

# INFORME DE RESULTADOS INSTITUCIONAL

**17**  
CONVOCATORIA

**UAM**

Universidad Autónoma  
de Madrid

Elaborado por:

Unidad de Calidad de los Estudios

3 de junio de 2025

Revisado por:

Comisión de Coordinación Académica

Junio de 2025

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ANÁLISIS DEL PROCESO Y MODELO DE EVALUACIÓN.....</b>	<b>5</b>
2.1. PRESENTACIÓN DE LA CONVOCATORIA: REVISIÓN, CAMBIOS Y DESARROLLO.....	5
2.1.1. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA .....	5
2.1.2. CAMBIOS EN LA CONVOCATORIA .....	5
2.1.3. DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA.....	6
<b>3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....</b>	<b>8</b>
3.1 RESULTADOS DE LA CONVOCATORIA.....	8
3.1.1 COBERTURA DE PARTICIPACIÓN Y ABANDONO .....	8
3.1.2 RESULTADOS CUANTITATIVOS .....	11
3.1.3 EL PROFESORADO EXCELENTE DE LA UAM .....	13
3.1.4 RESULTADOS CUALITATIVOS: BUENAS PRÁCTICAS .....	14
3.1.5 SOLICITUDES DE REVISIÓN .....	14
3.2. SATISFACCIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS.....	16
3.2.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.....	16
3.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A RESPONSABLES ACADÉMICOS .....	16
3.2.3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA POR PARTE DE LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN.....	17
3.2.4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA AL PROFESORADO INVITADO .....	17
<b>4 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PARTICIPANTE.....</b>	<b>18</b>
4.1 CONSECUENCIAS INSTITUCIONALES DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON CATEGORÍAS A Y B.....	18
4.1.1 PROCESOS DE PROMOCIÓN INSTITUCIONAL.....	18
4.1.2 ACTO DE RECONOCIMIENTO A LA EXCELENCIA DOCENTE .....	18
4.1.3 OTRAS CONSECUENCIAS .....	18
4.2 CONSECUENCIAS INSTITUCIONALES DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO CON CATEGORÍAS C Y D.....	19
<b>5 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PROGRAMA CONFORME AL MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL.....</b>	<b>19</b>
5.1 VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	20
<b>6 CONCLUSIONES.....</b>	<b>21</b>

ANEXO 1. BASES DE LA 17ª CONVOCATORIA.....	23
ANEXO 2. CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DEL MODELO DE VALORACIÓN.....	32
ANEXO 3. ESQUEMAS DEL INFORME DE RETROALIMENTACIÓN Y CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN.....	33
ANEXO 4. MODELO DE INFORME DE CENTRO Y DEPARTAMENTO.....	35
ANEXO 5. RESULTADOS DE DOCENTES QUE ALCANZAN LA CATEGORÍA A POR CENTROS Y DEPARTAMENTOS EN LA 17ª CONVOCATORIA.....	37
ANEXO 6. ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DOCENTES.....	41
ANEXO 7. ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS.....	45
ANEXO 8. MODELO DE ENCUESTA AL PROFESORADO PARTICIPANTE.....	57
ANEXO 9. MODELO DE ENCUESTA A RESPONSABLES ACADÉMICOS.....	60
ANEXO 10. MODELO DE ENCUESTA A LA COMISIÓN MIXTA DE EVALUACIÓN.....	64
ANEXO 11. MODELO DE ENCUESTA A PROFESORADO INVITADO NO PARTICIPANTE.....	76

## 1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Autónoma de Madrid (UAM) tiene entre sus compromisos institucionales garantizar y reconocer la calidad docente. Así lo recoge en sus Estatutos el Título V “De la 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. Estos compromisos se han ido concretando en objetivos que se plasman en los diferentes instrumentos estratégicos aprobados por la UAM en los últimos años: la [Política de Calidad](#), la [Estrategia UAM2025](#) y el [Plan Director UAM 2024](#).

La Política de Calidad de la UAM establece entre sus objetivos la mejora continua del programa de evaluación del profesorado DOCENTIA-UAM, “de forma que pueda seguir renovando su certificación por la ANECA”, así como el fomento de la “cultura de calidad” entre los miembros de la comunidad universitaria, a lo cual se adscribe dicho Programa. Por su parte, la Estrategia UAM2025 refiere entre las señas de identidad de la institución su preocupación por la mejora continua de la calidad docente para favorecer el proceso de enseñanza-aprendizaje; así mismo, establece entre los objetivos del área estratégica de los estudios “el análisis y mejora de la calidad del funcionamiento de los títulos” concretándolo en acciones diversas. Finalmente, el Plan Director UAM2024 se alinea con la Política de Calidad en su objetivo de “continuar con la adaptación progresiva a las exigencias del nuevo marco DOCENTIA” y establece acciones concretas, dentro del eje director de los estudios en su línea de acción relativa al aseguramiento de la calidad de la actividad docente.

En este contexto, el Programa DOCENTIA-UAM responde al interés en valorar y reconocer la actividad docente del profesorado, y a la necesidad de desarrollar procedimientos para su evaluación integral. La UAM entiende la evaluación como una valoración sistemática de la actuación de su personal docente, considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos del aprendizaje de las titulaciones en que está implicado, en función del contexto institucional en que estas se desarrollan. El Programa contribuye a la mejora de la calidad y la innovación de la actividad docente y al desarrollo profesional del profesorado, mediante la aplicación de un modelo de evaluación apropiado, útil, viable y preciso; que se alinea con el plan estratégico, el planteamiento de carrera docente de la institución y, por tanto, se orienta a la excelencia del profesorado y a la mejora de los resultados del aprendizaje de su estudiantado. Su finalidad se concreta en los siguientes objetivos: conocer la actividad docente de la UAM y contribuir a su mejora; promover la reflexión sobre la actividad docente; identificar las buenas prácticas que aportan un valor añadido a la docencia; y aportar información para otros programas de calidad internos y externos.

El programa se ha consolidado como un procedimiento interno de la UAM para reconocer y valorar la actividad docente, y sus resultados tienen impacto en la acreditación del profesorado; el seguimiento y la acreditación de los títulos y los centros; la promoción y otros efectos institucionales de reconocimiento de la calidad de la docencia; y en la rendición de cuentas. Este compromiso explícito de la institución con la calidad de la docencia en términos de la finalidad y las consecuencias de la evaluación se alinea por tanto con la estrategia de la universidad y las políticas de profesorado y calidad.

Tras iniciar su andadura en 2007, el desarrollo de las sucesivas convocatorias anuales y la adaptación a las directrices para evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario establecidas por la ANECA, lo han configurado en su versión actual. El Programa obtuvo en 2013 el Certificado de la Fundación para el Conocimiento madri+d, agencia evaluadora en el ámbito universitario de la Comunidad de Madrid, y en 2021 la renovación de la certificación con vigencia hasta 2027.

Este documento da cuenta del proceso de evaluación, sus resultados y las valoraciones realizadas tras el desarrollo de la 17ª edición del Programa en 2024 (véase Anexo 1 para conocer las Bases de la convocatoria), sirviendo de Informe Institucional de Resultados de la convocatoria publicado para su consulta en la web del Programa.

## 2. ANÁLISIS DEL PROCESO Y MODELO DE EVALUACIÓN

A continuación, se realiza un análisis del proceso de evaluación, del modelo y de sus herramientas. En primer lugar, se describe el procedimiento de revisión y mejora, para posteriormente concretar los cambios llevados a cabo. Finalmente, este apartado presenta una descripción del desarrollo de la convocatoria y el detalle del proceso de valoración realizado por la Comisión Mixta de Evaluación.

### 2.1. Presentación de la convocatoria: revisión, cambios y desarrollo

En este apartado se detallan las principales características del proceso de evaluación en la 17ª edición del Programa DOCENTIA-UAM, partiendo del procedimiento de revisión de la convocatoria anterior, que ha dado lugar a los cambios incorporados en esta edición, y finalizando con la descripción detallada del desarrollo de la convocatoria.

#### 2.1.1. Revisión y mejora continua

En aplicación de lo establecido en el procedimiento del Programa para la revisión y mejora del proceso de evaluación (véase el Manual de Programa), tras el análisis de la información recopilada de los agentes implicados en el proceso de valoración de la convocatoria 16ª, se seleccionaron las propuestas de mejora más relevantes que no requerían la conformación y desarrollo de un grupo de trabajo. Por tanto, como en convocatorias previas, aquellas propuestas que implicaban ajustes y mejoras susceptibles de ser aprobadas en la Comisión de Coordinación Académica fueron expuestas y sometidas a votación en la sesión del 5 de diciembre del año 2023 antes de su aplicación en la convocatoria 17ª objeto de este informe.

Además, se mantiene la estrategia iniciada en las dos convocatorias precedentes de incorporar progresivamente cambios en el modelo y en el proceso de evaluación para adaptarlo al Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario de ANECA, en la medida en que se disponga de nueva información al respecto, en particular sobre el marco de desarrollo profesional docente, el modelo de excelencia y las consecuencias de la evaluación de la actividad docente del profesorado.

#### 2.1.2. Cambios en la convocatoria

Las mejoras que se adoptaron abarcan el procedimiento de evaluación y la plataforma del Programa, concretándose en lo siguiente:

##### *Criterios de participación*

Se incluye la categoría docente de profesorado asociado con una limitación de plazas en esta convocatoria (véase los criterios de participación de las Bases de la Convocatoria).

##### *Procedimiento de evaluación*

- Se ha incluido el Informe de Encuestas del profesorado como información adicional a consultar por las direcciones de departamento, centro o decanos en el proceso de valoración de responsables académicos.
- Mejoras respecto al desarrollo del trabajo encomendado a la Comisión en la vía de reducir la carga que supone el proceso de evaluación.

##### *Plataforma DOCENTIA-UAM*

Las mejoras en la plataforma se desarrollan al final de cada convocatoria, con la finalidad de optimizar el proceso de cara a la siguiente edición, lo cual repercute tanto en el uso que hacen de ella los agentes directamente implicados en la evaluación, como internamente en la labor del equipo gestor del Programa. Actualmente la plataforma posee un entorno intuitivo que facilita la participación del profesorado, como demuestra el hecho de que requiere menos asistencia durante el proceso de cumplimentación. También se han llevado a cabo mejoras para otros agentes implicados en el proceso, como son las personas responsables académicas y la Comisión Mixta de evaluación. Como novedades más destacables en esta convocatoria se indican:

- Optimización y mejora del Informe Docente y el Informe de Responsables Académicos.

- Optimización del entorno y la organización de las fuentes de información para la Comisión Mixta de Evaluación.

### 2.1.3. Desarrollo de la convocatoria

La 17ª convocatoria se desarrolló conforme al procedimiento descrito en el Manual del Programa DOCENTIA-UAM. El proceso de valoración se desarrolló durante el año 2024 (curso académico 2023-2024) sobre la actividad docente desarrollada en los cinco cursos académicos previos (2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-22 y 2022-23).

El desarrollo técnico y la gestión de la convocatoria se llevó a cabo por las técnicas del equipo gestor del Programa en la Unidad de Calidad de los Estudios (UCE), con el acompañamiento e impulso del Adjunto a la Rectora para Calidad e Innovación Docente. Se contó así mismo con la participación habitual de la Comisión Mixta de Evaluación (CME) para valorar los expedientes y emitir los informes.

El seguimiento y la supervisión de todo el proceso, junto con la resolución de las solicitudes de revisión cursadas por los participantes, fue responsabilidad de la Comisión de Coordinación Académica delegada de Consejo de Gobierno, según lo establecido en el Programa. Toda la documentación del Programa y las distintas convocatorias se han publicado regularmente en su página web: <https://www.uam.es/uam/uce/programa-docentia>.

La convocatoria fue aprobada en Consejo de Gobierno el 15 de diciembre de 2023 (Acuerdo 45/CG de 15-12-23 por el que se aprueban las bases de la 17ª convocatoria del programa DOCENTIA-UAM. BOUAM Nº1, 19 de enero 2024), previo visto bueno en Comisión de Coordinación Académica, tras lo cual se procedió a la comunicación oficial de su apertura en la web de la Universidad (página principal y sección noticias) y en las redes sociales (Facebook, Twitter), prevista para el 18 de enero de 2024, y se invitó formalmente a participar al profesorado que cumpliera con los criterios de participación.

Durante el periodo de cumplimentación del Informe Docente se desarrollaron dos sesiones informativas (una presencial y otra online) y dos sesiones-talleres presenciales, en los que se acompañó al profesorado en la cumplimentación de su autoinforme. El propósito de estos espacios fue facilitar la comprensión del Programa, ajustando el “formato” para alcanzar este objetivo. La difusión de estas sesiones fue desarrollada por correo electrónico, la web, la documentación del Programa y la plataforma.

El personal docente interesado en participar contó con un plazo de 36 días naturales para llevar a cabo su labor de cumplimentación de las dos partes del Informe Docente, del 18 de enero hasta el 22 de febrero de 2024, ambos inclusive. Al igual que en convocatorias anteriores, fue requisito para hacer efectiva la participación el envío del Informe Docente completo a través de la Plataforma en el citado plazo. El periodo de subsanación de errores del informe docente y de recusación de la asignación de responsables académicos, tuvo lugar desde el 23 de febrero al 7 de marzo (14 días naturales), momento en que también expiró la posibilidad de causar baja voluntaria de la convocatoria y se procedió a las bajas automáticas en el caso de expedientes sin la información suficiente para ser valorados, que se notificó oportunamente a profesorado en cuestión.

Para llevar a cabo la evaluación del profesorado participante por parte de las personas responsables académicas asignadas, se estableció un plazo de 29 días naturales, del 11 de marzo al 8 de abril ambos inclusive. Se desarrolló también una sesión informativa ad-hoc.

A partir de esta información se procedió al cálculo de puntuaciones directas del Modelo de Valoración para dar paso a la evaluación cualitativa de los expedientes por parte de la Comisión Mixta de Evaluación (CME), cuya conformación se cerró una vez conocida la relación definitiva de participantes, momento en que se hizo pública y se comunicó expresamente a éstos, vía plataforma y/o email, dándoles la posibilidad de recusación previa solicitud motivada.

Este proceso de valoración tuvo lugar desde del 15 de abril al 7 de mayo, de manera similar a ediciones pasadas se impartió a sus integrantes la formación previa necesaria en dos sesiones (informativa y formativa), y las pertinentes sesiones de retroalimentación donde se realizó un seguimiento pormenorizado al proceso de evaluación.

Tras la sesión de consenso de coordinadores y la respectiva sesión de cierre de la CME, el 8 de mayo se publicaron los resultados provisionales, dando inicio al día siguiente al procedimiento de revisión, que finalizó el 23 de mayo (15 días naturales). Una subcomisión de la Comisión de Coordinación Académica resolvió las solicitudes de revisión presentadas, dando lugar a la publicación de los resultados definitivos de la convocatoria el 5 de julio previo visto bueno de la Comisión de Coordinación Académica. Los certificados de participación se pusieron en ese momento a disposición del profesorado participante a través de la Sede Electrónica. Posteriormente, el 11 de septiembre, se realizó el envío de los informes de resultados de departamentos y centros a cada uno de ellos.

Una vez finalizadas estas fases, se puso en marcha la encuesta de satisfacción con los agentes implicados en el proceso. El 5 de marzo se envió la encuesta al profesorado que no participó en la convocatoria pese a haber sido invitado. Tras la publicación de los resultados definitivos, se envió la encuesta a los participantes para ser respondida inicialmente entre el 5 de julio y el 31 julio, ampliándose finalmente el plazo hasta el 30 de septiembre. En el caso de los responsables académicos, se recabó su opinión mediante la correspondiente encuesta de satisfacción entre el 30 de abril y el 30 de septiembre. Por lo que respecta a la encuesta de la CME, el 7 de mayo tras la sesión de cierre se solicitó la valoración del proceso mediante los cuestionarios de metaevaluación, abiertos hasta el 31 de mayo, cuyo contenido se empleó posteriormente en la fase de revisión y mejora del programa previo su correspondiente análisis.

En cuanto al plazo para la presentación de planes de mejora por aquellos participantes clasificados en las categorías C y D que quisieran optar a ello, tuvo lugar del 5 al 26 de julio, presentándose finalmente por tres personas.

Por lo que respecta al seguimiento de los planes de mejora que presentaron tres participantes de la 16ª convocatoria, el 6 de septiembre comenzó el plazo de 30 días naturales para la presentación de las evidencias, tras lo cual se procedió a comprobar su validez y cumplimiento.

Finalmente, tuvo lugar la fase de evaluación global de la convocatoria en la que se analiza el análisis del desarrollo de la convocatoria, los resultados de participación a nivel cuantitativo y cualitativo, las solicitudes de revisión del profesorado participante y la opinión de los/ las agentes involucrados/as en la misma con el fin de plantear acciones de mejora y ajustes en el proceso.

### **Valoración de la Comisión Mixta de Evaluación**

A continuación, se detalla la fase de la valoración correspondiente a la Comisión Mixta de Evaluación (CME), conforme al procedimiento descrito en el Manual del Programa, concretamente en la Tercera parte: valoración cualitativa de la Comisión Mixta de Evaluación del Anexo 3 del Modelo de Valoración.

La Comisión estuvo integrada por 29 personas (24 vocales, 3 coordinadores/as y 1 suplentes) distribuidas en tres subcomisiones, dos de las cuales constaban a su vez de sendos grupos de trabajo formados por dos vocales docentes y un vocal estudiante (en adelante “tríos” o comisiones), contando ambas con un coordinador común, personal docente de la UAM.

Sobre el perfil de los 24 vocales, cuatro vocales provenían de otras universidades públicas madrileñas (Universidad Complutense de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos) y el resto provenían de la UAM. De manera similar a convocatorias anteriores, para determinar la composición de los grupos de trabajo 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/las candidatos/as.

Las funciones de los/las coordinadores/as fueron las siguientes: corroborar que las evaluaciones realizadas se ajustan a los criterios; orientar en caso de disparidad en los criterios de valoración; facilitar el consenso entre los/las 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. Por su parte, las funciones de los/las vocales estudiantes y docentes fueron: revisión de los expedientes, traslado de valoración inicial ciega al foro, debatir y consensuar los conceptos de valoración y redactar las dimensiones y valoración global que componen el informe que se entrega a los mismos.

De acuerdo con el modelo de valoración, la Comisión Mixta de Evaluación realizó una valoración

cuantitativa asignando hasta 40.5 puntos para la modalidad GENERAL, 39 puntos AV. CC. SS y 32 puntos PDIF; y una valoración cualitativa que consiste en identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora de la docencia desarrollada por los/las participantes en los tres cursos objeto de evaluación. Dicha evaluación se realiza sobre las 4 dimensiones que plantea el Programa.

Cada expediente (conformado por Informe Docente, Informe de Categoría y Dedicación, Informe de Encuestas, Informe de Formación Docente en la UAM; Informe de Rendimiento Académico; Informe de Responsables Académicos), fue analizado por las subcomisiones y supervisado por la coordinación.

La constitución y formación de la Comisión se llevó a cabo en dos sesiones, los días 15 y 17 de abril. La primera de ellas, de carácter informativo, estuvo dirigida principalmente 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 Proceso de Valoración y el Modelo. En la siguiente sesión, constituyente y formativa, se enfatizó sobre aspectos del trabajo a desarrollar que acercaba a los evaluadores a la dinámica de trabajo a seguir.

También se llevaron a cabo dos sesiones de retroalimentación, celebradas los días 23 de abril y 29 de abril, en las que tras el seguimiento del equipo gestor de la dinámica de trabajo y la redacción de las distintas comisiones se matizaron aspectos a considerar e incorporar dentro del proceso de trabajo. También fue el escenario en el que se exploraron las dificultades encontradas y la adecuación de los criterios de valoración o, por el contrario, la necesidad de revisarlos.

Este proceso fue supervisado en todo momento por el equipo gestor, comunicando algunas recomendaciones y ajustes que favorecieran la homogeneidad entre los diferentes grupos de evaluadores. Finalmente, los informes elaborados fueron revisados y consensuados en las últimas dos sesiones (coordinadores y cierre). En la sesión de coordinadores, celebrada el 6 de mayo, se valoraron las puntuaciones dadas a los expedientes en los casos en que se quedaban muy cerca de un cambio de categoría para determinar si éste procedía o no. En la última sesión plenaria del 7 de mayo, se comunicaron las decisiones finales de los expedientes discutidos en la sesión previa y se cerró el proceso.

Excepto la sesión formativa, que fue presencial, el resto de las sesiones se llevaron a cabo a través de la plataforma Teams.

## 3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

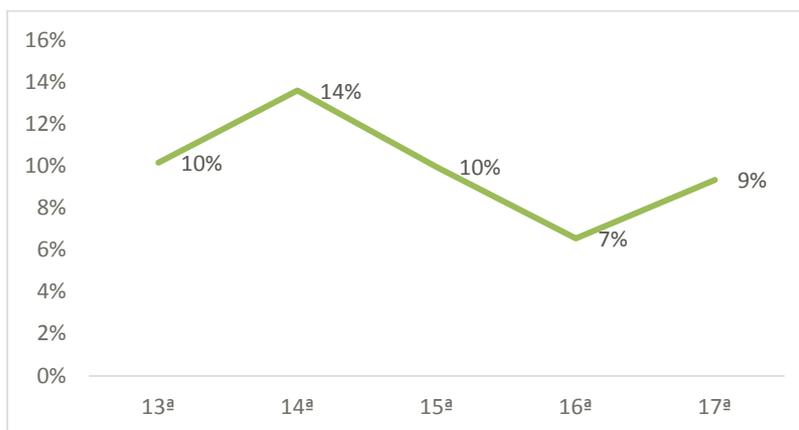
### 3.1 Resultados de la convocatoria

#### 3.1.1 Cobertura de participación y abandono

En esta convocatoria se ha evaluado la calidad de la actividad docente de 140 de las 1500 personas que fueron invitadas a participar, tras aplicar los criterios de participación que se recogen en las Bases de la convocatoria. Esto representa una cobertura de participación del 9% del personal docente invitado y un aumento del 2% respecto a la anterior convocatoria.

Las tasas de participación de las últimas cinco convocatorias recogidas en el gráfico 1, muestran que la correspondiente a la 17ª expone una tasa similar a la mayoría de las convocatorias.

Gráfico 1. Tasa de Participación de la 13ª a la 17ª convocatoria



En la 17ª convocatoria la tasa de participación aumentó en 2.3 puntos porcentuales con respecto a la precedente. Conviene señalar que casi el 30% del personal docente que cuenta con una categoría docente incluida dentro de los criterios de selección tiene un certificado válido, es decir, fue evaluado en los últimos cinco cursos académicos, y si se considera toda la trayectoria del Programa, es posible afirmar que se ha evaluado la actividad docente del 45% del profesorado con categorías incluidas en los criterios de valoración (ver más adelante en la tabla 9).

