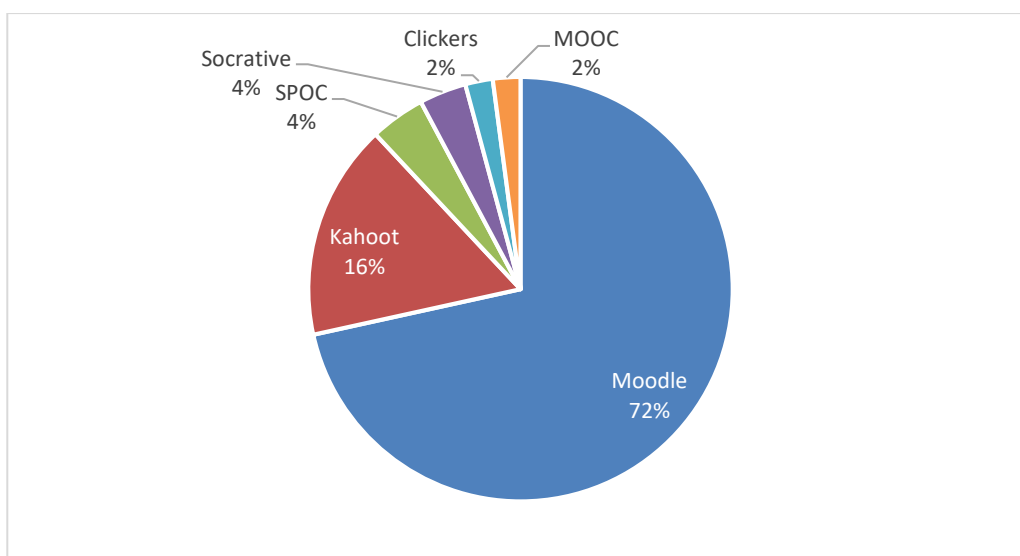
El planteamiento de una “metodología” magistral sería el segundo más representativo (75,87%), sobre el que se puede inferirse que los docentes participantes desarrollan sus asignaturas magistrales intentando que exista un rol activo por parte del estudiante en la asignatura.

Si se observa el otro extremo del gráfico, los porcentajes más bajos vienen referenciados por prácticas metodológicas como Aprendizaje Basado en Roles (15.56%) siendo los Centros que más emplean esta práctica la Facultad de Derecho y Medicina; Gamificación (15,56%) empleada en su mayoría por la Facultad de Derecho, Ciencias, la Escuela Politécnica Superior y Medicina, y finalmente, el centro que más desarrolla sus asignaturas basándose en el planteamiento de Visual Thinking es la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Resulta interesante precisar que, en la convocatoria anterior, el empleo de prácticas docentes basadas en la gamificación ha incrementado significativamente de lo cual podría inferirse que es una práctica que parece haberse expandido de un curso a otro.

Por otro lado, las herramientas docentes sobre las que se apoya el desarrollo de la docencia, resultan un medio indispensable para que las prácticas puedan ser optimizadas y en muchos casos, desarrolladas. A continuación, en el gráfico 5 se presentan las herramientas más usadas por el profesorado participante.

Gráfico 5: Porcentaje de herramientas docentes más usadas



Como es notable, Moodle (72%) es la herramienta más usada, seguida por Kahoot! con un 16%. Estas herramientas son apoyo mayoritariamente para el desarrollo de docencia magistral, de lo cual puede inferirse que pueden ser herramientas útiles para generar un rol activo en el estudiante cuando el planteamiento docente es magistral.

Por otro lado, cómo se ha mencionado anteriormente, la descripción de los docentes sobre sus buenas prácticas resulta esencial para comprender en qué consisten las buenas prácticas del profesorado participante. En este sentido, se realiza un análisis cualitativo inductivo, sobre el que se señalarán los aspectos más destacados.

Como se ha podido apreciar, el **aprendizaje activo** es el planteamiento docente mayormente practicado. Al respecto, el profesorado participante describe poner a disposición de los estudiantes material docente (webs, lecturas, presentaciones de PowerPoint, etc.) previo a cada clase a través de Moodle principalmente, animando al

estudiantado a que pueda consultarlo antes de presenciarse en la clase. Adicionalmente algunos docentes señalan dejar algún ejercicio o trabajo pequeño (problemas sencillos, escritura de resúmenes o reflexiones cortos, formular preguntas para plantear el desarrollo de la clase, etc.) que implique al estudiantado la reflexión previa sobre el tema, dicho trabajo/ejercicio será el insumo principal para desarrollar la clase.

No obstante, el profesorado también identifica una dificultad en el desarrollo de esta práctica, la cual tiene que ver con que los estudiantes no realizan el trabajo previo, siendo un obstáculo en ocasiones para el desarrollo de la clase (cuando el desarrollo de la misma depende del trabajo previo del estudiante); lo que conlleva a que sea el o la docente quien tenga que explicar los conceptos previos y poner al grupo en el nivel necesario para desarrollar la clase. Ante esta dificultad algunos docentes plantean que estas propuestas tengan incidencia sobre la nota de la asignatura, de esta manera el estudiante tendrá que comprometerse a lo largo del proceso.

Sobre la docencia **magistral** se describe la importancia de elegir un buen material sobre el que apoyar el desarrollo de la clase, de ahí que se menciona la importancia de la preparación de presentaciones PowerPoint (que en ocasiones son utilizadas por los estudiantes como material de estudio sobre el temario), así como el uso de materiales audiovisuales (como videos, webs, fotos).

