

## PROGRAMA DOCENTIA

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN  
DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE  
LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ DE ELCHE

Convocatoria  
2022-2023

**INFORME DEFINITIVO**

### PANEL DE EVALUACIÓN:

---

**Presidente/a:** Ana Fernández Sainz, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

**Vocales:** Javier Paricio Royo, Universidad de Zaragoza.  
Miguel Santamaría Lancho, Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
Paula Carolina Lozano Duarte, Universidad Pública de Navarra.

**Secretario/a:** Elvira Juárez Casalengua, ANECA.

**Fecha de aprobación:** 24 de julio de 2024.



Fdo. Presidenta del Panel de Evaluación

## Introducción

La Universidad Miguel Hernández (en adelante UMH) tiene verificado un modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado desde 2013. Desde el curso académico 2013-2014 ha realizado convocatorias anuales de evaluación y ha presentado a ANECA una solicitud para la evaluación del seguimiento del proceso y de los resultados de dichas convocatorias. En este segundo informe de seguimiento se valora la convocatoria correspondiente al curso 2022/2023.

Hasta el momento, la universidad ha remitido un informe de seguimiento para la implantación del programa DOCENTIA-UMH, correspondiente al periodo 2014-2020. Para atender al segundo seguimiento previo a la certificación del programa DOCENTIA-UMH, ANECA ha nombrado un panel de evaluación, que se indica al inicio de este documento que, una vez revisada la información aportada por la Universidad, elabora este informe.

Según ha sido anunciado, la versión del programa DOCENTIA de mayo de 2021 va a ser sometida a revisión en los próximos meses por parte de ANECA. Asimismo, las instrucciones remitidas por ANECA a los evaluadores en 2022 y, en especial, la carta de la directora de ANECA de octubre de 2023 han suprimido expresamente el requisito de presentación de un Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD), que era una de las condiciones requeridas para la verificación y certificación de los modelos presentados por las universidades. En resumen, el protocolo de evaluación de mayo de 2021 sigue plenamente vigente, si bien queda de hecho en una situación de transitoriedad que el panel no puede dejar de tener en cuenta en su evaluación.

En este contexto, atendiendo a que es en todo caso la Comisión de Evaluación DOCENTIA el órgano colegiado de ANECA encargado de tomar las decisiones sobre la fase de implantación del programa en que se encuentre el modelo de la institución evaluada, el panel de evaluación tomará en consideración el protocolo actualmente vigente de mayo de 2021 con la finalidad de aportar recomendaciones y valoraciones sobre el grado en que la universidad cumple con los requisitos allí considerados, sin emitir ninguna propuesta sobre el paso o no de la institución a la siguiente fase del proceso. En particular, se valorarán con esta finalidad algunos de los aspectos de este protocolo, como son la exigencia de una evaluación centrada en la calidad de la actuación docente (no sobre la cantidad de dedicación a tareas relacionadas con la docencia o el cumplimiento de obligaciones docentes) o la propuesta de un modelo de excelencia docente.

Así, el panel de evaluación ha tomado en consideración el protocolo actualmente vigente de mayo de 2021 con la finalidad de aportar recomendaciones y valoraciones sobre el grado en que la universidad cumple con los requisitos allí considerados y sugerir mejoras.

El panel de evaluación reconoce y valora muy positivamente el esfuerzo realizado por la Universidad Miguel Hernández para realizar la evaluación de la actividad docente de su profesorado bajo los estándares establecidos en el programa DOCENTIA.

Tras la emisión del Informe provisional la UMH ha presentado un escrito de alegaciones sobre las mejoras y recomendaciones incorporadas en dicho informe provisional. Analizadas dichas alegaciones, el panel emite este Informe Definitivo.

## Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

El *Informe de evaluación del seguimiento* emitido por ANECA el 28 de octubre de 2021 recogía un grupo de mejoras y recomendaciones que debía acometer la UMH, informando de ellas en el siguiente informe de seguimiento. De dicho informe de seguimiento (*SEGUNDO INFORME DE IMPLANTACIÓN; PROGRAMA DOCENTIA\_UMH; Edición 2022-2023*) se desprende que varias de ellas han sido atendidas y del análisis de cada una de las mejoras y recomendaciones restantes:

**Mejora necesaria 1.** *El informe de implantación del modelo DOCENTIA-UMH debe estar elaborado de tal modo que permita obtener una representación detallada y precisa de los procesos, los resultados y las consecuencias del modelo.*

El informe de seguimiento se ajusta a la estructura contenida en la última versión del Manual de Docencia (mayo de 2021). No obstante, la información contenida en el Informe de seguimiento es imprecisa y adolece

de cifras. Por ejemplo, en el apartado 4.2 dedicado a analizar la satisfacción de los agentes implicados, no se concreta a qué colectivos se ha pasado el cuestionario, cuál ha sido el nivel de participación de cada colectivo y cuáles han sido las puntuaciones asignadas a las "4 o 5" preguntas del cuestionario. Es cierto, que se facilitan los datos en el anexo E, pero sería conveniente incluir los datos básicos en el propio informe y analizarlos con mayor detalle. Las conclusiones (puntos fuertes y mejoras) deberían figurar en el informe de seguimiento. Se mantiene.

En el escrito de alegaciones presentado por la Universidad el 5 de julio de 2024, la universidad considera que la información proporcionada es suficiente. Sin embargo, el panel insiste en que la información proporcionada en el apartado 4.2 del informe carece de cifras, si bien es cierto que las cifras se incluyen en el Anexo E. En este sentido, el panel entiende que al menos las cifras más relevantes y sobre todo el análisis y conclusiones derivadas de las mismas deberían figurar en el Informe, para facilitar así la evaluación de este. Asimismo, para facilitar la consulta de la información se sugiere incluir un índice de la documentación incorporada en el anexo.

Esta mejora pasa a recomendación.

**Mejora necesaria 2.** *La web del modelo DOCENTIA-UMH debe recoger el modelo, los hitos de la convocatoria (plazos), el proceso, los resultados y las consecuencias de la evaluación. En las alegaciones presentadas por la UMH aparece un compromiso firme de la universidad con una web que recoja esta información.*

En cuanto a la transparencia, los cambios introducidos en la web del programa DOCENTIA no satisfacen los requisitos establecidos por ANECA tal y como se establece en la versión del Manual DOCENTIA de mayo de 2021, donde se detalla la documentación que ha de incorporarse a la página web vinculada al programa. Se mantiene.

A la vista del escrito de alegaciones, el panel valora muy positivamente el compromiso de la universidad con la mejora de la página web del programa. En este sentido sería aconsejable que los resultados de las diferentes convocatorias apareciesen en un primer nivel y no como un subapartado dentro de otro subapartado.

**Mejora necesaria 3.** *El modelo UMH debe contar con una capacidad de discriminación entre los diferentes niveles de calidad del profesorado. Para poder determinar esta capacidad discriminativa del modelo, la universidad debe aportar tablas que recojan el porcentaje de profesorado situado en cada uno de esos niveles y no limitarse a diferenciar entre los profesores y profesoras que completan la evaluación y los que no, así como acompañarlas de alguna reflexión sobre estos resultados.*

De los resultados que arroja la aplicación de los criterios e indicadores del modelo, en el presente informe de seguimiento se observa que el 84,4% del profesorado alcanza la categoría de excelente. Las posibles razones se analizarán más adelante en este informe.

Se mantiene la mejora como necesaria, aunque se modifica su redacción en los siguientes términos: La UMH debe analizar los motivos de la escasa capacidad de discriminación del modelo e introducir los cambios necesarios para incrementarla.

A la vista del escrito de alegaciones presentado por la Universidad, el panel valora muy positivamente las acciones descritas para analizar y mejorar la capacidad de discriminación del modelo, que se espera se reflejen en los resultados de los futuros Informes de seguimientos.

**Mejora necesaria 4.** *La evaluación de la actividad docente debe culminar con una toma de decisiones derivada de los resultados y vinculada a la mejora. Estas decisiones deben ser difundidas de modo que pueda conocerse cuál es el impacto real del programa. En las alegaciones presentadas por la UMH aparece un compromiso firme de la universidad de ampliar la información vinculada a la toma de decisiones basada en los resultados.*

El apartado de consecuencias no debería limitarse a copiar las consecuencias contenidas en el modelo, sino a las medidas concretas adoptadas a raíz de los resultados de la evaluación en cada convocatoria. Se

mantiene. Tras el análisis de las alegaciones presentadas por la UMH, el panel se reitera en esto último y valora positivamente el compromiso de mejorar la difusión de estas entre la comunidad universitaria.