En relación con la participación por centros, la Facultad de Formación del Profesorado y Educación registra la tasa más alta en las dos últimas convocatorias, alcanzando un 17 %. En contraste, la Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE presenta la tasa más baja (0,13%) seguida de la Facultad de Filosofía y Letras con una tasa de 5%, si bien su variación respecto a la 16ª convocatoria es relativamente leve, con una disminución de tan solo 1 punto porcentual. Estos datos permiten identificar patrones de implicación diferenciados entre facultades, así como áreas potenciales de mejora en las estrategias de difusión y participación del profesorado.

Tabla 1. Tasa de Participación por Centros

Centro	Invitados	Participantes	Cobertura 17ª	Cobertura 16ª
Escuela Politécnica Superior	59	9	15%	6%
Facultad de Ciencias	392	36	9%	6%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	137	13	9%	9%
Facultad de Derecho	129	14	10%	9%
Facultad de Filosofía y Letras	260	15	5%	7%
Facultad de Formación del Profesorado y Educación	95	17	17%	13%
Facultad de Medicina	339	24	7%	3%
Facultad de Psicología	81	11	13%	7%
Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE	8*	1	0,13%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>1500</b>	<b>140</b>	<b>9,33%</b>	<b>7%</b>

\*en el caso de Centros Adscritos las personas invitadas son aquellas que además de cumplir con los criterios de participación, han comunicado formalmente su intención de participar.

En lo que respecta a la participación por categoría docente, la Tabla 2 refleja una amplia diversidad de

tasas, siendo el Profesorado Ayudante Doctor la categoría con mayor nivel de participación, con una cobertura del 31 % y un total de 38 participantes, lo que representa más de una cuarta parte del total. Le siguen los Predoctorales (14 %), el Profesorado Titular de Universidad (11%) y el Profesorado Contratado Doctor LOU (11 %), todos con cifras de participación significativas. Aunque otras categorías presentan tasas de cobertura igualmente destacables —como el Profesorado Permanente Laboral y el Profesorado Colaborador LOU, ambos con un 11 % y 10 % respectivamente— su volumen de participación es considerablemente menor. Por el contrario, categorías como Catedráticos/as de Universidad (0,63 %) y algunas sin representación (como el Profesorado Contratado Doctor Interino LOU o Catedráticos/as de Escuela Universitaria) muestran una escasa implicación en la convocatoria.

Tabla 2. Tasa de Participación por categorías docentes

Categoría	Invitados	Participantes	Cobertura
CATEDRÁTICO/A DE ESCUELA UNIVER.	1	0	-
CATEDRÁTICO/A DE UNIVERSIDAD	318	2	0,63%
PROF. CONTRATADO DOCTOR INTERINO LOU	6	0	-
PROFESOR PERMANENTE LABORAL	9	1	11%
PROFESOR/A ASOCIADO/A	46	2	4%
PROFESOR/A ASOCIADO/A CIENCIAS SALUD	216	10	4%
PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR	119	38	31%
PROFESOR/A COLABORADOR/A LOU	10	1	10%
PROFESOR/A CONTRATADO/A DOCTOR LOU	225	25	11%
PROFESOR/A TITULAR ESCUELA UNIV.	1	0	-
PROFESOR/A TITULAR UNIVERSIDAD	441	50	11%
PREDOCTORALES	50	7	14%
POSDOCTORALES	51	3	5%
TITULAR ESCUELA UNIVERSITARIA	7	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>1500</b>	<b>140</b>	<b>9,33%</b>

Por último, la tabla 3 presenta la participación según submodelos de valoración (GENERAL, ASOCIADO O VINCULADO DE CIENCIAS DE LA SALUD Y PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR EN FORMACIÓN), de ella puede identificarse que la mayor cobertura de participación ubica al PDIF en primer lugar (15%, aunque en volumen es significativamente menor con respecto al profesorado GENERAL (11 respecto a 118)).

Tabla 3. Tasa de Participación según submodelos

Categoría Submodelo	Invitados	Participantes	Cobertura
AV. CC. SALUD	262	11	4%
GENERAL	1165	118	10%
PDIF	73	11	15%
<b>TOTAL</b>	<b>1500</b>	<b>140</b>	<b>9%</b>

En esta convocatoria el profesorado que comenzó, pero no finalizó el informe docente en plazo (primera y segunda parte), como requisito para ser considerado participante en la convocatoria, rondó el 30%.

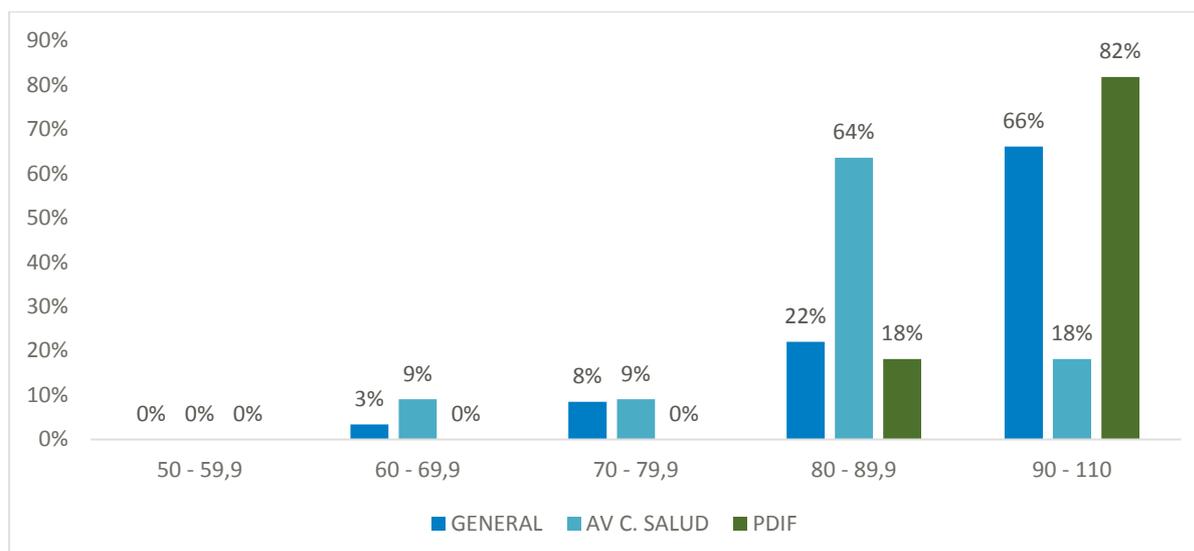
También dos personas desistieron de participar a causa de tener el informe docente sin información suficiente para ser valorado, ya que no lo completaron en el periodo de subsanación de errores. Y fue desestimada la participación de una persona al encontrar similitudes con otro informe docente.

La encuesta de satisfacción a profesorado invitado que no culminó su participación refleja que uno de los principales motivos por los cuales no se llevó a término la participación fue el factor del tiempo, algunos señalan que al tener concentración de docencia en dicho cuatrimestre se dificulta el poder participar. No obstante, los resultados en mayor detalle pueden consultarse en el apartado correspondiente al análisis de la satisfacción de los agentes implicados.

### 3.1.2 Resultados cuantitativos

Este apartado presenta los resultados obtenidos en esta edición del Programa por los submodelos de valoración (General, AV.CC.SS y PDIF), en función en primer lugar de la puntuación global obtenida (0 a 110) y, en segundo lugar, de las categorías de clasificación (A, B, C y D).

Gráfico 2. Porcentaje de puntuación global obtenida según tipo de participante

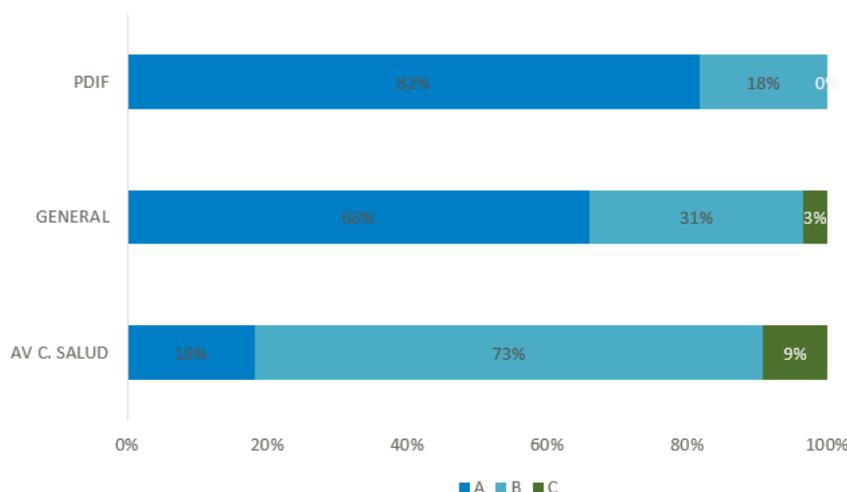


En cuanto a las puntuaciones alcanzadas, el Gráfico 2 muestra que la mayor distribución de participantes ha alcanzado una puntuación igual o superior a los 90 puntos en el caso del profesorado participante en el submodelo General y PDIF.

Sin embargo, para participantes AV.C. Salud, se identifica una distribución que sitúa a la mayoría entre los 80 y 89 puntos, aumentando la distribución con respecto a los resultados obtenidos en la edición pasada del Programa (50 y 69 puntos). En el caso del intervalo 50 – 59 no se registra ningún caso.

Enfocándonos en la clasificación alcanzada por el total de participantes, a continuación, el Gráfico 3 señala los resultados según categorías (A, B, C y D). Los criterios de clasificación se encuentran en el Anexo 2.

Gráfico 3. Categoría de clasificación alcanzada según tipo de participante



De manera coincidente con el gráfico anterior, se evidencia que la mayoría de los participantes de la categoría General y PDIF obtuvo la categoría A, mientras en el caso de AV.CC.Salud la mayoría obtuvo la categoría B.

Las posibles razones de esta distribución tienen que ver con que se trata de un Modelo de Valoración con una trayectoria amplia que permite al profesorado (sobre todo GENERAL y PDIF) preparar su solicitud y contar con las evidencias necesarias para la cumplimentación de su informe docente. En comparación con otras ediciones, conviene resaltar que la mayoría del profesorado AV. CC. Salud ha alcanzado la categoría B, lo que representa una mejora en sus resultados en comparación con ediciones anteriores del Programa.

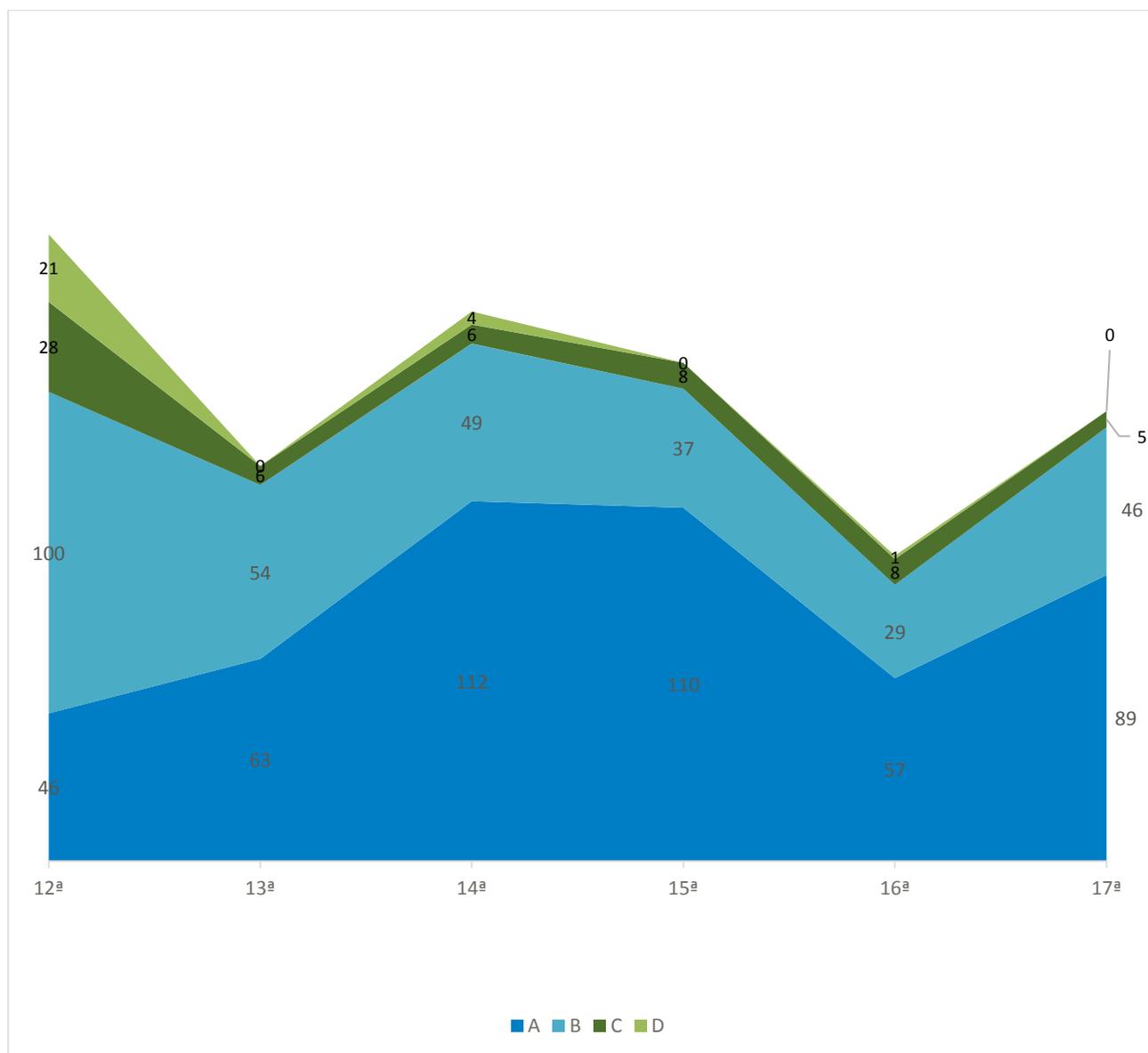
Las categorías obtenidas distribuidas por centros se evidencian en la Tabla 4.

Tabla 4. Categorías de clasificación por centro

Centro	A	B	C	Total
Facultad de Ciencias	22	14	-	36
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	7	5	1	13
Facultad de Derecho	7	6	1	14
Escuela Politécnica Superior	6	3	-	9
Facultad de Formación de Profesorado y de la Educación	15	2	-	17
Facultad de Filosofía y Letras	11	3	1	15
Facultad de Medicina	9	13	2	24
Facultad de Psicología	11	-	-	11
EU de Fisioterapia ONCE	1	-	-	1
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>140</b>

A continuación, el Gráfico 4 muestra la evolución en las categorías obtenidas por el profesorado participante en las seis últimas convocatorias.

Gráfico 4. Categorías obtenidas por el profesorado participante desde la 12ª a la 17ª convocatoria



Como puede apreciarse, se mantiene la tendencia de que en los últimos años la mayoría del profesorado participante en la convocatoria alcanza la categoría A.

Respecto a la forma en que se difunden los resultados al final del proceso de valoración el profesorado participante recibe un informe de retroalimentación que detalla las áreas de mejora a desarrollar y las fortalezas detectadas en su valoración; así como un certificado de participación (véase el Anexo 3 para consultar el modelo de cada informe).

Por lo que respecta a los centros, se elabora un informe detallado que presenta los resultados obtenidos en el contexto de la universidad y los departamentos. Estos informes se facilitan a los responsables académicos de cada centro y departamento, una vez son publicados los resultados definitivos de la convocatoria. Se presenta un ejemplo de los Informes de Centro y Departamento en el Anexo 4.

### 3.1.3 El profesorado excelente de la UAM

En línea con lo que ya se ha evidenciado, la Tabla 5 muestra que la mayor parte del profesorado participante en la convocatoria, el 64%, se clasificó en la categoría A, lo que supone un aumento del 4% registrado en la edición anterior. En concreto, puede evidenciarse que la Facultad de Ciencias y de Formación del

Profesorado y Educación alcanzan un porcentaje mayor, seguido de las de Filosofía y Letras y Psicología.

**Tabla 5. Participantes en la 17ª convocatoria con categoría A por Centro**

Centro	A
Escuela Politécnica Superior	4%
Escuela Universitaria de Fisioterapia de la ONCE	1%
Facultad de Ciencias	16%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	5%
Facultad de Derecho	5%
Facultad de Filosofía y Letras	8%
Facultad de Formación de Profesorado y de la Educación	11%
Facultad de Medicina	6%
Facultad de Psicología	8%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>

Para un mayor detalle, el Anexo 5 ofrece la tasa de participantes que alcanzan la categoría A segregada por departamentos de la UAM.

### 3.1.4 Resultados cualitativos: buenas prácticas

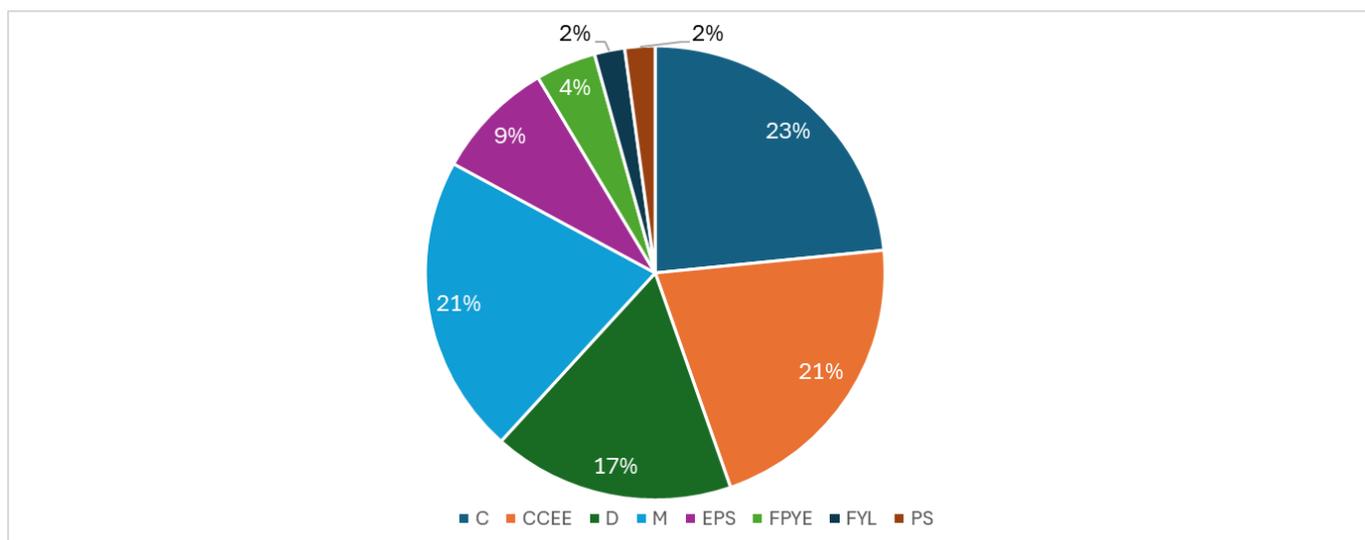
Uno de los principales objetivos del programa “DOCENTIA-UAM: Identificación y Valoración de Prácticas Docentes” es reconocer y poner en valor aquellas buenas prácticas que contribuyen al enriquecimiento de la enseñanza, con el fin de compartirlas con toda la comunidad docente. El Anexo 6 presenta el análisis realizado a partir de la información proporcionada por el profesorado participante en la convocatoria.

### 3.1.5 Solicitudes de revisión

El profesorado participante tuvo la opción de solicitar la revisión de todos los ítems del Modelo de Valoración, a través de la cumplimentación de un formulario de solicitud. Una vez vencido el plazo, el equipo gestor del Programa preparó la documentación necesaria y convocó a la Comisión de Reclamaciones conformada por el equipo de dirección del Programa, el equipo gestor y miembros de la Comisión de Coordinación Académica, quienes se encargaron de dar respuesta a las solicitudes recibidas.

A este proceso concurrieron 25 personas que solicitaron la revisión de 99 ítems (tanto indicadores de puntuación directa como puntuaciones de la CME). Adicionalmente se abrieron de oficio revisiones que afectaron a otras 22 personas, al detectarse un error de cálculo en los indicadores 2.3.a Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes y 3.1.a Actividades de Formación e Innovación para la docencia realizadas por el personal docente, lo que supuso revisar 30 ítems más. Por tanto, se revisaron en total 129 ítems que afectaron a 47 personas, distribuidas por centro según muestra el gráfico 10.

## Gráfico 10. Solicitudes de revisión por Centro



La frecuencia de los aspectos revisados se muestra en la tabla 6 a continuación:

Tabla 6. Solicitudes de Revisión por indicadores

Ítem revisado	Total revisiones
1. Encargo Docente (CME)	3
1.1.a. Dedicación a docencia oficial y tutela académica	4
1.1.b. Satisfacción de responsables académicos con el cumplimiento del encargo docente y obligaciones formales	2
2. Desempeño Docente (CME)	9
2.1.a. Satisfacción de responsables académicos con la participación del docente en tareas de coordinación	3
2.1.b. Opinión de estudiantes sobre la organización de la docencia	1
2.2.a. Opinión de estudiantes con el trabajo llevado a cabo por el docente	1
2.2.b. Satisfacción de responsables académicos con el trabajo llevado a cabo por el docente	1
2.2.c. Opinión de estudiantes sobre el efecto del docente en su interés por la asignatura	2
2.3.a. Análisis del PDIF sobre las actividades docentes desarrolladas	1
2.3.a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes	32
2.3.b. Análisis del profesor/a sobre su docencia	12
3. Formación, Innovación y Actividades Institucionales (CME)	7
3.1.a. Actividades de formación e innovación para la docencia realizadas por el profesor/a	7
3.2.a. Actividades para la mejora de la docencia	12
3.2.a. Participación del docente en tareas institucionales	1
4. Desarrollo de Materiales Didácticos (CME)	14
4.1.a. Generación de materiales	17
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>

\*CME: Comisión Mixta de Evaluación.

Excluyendo las revisiones de oficio, los principales ítems revisados se focalizaron en la dimensión 4 de materiales didácticos. Esto se debió principalmente a la estimación de las evidencias.

El proceso de revisión incrementó la puntuación entre 0.1 y 4.00 puntos, en 52 de las 129 revisiones analizadas (40%), de las cuales 23 fueron a solicitud del profesorado. Solo en un caso ha significado el ascenso de categoría, concretamente de B a A, con respecto a los resultados provisionales.

## 3.2. Satisfacción de los Agentes Implicados

### 3.2.1. Resultados de la encuesta a participantes

Se obtuvo respuesta del 36% del profesorado participante. Las conclusiones del análisis de dichas encuestas están resumidas a continuación y pueden consultarse en su totalidad en el Anexo 7:

**Conocimiento y comprensión:** el conocimiento sobre el proceso de participación mejoró respecto al año anterior (media de 4,2), al igual que la comprensión del Informe Docente (3,74). Sin embargo, el conocimiento sobre lo que valoran los Responsables Académicos y la Comisión Mixta de evaluación fue más bajo (3,6 y 3,52, respectivamente).

**Motivaciones para participar:** los factores más influyentes para participar fueron que los resultados se tomen en cuenta para promoción y acreditación (4,34) y la motivación de mejorar la docencia (4,15).