En la docencia el gran reto parece ser cautivar la atención del estudiantado. En este sentido se despliegan diversas estrategias que tienen como fin último generar motivación de los estudiantes hacia la clase. El uso de ejemplos que permitan conectar las ideas a la vida o cotidianidad del estudiante puede ser una estrategia a realizar; así como lanzar preguntas en determinados momentos para captar la atención, utilizando clickers o herramientas que permitan recoger las respuestas de la audiencia en tiempo real, lo cual parece estimular la atención del estudiante hacia el tema.

Otras estrategias se apoyan en la generación de debates sobre algún tema o realizan una especie de “pausa” donde plantean un ejercicio o problema que permita poner en práctica el conocimiento expuesto, con la finalidad de que su solución pueda ser planteada a nivel grupal para aprender conjuntamente de los compañeros. Los ejercicios también son utilizados para dejar de una clase a otra, y ser el planteamiento sobre el que se inicia la clase siguiente. En las magistrales algunos docentes han identificado una preocupación por parte del estudiantado hacia tomar los apuntes, centrando su atención en escribir lo que ven en la presentación, más que en atender. Al respecto, algunos docentes elaboran resúmenes o esquemas del desarrollo de la clase para que estén a disposición incluso antes de la clase en el Moodle o algún otro medio.

Una característica que podría decirse es transversal a las propuestas docentes, se relaciona con la importancia de promover el **trabajo grupal** en diferentes “niveles”. Un nivel se apoya sobre propuestas guiadas, con roles y acciones delimitados por el docente (**aprendizaje cooperativo**). El otro nivel propone un trabajo más autónomo que se gestiona y plantea desde el mismo grupo, bajo una premisa tal vez sencilla y abierta (**aprendizaje colaborativo**). El desarrollo de estas propuestas se puede plantear según el tipo de ejercicio o trabajo a desarrollar, por tanto, si se habla de un ejercicio o trabajo breve, que no implica más de una clase, resulta efectivo emplear una propuesta como la inicial, más si es un trabajo que implica un proceso de varias clases o incluso del cuatrimestre o curso, se plantea un trabajo más abierto sobre el que el docente realiza un seguimiento tal vez más personalizado (algunos describen programar tutorías obligatorias a los grupos), que permita perfilar y apoyar el trabajo de los grupos.

Se evidencia que las propuestas grupales pueden culminar con una exposición grupal o individual, en ocasiones eligiendo un integrante del grupo al azar sobre el que dependerá la nota del grupo, de esta manera todos los integrantes se preparan para el trabajo con la concepción de que su desempeño afectará a su equipo.

Sobre los trabajos que involucran en su desarrollo parte o el curso completo, suelen ser propuestas de aprendizaje colaborativo, donde el estudiante adquiere cierta independencia y autonomía en su desarrollo. Ya que el interés docente en este tipo de propuestas parece estar centrado en fortalecer competencias investigativas, de análisis crítico y trabajo en equipo.

Por otro lado, la **docencia práctica** en su mayoría se centra en dar solución a un problema/ejercicio/experimento concreto o a un caso. Pueden involucrar el desarrollo de una clase entera o pueden ser propuestas como un ejercicio en medio del desarrollo teórico. En cualquier caso, en su mayoría involucran una puesta en común que permite recoger los aprendizajes de la misma de manera colectiva. En muchas de ellas el docente realiza un seguimiento cercano al proceso de desarrollo que le permite no sólo apoyar la resolución, sino también percibir el nivel de conocimientos y la comprensión del estudiantado sobre el tema.

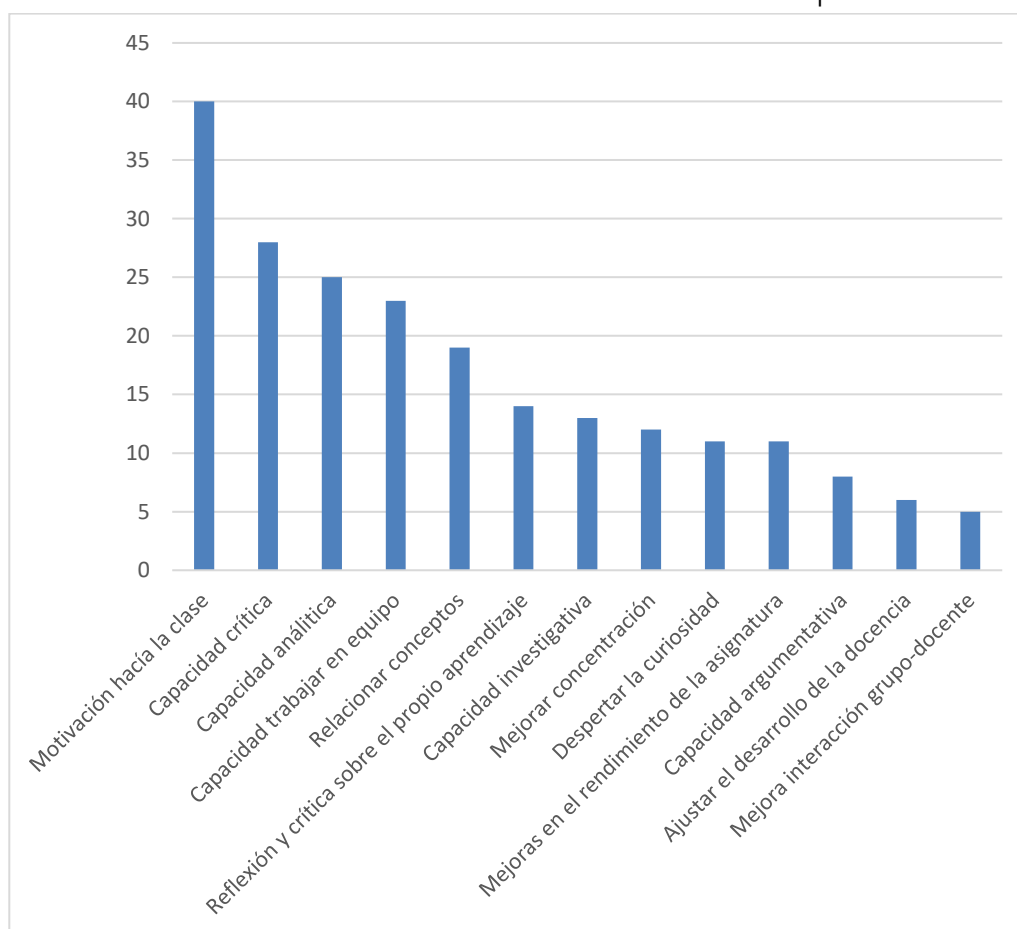
Las simulaciones son prácticas muy utilizadas también para afianzar el aprendizaje, estas pueden proponerse como una situación profesional concreta o como un trabajo más elaborado que implica un trabajo a mediano plazo, como lo puede ser organizar un congreso en el que el estudiantado puede participar con posters o ponencias, en el que podrán fortalecer competencias investigadoras.