**Mejora necesaria 5.** *La valoración de la satisfacción con el programa debe extenderse, además de al profesorado, al estudiantado, a las personas responsables académicas y a quienes evalúan. En las alegaciones presentadas por la UMH aparece un compromiso firme de la universidad de diseñar el procedimiento para valorar la satisfacción de todos los agentes implicados.*

Se ha llevado a cabo. Si bien en el apartado 4.2 no se indica que colectivos fueron encuestados, la información sí aparece en el anexo E.

En el escrito de alegaciones, la universidad incorpora la información contenida en el Anexo E, con la que se puede comprobar que la universidad ha incorporado a los diferentes agentes implicados en el análisis de la satisfacción con el programa.

## Recomendaciones

**Recomendación 1.** *Se recomienda adoptar medidas que permitan la participación del profesorado asociado en las convocatorias.*

Por el momento, y a la vista del Informe de seguimiento, la participación del colectivo de profesores asociados sigue siendo baja. Por ello, será necesario observar la tendencia futura para valorar la eficacia de la medida adoptada.

Se mantiene cambiando la redacción: Se recomienda seguir con la adopción de medidas que incrementen la participación del profesorado asociado en las convocatorias. Sin embargo, a la vista del escrito de alegaciones, el panel valora muy positivamente que la Universidad esté llevando a cabo acciones para atender esta recomendación.

**Recomendación 2.** *Se recomienda confeccionar un autoinforme, mediante el uso de rúbricas o formularios, que favorezca la participación del profesorado, ya que no es posible, de acuerdo con el programa DOCENTIA, suprimir una fuente de información, posibilidad que se baraja en el informe de implantación.*

Se ha llevado a cabo.

**Recomendación 3.** *Se recomienda emprender acciones de mejora que permitan aumentar el porcentaje de asignaturas con encuestas válidas.*

El panel valora muy positivamente el incremento del número de asignaturas en las que la encuesta es respondida al menos por un 15% de los/las estudiantes matriculados. Este es el porcentaje establecido por la universidad para considerar representativos los resultados de la encuesta. El panel considera que el encabezamiento de las columnas de la tabla 1 puede inducir a error y sugiere modificarlo. En concreto, la cuarta columna que se encabeza con el rótulo “Estudiantes %” debería ser “% asig. encuestas válidas”.

Dado que el porcentaje de respuesta para considerar válida una encuesta no es demasiado ambicioso, debería lograrse que el porcentaje de asignaturas con encuestas válidas se amplíe. Asimismo, la UMH debería considerar implantar algún mecanismo alternativo que permita contar con la valoración de los estudiantes.

Se mantiene.

Tras la lectura de las alegaciones, el panel valora positivamente que el Vicerrectorado de Estudiantes se implique en la búsqueda de medidas que mejoren la tasa de respuesta de los estudiantes a las encuestas de calidad.

**Recomendación 4.** *Se recomienda realizar un análisis de las reclamaciones y establecer mejoras que permitan abordar las cuestiones que las originan.*

La mayor parte de las reclamaciones están relacionadas con los procedimientos de gestión de la convocatoria y con la recopilación de la información utilizada para la evaluación a través de los indicadores de evaluación docente (IED). Las reclamaciones sobre la evaluación realizada son escasas.

Atendida.

## Valoración global de la implantación del modelo de la universidad y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

La implantación del programa DOCENTIA-UMH y el Informe Anual de Resultados del curso 2022/2023 han coincidido con la aprobación de la actualización del programa DOCENTIA (27 de mayo de 2021) que establece que los modelos propuestos por las universidades deben recoger necesariamente una serie de elementos (Tabla 1, p. 20). Por ello, es comprensible que el Informe de la universidad no recoja de una forma exhaustiva la alineación del programa DOCENTIA-UMH con el desarrollo profesional docente de su profesorado.