**Conocimiento de la documentación:** el 48% del profesorado indicó que conocía bien el Informe Docente, el 40% el Modelo de Valoración, y el 38% las Bases de la convocatoria. Un 10% mencionó no conocer el Informe de los Responsables Académicos.

En cuanto al análisis de las preguntas abiertas, se concluye lo siguiente:

**Sesiones informativas:** el conocimiento adquirido es valorado por el profesorado participante. Sin embargo, el 40% no asistió a estas sesiones, principalmente por incompatibilidad horaria (16%), falta de tiempo (14%) o por considerarlas innecesarias (16% en total). A diferencia del año anterior, ningún docente alegó desconocimiento de las sesiones, lo que indica una mejora en su difusión.

#### Mejoras sugeridas:

- **Simplificar el Informe Docente:** ya que su elaboración requiere mucho tiempo, especialmente en la búsqueda de evidencias.
- **Mejorar la utilidad de la valoración de la Comisión,** que en algunos casos se percibe como poco representativa.
- **Ajustar el certificado final** a la puntuación real cuando esta supera los 100 puntos, ya que actualmente solo se certifican hasta 100.

### 3.2.2. Resultados de la encuesta a los Responsables Académicos

La encuesta obtuvo respuesta tan solo del 19% de los responsables implicados en la evaluación (direcciones de departamento y coordinación a partes iguales), lo que supone un descenso considerable respecto a la pasada edición. Las conclusiones del análisis pueden consultarse en su totalidad en el Anexo 7, y se resumen a continuación:

**Proceso de valoración:** la mayor satisfacción se registró en la coordinación con la persona que realiza la coevaluación; el conocimiento sobre la tarea a realizar; y la información recibida para evaluar. Las evidencias disponibles para la valoración fue el aspecto peor valorado.

**Objetivos del Programa:** en media se percibe una satisfacción moderada con su consecución.

**Fuentes de información:** en general, la coordinación menciona falta de conocimiento sobre el profesorado a evaluar y poca argumentación de las valoraciones del departamento; la dirección de departamento señala que la información nunca es suficiente y destacan la dificultad en departamentos grandes sin colaboración

de coordinadores.

#### *Mejoras para futuras ediciones:*

- **Mejorar la metodología de evaluación:** simplificar el proceso y reducir burocracia; ajustar el peso de las encuestas estudiantiles por la baja participación; usar cuestionarios presenciales, grupos de discusión, y evaluar resultados de acciones docentes.
- **Mejorar de las consecuencias de la evaluación:** crear una base de datos de buenas prácticas como referencia.

### **3.2.3. Resultados de la evaluación del programa por parte de la Comisión Mixta de Evaluación**

El análisis de las encuestas, que en esta ocasión respondió el 68% de los miembros de la Comisión, se resumen a continuación y puede consultarse íntegro en el Anexo 7.

#### *Valoración de las sesiones de trabajo:*

- **Sesión informativa:** bien valorada, imprescindible para miembros nuevos.
- **Sesión formativa:** metodología adecuada, dedicar más tiempo.
- **Feedback:** útil y bien valorado; reuniones menos generales y más personalizadas.

#### *Dificultades en el proceso de evaluación:*

- **Más fáciles:** identificar fortalezas (74%), consensos (53%), áreas de mejora (53%)
- **Más difíciles:** ritmo de trabajo (37%), valoración de evidencias (26%), asignar puntos (10%)
- **Propuestas de mejora:** Ajustar el calendario de evaluación, Clarificar qué evidencias debe aportar el profesorado, Usar rúbricas más detalladas y ejemplos de expedientes, Incluir simulaciones prácticas para homogeneizar criterios.

**Herramientas y plataforma informática:** deseable guía de evaluación de tipo rúbrica. Plataforma bien valorada en general.

#### *Modelo de Valoración:*

- **Indicadores de responsables académicos:** se sugiere su eliminación o modificación.
- **Rendimiento de estudiantes:** poco relevante, se pide eliminar o ajustar.
- **Encuestas del estudiantado:** visiones divididas — algunos quieren darles más peso, otros menos, debido a su baja participación.
- **Buenas prácticas:** deben ir acompañadas de evidencias claras.
- **Generación de materiales:** se pide mayor claridad en criterios de evaluación.
- **Modelo de docente que traslada el programa:** en general, se considera adecuado.

### **3.2.4. Resultados de la encuesta al profesorado invitado**

Se obtuvo respuesta tan solo del 2% del profesorado invitado que no solicitó participar, en su mayoría Profesorado Titular (31%), Contratado Doctor / Catedrático (23%), y Ayudante Doctor (10%). Las conclusiones del análisis pueden consultarse en su totalidad en el Anexo 7, y se resumen a continuación:

#### *Experiencia e interés:*

- 48% ya había participado anteriormente en el Programa.
- 47% manifestó interés en la convocatoria.
- Solo el 9% intentó completar el Informe Docente.
- De quienes sí tenían experiencia previa, el 64% no quiso participar esta vez, principalmente por

falta de tiempo y desánimo.

- De quienes no tenían experiencia previa, el 57% mostró interés, pero solo el 22% intentó complimentar el informe, por falta de tiempo y complejidad.

**Motivos para no participar:** La falta de tiempo (32%) es la razón más determinante para no participar, seguida del rechazo al enfoque del Programa (27%).

## 4 CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PARTICIPANTE

Las consecuencias institucionales de la evaluación que establece el Programa DOCENTA-UAM, se aplican en función de los resultados obtenidos (A, B, C o D) por el profesorado participante en la convocatoria:

La categoría A habilita como evaluador en diferentes procesos y programas (Comisión Mixta de Evaluación y Programa de Innovación Docente).

El número de participaciones y categorías obtenidas (A y/o B) es considerado en la promoción institucional del personal docente.

El número de participaciones y categorías obtenidas (A y/o B) es requisito adicional de admisión al Título de Experto en Mentoría Universitaria.

La evaluación favorable es un mérito en la acreditación a los cuerpos docentes universitarios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Quienes obtienen categoría C o D pueden desarrollar un plan de mejora que en caso de ser cumplido les posibilita volver a presentarse a DOCENTIA sin esperar a que finalice la vigencia del certificado.

### 4.1 Consecuencias institucionales de la evaluación del profesorado con categorías A y B

#### 4.1.1 Procesos de promoción institucional

En la UAM la principal consecuencia de la valoración tiene lugar en los méritos de los procesos de promoción interna, donde se tienen en cuenta con hasta 10 puntos el número de participaciones y categorías obtenidas (A o B).

#### 4.1.2 Acto de reconocimiento a la excelencia docente

Teniendo en cuenta que este acto se celebra para reconocer a los docentes participantes en dos ediciones del Programa, se desarrollará una vez se cuente con los resultados definitivos de la próxima edición de este.

#### 4.1.3 Otras consecuencias

A nivel de Centros y Facultades se realizan reconocimientos públicos a los y las docentes que han obtenido categoría A cada convocatoria.

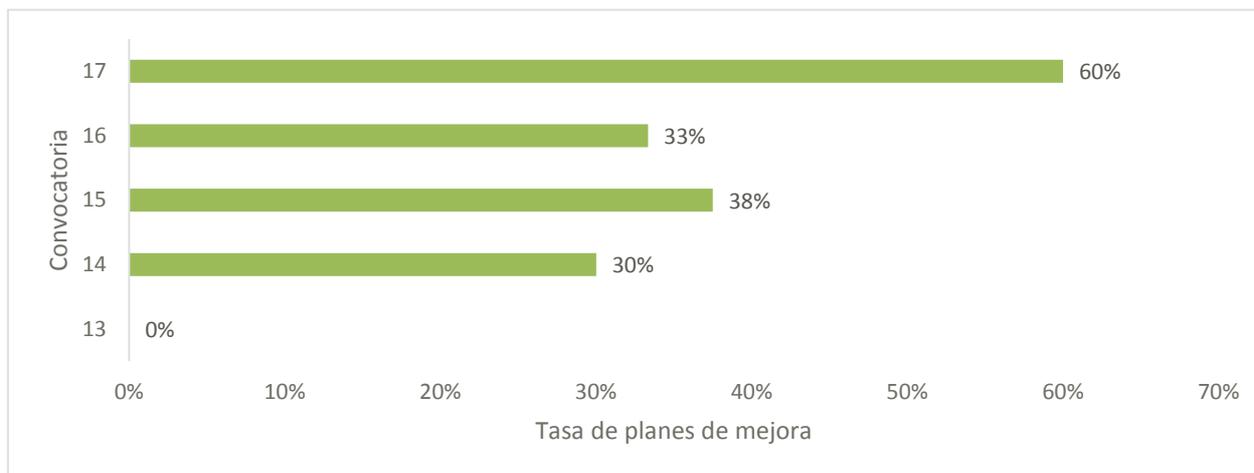
Además, el porcentaje de participación en el Programa DOCENTIA-UAM y la puntuación obtenida forman parte de los indicadores para el seguimiento de las titulaciones, a través de los sistemas de garantía interna de calidad, con el fin de introducir los cambios organizativos y de gestión pertinentes. Asimismo, la participación en el Programa se tiene en cuenta en el criterio 4 de gestión del personal docente en la certificación del Sistema Interno de Garantía de Calidad (SISCAL) de los centros.

## 4.2 Consecuencias institucionales de la evaluación del profesorado con categorías C y D

Tres participantes presentaron un Plan de Mejora partiendo de acciones propuestas por la Comisión Mixta de Evaluación. Todos estos planes han sido validados, previa aplicación de los ajustes o las aclaraciones requeridas. Trascurrido un curso académico, se realizará el oportuno seguimiento.

El gráfico 22 presenta el porcentaje de planes recibidos a lo largo de las convocatorias con respecto a la totalidad de profesorado que hubiese podido optar a este procedimiento, es decir, aquel que ha obtenido la categoría C o D:

Gráfico 22. Tasa de planes de mejora por convocatoria



Por su parte, la tabla a continuación refleja el número de planes de mejora presentados por convocatoria en cada centro en las últimas ediciones del programa:

Tabla 8. Planes de mejora presentados por facultad y por convocatoria

	14ª C	15ª C	16ª C	17ª C	Total
Facultad de Ciencias	1	0	0	0	1
Facultad de Filosofía y Letras	1	0	1	1	3
Facultad de Medicina	1	2	2	2	7
Facultad de Psicología	0	1	0	0	1

Y como es habitual, se llevó a cabo el seguimiento a los planes de mejora presentados en la 16ª convocatoria. Siendo uno de ellos favorable para presentarse en la siguiente convocatoria. Al resto de profesorado se seguirá haciendo seguimiento trascurrido otro curso académico.

## 5 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DEL PROGRAMA CONFORME AL MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL

Los objetivos del Programa DOCENTIA-UAM son conocer la actividad docente en la UAM y contribuir a su mejora; promover la reflexión sobre la actividad docente; identificar buenas prácticas que aporten un valor añadido a la docencia y aportar información para otros programas de calidad internos y externos.

La UAM se encuentra trabajando en la construcción de un referente explícito del marco de desarrollo profesional. No obstante, en la cultura institucional el profesorado de la UAM, a lo largo de su carrera busca la mejora continua a través de diferentes mecanismos como la formación, innovación, la reflexión sobre su práctica docente, la vinculación a la investigación y la producción de conocimiento, y la vinculación a actividades de mejora de la docencia.

Desde ahí, se articulan los diferentes servicios que la institución ofrece a su profesorado, con el objetivo de facilitar los medios necesarios para que pueda desarrollarse en esta línea y continuar avanzando a lo

largo de las categorías docentes.

En las próximas convocatorias se trabajará en el plan de transición del Programa DOCENTIA-UAM, que incorporará un Marco de Desarrollo Docente que corresponda concretamente a la carrera del profesorado y la cultura institucional de la UAM.

## 5.1 Valoración de los resultados en función de los objetivos del Programa

Teniendo en cuenta los objetivos del Programa DOCENTIA-UAM, a continuación, se realizará un análisis de su cumplimiento.

### Objetivo 1. Conocer la actividad docente en la UAM y contribuir a su mejora:

Al respecto, es posible señalar que la participación en cada convocatoria permite conocer una muestra del desarrollo de la actividad docente del profesorado de la UAM.

Como se ha mencionado anteriormente, en esta edición del programa se ha podido evaluar el 9,33 % de la actividad docente del profesorado. Además, el 28 % del personal docente —cuya categoría está incluida en los criterios de participación— cuenta con un certificado de evaluación reciente, correspondiente a alguno de los últimos cinco cursos académicos. En este sentido, y considerando la trayectoria acumulada del programa, se ha valorado al 45 % del profesorado de la UAM. La siguiente tabla detalla las categorías docentes incluidas y la tasa de participación en cada una:

Tabla 9. Personal docente con certificado en DOCENTIA-UAM hasta la 17ª convocatoria

Categoría	% últimas 5 convocatorias	Trayectoria
Profesor Permanente laboral	79%	82%
Profesor/a Contratado/a Doctor LOU	48%	68%
Profesor/a Titular Universidad	44%	71%
Profesor/a Ayudante Doctor	29%	30%
Prof. Contratado Doctor Interino LOU	20%	20%
Catedrático/a de Universidad	17%	56%
Profesor/a Titular Escuela Universitaria	13%	13%
Profesor/a Colaborador/a LOU	10%	40%
Profesor/a Asociado/a Ciencias Salud	8%	11%
Profesor/a Asociado/a	1%	1%
Catedrático/a de Escuela Universitaria	0%	0%
Profesor/a Interino/a Titular Universidad	100%	100%
<b>Total</b>	<b>28%</b>	<b>45%</b>

Conviene señalar que dentro de esta estimación no se está filtrando al profesorado que cumpla con el criterio de participación de tener tres o más años de docencia desarrollada en la UAM, ya que de considerarse dicho criterio la representación sería mayor.

Caso aparte es el caso del profesorado pre y posdoctoral, en estos casos se cuenta con una tasa de cobertura menor debido a que es un personal que tras su presentación en el programa o finaliza su contrato o cambia de categoría docente, no obstante, la tabla 10 expone la cobertura de este profesorado investigador:

Tabla 10. Personal docente investigador pre y posdoctoral

Categoría	% últimas 5 convocatorias
Ramón y Cajal	15%
Titulado/a Superior (FORM.POST.DOC)	3%
Titulado superior FPI-UAM	5%
Titulado superior FPU-Ministerio	1%

Categoría	% últimas 5 convocatorias
Tit. Superior Predoctoral FPI-Ministerio	1%
Ayudante Universidad LOU	5%
Investigador Distinguido	0%

## Objetivo 2. Promover la reflexión sobre la actividad docente:

La participación en el Programa DOCENTIA-UAM, invita al profesorado a reflexionar sobre su propio quehacer docente. Por una parte, el proceso de cumplimentar el Informe Docente propone al docente reflexionar sobre diferentes aspectos y dimensiones que tiene la docencia. Conviene señalar que el profesorado que respondió a la encuesta de satisfacción señaló una media de 4,04/5,00 al indicar que su participación en el Programa le aportó en la reflexión sobre su docencia, siendo uno de los aspectos con medias más altas.

Por otra parte, uno de los resultados de la participación como lo es el Informe de Retroalimentación, ofrece al docente desde un punto de vista cualitativo un *feedback* por dimensión que tiene por objetivo promover la reflexión del profesorado sobre la actividad docente que desarrolla.

Desde otra perspectiva el Programa también promueve la reflexión sobre la actividad docente como miembro de la Comisión Mixta de Evaluación. Este es uno de los aspectos más referenciados por los miembros al terminar el proceso, señalando que no solo han aprendido de la experiencia de sus pares evaluadores sino también sobre las prácticas docentes llevadas a cabo por el profesorado participante.

Con todo lo anterior, se hace evidente que este objetivo sigue manteniendo su relevancia en el proceso de evaluación que propone el Programa DOCENTIA-UAM y en el contexto actual de la docencia, pues promueve una actitud reflexiva sobre la praxis, lo cual es una competencia valiosa en cualquier contexto profesional.

## Objetivo 3. Identificar buenas prácticas que aporten un valor añadido a la docencia:

En el apartado “3.1.4 Resultados cualitativos: buenas prácticas del profesorado participante” del presente informe, se identifican las buenas prácticas del profesorado de la UAM, las cuales son difundidas a la comunidad universitaria mediante su publicación.

## Objetivo 4. Aportar información para otros programas de calidad internos y externos:

Los resultados del Programa DOCENTIA-UAM se utilizan en los procesos de acreditación y seguimiento de títulos de la UAM, y en la Certificación SISCAL de los SIGC de los centros. Así como también los resultados del Programa se tienen en cuenta en los procesos de promoción interna de la UAM.

# 6 CONCLUSIONES

## Cambios introducidos en el modelo de evaluación, aspectos destacables y áreas de mejora.

Como ya se ha mencionado, al final de cada convocatoria se pone en marcha el mecanismo de revisión del proceso de evaluación, orientado a su mejora continua (apartado “2.1. Presentación de la convocatoria: revisión, cambios y desarrollo” de este informe), en el que se identifican sus fortalezas en aras de su consolidación, y se plantean posibles acciones de mejora para la siguiente edición del Programa (18ª convocatoria).

Además de la recopilación de información por parte del equipo gestor del programa sobre las fortalezas y las oportunidades de mejora identificadas durante el proceso de evaluación; en las encuestas de satisfacción (del personal docente, las personas responsables académicas, e integrantes de la Comisión Mixta); las que se derivan de los resultados obtenidos por el profesorado participante, las solicitudes de

revisión, el seguimiento de los planes de mejora del profesorado; y el buzón de sugerencias, se continuó en la medida de lo posible la reflexión sobre los criterios y directrices del nuevo Programa de Apoyo para la Evaluación de la Calidad de la Actividad Docente del Profesorado Universitario de la ANECA (2021).

Por lo que respecta a la documentación del Programa, de cara a la convocatoria siguiente se realizarán los ajustes pertinentes en las bases de la convocatoria con el fin de ajustarlas al procedimiento administrativo, aportando la información necesaria para el profesorado participante; en cuanto a los cambios derivados de la metaevaluación de la 17ª convocatoria de cara a su incorporación en la 18ª convocatoria según la revisión de la satisfacción de los agentes implicados y el desarrollo de la convocatoria, se concluyen las siguientes líneas de mejora:

Mejoras relacionadas con el trabajo de la Comisión Mixta de Evaluación, identificadas a través de la encuesta:

- Se trabajará en el desarrollo o planteamiento inicial de una rúbrica de valoración cualitativa sobre la que apoyar la valoración de la dimensión 2 del Programa. Aunque se deja constancia de que esto requiere algunos pasos previos de mejora de los indicadores directos y de la recopilación de información.
- Se realizará una valoración de un expediente conjunta con el fin de detectar aspectos que ayuden a caracterizar quizá un expediente robusto con respecto a otro que no lo es tanto.

### Otros aspectos de interés asociados a resultados

De la revisión y seguimiento de los planes de mejora tramitados hasta el momento se concluye, al igual que en el seguimiento precedente, que la mejora de la calidad de la docencia requiere de actuaciones en el campo de la formación e innovación docente y en la mejora de la participación del estudiantado en las encuestas del profesorado, son los aspectos más destacables por su recurrencia y entidad. Por ello, se ha continuado la línea de colaboración con la Comisión de Formación Docente.

**BASES DE LA  
CONVOCATORIA DEL  
PROGRAMA  
DOCENTIA-UAM**

IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE  
PRÁCTICAS DOCENTES

**17ª**

CONVOCATORIA

Elaborado por:

Unidad de Calidad de los Estudios

*1 de diciembre de 2023*

Revisado por:

Comisión de Coordinación Académica

*5 de diciembre de 2023*

Aprobado por:

Consejo de Gobierno

*15 de diciembre de 2023*

## Introducción

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario refiere, en el Título I, artículo 3.2, letra o), que cada universidad tiene autonomía para “La definición, estructuración y desarrollo de sistemas internos de garantía de la calidad de las actividades académicas”; y en el Título III, artículo 6.5, que “Las universidades deberán evaluar permanentemente la calidad de la actividad docente.”

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), en colaboración con las agencias autonómicas, concibe el programa DOCENTIA como el marco que tiene en cuenta tales disposiciones y las directrices para la garantía de calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior, ofreciendo las bases para el desarrollo de una metodología de evaluación de la calidad docente del profesorado universitario que sea adoptada de manera específica en cada universidad.

En línea con lo anterior, la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) tiene entre sus compromisos institucionales garantizar y reconocer la calidad docente. Así lo recoge en sus Estatutos el Título V. De la 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 consecuencia, pone en marcha el Programa DOCENTIA-UAM: “Identificación y valoración de las prácticas docentes del profesorado de la UAM” en 2007. El Programa obtuvo en 2013 el Certificado de la Fundación para el Conocimiento madri+d, agencia evaluadora en el ámbito universitario de la Comunidad de Madrid, con número de registro N.º UCR: DOC13UAM/03; y en 2021 obtuvo la renovación de la certificación, que se ha prorrogado hasta 2027.

Conviene señalar que las últimas directrices establecidas por la ANECA sobre la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, que han sido actualizadas en 2021, implicarán medidas de adaptación y desarrollo del Programa en futuras ediciones.

## Objeto de la convocatoria

El propósito de esta convocatoria es la Identificación y valoración de las prácticas docentes del profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid, en el marco del Programa DOCENTIA-UAM. En este sentido, se plantean principalmente cuatro objetivos: 1) conocer la actividad docente de la UAM y contribuir a su mejora; 2) promover la reflexión del profesorado sobre su actividad docente; 3) identificar y reconocer las buenas prácticas que aportan un valor añadido a la docencia; y 4) aportar información para otros programas de calidad internos y externos.

Anualmente se desarrolla una convocatoria de participación voluntaria, siendo la presente la decimoséptima.

## Criterios de participación y difusión de la convocatoria

La convocatoria se desarrolla anualmente y tiene un carácter voluntario. Los requisitos para participar aplicables al profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid con contrato en vigor son:

- No tener un certificado DOCENTIA-UAM vigente.
- Encontrarse en alguna de estas situaciones:
  - ▶ Ser personal docente permanente, interino o ayudante doctor y haber desarrollado como mínimo diez horas de docencia en algún grupo de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM durante cada curso, en al menos tres de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria.
  - ▶ Ser personal docente Asociado de Ciencias de la Salud o vinculado y haber desarrollado como mínimo seis horas de docencia en algún grupo de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM durante cada curso, en al menos tres de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria.
  - ▶ Ser profesorado **asociado**, y haber desarrollado como mínimo diez horas de docencia en algún grupo de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM durante cada

curso, en al menos tres de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria. El profesorado asociado, por haber sido incorporado por primera vez en esta convocatoria de manera piloto, tendrá delimitado el número de plazas según el porcentaje de este profesorado en el centro, las cuales serán asignadas teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría en la UAM a la fecha de aprobación de la convocatoria (acuerdo adoptado por la Comisión de Coordinación Académica de fecha 5 de diciembre de 2023).