El profesorado participante también describe buenas prácticas que buscan llevar cuenta del **seguimiento de aprendizaje de los estudiantes**, las cuales no necesariamente inciden en el proceso evaluativo. Una de ellas se ha mencionado con anterioridad, tiene que ver con el seguimiento que puede hacerse en la resolución de pequeños ejercicios o problemas. También se describe el uso de tutorías grupales e individuales las cuales son obligatorias en algunos casos, y pequeñas pruebas de aprendizaje escalonado (utilizando herramientas como Kahoot!). El profesorado utiliza esta información para identificar la línea base del grupo sobre un tema; y evaluar si se ha explicado bien y si el estudiantado ha comprendido el concepto.

Respecto a las **buenas prácticas que inciden en la evaluación**, se describe un rol activo y participativo del estudiante en dicho proceso. Algunas prácticas son: evaluación por pares (presentando una justificación); autoevaluación ya sea de asistencia o desempeño global; formular la prueba con preguntas hechas por el estudiantado, (las cuales pueden ser recolectadas en diversas actividades a lo largo del curso), y la presentación voluntaria de trabajos o ejercicios que permitan subir algunas décimas.

A continuación, se presentan las consecuencias de las buenas prácticas docentes, más referenciadas por el profesorado participante. En ellas se puede apreciar dónde se ubica el interés del profesorado, dónde se quiere incidir, así como las principales dificultades superadas.

Gráfico 6: Frecuencia de consecuencias de las buenas prácticas



4.3 Solicitudes de revisión.

La fase de solicitud de revisión tuvo lugar tiempo después de la publicación de los resultados provisionales a causa del periodo vacacional del Profesorado. El plazo fue del 3 al 16 de septiembre (10 días hábiles).

Se recibieron 10 solicitudes de 123 participantes, que demandaron la comprobación de las puntuaciones asignadas a alguno(s) de los indicadores, computándose un total de 55 ítems reclamados. El porcentaje de participantes que solicitó la revisión de las valoraciones recibidas supone el 8% del total de participantes. El Tabla 6 muestra la frecuencia de solicitudes por indicador registrada.

TABLA 14: FRECUENCIA DE SOLICITUDES DE REVISIÓN POR INDICADOR FASE 1

Indicador	Solicitudes Recibidas
11a. Dedicación a docencia oficial y tutela académica	4
11b. Cumplimiento del encargo docente y obligaciones formales	4
21a. Participación del docente en tareas de coordinación	4
21b. Opinión de los estudiantes sobre la organización de la docencia	4
21c. Opinión de los estudiantes sobre el cumplimiento de la programación establecida	5
22a. Satisfacción de estudiantes con el trabajo llevado a cabo por el docente	3
22b. Satisfacción de RA con el trabajo llevado a cabo por el docente	2
22c. Opinión de estudiantes sobre el efecto del docente en su interés por la asignatura	3
23a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes	5
23b. Análisis del profesor/a sobre su docencia	4
24a. Rendimiento de los estudiantes en las asignaturas impartidas por el docente	0
24b. Opinión de los estudiantes sobre motivación y aprendizaje	3
31a. Actividades de formación e innovación para la docencia realizadas por el profesor/a	3
32a. Participación del profesor/a en tareas institucionales para la docencia	1
41a. Generación de materiales	3
CME. VALORACIÓN GLOBAL DIMENSIÓN 1	1
CME. VALORACIÓN GLOBAL DIMENSIÓN 2	2
CME. VALORACIÓN GLOBAL DIMENSIÓN 3	2
CME. VALORACIÓN GLOBAL DIMENSIÓN 4	2
Total solicitudes	55

Como puede apreciarse, las principales causas de desacuerdo con la evaluación se focalizaron en los siguientes indicadores del Modelo de valoración:

- 2.1.c. Opinión de los estudiantes sobre el cumplimiento de la programación establecida
- 2.3.a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes

En la Tabla 15 se muestra la incidencia de las solicitudes de revisión por centro.

TABLA 15: RATIOS DE SOLICITUDES DE REVISIÓN POR CENTRO

Centro	Participantes	Solicitantes	Ratio
Ciencias	28	3	2,4%
Económicas	11	0	0,0%
Derecho	19	1	0,8%
E. Fisioterapia de la ONCE	3	0	0,0%
E. Politécnica Superior	11	2	1,6%
Filosofía y Letras	11	1	0,8%
F. Profesorado y Educación	6	1	0,8%
Medicina	23	2	1,6%
Psicología	11	0	0,0%
TOTAL	123	10	8,1%

La revisión de los 55 elementos reclamados en las 10 solicitudes de revisión tramitadas, del total de 123 participantes, dio lugar a aumentos de puntuación que para 3 supuso un ascenso en la categoría de clasificación obtenida. Concretamente, 2 pasaron de categoría B a categoría A y 1 de categoría C a categoría B.

5 Opinión de actores involucrados

Junto con la comunicación de disponibilidad de los Certificados de participación (Informe de resultados definitivo), se comunicó la apertura de la encuesta de evaluación de la convocatoria. Asimismo, se comunicó a responsables académicos la posibilidad de realizar la encuesta, y se informó de la disponibilidad de los informes de resultados de departamento y centro. El plazo para completar las distintas encuestas permaneció abierto desde el 7 al 22 de octubre de 2019.

5.1 Descripción de los cuestionarios

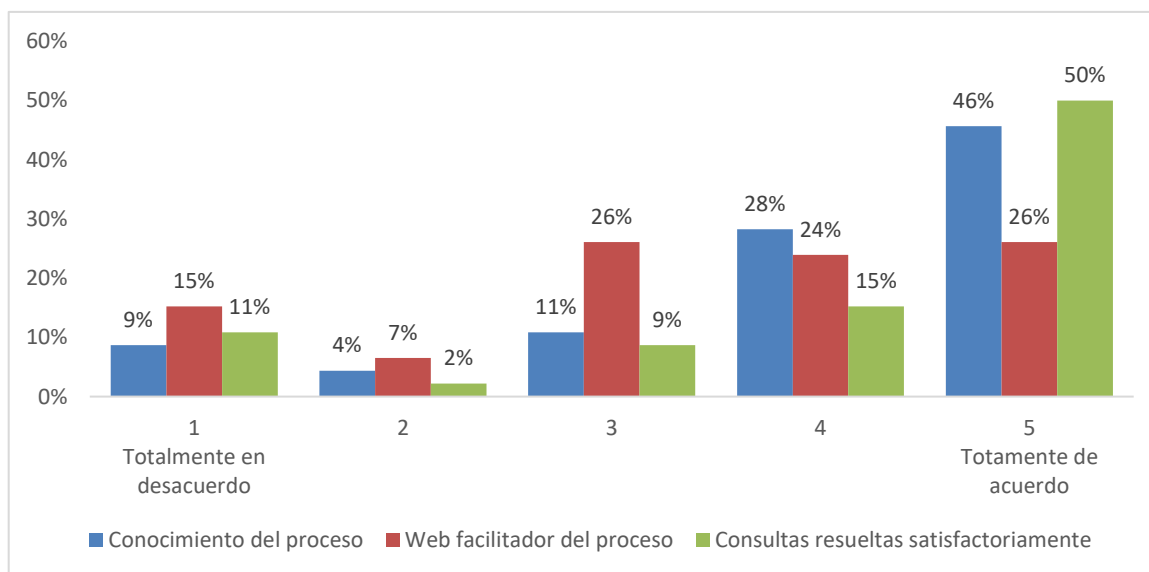
El cuestionario dirigido al profesorado participante constaba de 17 ítems de preguntas cerradas distribuidas en 3 apartados: “Gestión de la convocatoria”; “Participación en el programa” y “Resultados del programa”, de las cuales 3 son abiertas. La encuesta dirigida a Responsables Académicos estaba configurada por 7 preguntas cerradas y 3 preguntas abiertas. En ambos casos, la escala de valoración utilizada fue tipo Likert siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”. Las preguntas abiertas de la encuesta de participantes estaban orientadas a recoger más información sobre los conocimientos sobre la tarea a realizar y aspectos de mejora. En el caso del cuestionario de Responsables Académicos, constaba de 10 ítems donde se exploraron diferentes aspectos del rol evaluados y los conocimientos que tienen sobre el Programa, así como mejoras a implementar.

5.2 Resultados cuantitativos de las encuestas de opinión de los participantes y responsables académicos

Se obtuvieron respuestas del 37% del profesorado participante y del 26% de responsables de departamentos que han participado como evaluadores. Se presentan a continuación los resultados de las encuestas de ambas encuestas.