- ▶ Ser contratado **Posdoctoral** (Ramón y Cajal; Juan de la Cierva; Tomas y Valiente; Atracción de Talentos de la Comunidad de Madrid, Beatriz Galindo), y haber desarrollado como mínimo diez horas de docencia en algún grupo de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM durante cada curso, en al menos dos de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria, salvo si se trata de investigadores distinguidos de la convocatoria Beatriz Galindo, que sería en al menos tres de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria.
- ▶ Ser **Personal Docente Investigador en Formación**; haber colaborado como mínimo en un total de seis horas de docencia en algún grupo de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM, al menos en dos de los cinco cursos académicos evaluables en la convocatoria; y contar con al menos tres encuestas válidas.

Los cursos académicos evaluables dentro de esta convocatoria son: 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023.

El profesorado que cumpla con los criterios de participación será convocado a través de su correo electrónico institucional. Asimismo, se hará difusión de la convocatoria en la web de la UAM y en los centros, con la finalidad de que las personas interesadas en participar o quienes crean que cumplen con los criterios y no hayan sido invitados, puedan contactar con el equipo gestor del Programa para valorar su inclusión en la convocatoria.

---

#### RECOMENDACIÓN SOBRE ENCUESTAS POR ADAPTACIÓN DE DOCENTIA-UAM AL NUEVO MARCO DE ANECA

*A partir de la convocatoria de DOCENTIA-UAM que se ejecutará en el curso académico 2026-2027, tendrá que ser excluido del proceso de evaluación el personal docente que no disponga de encuestas válidas suficientes en el período evaluado. Es probable que en los próximos cursos se tengan que endurecer los criterios de validez de las encuestas. ANECA exige también aumentar el peso de las encuestas al estudiantado dentro de los modelos DOCENTIA-UAM. Se anticipan estas exigencias para que los y las docentes que tengan intención de seguir participando en futuras convocatorias de DOCENTIA-UAM puedan reforzar este curso y siguientes la participación de sus estudiantes en las encuestas sobre su actividad docente, para que puedan contar en futuras convocatorias del programa con los datos necesarios para ser evaluados según las nuevas exigencias de ANECA. Institucionalmente se seguirá trabajando en incentivar la participación del estudiantado en las encuestas de actividad docente.*

---

## Categorías de participación

El Programa establece tres categorías de participación que implican formas de valoración diferentes: Personal Asociado de Ciencias de la salud o vinculado de Ciencias de la Salud (AV.CC.SS); Personal Docente e Investigador en Formación (PDIF); profesorado que cumple con los requisitos de participación no incluido en las dos categorías anteriores, que se considera bajo la categoría GENERAL (G). **La categoría docente que el profesorado tenga en la mayoría de los cursos académicos evaluables será la que determinará la categoría en la que puede participar.**

## Procedimiento de la convocatoria

La convocatoria se desarrolla principalmente en seis fases:

- a) Solicitud de participación y cumplimentación del Informe Docente.
- b) Valoración por parte de los responsables académicos.
- c) Cálculo de puntuaciones y valoración de la Comisión Mixta de Evaluación.
- d) Publicación de resultados provisionales y solicitud de revisión.
- e) Publicación y difusión de resultados definitivos.
- f) Planes de Mejora.

Conviene señalar que los puntos b y c, no requieren de la intervención del profesorado participante, esto quiere decir que no tiene acciones concretas a desarrollar, son procesos que se desarrollan por el equipo gestor.

A continuación, se describen las fases y las acciones a emprender por el profesorado interesado en participar:

### a) Solicitud de participación y cumplimentación del Informe Docente

Esta fase consta de dos momentos con plazos diferenciados: plazo de cumplimentación del Informe Docente y plazo de subsanación de errores.

**Cumplimentación del Informe Docente:** La solicitud de participación se estimará siempre que el profesorado interesado en participar realice la cumplimentación y envío de la primera y segunda parte del Informe Docente dentro del plazo establecido (las preguntas del Informe Docente pueden consultarse en los anexos 1, 2 y 3 del Manual del Programa). La cumplimentación se realiza a través de la [plataforma informática del Programa](#).

---

*IMPORTANTE: El Informe Docente debe ser elaborado de manera individual, debe ser original y dar cuenta de un proceso de reflexión del docente sobre su desempeño. Tenga especial cuidado al utilizar como modelo para la reflexión un informe realizado por otro/a docente, al realizar una autoevaluación en grupo o al referenciar a documentos públicos, como las guías docentes. Se utilizarán herramientas informáticas para detectar plagio. La consecuencia de incurrir en estas conductas faltas de la probidad debida, suponen la expulsión automática de la convocatoria.*

---

El proceso de cumplimentación requiere realizar dos elecciones que afectarán al resto del Informe. Por un lado, si existiera la posibilidad, se deben elegir tres de los últimos cinco cursos académicos previos al de celebración de la convocatoria. Los cursos que no sean elegidos no podrán ser valorados en una futura participación. Por otro lado, si fuera posible, se deben elegir tres asignaturas impartidas en titulaciones oficiales de la UAM y éstas deben reunir ciertas condiciones: al menos una debe ser obligatoria y se deben haber impartido por curso sometido a evaluación al menos diez horas de docencia en algún grupo de estudiantes en caso de participantes GENERALES, o 6 horas en caso de AV. CC. SS y PDIF.

Una vez finalizadas y enviadas cada una de las dos partes que componen el Informe Docente a través de la plataforma, se deberían poder descargar los respectivos documentos PDF a modo de comprobantes. Si no fuera posible la descarga, se debe contactar con el equipo gestor del Programa ([evaluacion.docencia@uam.es](mailto:evaluacion.docencia@uam.es)).

La información recogida de cada solicitante quedará incorporada a un expediente al que se asignará un código alfanumérico para su gestión a lo largo de las distintas fases del proceso, el cual preserva el anonimato ante agentes externos al proceso de evaluación. Se aplicarán los mecanismos de control de la confidencialidad conforme a la legislación vigente sobre protección de datos personales.

**Subsanación de errores:** Finalizado el plazo de cumplimentación, se inicia el correspondiente a la subsanación de errores del Informe docente, dando lugar a la reapertura automática de los Informes enviados en plazo para permitir editar sus dos partes, **con excepción del encargo docente** desarrollado en los cursos elegidos, **y la elección de asignaturas** sobre la que se ha desarrollado el informe docente, **pudiéndose en concreto editar desde la pregunta 2 en adelante.**

En el caso de que el o la participante considere que no debe realizar ningún cambio, no será necesaria acción alguna por su parte.

Durante este plazo, el equipo gestor dará aviso al profesorado que tenga Informes Docentes con información insuficiente para ser valorados, solicitando completar la información necesaria. Si al finalizar este plazo el informe continúa incompleto, se entenderá desestimada la participación y se notificará la baja automática.

**Sobre la baja voluntaria y la desestimación de participación:** Es posible causar baja voluntaria en la participación únicamente durante el proceso de cumplimentación o subsanación de errores del Informe docente, y deberá ser tramitada directamente por el o la docente a través de la plataforma informática.

La participación se entenderá también desestimada cuando no se haya realizado el envío de la primera y segunda parte del Informe Docente dentro del plazo establecido o, cuando tras finalizar el plazo de subsanación de errores, el informe docente no cuente con la información suficiente para ser valorado. En ambos casos se notificará la baja automática, eliminándose el expediente y toda la información introducida.

Será motivo de expulsión de la convocatoria la similitud entre informes, aunque se compartan prácticas docentes, **siendo la semejanza inequívoca entre documentos motivo de expulsión de la convocatoria.**

Finalmente, también se desestimará la participación si el Informe de Responsables Académicos no cuenta con la información necesaria o si el Responsable Académico elimina alguna de las asignaturas sobre las que el docente ha basado el desarrollo de su Informe Docente. En estos casos se contactará con el profesorado implicado para conocer las causas y se notificará la baja automática en caso de que proceda.

En el siguiente apartado se ampliará más información a este respecto.

## **b) Valoración de Responsables Académicos**

Una vez cerrados los Informes Docentes, se informará a cada participante de quiénes serán las personas responsables académicas que evaluarán sus prácticas docentes, pudiendo ser recusadas dentro de los siete días naturales siguientes a su comunicación.

La evaluación correspondiente a los Responsables Académicos se lleva a cabo por dos personas. Una de ellas es quien ostenta la dirección del departamento y la otra, la coordinación del título en el que se haya desarrollado la mayor carga docente durante el periodo evaluado. En el caso de que la persona participante ostente alguno de estos dos cargos la valoración será realizada, respectivamente, por la persona responsable del Centro o por la que coordine la segunda titulación en la que haya impartido más docencia.

Ahora bien, en el caso de profesorado AV.CC.SS y el PDIF, existen algunas modificaciones con respecto a la coevaluación por parte de coordinadores/as de título:

- En el caso del profesorado AV. CC. SS, en lugar de ser evaluado por la persona que coordina el título, será evaluado por la persona que **coordina la Unidad Docente en el hospital** donde imparte docencia.
- En el caso del PDIF será valorado por la persona que ha coordinado la asignatura en la que ha desarrollado más actividades docentes; siempre y cuando esta persona no sea quién dirige su tesis doctoral. En caso de coincidir con el/la directora/a le valorará la dirección del departamento. No se requerirá ningún informe a las personas que dirigen o tutorizan la tesis.

El equipo gestor del Programa gestionará el proceso de evaluación por parte de Responsables Académicos, con lo cual no es necesaria ninguna acción por parte del profesorado participante durante esta fase.

El proceso de cumplimentación del Informe de responsables académicos (IRA) se lleva a cabo a través de la plataforma informática del Programa. Las preguntas del IRA se encuentran en el anexo 4 del Manual del Programa.

Si hay discrepancias significativas entre datos del Informe Docente y del IRA, se comunicarán dichas discrepancias a cada participante y se realizará la evaluación sobre la información aportada en el IRA. Si los cambios realizados suponen la eliminación de una asignatura sobre la que se ha basado el Informe Docente, se contactará con el profesorado implicado para conocer las causas y se notificará la baja automática en caso de que proceda.

### c) Cálculo de puntuaciones y valoración de la Comisión Mixta de Evaluación (CME)

El Programa DOCENTIA-UAM realiza su valoración centrándose en cuatro dimensiones de la docencia:

1) Encargo Docente; 2) Desarrollo Docente; 3) Formación e Innovación Docente y Actividades para la mejora de la Docencia; y 4) Materiales didácticos; el conjunto de las dimensiones, junto con los criterios e indicadores que las componen, se denomina Modelo de Valoración.

El Modelo de Valoración del Programa, plantea una evaluación en dos fases: en la primera, su resultado es producto de un cálculo preestablecido, a partir de la información disponible en el expediente de cada docente participante; en la segunda, este resultado incorpora la valoración cualitativa del expediente que lleva a cabo la Comisión Mixta de Evaluación. El proceso completo se rige por lo indicado al respecto en el Modelo de Valoración, que figura como anexo 5 en el Manual del Programa.

La Comisión Mixta de Evaluación se conforma en función del número de docentes participantes, y de los centros y departamentos de los que provienen. Esta Comisión está integrada por docentes de la Universidad Autónoma de Madrid, docentes de otras universidades colaboradores de agencias de evaluación de la calidad, y por estudiantado con experiencia en procesos de calidad y/o experiencia en representación en órganos de gobierno de universidades o centros. Una vez conformada la Comisión se publicará e informará de su composición para que el profesorado participante pueda declarar posibles conflictos de intereses o recusar algún miembro. Los criterios de selección y constitución de la Comisión Mixta de Evaluación se describen en el anexo 5 del Manual del Programa.

### d) Publicación de Resultados Provisionales y Solicitudes de Revisión

El trabajo de la Comisión tiene como resultado el Informe de Retroalimentación y el Informe de Resultados Provisionales, cuyo modelo puede consultarse respectivamente en los anexos 6 y 7 del del Manual del Programa.

Si durante el proceso de valoración los miembros de la Comisión lo estiman oportuno, pueden solicitar una entrevista al profesorado participante o solicitarle información adicional con el fin de profundizar o aclarar aspectos de la valoración global.

Las puntuaciones obtenidas de forma directa junto con la valoración de la Comisión clasificarán al profesorado en alguna de las cuatro categorías (A, B, C y D) que establece el Modelo de Valoración. Siendo la categoría A la valoración más favorable.

Una vez finalizada la valoración por parte de la Comisión, a través de la plataforma se publican tanto el Informe de Resultados Provisionales como el Informe de Retroalimentación, que incluye las valoraciones cualitativas a nivel de dimensión además de la general.

**Solicitudes de Revisión:** El profesorado participante podrá solicitar revisión sobre las puntuaciones alcanzadas en los indicadores del Modelo de Valoración y en la Puntuación global dada por la CME para cada dimensión. Este procedimiento se desarrolla a través de la plataforma informática y tiene un plazo máximo de diez días hábiles desde el día siguiente a la publicación de los resultados provisionales.

Este procedimiento no admitirá aportación de nueva información para ser tenida en cuenta en las revisiones. El procedimiento de revisión nunca empeorará la situación inicial del reclamante, y por lo tanto en ningún caso causará la disminución de la puntuación.

Si durante el proceso de revisión se identifica algún error que puede trascender al conjunto de candidatos, se procederá a abrir una revisión de oficio, en la que se dará explicación al profesorado afectado de lo que ha ocurrido.

En cualquier caso, solo serán susceptibles de revisión las valoraciones expresadas en forma de puntuaciones numéricas.

Una subcomisión de la Comisión de Coordinación Académica analizará los casos planteados y hará una propuesta de respuesta a las solicitudes recibidas, en el plazo de treinta días hábiles tras la finalización del plazo para presentar solicitudes de revisión, y elevará una propuesta de resolución de la convocatoria al pleno de la Comisión.

### e) **Publicación y difusión de Resultados Definitivos, y Respuesta a las Solicitudes de Revisión**

Tras la aprobación de los resultados definitivos por parte de la Comisión de Coordinación Académica, se procede a la emisión de los Certificados de Participación, cuya descarga se habilita para el profesorado participante a través de la [Sede Electrónica de la Universidad](#). También se notificarán al profesorado participante las respuestas a las solicitudes de revisión recibidas, que podrán consultarse a través de la plataforma del Programa.

El Certificado de Participación contiene la misma información que el Informe de Resultados Provisionales, salvo que las puntuaciones se hayan visto afectadas por el proceso de revisión.

Posteriormente, se publican los Informes de Centros y Departamentos que son enviados a los responsables correspondientes, con el fin de brindar información sobre los resultados obtenidos en su centro y/o departamento durante la convocatoria.

### f) **Planes de mejora**

El profesorado participante que haya obtenido **categorías C o D** podrá presentar voluntariamente un plan con acciones concretas de mejora que le permitiría presentarse a una nueva convocatoria, con anticipación a lo que le correspondería atendiendo a la validez de su certificado, y optar a una mejor valoración; para ello contará con **quince días hábiles** tras la publicación de los resultados definitivos.

Este trámite se realizará a través de la plataforma informática y tendrá como ayuda las acciones de mejora propuestas por la Comisión Mixta de Evaluación al finalizar la valoración del expediente, las cuales señalan los puntos que podrían incidir en la mejora de la categoría obtenida. Estas acciones propuestas por la CME pueden ser complementadas o desestimadas por el/la participante, quién enviará su plan y se considerará cerrado para elevarlo a la comisión de revisión.

La Comisión de Plan de Mejora, formada por el Adjunto a la rectora para Calidad e Innovación Docente (presidente), el responsable de calidad del centro del/la participante, la Dirección de la Unidad de Calidad de los Estudios y/o la Dirección de Planificación y Calidad, junto a la persona Responsable del Departamento del o de la participante, dispondrá de un plazo de treinta días hábiles para valorar y aprobar el plan de mejora. Durante este tiempo, podrá contactar con la persona implicada para revisar dicho plan y/o incorporar otras acciones que acuerden pertinentes.

Una vez validados los planes de mejora, se dará respuesta a los solicitantes señalando, entre otros aspectos, la convocatoria a la que podrán presentarse si al hacer un seguimiento este resulta favorable. El plan de mejora estima, como mínimo, un curso académico para el desarrollo de las acciones presentadas.

El profesorado contará con **un plazo de diez días hábiles para comunicar su aceptación o rechazo de la respuesta dada por la Comisión. La ausencia de respuesta por parte del profesorado se entenderá como aceptación**. En caso de que el profesorado comunique su desacuerdo con el plan recibido se procederá a su archivo y deberá acogerse al plazo de validez del certificado en cuanto su futura participación.

Cada año, previamente a la apertura de la siguiente convocatoria, se realizará el seguimiento de los planes de mejora derivados de convocatorias anteriores. En este proceso, el profesorado participante deberá presentar las evidencias de las acciones desarrolladas.

Se entiende por “seguimiento intermedio” cuando se tiene estimado más de un curso académico para el desarrollo del plan completo. En el seguimiento intermedio, las evidencias serán valoradas por el Equipo Gestor pudiendo dar un feedback al profesorado implicado sobre el proceso de desarrollo de su plan.

Se entiende por “seguimiento final” aquel que da paso al profesorado a presentarse en la convocatoria siguiente. En el caso de seguimiento final las evidencias serán revisadas por la Comisión de Plan de Mejora quien determinará si el plan se ha ejecutado y se cumplen los requisitos para optar a una nueva valoración en el Programa DOCENTIA-UAM en la siguiente convocatoria. En cualquier caso, se informará al interesado sobre la decisión tomada.

## Plazos y cronograma

La 17ª convocatoria se desarrollará en el año 2024, con los siguientes hitos y plazos:

Fecha	Días naturales/hábiles	Fase
18 de enero – 22 de febrero	36 / 25	Cumplimentación del Informe docente
23 de febrero – 7 de marzo	14 / 10	Subsanación de errores del Informe docente
11 de marzo – 8 de abril	29 / 14	Valoración por Responsables académicos
15 de abril – 7 de mayo	23 / 15	Valoración por Comisión mixta de evaluación
8 de mayo		Publicación de Resultados provisionales
9 de mayo – 23 de mayo	15 / 10	Solicitudes de revisión
27 de junio		Publicación de Resultados definitivos
28 de junio – 18 de julio	21 / 15	Plazo cumplimentación de planes de mejora

## Sesiones informativas

A lo largo del proceso se desarrollarán sesiones informativas destinadas al profesorado interesado en participar y responsables académicos que deban participar en la valoración. La tabla a continuación señala los detalles de estas sesiones:

Fecha	Hora	Lugar o enlace
24 de enero	10h – 11:15h	Sesión informativa participantes / Salón de Actos, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
1 de febrero	11:00-12:15h	Sesión informativa para participantes / <a href="#">Teams</a>
6 y 14 de febrero	9:30 – 13:30	Sesión-Taller de cumplimentación / Sala E, 3ª entreplanta, Edificio de Rectorado.
13 de marzo	11:00-12:00h	Sesión informativa para RA / <a href="#">Teams</a>

Días antes de las sesiones, se informará de los lugares y/o los enlaces pertinentes para los encuentros. Todas las comunicaciones con el profesorado participante, relativas al cronograma, plazos, sesiones, etc., serán enviadas al correo electrónico institucional.

## Recursos

Atendiendo al artículo 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las resoluciones de la Comisión de Coordinación Académica sobre los resultados definitivos no agotan la vía administrativa, pudiendo interponerse contra las mismas recurso de alzada ante la Rectora en el plazo de un mes y, en su caso, contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, en el plazo de dos meses.

## Información sobre el Programa DOCENTIA-UAM

Toda la información sobre la convocatoria y el Programa DOCENTIA-UAM se encuentra en la página web: <https://www.uam.es/uam/uce/programa-docentia>

También puede consultarse este [video](#) explicativo del Programa.

Contacto del equipo gestor del Programa en la Unidad de Calidad de los Estudios (UCE): [evaluacion.docencia@uam.es](mailto:evaluacion.docencia@uam.es)

## Anexo 2. Criterios de clasificación del Modelo de Valoración

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

## Anexo 3. Esquemas del Informe de Retroalimentación y Certificado de Participación

### Informe de retroalimentación

**Dimensión 1**

**Dimensión 2**

**Dimensión 3**

**Dimensión 4**

Valoración global

Este informe contiene el desglose de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión, detallado a nivel de indicadores y una valoración cualitativa de cada dimensión, en la que se especifican aspectos destacables y áreas de mejora. También aporta una valoración global del expediente que destaca sus principales fortalezas. Este informe es de consulta personal para el profesorado participante, se publica con los resultados provisionales y es objeto de revisión.

### Informe de resultados/certificación

**Dimensión 1**

**Dimensión 2**

**Dimensión 3 y 4**

Valoración global

Ahora bien, el informe de resultados provisionales, que más adelante corresponde al Certificado de Participación, contiene el detalle de las puntuaciones alcanzadas en cada dimensión, detallado a nivel de indicador y la valoración global con los aspectos destacables del expediente.

## Anexo 4. Modelo de Informe de Centro y Departamento

Los Informes de Centro y Departamento son emitidos al finalizar la convocatoria a los decanatos y direcciones de los Centros de la UAM y a las direcciones de departamento de cada facultad. Se trata de dos informes diferente que tienen pequeñas variaciones entre sí. Basándonos en el informe de centro (que presenta más información con respecto al de departamento), se especificará su contenido.



Programa DOCENTIA-UAM  
144 Convocatoria

Informe de Resultados

Por último, el modelo clasifica la evaluación obtenida por cada participante atendiendo a las siguientes categorías:

### Informe de Resultados del Centro

#### FACULTAD DE CIENCIAS

Participación en la convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM

En este documento se presenta un resumen de los resultados agregados obtenidos por el profesorado de la FACULTAD DE CIENCIAS participante en la 144 Convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM, identificación y Valor Prácticas Docentes.

Se aportan los datos de participación (Tabla A: Cobertura de participación), los valores de puntuación media y desviación estándar alcanzados en cada una de las dimensiones del modelo (Tabla B: Resultados según dimensiones y puntuación total) y los porcentajes de clasificación por categorías (Tabla C: Porcentajes por categoría). En las tres tablas anteriores los datos se contextualizan con los valores correspondientes a la UAM en su conjunto, al resto de centros de la UAM y a los departamentos del Centro. En la Tabla D: Profesores del centro clasificados en la Categoría A, se presenta el listado de profesores participantes en cada departamento del centro cuya docencia ha sido valorada en la Categoría A. En el último apartado del informe, Tabla E: Resultados de los profesores del centro, se presenta el listado de profesores participantes en cada departamento del centro con detalle de su puntuación y categoría.

El modelo de valoración considera cuatro dimensiones objeto de evaluación, que varían en su peso según la categoría del docente\* en el Programa:

	CATEGORÍA		
	GENERAL	PDFI	AV. C. SALUD
Dimensión 1. Encargo Docente	10.0 puntos	10.0 puntos	10.0 puntos
Dimensión 2. Desempeño Docente	70.5 puntos	74 puntos	75 puntos
Dimensión 3. Formación, innovación, investigación docente y actividades institucionales de mejora de la docencia	17.5 puntos	20 puntos	17 puntos
Dimensión 4. Desarrollo de materiales didácticos	12.0 puntos	6 puntos	8 puntos

Cada dimensión se subdivide en una serie de criterios de evaluación y éstos a su vez en indicadores, concretamente 15 indicadores (13 PDFI) de puntuación directa y cuatro indicadores de puntuación adicional cuantitativa que otorga la Comisión Mixta de Evaluación. La suma de las puntuaciones asignadas a este conjunto de indicadores es 110 puntos, si bien el modelo establece que la puntuación máxima a alcanzar por los participantes es 100 puntos.