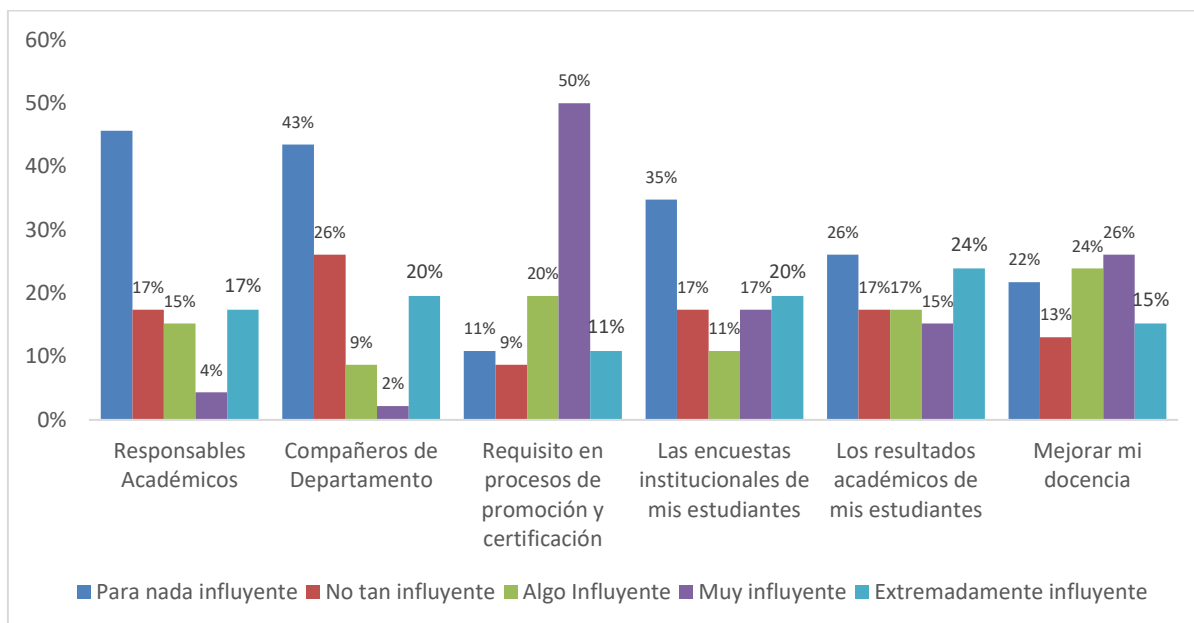
Comenzando con los docentes participantes, y en relación con la “Gestión de la convocatoria” en la que se indagaba por: conocimiento previo del proceso de evaluación (pregunta 1); aspectos que motivan la participación (pregunta 2); página Web del programa como facilitador del seguimiento de la convocatoria (pregunta 3); y resolución satisfactoria de las consultas durante el proceso (pregunta 4).

GRÁFICO 7: PORCENTAJE DE RESPUESTAS EN ASPECTOS DE GESTIÓN DE LA CONVOCATORIA



Ahora bien, respecto a los aspectos que motivan e influyen la participación del profesorado en el programa, se encuentra que el que sea un requisito en procesos de acreditación y promoción es la motivación más referenciada y se estiman como poco influyentes las direcciones de departamento y miembros del mismo.

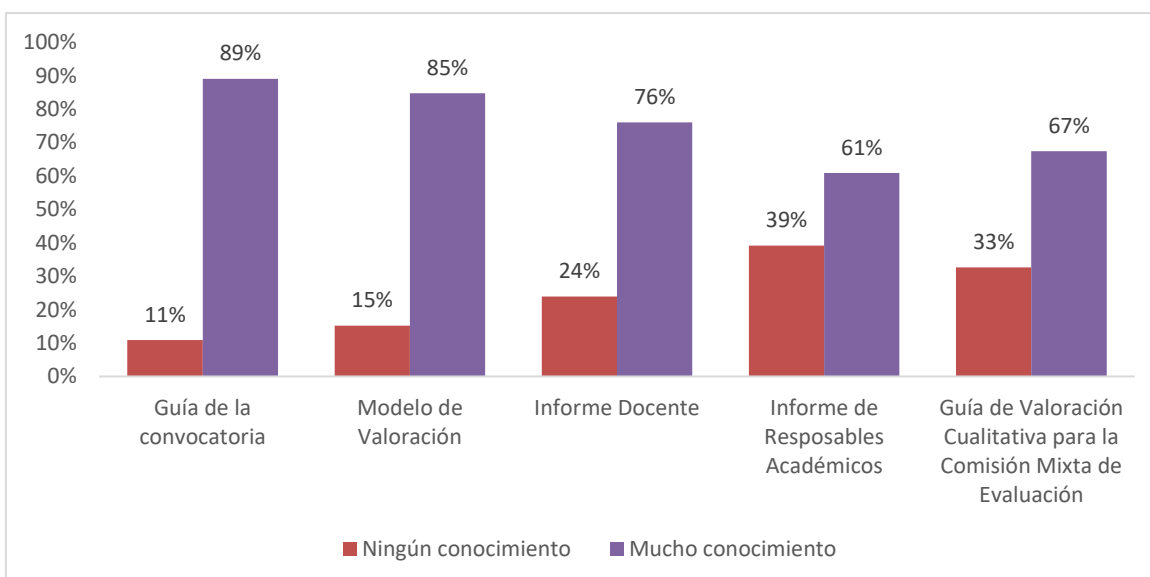
GRÁFICO 8: GRADO DE INFLUENCIA DE DIFERENTES ASPECTOS EN LA PARTICIPACIÓN DEL PROGRAMA



Sobre el área de “Participación en el programa”, el cuestionario recogía cinco preguntas cerradas y dos abiertas, una se refería al grado de conocimiento de la documentación base del programa (pregunta 5); indicar los posibles motivos en caso de desconocer documentación del Programa (pregunta 6); claridad de las preguntas del Informe Docente (pregunta 7); conocimiento sobre los aspectos que valoran Responsables Académicos del docente (pregunta 8); conocimiento de los aspectos que valora la Comisión Mixta de Evaluación del docente (pregunta 9); el Programa valora un Modelo de Docente adecuado (pregunta 10); opinión sobre cómo mejorar el proceso de participación en el Programa (pregunta 11).

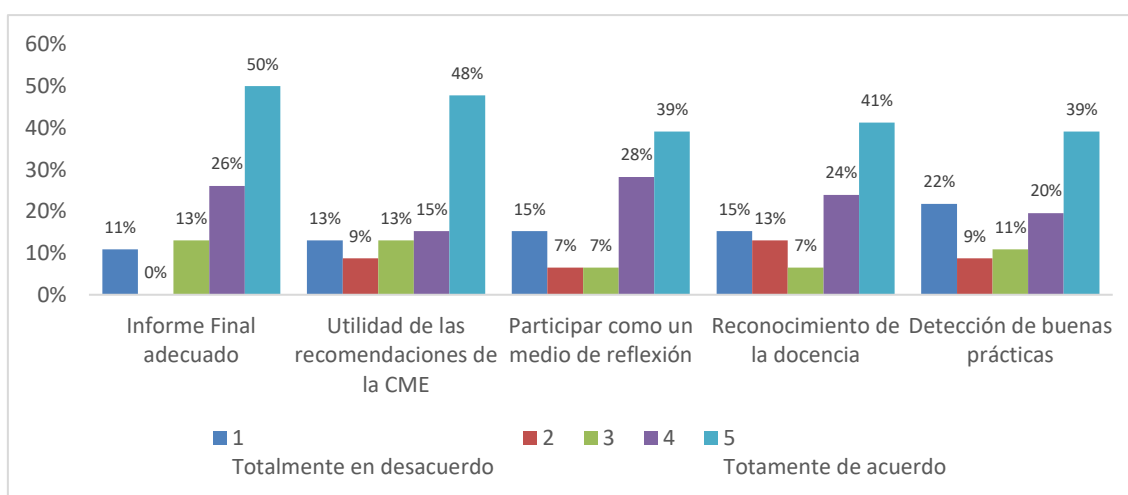
Respecto al grado de conocimiento sobre la documentación encontramos que la mayoría de participantes señala tener conocimiento de la documentación básica el Programa. Las diferencias pueden ser apreciadas en el gráfico a continuación:

GRÁFICO 9: CONOCIMIENTO SOBRE LA DOCUMENTACIÓN BASE DEL PROGRAMA



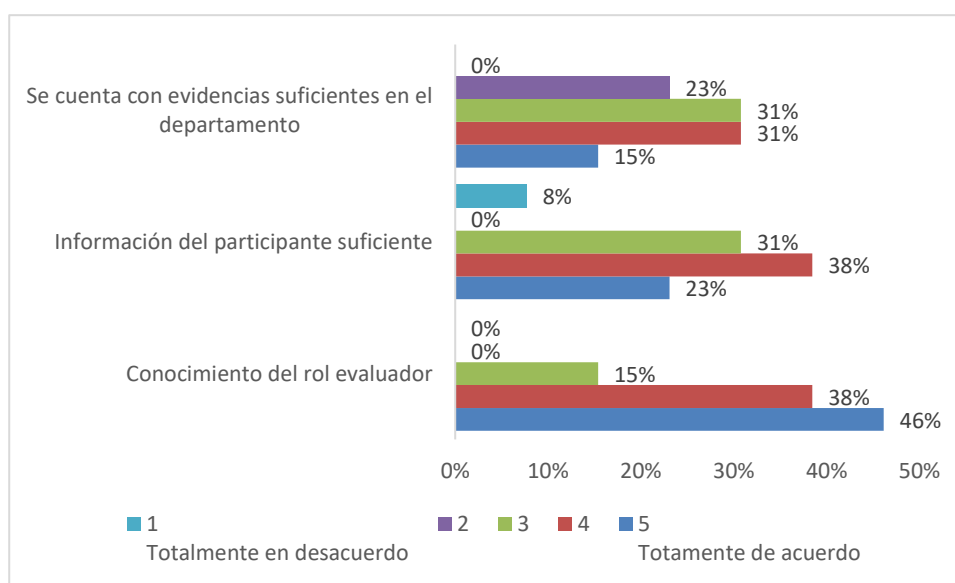
Por último, sobre el aspecto de los “Resultados del programa”, se concretaba en seis preguntas: adecuación del informe final como certificado de participación (pregunta 12); utilidad de las recomendaciones recibidas en el informe de retroalimentación (pregunta 13); el programa ayuda a reflexionar sobre el desarrollo de propia docencia (pregunta 14); el programa puede impulsar el reconocimiento de la docencia (pregunta 15); el programa puede ayudar a detectar buenas prácticas docentes (pregunta 16) y finalmente, se pregunta sobre aspectos que puedan mejorar en general el Programa que no hayan sido referenciados con anterioridad. En el gráfico XX se muestran los porcentajes de respuesta respecto a cada una de las preguntas.