\* El Programa ajusta su Modelo de Evaluación a Personal Docente e Investigador en Formación (PDFI) y Asociados y Vinculados de Ciencias de la Salud (AV. C. Salud)

Categoría	Criterios de clasificación
A	<b>Vía 1</b>
	- Puntuación total: mínimo 90 puntos y - Dimensiones: al menos tres dimensiones con una puntuación mínima del 80% del valor de la dimensión.
B	<b>Vía 2</b>
	- Puntuación total: mínimo 90 puntos y - Dimensión 2: puntuación superior al 80% del valor de la dimensión.
C	<b>Vía 1</b>
	- 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
D	<b>Vía 2</b>
	- Puntuación total: mínimo 70 puntos y - 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.
E	<b>Puntuación total: mínimo 50 puntos y</b>
	<b>Dimensiones: al menos dos dimensiones con una puntuación mínima del 50% del valor de la dimensión.</b>
F	<b>Puntuaciones que no cumplan los requisitos previos.</b>

Las primeras dos páginas ofrecen una descripción general del informe, señalando que su principal contenido se ubica en cinco tablas. Además, ofrece una breve descripción de las dimensiones del Modelo de Valoración y los criterios de clasificación, con la finalidad de facilitar la interpretación de los resultados.

Programa DOCENTIA-UAM  
144 Convocatoria

Informe de Resultados

Programa DOCENTIA-UAM  
144 Convocatoria

Informe de Resultados

TABLA A. Cobertura de Participación

	INVITADOS	PARTICIPANTES	COBERTURA
<b>UAM</b>	<b>1750</b>	<b>238</b>	<b>13,60%</b>
<b>CENTROS</b>			
Económicas	162	35	21,60%
Derecho	140	12	8,57%
Psicología	113	19	16,81%
<b>Ciencias</b>	<b>495</b>	<b>64</b>	<b>12,93%</b>
Escuela Politécnica Superior	66	18	27,27%
Medicina	373	30	8,04%
Formación del Profesorado y Educación	107	26	24,30%
Filosofía	292	34	11,64%
Escuela de Fisioterapia de la ONCE	2	0	—
<b>DEPARTAMENTOS</b>			
FÍSICA DE MATERIALES	23	2	8,70%
BIOLOGÍA	82	11	13,41%
BIOLOGÍA MOLECULAR	47	6	12,77%
QUÍMICA	14	2	14,29%
FÍSICA APLICADA	22	2	9,09%
FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	29	1	3,45%
FÍSICA TEÓRICA	30	1	3,33%
MATEMÁTICAS	57	7	12,28%
ECOLOGÍA	22	3	13,64%
QUÍMICA FÍSICA APLICADA	37	4	10,81%
QUÍMICA ANALÍTICA Y ANÁLISIS INSTRUMENTAL	19	3	15,79%
QUÍMICA ORGÁNICA	30	4	13,33%
QUÍMICA INORGÁNICA	14	3	21,43%
FÍSICA TEÓRICA DE LA MATERIA CONDENSADA	21	1	4,76%
QUÍMICA AGRÍCOLA Y BROMATOLOGÍA	10	2	20,00%
GEOLOGÍA Y GEOQUÍMICA	21	3	14,29%
INGENIERÍA QUÍMICA	17	9	52,94%

TABLA B. Resultados según puntuación total y dimensiones

	Puntuación Total		Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4	
	Media	Dev.	Media	Dev.	Media	Dev.	Media	Dev.	Media	Dev.
<b>UAM</b>	<b>89,67</b>	<b>12,02</b>	<b>9,17</b>	<b>1,22</b>	<b>59,13</b>	<b>7,18</b>	<b>12,96</b>	<b>4,41</b>	<b>8,42</b>	<b>3,00</b>
<b>CENTROS</b>										
Económicas	91,68	9,96	9,66	0,52	58,76	7,28	13,99	2,41	9,26	2,44
General	91,60	9,87	9,69	0,49	58,48	7,09	13,85	2,40	9,58	2,12
PDFI	92,93	15,79	9,22	1,10	63,46	12,21	16,25	1,77	4,00	0,71
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Derecho	89,97	8,90	9,16	1,02	58,88	6,17	13,97	2,93	7,96	4,15
General	88,04	9,42	8,90	1,07	56,61	5,12	13,19	2,98	9,33	3,89
PDFI	95,77	3,67	9,93	0,06	65,69	3,41	16,31	0,91	3,83	0,29
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Psicología	93,47	13,11	9,32	0,76	63,66	7,28	12,91	4,84	9,57	3,22
General	92,71	13,69	9,26	0,78	60,85	7,26	12,46	4,93	10,14	2,88
PDFI	99,90	1,33	9,85	0,21	68,55	2,17	16,75	—	4,75	1,06
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Ciencias	88,81	10,24	8,77	1,25	59,77	5,89	12,48	4,79	7,79	2,57
General	88,78	10,45	8,72	1,26	59,63	5,93	12,45	4,59	7,98	2,47
PDFI	89,25	5,30	9,75	0,43	62,62	4,89	13,00	8,49	3,88	1,02
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Escuela Politécnica Superior	88,55	10,27	9,27	0,91	58,50	5,50	13,95	3,83	6,83	2,79
General	90,37	7,01	9,35	0,88	59,03	5,17	14,76	1,77	7,24	2,27
PDFI	57,70	—	8,00	—	49,45	—	0,25	—	—	—
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Medicina	81,98	17,06	7,99	2,01	57,59	9,79	9,60	5,85	6,72	2,56
General	90,94	11,19	7,83	1,53	61,82	6,25	13,59	4,15	7,70	2,38
PDFI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
AV. CC. SALUD	73,02	17,48	8,15	2,45	53,35	11,01	5,79	4,59	5,73	2,43
Formación del Profesorado y Educación	92,54	9,81	9,81	0,34	57,66	7,79	14,62	2,43	10,46	2,03
General	92,54	9,81	9,81	0,34	57,66	7,79	14,62	2,43	10,46	2,03
PDFI	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Filosofía	92,21	12,29	9,79	0,34	59,81	7,28	13,55	4,32	9,06	3,39
General	91,54	12,85	9,79	0,36	58,86	7,05	13,26	4,48	9,63	3,19
PDFI	97,22	5,35	9,83	0,05	66,92	5,00	15,73	1,88	4,75	0,50
AV. CC. SALUD	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

La primera tabla (a la izquierda) contiene la tasa de participación de la convocatoria, desglosada por: Centros de la UAM y Departamentos (del centro en cuestión). La segunda tabla (a la derecha) señala la media y desviación típica de la puntuación global y dimensiones, obtenida por el profesorado participante en cada centro y departamento, especificando el tipo de categoría.



## Anexo 5. Resultados de docentes que alcanzan la categoría A por centros y departamentos en la 17ª convocatoria

Centro	DEPARTAMENTO	PARTICIPANTES	N de A	%
C	Biología	14	11	79%
C	Biología Molecular	4	3	75%
C	Física Aplicada	1	0	0%
C	Física de la Materia Condensada	2	0	0%
C	Física de Materiales	1	0	0%
C	Física Teórica	2	0	0%
C	Geología y Geoquímica	2	2	100%
C	Ingeniería Química	1	1	100%
C	Química	1	0	0%
C	Química Agrícola y Bromatología	2	1	50%
C	Química Analítica y Análisis instrumental	3	2	67%
C	Química Física Aplicada	1	1	100%
C	Química Inorgánica	1	1	100%
C	Química Orgánica	1	0	0%
CCEE	Análisis Económico:Teoría Económica e Historia Económica	2	2	100%
CCEE	Contabilidad	1	1	100%
CCEE	Economía Aplicada	1	0	0%
CCEE	Economía y Hacienda Pública	1	1	100%
CCEE	Estructura Económica y Economía del Desarrollo	3	1	33%
CCEE	Financiación e Investigación Comercial	2	0	0%
CCEE	Organización de Empresas	2	2	100%
CCEE	Sociología	1	0	0%
D	Ciencia Política y Relaciones Internacionales	2	0	0%
D	Derecho Privado,Social y Económico	6	4	67%
D	Derecho Público Y Filosofía Jurídica	6	3	50%
EPS	Ingeniería Informática	4	2	50%
EPS	Tecnología Electrónica y de las Comunicaciones	5	4	80%
FPYE	Departamento Interfacultativo de Música	4	2	50%
FPYE	Departamento Interfacultativo de Psicología Evolutiva y de la Educación	2	2	100%
FPYE	Didácticas Específicas	4	4	100%
FPYE	Educación Física, Deporte y Motricidad Humana	3	3	100%
FPYE	Filologías y su Didáctica	1	1	100%
FPYE	Pedagogía	3	3	100%
FYL	Antropología Social y del Pensamiento Filosófico Español	1	1	100%
FYL	Estudios Árabes e Islámicos y Estudios Orientales	1	1	100%
FYL	Filología Clásica	2	2	100%
FYL	Filología Española	1	1	100%
FYL	Filología Inglesa	4	3	75%
FYL	Geografía	2	2	100%
FYL	Historia Moderna	2	1	50%
FYL	Lingüística General, Lenguas Modernas, Lógica y Filosofía de la Ciencia. Teoría de la Literatura y Literatura Comparada	2	0	0%

Centro	DEPARTAMENTO	PARTICIPANTES	N de A	%
M	Anatomía, Histología y Neurociencia	5	3	60%
M	Bioquímica	3	2	67%
M	Cirugía	1	1	100%
M	Farmacología	3	2	67%
M	Fisiología	1	0	0%
M	Medicina	6	0	0%
M	Medicina Preventiva y Salud Pública y Microbiología	1	0	0%
M	Obstetricia y Ginecología	3	0	0%
M	Psiquiatría	1	1	100%
ONCE	EU Fisioterapia ONCE	1	1	100%
PS	Psicología Básica	4	4	100%
PS	Psicología Biológica y de la Salud	4	4	100%
PS	Psicología Social y Metodología	3	3	100%
	Total	140	89	64%

### Profesorado por departamento con certificado en vigor y valoraciones A (convocatoria 13 -17)

Facultad	Departamento	Personal del dpto	N evaluados	% evaluados	n de A	% A
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	INGENIERÍA INFORMÁTICA	83	20	24%	14	70%
ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR	TECNOLOGÍA ELECTRÓNICA Y COMUNICACIONES	83	24	29%	12	50%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ANÁLISIS ECON.: ECONOMÍA CUANTITATIVA	27	7	26%	3	43%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ANÁLISIS ECON:TEORÍA ECON E Hª ECONÓMICA	61	21	34%	12	57%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	CONTABILIDAD	28	10	36%	9	90%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ECONOMÍA APLICADA	42	13	31%	11	85%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ECONOMÍA Y HACIENDA PÚBLICA	22	9	41%	7	78%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ESTRUCTURA ECONÓMICA Y ECONOMÍA DEL DESA	31	10	32%	6	60%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	FINANCIACIÓN E INVESTIGACIÓN COMERCIAL	43	9	21%	4	44%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	36	7	19%	6	86%
FAC. CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	SOCIOLOGÍA	22	5	23%	4	80%

Facultad	Departamento	Personal del dpto	N evaluados	% evaluados	n de A	% A
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS	44	12	27%	11	92%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	EDU. FÍSICA, DEPORTE Y MOTRICIDAD HUMANA	51	11	22%	8	73%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	EDUCACIÓN ARTÍSTICA, PLÁSTICA Y VISUAL	14	3	21%	1	33%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	FILOLOGÍAS Y SU DIDÁCTICA	27	7	26%	7	100%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	MÚSICA	18	6	33%	0	50%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	PEDAGOGÍA	59	21	36%	17	81%
FAC. FORMACIÓN PROFESORADO Y EDUCACIÓN	PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	28	7	25%	6	86%
FACULTAD DE CIENCIAS	BIOLOGÍA MOLECULAR	129	18	14%	0	50%
FACULTAD DE CIENCIAS	FÍSICA APLICADA	37	9	24%	4	44%
FACULTAD DE CIENCIAS	FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	97	10	10%	3	30%
FACULTAD DE CIENCIAS	FÍSICA DE MATERIALES	48	5	10%	1	20%
FACULTAD DE CIENCIAS	FÍSICA TEÓRICA	90	2	2%	0	0%
FACULTAD DE CIENCIAS	FÍSICA TEÓRICA DE LA MATERIA CONDENSADA	77	5	6%	1	20%
FACULTAD DE CIENCIAS	GEOLOGÍA Y GEOQUÍMICA	35	8	23%	7	88%
FACULTAD DE CIENCIAS	INGENIERÍA QUÍMICA	52	18	35%	16	89%
FACULTAD DE CIENCIAS	MATEMÁTICAS	98	11	11%	4	36%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA	50	9	18%	5	56%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA AGRÍCOLA Y BROMATOLOGÍA	28	6	21%	4	67%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA ANALÍTICA Y ANÁLISIS INSTRUMENT.	23	13	57%	10	77%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA FÍSICA APLICADA	61	14	23%	10	71%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA INORGÁNICA	45	14	31%	11	79%
FACULTAD DE CIENCIAS	QUÍMICA ORGÁNICA	91	12	13%	5	42%
FACULTAD DE CIENCIAS	BIOLOGÍA	157	44	28%	35	80%
FACULTAD DE CIENCIAS	BIOLOGÍA MOLECULAR	11	0	0%	0	0%
FACULTAD DE CIENCIAS	ECOLOGÍA	55	9	16%	7	78%
FACULTAD DE DERECHO	CCIA. POLÍTICA Y RELACIONES INTERNACION.	41	9	22%	7	78%
FACULTAD DE DERECHO	DERECHO PRIVADO, SOCIAL Y ECONÓMICO	108	26	24%	20	77%
FACULTAD DE DERECHO	DERECHO PÚBLICO Y FILOSOFÍA JURÍDICA	110	33	30%	21	64%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	ANTROPOLOG. SOCIAL Y PENSAMIENTO FCO. ES	28	7	25%	5	71%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	EST. ÁRABES E ISLÁMICOS Y EST.ORIENTALES	16	5	31%	3	60%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	FILOLOGÍA CLÁSICA	26	11	42%	9	82%

Facultad	Departamento	Personal del dpto	N evaluados	% evaluados	n de A	% A
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	FILOGÍA ESPAÑOLA	54	16	30%	9	56%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	FILOGÍA FRANCESA	22	4	18%	3	75%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	FILOGÍA INGLESA	56	8	14%	7	88%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	FILOSOFÍA	36	6	17%	6	100%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	GEOGRAFÍA	41	13	32%	7	54%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	Hª ANT., MEDIEVAL, PALEOGRAFÍA Y DIPLOM	34	2	6%	2	100%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	HISTORIA CONTEMPORÁNEA	35	8	23%	7	88%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	HISTORIA MODERNA	31	2	6%	1	50%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	HISTORIA Y TEORÍA DEL ARTE	52	7	13%	6	86%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	LINGÜÍSTICA GRAL., LENGUAS MODERNAS,..	62	13	21%	6	46%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	MÚSICA	15	0	0%	0	0%
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS	PREHISTORIA Y ARQUEOLOGÍA	38	4	11%	1	25%
FACULTAD DE MEDICINA	ANATOMÍA PATOLÓGICA	22	0	0%	0	0%
FACULTAD DE MEDICINA	ANATOMÍA, HISTOLOGÍA Y NEUROCIENCIA	32	12	38%	4	33%
FACULTAD DE MEDICINA	BIOQUÍMICA	64	12	19%	8	67%
FACULTAD DE MEDICINA	CIRUGÍA	70	10	14%	3	30%
FACULTAD DE MEDICINA	ENFERMERÍA	72	2	3%	1	50%
FACULTAD DE MEDICINA	FARMACOLOGÍA Y TERAPÉUTICA	42	6	14%	3	50%
FACULTAD DE MEDICINA	FISIOLOGÍA	21	5	24%	3	60%
FACULTAD DE MEDICINA	MED.PREVENTIVA,SALUD PÚBLICA,MICROBIOLO.	43	7	16%	2	29%
FACULTAD DE MEDICINA	MEDICINA	226	31	14%	7	23%
FACULTAD DE MEDICINA	OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	26	7	27%	0	0%
FACULTAD DE MEDICINA	PEDIATRÍA	50	4	8%	0	0%
FACULTAD DE MEDICINA	PSIQUIATRÍA	31	3	10%	3	100%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA BÁSICA	49	16	33%	13	81%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA BIOLÓGICA Y DE LA SALUD	86	20	23%	16	80%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	25	7	28%	6	86%
FACULTAD DE PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA SOCIAL Y METODOLOGÍA	55	17	31%	13	76%
Total		3622	742	20%	463	62%

## Anexo 6. Análisis de las Buenas prácticas docentes

Para llevar a cabo este análisis, que con los años se muestra consistente en sus resultados, se analizó una muestra de 40 participantes clasificados en la categoría A que obtuvieron las puntuaciones más altas. El estudio se centró en las buenas prácticas que describieron en relación con una asignatura de su elección entre las evaluadas, detallando en qué consisten, qué las motivó y cuáles fueron sus consecuencias.

El análisis recoge diversas buenas prácticas docentes agrupadas en seis categorías clave, basadas en la experiencia de estos docentes.

### *Descripción de las buenas prácticas*

Las buenas prácticas tienen relación con 6 aspectos: 1) evaluación; 2) Metodologías Activas y Técnicas didácticas; 3) Docencia personalizada y centrada en el estudiante; 4) Colaboración docente; 5) Recursos didácticos y tecnología y 6) Planificación y estrategia de enseñanza.

#### 1) Evaluación

Esta categoría agrupa las estrategias y herramientas diseñadas para valorar el progreso y aprendizaje del estudiantado de manera justa, participativa y formativa.

Se identifica que la mayoría de las buenas prácticas respecto a la evaluación, se enfocan en la retroalimentación o feedback. Al respecto, existen tres elementos importantes: personalización, rapidez y frecuencia.

Otras buenas prácticas involucran la autoevaluación y coevaluación entre estudiantes como estrategias. Los y las docentes encuentran que el estudiantado a la hora de valorar su implicación con el desarrollo del aprendizaje mantiene una postura razonada, y se posicionan en un papel proactivo en su proceso. Aquellos docentes que proponen autoevaluaciones con frecuencia ven una mejora en la implicación y responsabilidad del estudiante durante el desarrollo de la asignatura. La coevaluación se plantea principalmente en exposiciones, y es parte del porcentaje total de la nota.

Ahora bien, las rúbricas son otro elemento descrito como buena práctica y que además garantiza un proceso evaluativo objetivo, orienta al estudiantado en la elaboración de trabajos y facilita al docente una evaluación justa.

Finalmente, se ha de mencionar que algunas de las buenas prácticas facilitaban al estudiantado no presentarse a la evaluación final. De esta manera se garantiza la motivación e implicación durante el proceso. Otras buenas prácticas suponían un porcentaje “extra”, lo que también motiva la implicación durante el proceso. Con este enfoque que sustituye la evaluación tradicional por procesos formativos donde el énfasis está en el aprendizaje continuo más que en la calificación.

#### 2) Metodologías activas y técnicas didácticas

Este aspecto se refiere a enfoques de enseñanza centrados en el estudiante, donde este se convierte en el protagonista de su aprendizaje a través de la acción, reflexión y resolución de problemas. Conviene señalar que una metodología es un conjunto amplio de principios, enfoques y estrategias que guían el proceso de enseñanza. Y que se entiende por técnica una herramienta o procedimiento específico que los docentes utilizan para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El debate es una de las herramientas más usadas como técnica, aumenta el nivel de implicación y participación del estudiantado y forma en el desarrollo del pensamiento crítico, que es un aspecto que en este análisis emerge de manera significativa como un objetivo del proceso de enseñanza-aprendizaje. El planteamiento de esta técnica en algunos casos propone al estudiantado una preparación previa en la que

se asignan posturas de debate, y en otros, se plantea mediante preguntas que “rompen” la impartición monótona de un tema.

Respecto a metodología, el profesorado menciona de manera significativa el desarrollo de Flipped Classroom o aula invertida. La mayoría de docentes especifican que requiere una planificación en la que se dispone al estudiantado material clave para su revisión y en el aula se desarrollan prácticas o propuestas en las que el estudiantado expone sus inquietudes o pone en práctica sus conocimientos. En algunos casos, el contenido previo que el estudiantado revisa es un SPOC o MOOC. Un elemento que ha emergido solo en uno de los casos pero que se encuentra lo suficientemente valioso para ser compartido en este informe, es que si se llevan varios años desarrollando esta metodología conviene realizar variaciones que permitan cierta novedad en su desarrollo.

Otra metodología es la gamificación, la cual se presenta como un elemento clave para aumentar la motivación del estudiantado. También se encuentran propuestas fundadas en el Aprendizaje Basado en Problemas, la mayoría plantean el desarrollo de un trabajo en grupo que termina con el cierre de la asignatura, durante el proceso plantean un seguimiento del trabajo ya sea en tutorías grupales o en el aula.

### 3) Docencia personalizada y centrada en el estudiante

En el discurso del profesorado se puede evidenciar un interés notable por incentivar la autonomía del estudiantado en su proceso de enseñanza-aprendizaje. De ahí se plantean diversas estrategias relacionadas con metodología y didáctica de las asignaturas, que tienen en su base el conocimiento de los grupos de estudiantes, sus conocimientos, gustos, intereses, como una forma de su despliegue incentivando dicha autonomía.

En este sentido, se menciona la tutorización como un proceso que permite conocer al estudiantado de cerca, aunque tienen una demanda importante de tiempo y coordinación, por lo que suele ser una estrategia efectiva sobre todo en grupos pequeños-medianos.

También existen estrategias encaminadas a conocer el perfil del estudiantado, y tener en cuenta las características y diversidad del grupo (conocimientos previos, intereses, ritmos de aprendizaje) para adaptar la enseñanza.

También hay estrategias que se centran en aspectos del trato con el estudiantado, aquí se encuentran aspectos como dirigirse por el nombre, mantener una actitud de apertura que facilite la cercanía y la amabilidad. Del discurso puede percibirse la importancia de crear un vínculo más cercano y personalizado con los estudiantes para que se sientan valorados y reconocidos. Estos aspectos además de tener efecto con el/la estudiante de manera directa, también dispone un entorno en el grupo que favorece la participación y el aprendizaje dado que el profesorado conoce con mayor precisión a sus estudiantes y tiene oportunidad de adaptar o reconducir la docencia en casos en que sea necesario.

### 4) Colaboración docente

Esta categoría hace referencia a buenas prácticas que involucran un trabajo colaborativo del equipo de docentes. Al respecto, se evidencia que la coordinación con docentes de otras asignaturas tiene resultados significativos para el aprendizaje del estudiantado, aunque implican una planificación y coordinación exigente para el profesorado.