GRÁFICO 10: PORCENTAJE DE RESPUESTAS SOBRE RESULTADOS DEL PROGRAMA PARTICIPANTES



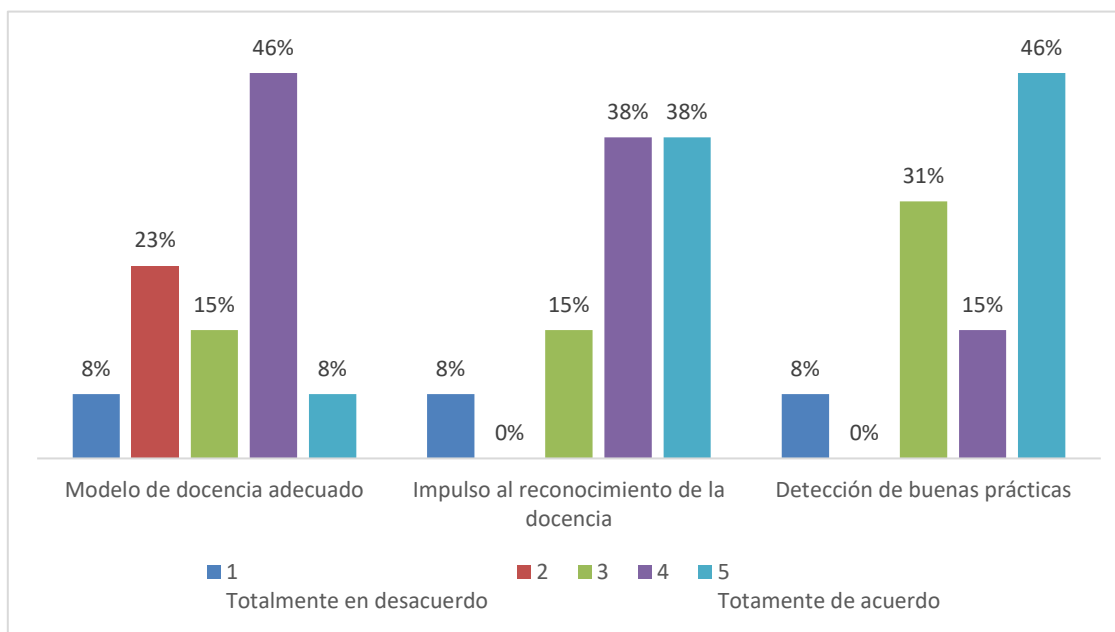
Ahora bien, respecto a Responsables Académicos respecto al desarrollo del proceso de evaluación en el que se ven involucrados, se exploró sobre diferentes aspectos: conocimiento sobre su rol dentro de la evaluación del Programa; información suficiente del participante para realizar la evaluación; el departamento cuenta con la información suficiente para realizar la evaluación; y sobre el proceso de coevaluación, se ha indagado sobre el proceso de contactar con el co evaluador, y cuál es la principal causa en caso de no haberle contactado. En el siguiente gráfico se evidencian las respuestas obtenidas:

GRÁFICO 11: PORCENTAJE DE RESPUESTAS SOBRE EL DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA



Respecto a los resultados del Programa, se ha indagado a Responsables Académicos evaluadores sobre la percepción del Modelo de Docencia que se valora; el programa como un impulso al reconocimiento de la docencia y si el Programa ayuda a detectar buenas prácticas docentes.

GRÁFICO 12: PORCENTAJE DE RESPUESTAS SOBRE RESULTADOS DEL PROGRAMA



5.3 Resultados cualitativos de las encuestas de opinión de los participantes y Responsables Académicos:

Como se ha comentado anteriormente, las preguntas abiertas de la encuesta de participantes estaban dirigidas a ampliar la información sobre la “Participación en el programa”; indagando sobre el conocimiento sobre la documentación base del Programa y propuestas de mejora de la participación; “Resultados del programa” identificando posibles mejoras.

El conocimiento sobre la documentación base del Programa es un aspecto de importancia ya que el proceso de participación requiere necesariamente de la comprensión de dicha documentación. En los casos en que el profesorado participante señalaba no tener conocimiento del mismo, se indagaba sobre las posibles razones. Al respecto el profesorado participante señala aspectos como: desconocimiento de la existencia de la documentación; falta de claridad de los documentos; la extensión; identifican también que los Responsables Académicos no tiene conocimiento de la documentación tampoco.

Respecto a las mejoras que podrían realizarse en el Programa para mejorar el proceso de participación del profesorado, los y las docentes señalan aspectos como mejorar y simplificar las preguntas del auto informe. Por un lado, eliminando preguntas con referencias a cuestiones reiterativas y replanteando los enunciados de las mismas,

ya que en ocasiones no resultan del todo claros, como es el caso de la pregunta 11 que resulta confusa. Por otro lado, las mejoras se refieren a las evidencias a aportar, algunos señalan que es un proceso que además de costoso en tiempo, conlleva una sistematización del trabajo docente que algunos no identifican como viable. Las propuestas a ello van en la vía de incorporar al modelo observaciones en el aula de un evaluador o incluso entrevistas a los participantes.

El tiempo también es una variable de mejora, señalando que pueden mejorarse los plazos para que la cumplimentación del informe no coincida con alta carga docente. También siguiendo la línea de la idea anterior, se propone que la cumplimentación del Informe suponga menos tiempo o plantear un plazo más amplio para poder rellenarlo. Finalmente se encuentran otras opiniones que referencian que no volverían a participar en el proceso de valoración (2 personas); que el Programa debe informar más en los Responsables Académicos sobre el proceso de valoración y su incidencia.

La última pregunta cualitativa que recababa información respecto a mejoras en el Programa, algunas opiniones referencian aspectos reiterativos respecto a tiempos y mejoras en las preguntas. No obstante, también se señala que: se puede precargar la información disponible en bases de datos sobre TFG y TFM; poner criterio de obligatoriedad; transformar el sentido de “buena docencia” desde innovación; dar espacios para la especificación de docencia compartida y de grupos pequeños en caso de titulaciones con poca matriculación; y generar mayor impacto del Programa en la universidad.