Es así, como se habla de trabajos en los que el estudiantado hace una parte de este en dos o tres asignaturas diferentes. Este tipo de propuestas finalizan con una puesta en común que evidencia la articulación del trabajo.

También se hace referencia a coordinación de docentes que imparten la misma asignatura. Al respecto,

resulta valioso compartir experiencias y que puedan encontrar alternativas que les permitan hacer frente a los diversos retos de la docencia.

Y como efecto a lo anterior, se evidencia que como efecto de la colaboración entre docentes tienen lugar proyectos de innovación docente.

#### 5) Recursos didácticos y tecnología

Esta categoría se refiere a los recursos materiales y las herramientas tecnológicas que apoyan el aprendizaje, haciéndolo accesible, dinámico y adaptado a las necesidades del estudiantado. Una gran parte de las buenas prácticas se apoyan en la provisión de recursos didácticos como presentaciones, dossiers, resúmenes, recursos bibliográficos...por un lado estos recursos están pensados para servir de apoyo al momento de impartir la clase o darle una estructura a la misma, y también para que el estudiantado cuente con recursos valiosos para el estudio, ya sea incluso en el contexto en que la clase plantea la puesta en práctica de lo estudiado previamente.

Respecto a las presentaciones, un aspecto que se ha identificado como valioso y que apoya el desarrollo de la docencia es plantear al inicio un resumen de lo visto hasta el momento; y al final, una breve recapitulación de lo que se ha trabajado. Este aspecto, parece afianzar el aprendizaje en la medida en que el estudiantado se “ubica” dentro del proceso y relaciona los conocimientos.

Los videos se proponen como un medio ilustrativo para facilitar la comprensión, es un recurso que utiliza el docente para transmitir una práctica o un conocimiento en concreto, en este sentido, se propone una grabación en la que el/la docente expone en el video el tema concreto. También se usa junto a redes sociales como parte de un trabajo que el estudiantado desarrolla, en este caso, son los y las estudiantes quienes realizan el contenido y lo comparten por algún medio que permite el intercambio de conocimientos con el resto del grupo. Y para concluir, también se utilizan videos de otras fuentes con la finalidad de brindar mayor dinamismo a la impartición de la asignatura. Como característica general, se trata de videos cortos.

Ejercicios, problemas, casos, en concreto, recursos que ponen a prueba la comprensión de los conocimientos se plantean como apoyo del proceso de enseñanza-aprendizaje. Se ve un esfuerzo del profesorado porque estos ejercicios estén actualizados, y de ser posible, atiendan a situaciones profesionales reales en las que el estudiantado pueda comprender la importancia del conocimiento teórico en la materia que le ocupa. Aquí, el trabajo en equipo entre docentes que impartan la misma asignatura o similares, también se evidencia como valioso.

Ahora bien, el profesorado menciona apoyar las buenas prácticas en algunas herramientas como: Moodle, Kahoot, Mentimeter, Flipgrid, Genially, Redes Sociales (X e Instagram), My Maps y Shiny. Todas éstas apuntan a diferentes aspectos de las metodologías y recursos mencionados, por lo que se anima al profesorado a explorar sus posibilidades, indagando también aquellas aplicaciones que se ponen a disposición desde la institución.

#### 6) Planificación de la Enseñanza

Las buenas prácticas que tienen relación la planificación de la docencia señalan una organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se comunica al grupo de estudiantes y se adapta según sus necesidades. Esta planificación puede involucrar en algunos casos a docentes con el propósito de articular la buena práctica a diferentes asignaturas u homogeneizar la impartición de la docencia en casos en que se trate de docentes de la misma asignatura.

La planificación se desarrolla con aspectos que pueden ser contenidos, actividades y evaluación con el

objetivo de hacerlas más coherentes y eficientes.

### *Principales motivaciones de las buenas prácticas*

Podría decirse que la principal motivación del profesorado para desarrollar las buenas prácticas es impulsar el aprendizaje, este aspecto es el fin de toda estrategia docente emprendida. Seguidamente, el profesorado señala que el interés por *formar en competencias* al estudiantado, reconociendo la importancia de que puedan contar con herramientas y habilidades que el día de mañana le puedan distinguir en el ámbito profesional, una de las competencias más referenciadas es el desarrollo del pensamiento crítico.

Otra motivación que se refleja con cierta importancia tiene que ver con conseguir que el estudiantado sea cada vez más *autónomo* dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. La autonomía parece un reto dado que involucra también aspectos motivacionales y el diseño de una metodología que lo facilite. Es por esto que aumentar la *motivación* y la *participación* de los grupos de estudiantes es otra de las motivaciones importantes identificadas en el discurso del profesorado.

También *adaptar* aspectos del desarrollo docente según *el perfil del estudiantado o del grupo* es otra de las motivaciones a las buenas prácticas mencionadas. Las y los docentes señalan la importancia de adaptar aspectos que tienen relación con conocimientos, idiomas, el número de estudiantes que conforman el grupo y los intereses; esto último representa cierta complejidad dado que se habla de cómo las características de la juventud actual parecen tan distantes a las de otras generaciones.

Para finalizar, el discurso del profesorado refleja que las buenas prácticas son motivadas intrínsecamente, las y los docentes se acercan con proactividad y curiosidad hacia los retos que representa la docencia y desde ese lugar, emprenden con interés el despliegue de las buenas prácticas. Es por eso, que, en algunos casos, las buenas prácticas se desarrollan fruto de cursos de formación docente o como parte de proyectos de innovación.

### *Consecuencias de las buenas prácticas*

El profesorado identifica que la mayor consecuencia de las buenas prácticas es por supuesto el aprendizaje del estudiantado. Se encuentran ante grupos más implicados y autónomos en el proceso de aprendizaje y señalan la capacidad del estudiantado por comprender y aplicar la teoría a la práctica. En algunos de los casos, el profesorado refleja que las consecuencias de las buenas prácticas son identificadas a través de mediciones (encuestas, cuestionarios ...) o datos como el rendimiento del estudiantado.

También se señala como principal consecuencia un aumento de la motivación del estudiantado; mayor aprendizaje de competencias. Se perciben estudiantes más comprometidos no solo con las propuestas de trabajos, prácticas, sino con su propio proceso de aprendizaje.

En el discurso del profesorado también es posible identificar que el despliegue de las buenas prácticas da lugar a la reflexión docente, a poder hacerse preguntas que inviten a ajustar o ser críticos con el trabajo desarrollado para impulsar la mejora continua.

La participación del estudiantado es otro de los aspectos que ven mejorados y se percibe un vínculo más cercano entre docente y el grupo de estudiantes que facilita el proceso. Finalmente, fruto de las buenas prácticas que implican planificación se identifican grupos de docentes alineados y coordinados entre sí, lo que permite articular los propósitos del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de una misma asignatura o un título.

## Anexo 7. Análisis de la Satisfacción de los agentes implicados

Después de la resolución de las solicitudes de revisión y la aprobación de los resultados definitivos por la Comisión de Coordinación Académica, se solicitó al personal docente participante que completara la encuesta de evaluación de la convocatoria.

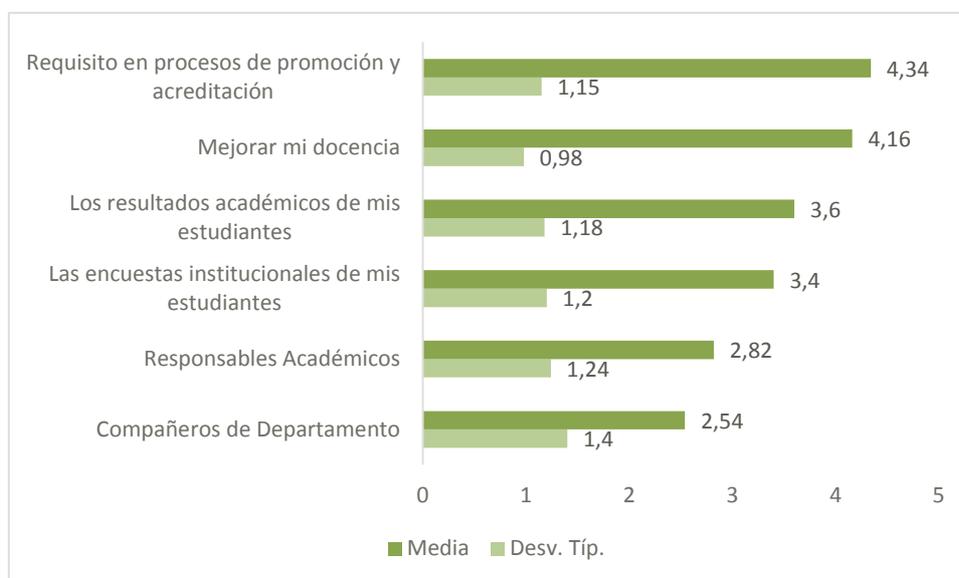
### 1. Resultados de la encuesta a participantes

El cuestionario dirigido al profesorado participante consistió en 18 preguntas (anexo 8) distribuidas en tres apartados: “Gestión de la Convocatoria”, “Participación en el programa” y “Resultados del programa”. Contando en cada uno de ellos con preguntas cerradas y abiertas orientadas a recoger el conocimiento de la tarea a realizar y los posibles aspectos de mejora.

La escala de valoración utilizada fue tipo Likert, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”.

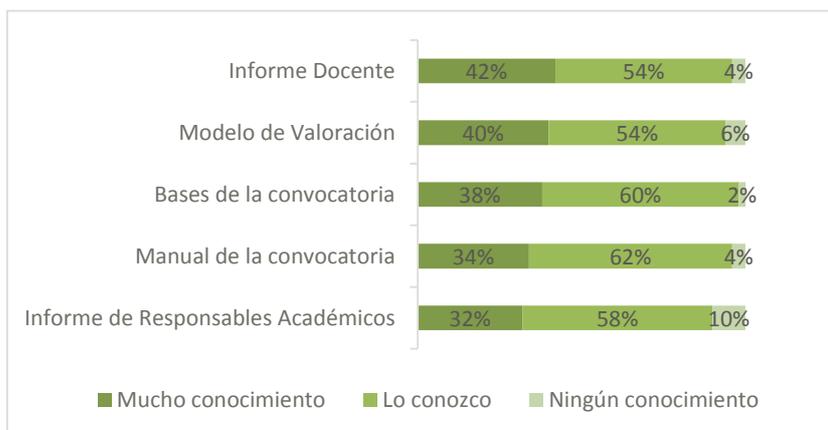
En esta edición se obtuvieron respuestas del 36% del profesorado participante, quienes destacan que los elementos que pueden resultar más influyentes a la hora de participar (igual que el año pasado) son: en primer lugar, que los resultados sean tenidos en cuenta en los procesos de promoción y acreditación, seguido de la motivación intrínseca de mejorar en algún sentido la propia docencia. Y entre los menos influyentes se encuentran responsables académicos y compañeros de departamento. El gráfico 11 expone las medias y desviaciones de los aspectos considerados.

Gráfico 11. Grado de influencia de los diferentes motivos para participar en el Programa



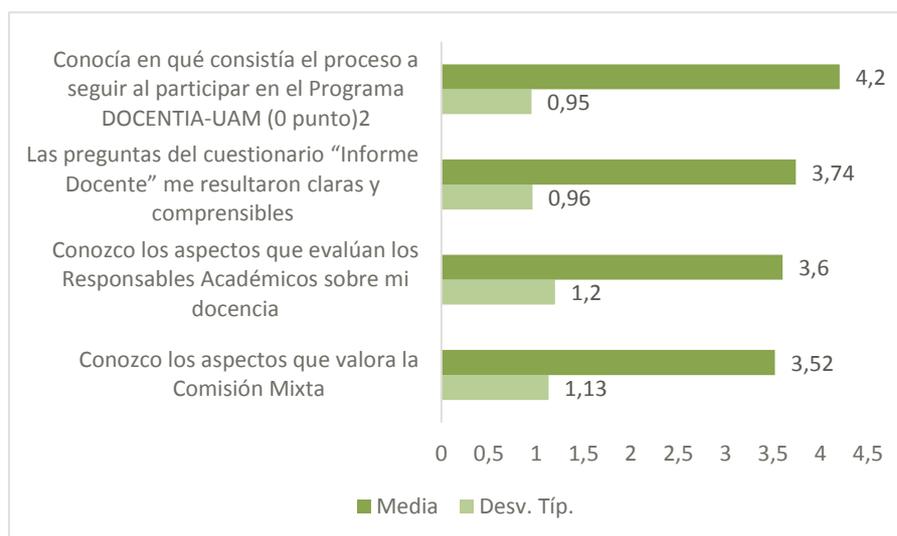
Otra de las preguntas exploraba el grado de conocimiento respecto a la documentación básica del Programa, ya que en cierta medida esto facilitará la experiencia de participación en el mismo. A grandes rasgos podría decirse que el profesorado participante conoce la documentación del programa, siendo el documento sobre el que más refieren conocimiento el Informe Docente (42%), seguido del Modelo de Valoración (40%), las bases de la convocatoria se ubica en el tercer lugar (38%) después de haber estado en el primero el año pasado con un 42%; mientras que el informe de responsables académicos (10%) sigue siendo el documento que menos se conoce, según muestra el gráfico 12 a continuación.

**Gráfico 12. Conocimiento sobre la documentación base del Programa**



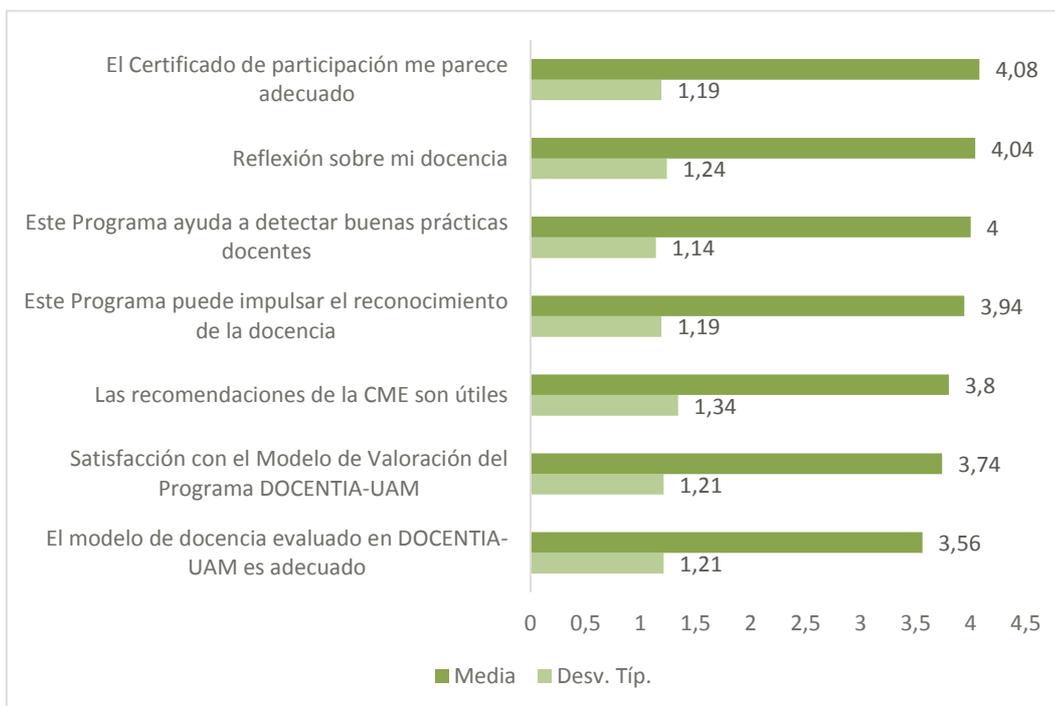
Respecto a otros elementos explorados, en el gráfico 13, se encuentra que la percepción del profesorado sobre el conocimiento del proceso de participación (4.2) es mayor con respecto al año anterior (3,75). La comprensión de las preguntas del informe docente se ubica en segundo lugar (3.71). De manera similar a la edición anterior se identifica que el conocimiento sobre la valoración que hacen Responsables Académicos y la Comisión Mixta alcanzan las medias más bajas.

**Gráfico 13. Valoración de aspectos generales del Programa**



La última parte del cuestionario indaga sobre los "Resultados del programa". En el gráfico 14 se muestran las medias de las valoraciones respecto a cada una de las preguntas que tienen la misma escala que las preguntas descritas anteriormente.

Gráfico 14. Valoración de resultados del Programa



El certificado de participación como resultado del proceso de valoración parece adecuado y alcanza una media de 4,08/5 puntos. El segundo aspecto mejor valorado tiene que ver con la reflexión sobre la propia docencia, lo que permite constatar que el proceso de participación propicia la revisión del desarrollo docente.

Los aspectos que obtienen medias bajas tienen que ver con la satisfacción con el Modelo de Valoración (3,74) y con el modelo de docencia que evalúa el programa (3,56), podría decirse que ambos están correlacionados.

## 2. Resultados cualitativos de las encuestas de opinión de los y las participantes

Respecto a la información cualitativa recogida, se ha identificado que el conocimiento obtenido en las sesiones informativas es un aspecto de importancia para el profesorado participante en la convocatoria. No obstante, el 40% de las personas encuestadas han señalado no haber asistido a estas sesiones, siendo las principales razones las siguientes:

- Incompatibilidad horaria (16%).
- Falta de tiempo (14%).
- Consideran que era innecesario: por considerar que ya se tiene claro lo que es necesario saber (12%) o por haber participado en convocatorias anteriores (4%).

Conviene señalar que, a diferencia del año anterior, el “desconocimiento de su existencia” (que es una de las opciones de respuesta) este año no ha sido referenciado, lo que parece un avance valioso dado que se han invertido esfuerzos en divulgar las sesiones y en difundir la grabación de la misma.

Ahora bien, se pregunta al profesorado sobre los aspectos que podrían mejorarse en futuras ediciones. Al respecto, 26 de las personas (52%) que ha respondido indican que:

- La mayoría insiste en la importancia de simplificar la cumplimentación del Informe Docente. Relacionado con ello, el discurso refleja que el tiempo invertido es significativo no solo en responder a las preguntas descriptivas sino en la búsqueda de evidencias que se complejiza dado el desconocimiento.
- También se evidencia insatisfacción con los resultados obtenidos, en algunos casos señalan que la valoración de la Comisión no refleja utilidad y que se trata de una valoración aislada, señalando que la mejor manera de evidenciar la calidad de la docencia es visitando el aula.

- Algunas personas reflejan la importancia de que la puntuación en el certificado final se ajuste a la puntuación provisional en los casos en que sobre pasa los 100 puntos (pues el Programa certifica hasta los 100 puntos).

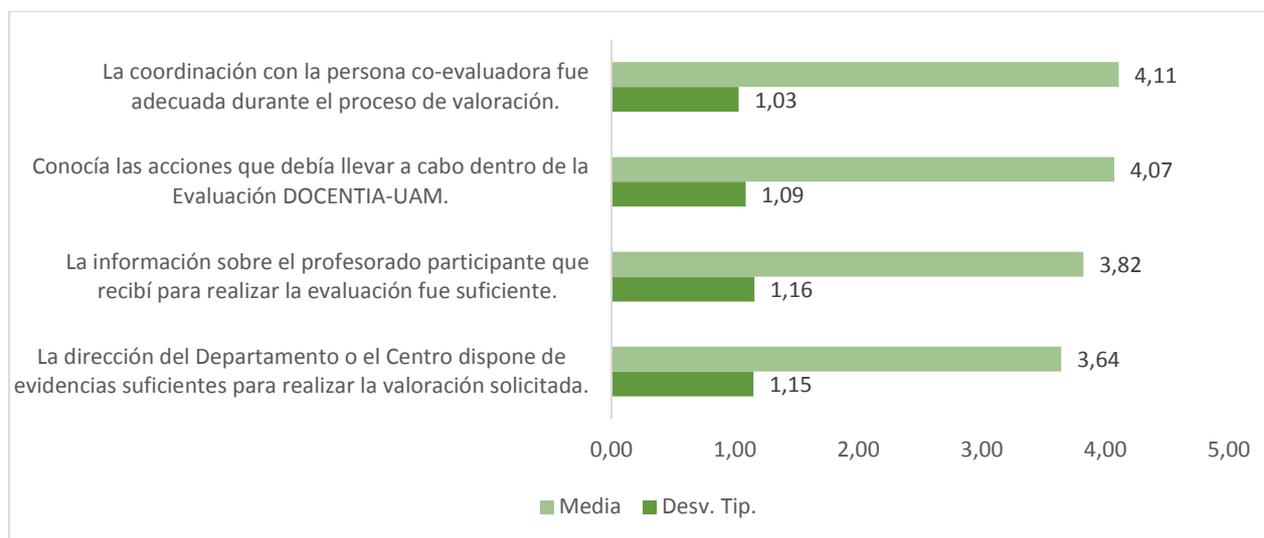
### 3. Resultados de la encuesta a Responsables Académicos

El cuestionario dirigido a los responsables académicos (Anexo 9), incluía preguntas sobre el “Proceso de valoración” y sobre los “Objetivos del Programa”; incluyendo algunas abiertas para explorar posibles aspectos de mejora, en concreto, sobre la información adicional que les gustaría recibir para facilitar su labor de evaluación, y sobre el Programa en general. Las respuestas a los ítems cerrados corresponden a una escala de respuesta graduada (siendo 1 “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”).

La encuesta se dirigió a los 145 responsables académicos implicados en la evaluación (direcciones de departamento y coordinación de títulos\*) de los cuales tan solo respondió el 19% (a partes iguales entre ambos roles), lo que supone un descenso considerable respecto a la pasada edición.

Por lo que respecta al proceso de valoración, los resultados obtenidos muestran un panorama similar al de la edición previa, pero en términos absolutos son sensiblemente mejores. El gráfico 15 que se muestra en la página siguiente presenta los promedios y desviación estándar de las respuestas en cada uno de los aspectos consultados.

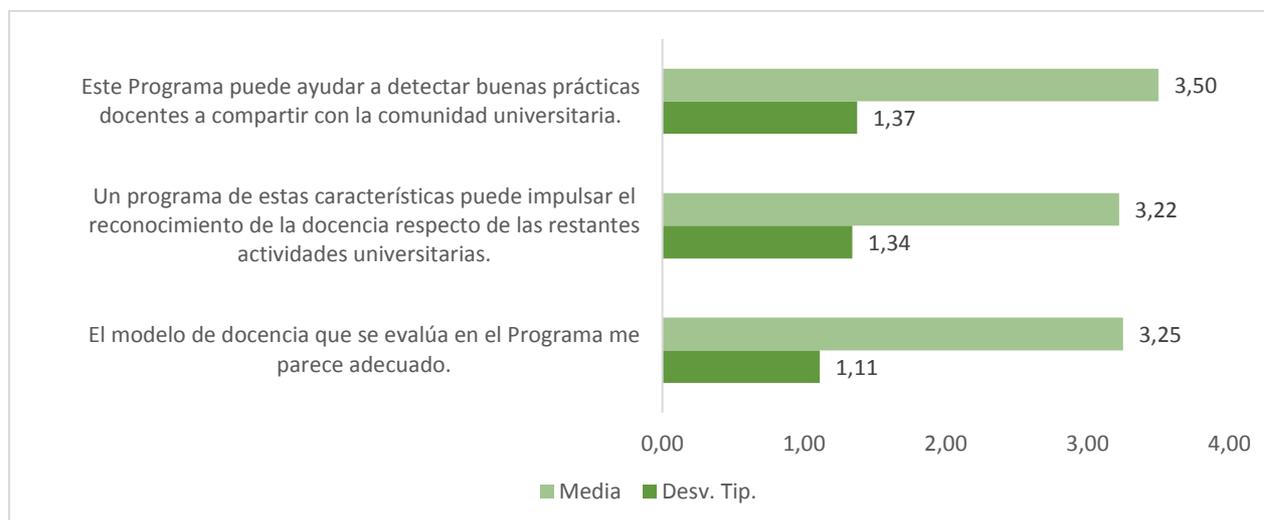
**Gráfico 15. Valoración del proceso de evaluación por parte de los responsables académicos**



Puede apreciarse que la mayor satisfacción se refiere a la coordinación con la persona que lleva a cabo la coevaluación, que registra el valor máximo de 4.11 y es similar al de la pasada edición; le sigue el aspecto referido al conocimiento sobre la tarea a realizar, que registra un valor de 4.07 y la misma tendencia. En cuanto a la suficiencia de información recibida para evaluar a cada participante, también mejora el 3.79 del año anterior. Por último, respecto a las evidencias que tiene el departamento o centro para realizar la valoración solicitada, registró la media más baja como el año anterior, aunque mejora respecto al 3.33 de entonces.

En cuanto a la percepción sobre los objetivos de la evaluación, las medias se sitúan en todos los casos por debajo de los 4 puntos, muy similares a las de la pasada edición. El gráfico 16 a continuación, ilustra las medias y desviaciones obtenidas.

## Gráfico 16. Valoración del Modelo de Evaluación por parte de los responsables académicos



Por otro lado, el 53% de las encuestas recibidas incluía respuesta a la pregunta sobre qué información adicional convendría recibir para desarrollar la evaluación. En el caso del rol de coordinación refieren que, salvo excepciones, no se conoce al profesor a evaluar y se deben guiar por lo que indica la dirección del departamento que no se siempre argumenta sus valoraciones, lo cual aumenta la dificultad. Por otra parte, solicitan incluir la información sobre las encuestas institucionales.

En cuanto a la dirección del departamento, la opinión expresada con más frecuencia está en la línea de que la información que se recibe nunca será suficiente para realizar una valoración objetiva, y se matiza que en departamentos muy grandes es imposible sin la colaboración del coordinador de área; el segundo aspecto más referenciado, es tener acceso a las argumentaciones y explicaciones de manera completa.

La segunda pregunta abierta de carácter cualitativo, que exploraba los aspectos de mejora de cara a futuras ediciones del Programa, se respondió en el 35% de las encuestas recibidas, expresando ideas principalmente en torno a estos temas:

1. Mejorar la metodología de evaluación: más simple, menos burocrática:
  - Fuentes/herramientas de evaluación:
    - Ajustar el peso de las encuestas ya que la participación del alumnado es baja porque no tienen aún cultura de su significado; se estima necesario mejorar la formación del alumno en estos procesos y la correspondiente participación. Afecta a la hora de elegir asignatura para participar en el proceso.
    - Emplear cuestionarios presenciales y grupos de discusión con estudiantes
    - Evaluar el resultado de las acciones que se dice llevar a cabo
    - Conocer prácticas concretas con evaluación del alumnado hecha ad hoc.
2. Mejorar las consecuencias de la evaluación:
  - Edición de una BBDD de buenas prácticas a modo de casos.

### 4. Resultados de la evaluación del programa por parte de la Comisión Mixta de Evaluación

La valoración del programa por parte de la Comisión Mixta de Evaluación con el fin de identificar posibles aspectos de mejora, tanto en general como en el desarrollo de su labor en particular, tuvo lugar una vez concluida su evaluación del profesorado participante en la convocatoria. La encuesta utilizada (Anexo 10), explora aspectos como: las sesiones en las que tomó parte la Comisión; la metodología de trabajo; las herramientas para su desarrollo y el tiempo estimado para la realización de las tareas. Además, dado que la Comisión es uno de los agentes del proceso que puede llegar a conocer con más cercanía el Modelo de

Valoración, indaga también sobre sus posibilidades de mejora.

A continuación, se expone el análisis de las encuestas recibidas, que en esta ocasión respondió el 68% de los miembros de la Comisión:

#### Valoración sobre aspectos de la metodología de trabajo

Como se ha mencionado en apartados anteriores, para la formación, conformación y seguimiento de la Comisión, se llevan a cabo principalmente tres tipos de sesiones: informativa (*online*), formativa y de feedback (*online*).

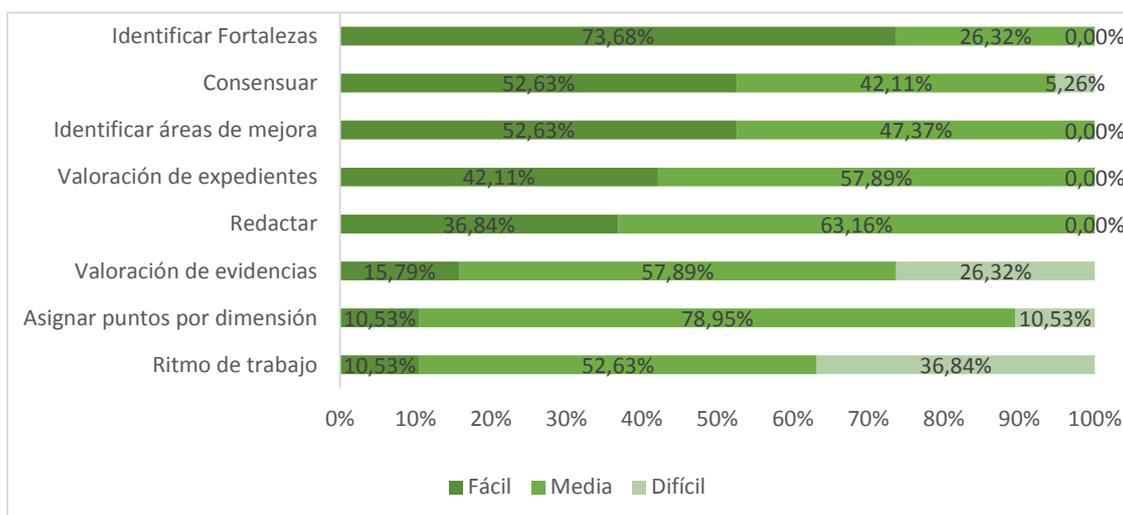
A la sesión informativa deben asistir todos los nuevos miembros, con la finalidad de entender el Modelo de Valoración y la labor de la Comisión, pudiendo hacerlo también los miembros con experiencia que lo consideren oportuno. En cuanto a las posibles deficiencias o aspectos mejorables de la sesión, exceptuando una respuesta que refiere una duración algo excesiva, todas las demás indicaron su inexistencia y corrección, y en un caso se matiza que es imprescindible para quienes no tienen experiencia previa.

La sesión formativa, por su parte, es de asistencia obligatoria sin excepción. En cuanto a las posibles deficiencias o aspectos mejorables detectados, todas las encuestas recibidas indican que la metodología es adecuada, salvo un caso que indica la conveniencia de ampliar su duración. Otra respuesta matiza que complementa a la perfección la sesión informativa. Al preguntar sobre los aspectos a los que convendría dedicar más tiempo en esta sesión, en función de la importancia con que se identifican dentro del proceso de evaluación, destaca un 53% que señaló la redacción de informes y planes de mejora (ejemplos), un 21% la descripción del trabajo de las subcomisiones, y un 21% la explicación del Modelo de Valoración; no obstante, un 20% opinó que el tiempo empleado en cada uno de los temas tratados fue adecuado. Otros aspectos añadidos fueron remarcar la importancia de la responsabilidad y compromiso que se adquiere cuando se decide participar; ofrecer ejemplos de cada una de las categorías, señalando los puntos clave de cada dimensión que deben aparecer en los informes, y, en la medida de lo posible, a hacer un simulacro con algún expediente, con el fin de debatir y homogeneizar los criterios entre subcomisiones.

En cuanto a las posibles deficiencias o aspectos mejorables de las dos sesiones de feedback realizadas, exceptuando una respuesta que indicó inadecuada la metodología empleada (“las reuniones son demasiado ‘generales’ y es difícil darse por aludido”). El feedback personalizado que las subcomisiones han recibido en sus canales de Teams “es mucho más fácil de aplicar...”, todas las demás indicaron su inexistencia y destacaron su corrección, añadiendo en un caso que son verdaderamente útiles y permiten avanzar el trabajo en el tiempo sobrante.

Respecto a la metodología de trabajo de la Comisión, se exploró su percepción sobre el grado de dificultad y adecuación de diversos aspectos del proceso de valoración. A continuación, el gráfico 17 indica la percepción sobre el grado de dificultad.

**Gráfico 17. Percepción del grado de dificultad en la metodología de valoración**



Los aspectos que la Comisión percibió como más fáciles fueron: identificar las fortalezas de los expedientes (74%); alcanzar consensos (53%); e identificar áreas de mejora (53%). Los aspectos considerados más difíciles fueron el ritmo de trabajo (37%); la valoración de evidencias (26%); y asignar puntos por dimensión (10%), todo ello en la línea de lo identificado en la convocatoria precedente.

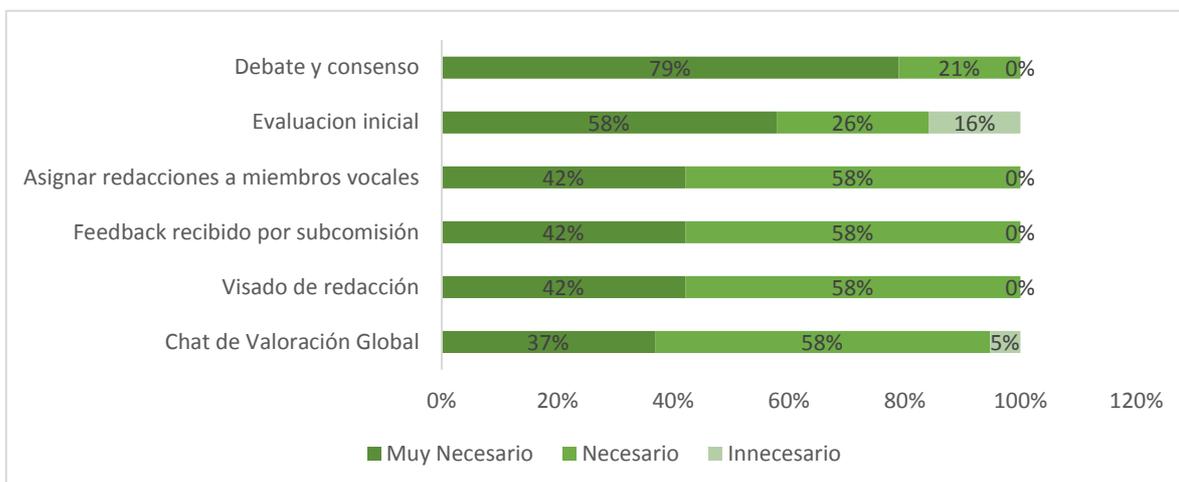
Las acciones que se apuntaron para mejorar estas dificultades fueron, en el caso del ritmo de trabajo: dedicar más tiempo a la evaluación; que las fechas de evaluación consideren el calendario académico; empezar antes la evaluación de expedientes; y que se cumplan los compromisos de trabajo. La dificultad en la valoración de evidencias se asocia a las dudas para determinar su validez, falta de referentes para valorarlas..., por lo que las mejoras se apuntaron en la línea de poder tener referentes de las evidencias válidas que permiten justificar cada mérito.

También se señala la importancia de aclarar al profesorado participante qué debe aportar y dónde, para que no se exceda en el número de aportaciones y sea más concreto en sus explicaciones al respecto (cabe apuntar que ya se dan estas indicaciones en las sesiones de cumplimentación del Informe Docente destinadas al profesorado).

Finalmente, respecto a la puntuación por dimensión, la Comisión refiere que facilitaría este proceso: una rúbrica más detallada, que asigne una puntuación concreta a cada aspecto que se debe valorar, especialmente en la dimensión 2 (buenas prácticas; análisis del perfil; retroalimentación cualitativa; etc.); conocer más ejemplos de expedientes valorados correctamente de otras convocatorias, tanto con puntuaciones altas, como límites para establecer una u otra categoría; Realizar una pequeña práctica de simulación para entender que parámetros son los esperados según el tipo de expediente y cuáles son los mínimos que deben alcanzar; especialmente al valorar la dimensión 2, cuesta establecer un techo justo para que aquellos expedientes buenos y muy buenos no se vean penalizados por los que son extraordinarios y saber más sobre la opinión cualitativa (y representativa) del estudiantado.

Respecto a la percepción sobre la necesidad de diferentes aspectos del procedimiento de valoración, el gráfico 18 evidencia que se consideran muy necesarios el debate y consenso, así como la evaluación individual inicial.

### Gráfico 18. Percepción del grado de adecuación en la metodología de valoración

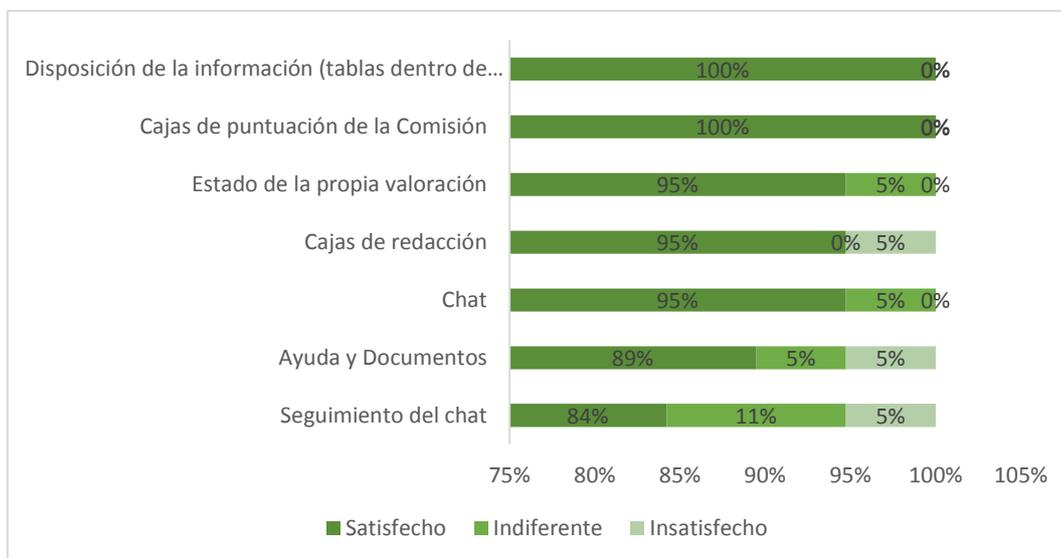


En el extremo opuesto, entre los aspectos considerados como menos necesarios destaca, al igual que en la convocatoria previa, el visado de la redacción y, en primer lugar, el chat de valoración global.

También se indagó sobre el grado de adecuación del cronograma de trabajo de valoración (entrega de dos expedientes diarios por subcomisión durante nueve días, incluidas dos sesiones de feedback), obteniendo un promedio de 3.42/5, siendo 5 “muy adecuado”, frente al 4.14 de la edición pasada en la que se contó con un día más de trabajo, por lo que se identifica que se requieren actuaciones encaminadas a mejorar esta dinámica de trabajo.

Al preguntar por el grado de satisfacción en el uso de la plataforma informática que se utiliza como herramienta para el trabajo de valoración, la Comisión respondió mayoritariamente que se encuentra satisfecha con todas sus funcionalidades, según evidencia el gráfico 19.

**Gráfico 19. Valoración de la plataforma del Programa DOCENTIA-UAM**



Se identifican los siguientes aspectos con respuesta satisfactoria unánime: la estructuración de la información (disposición de tablas dentro de cada dimensión), así como las cajas de puntuación de la Comisión, en referencia a la incorporación de las puntuaciones máximas del Modelo de valoración por dimensión, en respuesta a una de las demandas de mejora expresadas en la convocatoria precedente. Además, suscitó comentarios muy positivos la nueva tabla de revisión general de las puntuaciones y clasificación de expedientes asignados a cada subcomisión, que igualmente se introdujo para dar respuesta a alguna de las mejoras expresadas por la anterior Comisión.

Los aspectos menos satisfactorios fueron el seguimiento del chat (en referencia a los chats habilitados para la valoración de cada dimensión dentro de cada expediente), para lo que se sugirió como mejora implementar un mensaje automático de aviso cuando todos los vocales hayan contestado; y el repositorio Documentos y Ayuda, en referencia a la falta de un documento más claro donde se especifiquen tipos de prácticas y elementos valorables, tipo rúbrica, aduciendo que la valoración fue muy subjetiva; si bien, ambos aspectos se mencionaron solo en el 5% de las respuestas (1 respuesta).

Sobre los aspectos de mejora que deberían implementarse en la plataforma, el 37% de los encuestados refirió algún aspecto, la práctica totalidad en alusión al chat:

- poder ocultar expedientes y chats
- mensaje automático para avisar cuando todos los vocales hayan contestado
- en general, todo lo relacionado con el chat

#### Valoración sobre aspectos del Modelo de Evaluación

Ante la pregunta de si modificaría o eliminaría algún aspecto del Modelo de Valoración, el 78% de las respuestas fueron afirmativas. Los aspectos sobre los que se preguntó y su resultado se muestran a continuación en la tabla 7.

Tabla 7. Posibles cambios en el modelo de valoración

Aspecto a cambiar	Cambio de dimensión	Sin cambios	Eliminar	Modificar fuentes	Modificar rúbrica
1.1a. Dedicación a la docencia oficial y tutela académica	5%	74%	0%	0%	21%
Indicadores de Responsables Académicos (1.1b, 2.1a, 2.1b pdif, 2.2b, 3.2a)	0%	47%	21%	11%	21%
Indicadores de encuestas (2.1b, 2.1c, 2.2a, 2.2c, 2.4b)	5%	47%	5%	16%	26%
2.3a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes	0%	89%	0%	0%	11%
Análisis sobre la docencia (2.3a pdif, 2.3b)	5%	89%	0%	0%	5%
2.4a. Rendimiento de estudiantes en las asignaturas impartidas por el docente	0%	53%	21%	0%	26%
3.1a. Actividades de formación e innovación para la docencia realizadas por el profesor/a	0%	84%	0%	5%	11%
3.2a. Participación del docente en tareas institucionales para la mejora docente	11%	68%	11%	0%	11%
4.1a. Generación de materiales	0%	89%	0%	0%	11%
Pregunta de buenas prácticas	5%	74%	11%	5%	5%
Pregunta sobre el análisis del perfil de grupo	0%	95%	0%	0%	5%
Pregunta sobre el feedback de estudiantes	5%	89%	0%	0%	5%
Pregunta sobre el análisis de la docencia	5%	89%	0%	0%	5%
Pregunta sobre Materiales didácticos	0%	95%	0%	0%	5%

A la vista de los datos, cabe destacar que un 21% de la Comisión consideró que sería conveniente eliminar los indicadores de responsables académicos, en la línea de la pasada edición; otro 21% solo consideró necesario modificar su rúbrica; y otro 11%, solo modificar las fuentes pero la mayoría no consideró necesario hacer ningún cambio (47%). En cuanto al rendimiento de los estudiantes, el 21% lo eliminaría y otro 26% modificaría la rúbrica; pero más de la mitad (53%) lo dejaría igual. Por último, un 21% consideró que debería modificarse la rúbrica del indicador relativo al encargo docente, aunque la mayoría tampoco consideró necesarios cambios (74%); y un 26%, las rúbricas de los indicadores de encuestas, aunque de nuevo un alto porcentaje no consideró necesario cambiar nada. A continuación, se resumen algunos de los comentarios al respecto:

- Los IRA son poco valiosos porque resultan genéricos, deberían suponer menos puntos o eliminarse, no es un parámetro diferenciador entre docentes, no aportan nada.
- Daría más importancia a las encuestas. Los aspectos enfocados a valorar la opinión de los estudiantes sobre la docencia recibida por el docente deberían de tener una mayor puntuación por ser la base para evaluar a un docente. Incrementar el peso de la opinión cualitativa del estudiantado sobre la práctica docente, incluyendo las tutelas que no aparecen en las encuestas institucionales (p. ej., mediante entrevistas con estudiantes, delegadas/os, etc.). Dar más peso las puntuaciones de los estudiantes, un buen profesor necesariamente debería tener buenos resultados en las encuestas de estudiantes.
- Las encuestas son deficientes por la baja participación, podría obligarse a los docentes que se quieran presentar al programa Docentia a pasar a sus alumnos una encuesta específica del programa, lo cual facilitaría que los alumnos la respondieran y que vieran que es útil, ya que tiene una consecuencia

inmediata en ese docente. Daría menos peso a las encuestas por su baja representatividad actualmente.

- El rendimiento de los estudiantes en las asignaturas se sobrevalora en puntos cuando muchas veces no es tan bueno (y además no depende del docente, hay grupos mejores y grupos peores recibiendo la misma clase). No siempre está relacionado con la labor del profesor, la dificultad de la asignatura de debe ser tenida en cuenta a la hora de valorar este apartado. No creo que sea una variable clave y que aporte mucho, fundamentalmente si no se compara con la media del grupo, o la media del área. No aporta nada, lo eliminaría.
- La generación de materiales debería puntuarse de forma más clara, que sea evidente qué se premia, que los docentes tengan que justificar, por un lado, por qué los materiales son valiosos, y por otro, por qué son innovadores (o por qué no lo son).
- La pregunta de buenas prácticas debería ir acompañada de evidencias tanto del planteamiento, como de haber sido llevada a cabo, como de los resultados y consecuencias.
- La participación en tareas institucionales casi nunca es voluntad del docente su peso deber ser mínimo.

También se preguntó sobre la necesidad de incluir otros aspectos de la docencia dentro del proceso de valoración, pero se observa que la mayoría de las respuestas en realidad redundan en aspectos ya mencionados, y solo se identifica una respuesta original, que refiere la necesidad de añadir a la valoración algunos comentarios (elegidos de forma aleatoria) de las encuestas de evaluación del estudiantado.