Por otro lado, Responsables Académicos han respondido a dos preguntas cualitativas. La primera de ellas referencia aspectos sobre información que necesitarían para facilitar el proceso de evaluación y la segunda referencia aspecto de mejora. Respecto a información adicional que podría facilitarse para realizar la evaluación, se parte de la base de que la evaluación resulta compleja para el Responsable, a causa de la falta de conocimiento sobre el desarrollo de la docencia. No obstante, informes de Comisiones de seguimiento de títulos donde puedan ver si el docente ha participado y tener más información sobre el desarrollo de su docencia a través del autoinforme. Para terminar, como mejoras Responsables señalan la posibilidad de que pueda dar mayor tiempo para cumplimentar el Informe por su parte; realizar entrevistas directamente al profesorado participante, ya que sería una fuente más fiable; dar mayor impacto a nivel de docencia; y desarrollar mayor divulgación al proceso de evaluación y formación docente.

5.4 Resultados de la evaluación del programa por parte de la Comisión Mixta de Evaluación

En esta edición para la recolección de datos se ha realizado un proceso de valoración a través de la cumplimentación de una encuesta, remitida el 16 de julio a todos los miembros de la Comisión.

El objetivo de la encuesta ha sido recabar información sobre el trabajo realizado por la Comisión, en el que se incluía la valoración de las diferentes jornadas llevadas a cabo; la metodología de trabajo seguida; las herramientas y el tiempo disponible para la realización de la tarea. Otro objetivo era recoger propuestas de mejora para siguientes convocatorias, considerando, además que algunos miembros de la Comisión realizaban este trabajo por segundo y tercer año consecutivo.

Como conclusiones más destacadas de la valoración se pueden señalar:

1. Las sesiones: formativa y de feedback fueron valoradas positivamente, en términos generales, por los miembros de la comisión, señalando que las encontraron de utilidad para comprender el modelo de valoración y el trabajo a desarrollar por ellos. Como aspecto de mejora de la sesión formativa se propone, principalmente, el de reducir el tiempo de la parte teórica y aumentar el enfoque práctico, empleando la mayor parte de la sesión a revisar varios ejemplos anónimos de anteriores Convocatorias. Se solicita también otra sesión de feedback por muchos de los miembros con menos experiencia.
2. Respecto a la metodología de trabajo se identifica una dificultad a la hora de encontrar fórmulas de redacción precisas. Se aportan propuestas de mejora al respecto, señalando la posibilidad de incluir modelos de redacción en la documentación inicial entregada, por lo cual, se hará especial hincapié en el apartado de la Guía de Valoración que ejemplifica las redacciones.
3. Frente al modelo de valoración la Comisión lo encuentra útil, completo y adecuado a un modelo de docencia. No obstante, señalan que debe revisarse la Dimensión 2 de Desempeño Docente y plantean, mayoritariamente, un cambio en la forma de implementar las encuestas en la puntuación. A continuación, se presentan por dimensión los aspectos mayormente referenciados:
 - Dimensión 1: continúa siendo un aspecto complejo de valorar, ya que la mayoría de aspectos no están en la mano del participante.
 - Dimensión 2: el mayor defecto para la CME son las encuestas de estudiantes, debido problemas de fiabilidad. Otro aspecto que se

menciona con reiteración es que el Informe de Rendimiento Académico no les aporta información, quitando valor a la fuente.

- Dimensión 3 y 4: son varias las opiniones que especifican que estas dimensiones deberían tener más peso, pues en el resto de dimensiones hay mucha carga de puntuación y son difícilmente modificables por los participantes. Añadir que algunos miembros referencian que la documentación de la Dimensión 4, en muchos de los casos, es pobre o apenas se puede corroborar, y que debería hacerse hincapié en que los docentes mejoren sus aportaciones de las evidencias.

4. La herramienta informática ha mejorado respecto a años anteriores, pero se hace necesario realizar algunos cambios con respecto a la fiabilidad de la misma (facilitar el guardado, evitar bloqueos de pantalla, borrado de datos...) así como la posibilidad de poder navegar entre expedientes sin necesidad volver al inicio de la aplicación. Algunos de los miembros instan a que los enlaces a los informes dirijan a las preguntas asociadas con el Indicador que se está valorando.

Con respecto al Foro, se valora muy positivamente su utilidad y se propone, por parte de la mayoría, la implementación de notificaciones cuando existan nuevos comentarios.

5. Finalmente, respecto al equipo gestor del Programa, se valora su atención y seguimiento de forma Excelente o Muy buena, poniendo énfasis en la buena actitud y la eficacia del desempeño profesional a la hora de resolver las dudas.

6 Conclusiones y propuestas de mejora

Teniendo en cuenta los resultados de esta convocatoria y la valoración por parte de los diferentes agentes involucrados, se identifican propuestas de mejora importantes a considerar.

En línea con las mejoras que se venían implementando desde convocatorias anteriores se mantienen como aspectos a mejorar:

- Considerar la viabilidad de realizar entrevistas o visitas al aula al profesorado participante.

- Simplificar el Informe Docente respecto a preguntas reiterativas, la pregunta 11 y precarga de datos disponibles en las bases de datos de la UAM.
- Mejorar el proceso de evaluación de Responsables Académicos, incluyendo el acceso de los co evaluadores al Informe
- Valorar la posibilidad de que las bases de datos institucionales puedan visarse en la evaluación de Responsables Académicos para favorecer su proceso de evaluación.
- Resumir y divulgar la documentación del Programa para que todos los participantes puedan tener información sobre ello.
- Valorar la mejora respecto a las evidencias a aportar, permitiendo que la aportación de las mismas sea más sencilla.