En cuanto a la opinión respecto al modelo de docente que traslada el programa, solo en un caso no se expresa y el resto lo considera adecuado, con los matices y salvedades ya conocidos. A continuación, se resumen algunas respuestas:

- *Un/a docente preocupado/a por el aprendizaje del estudiantado, que innova y usa las técnicas docentes a su alcance para mejorar la motivación y el aprendizaje de sus estudiantes.*
- *Un modelo de docente muy implicado, vanguardista y que se preocupa por el estudiantado.*
- *Aunque el programa evalúa adecuadamente a los docentes, el equilibrio de las actividades docentes con respecto a las encuestas no es del todo óptimo. Hay docentes con buena valoración en todas las dimensiones y muy malas encuestas, y no es aceptable la excusa de la baja participación, porque en ocasiones no es tan baja, y, además, esa baja participación es igual para todos los docentes, y hay muchos con valoraciones excelentes. Yo creo que, si un docente tiene muy buenas puntuaciones en todas las dimensiones, pero muy bajas encuestas, es que algo pasa. Y eso no siempre se tiene en cuenta en la valoración, con la excusa de la baja participación.*
- *Es el tipo de docente que se involucra en la enseñanza, que está renovándose constante y hace todo lo posible por transmitir de verdad su conocimiento al estudiantado, el tipo de docente que nos gustaría tener*
- *En muchos aspectos se espera un docente que utilice mucho las nuevas tecnologías, y que haga un seguimiento muy detallado tanto de su desempeño como del de los estudiantes. Todo esto acompañado con dirección de trabajos y cargos de gestión. En muchos aspectos el modelo trata de buscar super profesores.*
- *El modelo responde a un esfuerzo enorme por parte del programa para compendiar los criterios que un buen docente debería reunir. A eso aspira la institución y mi opinión es que se trata de un modelo verdaderamente útil en este proceso de evaluación.*
- *Me parece muy enriquecedor que el mensaje que llega a los docentes que son evaluados no es solo una nota, sino un comentario específico de cada dimensión y un comentario global. Algunos docentes emplean esos comentarios como recomendaciones de mejora, implementándolos en cursos futuros.*
- *Creo que el programa traslada una visión del docente comprometido con su institución, con la docencia y con el aprendizaje de los alumnos. También con la innovación. El docente que muestre alta*

*motivación y esté comprometido con la acción en su formación y reciclaje, en introducir metodologías activas de aprendizaje e innovar es un docente que obtendrá buenos resultados en el programa.*

Por último, ante la oportunidad de añadir cualquier otra apreciación sobre el Modelo, se registraron 3 opiniones (15%) que redundan en las opiniones expresadas previamente, como se aprecia en el comentario siguiente sobre la subjetividad en las valoraciones y la conveniencia de disponer de rúbricas:

- *El problema principal que detecto en el modelo de valoración es su subjetividad. Esto hace que los diferentes miembros de la comisión podamos tener opiniones bastante dispares. Sobre todo cuando los diferentes miembros procedemos de categorías y experiencias laborales diferentes. A veces me ha parecido que lo que estábamos pidiéndole a los docentes que valorábamos es que fueran SUPER PROFESORES/AS a veces por encima de lo razonable y de una vida balanceada y equilibrada entre el trabajo y la vida personal. No se le puede pedir a un docente que ocupe varios cargos de gestión, dé un montón de asignaturas, tenga varias docenas de cursos y encima innove. Este tipo de modelos de valoración también tiene riesgos y puede provocar lo que está ocurriendo en el mundo de las publicaciones: publicar por publicar. Las discrepancias entre los miembros de la comisión en este aspecto es lo que más me ha costado. Creo que la existencia de rúbricas o documentos donde se especifique muchísimo más los elementos a valorar ayudaría bastante.*

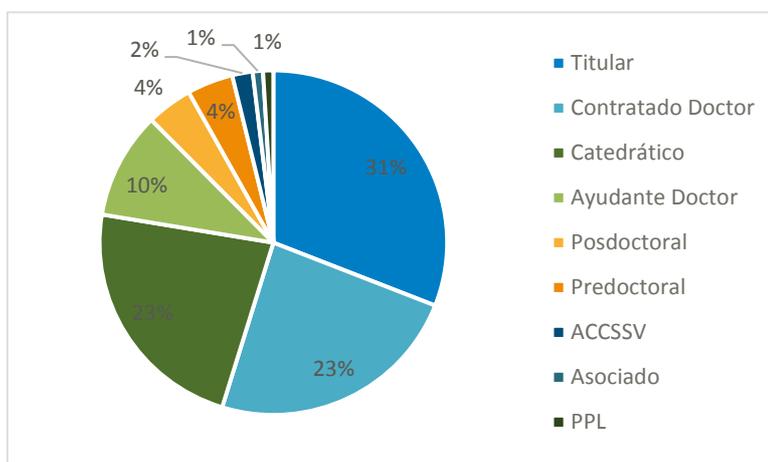
En otro orden de cosas, la satisfacción con la atención y el seguimiento recibidos por parte del equipo gestor del programa fue en promedio 5/5.

Finalmente, respecto a la valoración general de la experiencia como miembro de la Comisión, mayoritariamente se indica que fue positiva e incluso excelente. Se incide en que exige un esfuerzo considerable pero es muy enriquecedora; en la capacidad e implicación del equipo gestor; y en la importancia de dejar claro el tipo de tarea y el compromiso que requiere. También se opina que tendría mayor efecto en la comunidad si el número de participantes fuera mayor, pues daría una idea más realista del nivel del profesorado de nuestra universidad, ya que solo participan quienes necesitan acreditarse o quienes por su trayectoria se consideran excelentes y quieren demostrarlo. Otros comentarios apuntan a que si todos los profesores que pueden presentarse lo hicieran, sería imposible llevar a cabo la labor de una comisión mixta como la actual.

## 5. Resultados de la encuesta al profesorado invitado

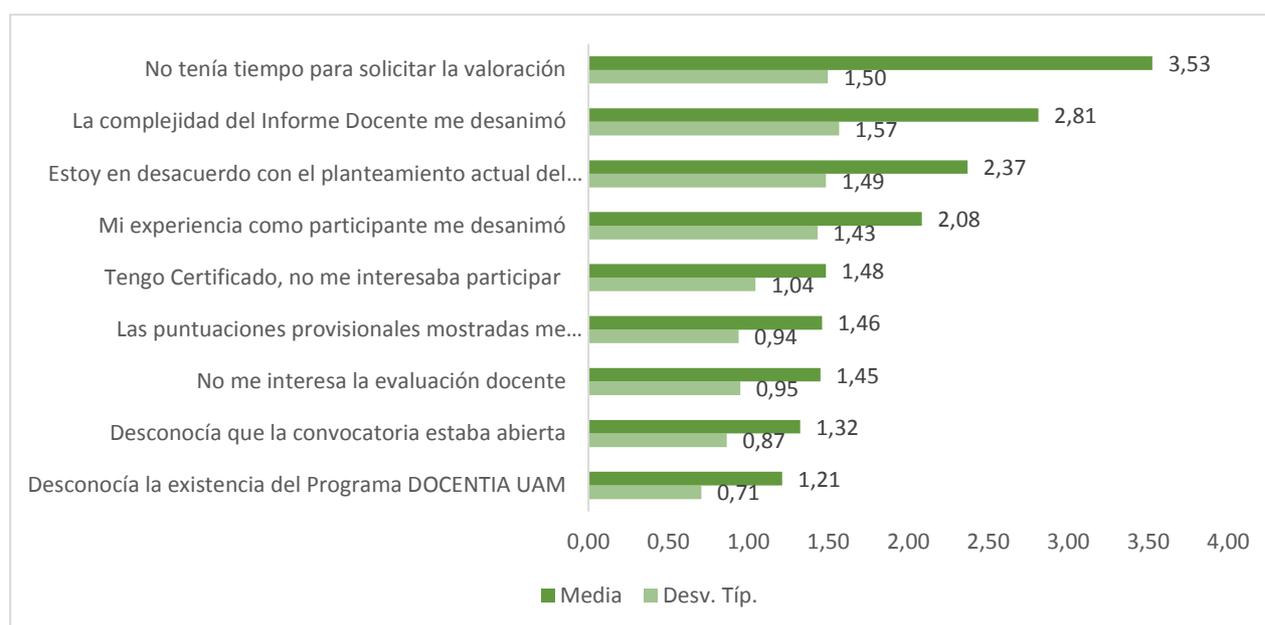
Se obtuvo respuesta del 2% del profesorado que, pese a estar invitado, no llegó a participar en la convocatoria, concretamente 213 encuestas. El modelo de encuesta que han respondido se puede encontrar en el Anexo 11. La mayor proporción corresponde a profesorado Titular, que con 65 respuestas representa el 31% del total; seguida de Contratado doctor y Catedrático (23%); Ayudante doctor (10%), y en menor medida otras categorías, según el gráfico 20.

Gráfico 20. Categoría docente del profesorado que respondió a la encuesta



Consideradas en su conjunto, 100 de las 213 personas que respondieron a la encuesta refieren tener experiencia previa como participante, lo que representa el 48% frente al 52% que indica lo contrario, situación prácticamente igual a la anterior convocatoria. Análogamente, un 47% respondió que tenía interés en la convocatoria. Por último, solo el 9% respondió que intentó completar el informe docente. El detalle de las razones indicadas, cuya incidencia es muy similar a la convocatoria precedente, puede consultarse en el gráfico a continuación.

### Gráfico 21. Factores de influencia para no participar en la convocatoria



Como complemento de la información previa, el 48% de quienes respondieron a la encuesta aportó información extra sobre sus motivos para no participar, siendo el más mencionado la falta de tiempo (32%).

Le sigue el desacuerdo con el planteamiento del Programa y los conceptos que se evalúan (27%), concretamente, más de la mitad de las respuestas se refieren a que no evalúa realmente la calidad docente y es burocrático. En menor medida, se indican razones tales como que no está bien diseñado para evaluar la calidad docente en función de cada profesor; que las evaluaciones del profesorado no son públicas ni tienen efectos reales en su trabajo y en su trayectoria docente; que su estructura formal favorece que el que la conoce tenga más posibilidades de éxito; que la evaluación carece de rigor y es subjetiva; o que no se centra en el análisis de los contenidos, metodologías y estrategias de las asignaturas impartidas sino en la acumulación méritos.

Otros aspectos señalados con cierta frecuencia fueron que se trata de un procedimiento muy complejo (9%); que la convocatoria tiene lugar en un momento desfavorable por coincidir con otras obligaciones y el hecho de que no sea permanente/convocatoria abierta; el desconocimiento de la convocatoria; o que el plazo es corto/expiró (6%, respectivamente).

Por otra parte, al centrar el análisis solo en las 100 personas que refieren experiencia previa como participante, el 64% manifestó su interés en no participar en la convocatoria, siendo las razones más influyentes para ello la falta de tiempo y el desánimo tras su participación previa. En cuanto a las 110 personas sin experiencia previa, el 57% manifestó su interés en participar en la convocatoria, pero solo el 22% intentó completar su informe docente, indicando como razones más influyentes para no hacerlo la falta de tiempo y su complejidad.

Se concluye así que la falta de tiempo es clave para no participar en la convocatoria; junto al resto de aspectos referidos, será tenido en cuenta en la revisión y adecuación del Modelo de Valoración al

planteamiento de un marco de desarrollo académico docente, según el Programa DOCENTIA (ANECA).

## Anexo 8. Modelo de encuesta al profesorado participante

# Encuesta de satisfacción y mejora para participantes 16ª convocatoria Programa DOCENTIA-UAM

Este cuestionario recoge información sobre su experiencia como participante en la 16ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM: Identificación y Valoración de las Prácticas Docentes, con el objetivo de mejorar para próximas ediciones.

\* Obligatorio

## Gestión de la convocatoria



1. Conocía en qué consistía el proceso a seguir al participar en el Programa DOCENTIA-UAM \*

1. Totalmente en desacuerdo	2	3	4	5. Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Indique el grado de influencia (siendo 1 muy bajo y 5 muy alto) de los siguientes aspectos en la motivación de su participación \*

	1 Muy bajo	2	3	4	5 Muy alto
Responsables Académicos	<input type="radio"/>				
Mejorar mi docencia	<input type="radio"/>				
Requisito en procesos de promoción y acreditación	<input type="radio"/>				
Compañeros de Departamento	<input type="radio"/>				
Los resultados académicos de mis estudiantes	<input type="radio"/>				
Las encuestas institucionales de mis estudiantes	<input type="radio"/>				

3. La página web del Programa Docentia UAM ha sido un elemento facilitador del seguimiento de la convocatoria \* 

1. Totalmente en desacuerdo	2	3	4	5. Totalmente de acuerdo
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Durante el proceso mis consultas han sido resueltas satisfactoriamente \* 

1. Totalmen  
te en  
desacuerdo

2

3

4

5.Totalment  
e de  
acuerdo

## Anexo 9. Modelo de encuesta a responsables académicos



# Valoración del Programa DOCENTIA-UAM por los Responsables Académicos



El objetivo de este cuestionario es conocer la opinión de los Responsables académicos que han colaborado en la 16ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM.

† Obligatoria

### Introducción

1. Elija el rol que desarrolló dentro del proceso de valoración. \*

- Director/a de Departamento o Centro
- Coordinador/a de Titulación o Asignatura
- Ambos

Indique para las siguientes cuestiones su grado de conformidad, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

## Dirección de departamento

Indique para las siguientes cuestiones su grado de conformidad, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

2. La dirección del Departamento o el Centro dispone de evidencias suficientes para realizar la valoración solicitada.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

A continuación se pedirá su opinión sobre una serie de aspectos referidos al proceso de evaluación y a los objetivos del Programa, por favor conteste cuál ha sido su experiencia en cada una de ellos.

## Proceso de Evaluación

Indique para las siguientes cuestiones su grado de conformidad, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

3. Conocía las acciones que debía llevar a cabo dentro de la Evaluación DOCENTIA-UAM.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. La información sobre el profesorado participante que recibí para realizar la evaluación fue suficiente.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. La coordinación con la persona co-evaluadora fue adecuada durante el proceso de valoración.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Indique qué información adicional le gustaría recibir para facilitar la evaluación del participante.

## Sobre los objetivos del Programa

Indique para las siguientes cuestiones su grado de conformidad, siendo 1 "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo".

7. El modelo de docencia que se evalúa en el Programa me parece adecuado.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Un programa de estas características puede impulsar el reconocimiento de la docencia respecto de las restantes actividades universitarias.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Este Programa puede ayudar a detectar buenas prácticas docentes a compartir con la comunidad universitaria.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

10. Indiqué en qué aspectos podría mejorar el Programa para futuras ediciones.

--

## Anexo 10. Modelo de encuesta a la Comisión Mixta de Evaluación

# Valoración 16ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM por la Comisión Mixta de Evaluación

\* Obligatoria

## SOBRE SU PARTICIPACIÓN

A continuación se presentan algunas cuestiones destinadas a recoger su percepción sobre el proceso de evaluación en el que ha participado como miembro de la Comisión Mixta de Evaluación.

1. Señale según sea su caso: \*

- Miembro con experiencia previa en la Comisión Mixta de Evaluación DOCENTIA-UAM
- Miembro sin experiencia previa en la Comisión Mixta de Evaluación DOCENTIA-UAM

2. Indique por favor cuál ha sido su rol dentro de la Comisión: \*

- Coordinador/a
- Vocal Docente
- Vocal Estudiante

## SOBRE LAS SESIÓN INFORMATIVA

Las siguientes preguntas exploran su experiencia en las sesiones celebradas durante el proceso de evaluación.

3. ¿Participó en la Sesión Informativa online del 17 de abril? \*

Sí

No

4. Señale por favor las posibles deficiencias o aspectos mejorables de la sesión: \*

Todo ha sido correcto, no he encontrado deficiencias

No se ha comprendido en qué consiste el Programa.

La información expuesta no ha sido útil

El material facilitado antes y durante la sesión no ha sido pertinente

No se ha comprendido en qué consistía el trabajo a realizar

La duración ha sido insuficiente

La metodología de la sesión no ha sido la adecuada.

Otra

5. Ha elegido "Otra" o "Metodología Inadecuada", por favor, especifique el aspecto de mejora que considera necesario para la sesión informativa. \*

6. En cuanto a la Sesión Formativa del 20 de abril, señale por favor las posibles deficiencias o aspectos mejorables: \*

- La metodología de la sesión no ha sido la adecuada
- No se ha comprendido en qué consiste el Programa
- La información expuesta no ha sido útil
- El material facilitado antes y durante la sesión no ha sido pertinente
- No se ha comprendido en qué consistía el trabajo a realizar
- La duración ha sido insuficiente
- Todo ha sido correcto, no he encontrado deficiencias
- Otra

7. Ha elegido "Otra" o "Metodología Inadecuada", por favor, especifique el aspecto de mejora que considera necesaria para la sesión formativa.

8. En función de la importancia de los siguientes temas dentro del proceso de evaluación, marque cuáles sería necesario dedicarles más tiempo en la Sesión Formativa. \*

- Ninguno de los temas necesita más tiempo, fue adecuado para todos ellos
- Descripción de Categorías de Clasificación (A, B, C y D)
- Explicación del Modelo de Valoración
- Cambios de una convocatoria a otra
- Descripción del trabajo de las subcomisiones
- Utilización del chat y la plataforma
- Características de los/las participantes
- Redacción de Informes / Planes de mejora (ejemplos)
- Otra

9. Ha elegido "Otra" o "Metodología Inadecuada", por favor, especifique qué aspecto considera necesario dedicarle más tiempo.

10. En cuanto a la Sesiones de Feedback, señale por favor las posibles deficiencias o aspectos mejorables: \*

- La metodología de la sesión no ha sido la adecuada
- La información expuesta no ha sido útil
- El material facilitado antes y durante la sesión no ha sido pertinente
- No se ha comprendido en qué consistía el trabajo a realizar
- La duración ha sido insuficiente
- Todo ha sido correcto, no he encontrado deficiencias
- Otra

11. Ha elegido "Otra" o "Metodología Inadecuada", por favor, especifique el aspecto de mejora que considera necesario para la sesión de feedback. \*

## SOBRE LA DINÁMICA DE TRABAJO

Comente su opinión sobre los diferentes aspectos relacionados con la dinámica de trabajo desarrollada.

12. Valore el grado de dificultad que han supuesto los siguientes aspectos en el proceso de valoración. \*

	Difícil	Media	Fácil
Valorar los expedientes con la información disponible en la plataforma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorar las evidencias aportadas por los/las docentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El ritmo de trabajo planteado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asignar puntuación a cada dimensión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identificar puntos fuertes de un expediente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identificar áreas de mejora de un expediente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redactar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Llegar a un consenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. ¿Qué acciones cree que podrían emprenderse para mejorar los aspectos que le han resultado más difíciles? \*

14. Señale el grado de necesidad de los siguientes aspectos en el planteamiento del trabajo a desarrollar. \*

	Innecesario	Necesario	Muy Necesario
Evaluación individual a ciegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Debate y consenso	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visado de la redacción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chat de Valoración Global	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feedback recibido por subcomisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asignar redacciones a miembros vocales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Respecto a la distribución del tiempo de trabajo en días que se programó, valore el grado de adecuación de su planteamiento. Siendo 1 Inadecuado y 5 Muy adecuado. \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

## SOBRE EL MODELO DE VALORACIÓN

16. Señale si existe algún aspecto que modificaría o eliminaría del Modelo

\*

	Modificar fuentes	Modificar rúbrica de cálculo	Eliminar	Cambio de dimensión	Sin cambios
11a. Dedicación a la docencia oficial y tutela académica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicadores de Responsables Académicos (11b, 21a, 21b pdif, 22b, 32a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Indicadores de encuestas (21b, 21c, 22a, 22c, 24b)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23a. Métodos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23a/b. Análisis sobre la docencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Por favor especifique con mayor detalle los aspectos que ha señalado para modificar y/o eliminar. Si no ha señalado ninguno, señale "ninguno" y continúe.

31a. Actividades de formación e innovación para la docencia realizadas por el profesor/a	<input type="radio"/>				
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

18. ¿Existe algún otro aspecto de la docencia que considere que debe incluirse dentro del proceso de valoración y que no haya mencionado antes? Por favor descríbalos a continuación.

19. ¿Cuál es su opinión respecto al modelo de docente que traslada el Programa? \*

20. ¿Hay algún otro aspecto que quiera señalar sobre el Modelo de Valoración?

estudiantes

Pregunta sobre el análisis de la docencia

Pregunta sobre Materiales didácticos

## SOBRE LA PLATAFORMA

21. Señale la satisfacción respecto al uso con los siguientes aspectos de la plataforma. \*

	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho
Chat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cajas de redacción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cajas de puntuación de la Comisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Disposición de la información (tablas dentro de cada dimensión)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ayuda y Documentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seguimiento del chat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estado de la propia valoración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Señale los aspectos de mejora que considere que deben ser implementados

## SOBRE EL EQUIPO GESTOR Y VALORACIÓN GENERAL

23. Valore la atención y el seguimiento recibidos por parte de la Unidad de Calidad de los Estudios. Siendo 1 Muy insatisfecho y 5 Muy satisfecho. \*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

24. ¿Qué aspectos considera que podrían mejorarse?

25. ¿Cuál es su valoración general como miembro de la Comisión Mixta de Evaluación del Programa DOCENTIA-UAM? \*

## Anexo 11. Modelo de encuesta a profesorado invitado no participante

# Encuesta para no participantes en el Programa DOCENTIA-UAM.

El objetivo de este cuestionario es analizar los principales motivos por los que ha decidido no participar en la 16ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM.

\* Obligatorio

1. Señale la categoría docente a la que pertenece \* 

- Catedrático
- Titular
- Contratado Doctor
- Colaborador
- Asociado / Vinculado Ciencias de la Salud
- Ramón y Cajal / Juan de la Cierva / Fco. Tomás y Valiente / Captación talento CM
- Ayudante Doctor
- Predoctoral (Ayudante, FPU, FPI)
- Otra

2. Si en la pregunta anterior usted respondió "Otra", por favor especifíquelo a continuación. 

rms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=7wJm\_liOHU-iBuFKO8Ga8jEF1ErPVRtCrl4wd... 1/4

13:27

Encuesta para no participantes en el Programa DOCENTIA-UAM. (Vista previa)

Escriba su respuesta

3. ¿Ha participado alguna vez en el Programa DOCENTIA UAM? \* 

Sí

No

4. ¿Tenía interés en participar en la actual convocatoria? \* 

Sí

No

5. ¿Activó su cuenta en la actual convocatoria?

\* 

Sí

No

6. ¿Intentó completar su Informe docente? \* 

Sí

No

7. Valore en la siguiente escala el grado de influencia que ha tenido cada uno de estos factores en su "no participación". 

	1 Nada influyente	2	3	4	5 Muy influyente
Tengo Certificado, no me interesaba participar	<input type="radio"/>				
Desconocía que la convocatoria estaba abierta	<input type="radio"/>				
Estoy en desacuerdo con el planteamiento o actual del Programa	<input type="radio"/>				
No tenía tiempo para solicitar la valoración	<input type="radio"/>				
Mi experiencia como participante me desanimó	<input type="radio"/>				
No me interesa la evaluación docente	<input type="radio"/>				
Desconocía la existencia del Programa DOCENTIA UAM	<input type="radio"/>				
La complejidad del Informe	<input type="radio"/>				

Docente me  
desanimó

Las  
puntuaciones  
provisionales  
mostradas  
me  
desanimaron

Otros

8. Si en la pregunta anterior usted respondió "Otros", por favor coméntelo a continuación.



Escriba su respuesta

9. Si lo desea, a continuación puede añadir más información sobre sus motivos para no participar en la 16ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UAM:



Escriba su respuesta