A continuación, el panel quiere trasladar a la Universidad una serie de consideraciones relacionadas con los diferentes elementos de los Ejes del MDPD, que permitan mejorar la alineación de su Modelo Docentia-UMH con las directrices actualizadas del programa de mayo de 2021:

### Apartados 1 y 2. Marco de desarrollo profesional docente.

La circular remitida por la dirección de ANECA a este panel y a todas las universidades, con fecha 20 de octubre, de 2023 suspende hasta una futura revisión del programa Docentia, la exigencia de incorporar un Marco de Desarrollo Profesional Docente como referencia central del modelo de evaluación del programa DOCENTIA.

La suspensión del requisito de la definición de un MDPD afecta de algún modo también al requisito de un “modelo de excelencia docente”, en la medida que ambos están estrechamente vinculados. En cualquier caso, se observa que, aunque no existe un modelo de excelencia plenamente determinado, sí se han definido muy adecuadamente una serie de estándares de buena docencia, lo cual constituye un paso importante y necesario que clarifica sustancialmente el modelo de evaluación. Por otro lado, la propuesta de MDPD señala tres niveles de desarrollo profesional docente bien definidos. Sería necesario dejar más clara la relación entre estos tres niveles y los estándares que conforman el modelo de evaluación, de manera que resulte transparente qué se evaluará en cada uno de esos tres niveles.

### Apartado 3. Finalidades y consecuencias.

En cuanto a las finalidades del programa, se observa que todas ellas están centradas en la evaluación del desempeño docente y no se menciona de forma explícita el objetivo de evaluar y mejorar la docencia, siendo este el principal objetivo del programa:

*El Programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la calidad de la docencia y, de esta forma, contribuir a la mejora de los resultados de aprendizaje del estudiantado (p. 14).*

### Apartados 4 y 5. Ámbito de aplicación y voluntariedad/obligatoriedad.

El programa Docentia-UMH afecta a todo el profesorado de la UMH y es voluntario. Este carácter voluntario del programa está alineado con las finalidades y objetivos del programa, que se centran en la evaluación del desempeño del profesorado. El carácter voluntario de la evaluación tiene como consecuencia que la evaluación del desempeño se limita al profesorado que voluntariamente decide someterse a evaluación.

No obstante, desde el curso 2021/2022 la evaluación del IED y la percepción de satisfacción del estudiantado se lleva a cabo con carácter general, con el fin de tener una visión global de la calidad docente.

#### **Apartado 6. Periodicidad de la evaluación.**

Cada 4 años.

#### **Apartado 7. Difusión del proceso.**

El proceso de difusión utiliza diferentes medios de comunicación (web del programa, correos, materiales informativos, etc.) por lo que se considera adecuado y es valorado muy positivamente por los agentes implicados.

#### **Apartados 8 y 9. Dimensiones y criterios.**

El programa DOCENTIA\_UMH articula el modelo de evaluación en tres dimensiones (“Planificación de la docencia”, “Desarrollo de la docencia” y “Resultados de aprendizaje”) cumpliendo así con lo requerido en el manual del Programa DOCENTIA (2021).

Todo el modelo se articula en 9 estándares cuyos enunciados hacen referencia a algunos aspectos relacionados potencialmente con la *calidad* de la docencia (“Coordinación, evaluación y cumplimiento”, “Organización y claridad docente”, “Interacción profesorado-estudiantado”, “Reflexión y mejora docente”, “Mejora docente”, “Internacionalización”), con la calidad de los resultados obtenidos (“Resultados de formación”) o con el liderazgo docente (“Liderazgo y responsabilidad docente” “Organización y gestión docente”). Al margen de algunos solapamientos, la orientación de estos estándares resulta muy adecuada, en la medida que dibuja un perfil bastante claro de lo que significa *buena* docencia en esta universidad. Sin embargo, los indicadores que definen estos estándares (pp. 20 y 21 del Manual Doctencia\_UMH) resultan poco coherentes con esos enunciados de los estándares y, en términos generales, dibujan un modelo diferente del que pudiera inferirse del enunciado inicial de los estándares.

Por ejemplo, el estándar “Organización y claridad docente” que pretende evaluar “la transmisión clara de información por parte del profesorado y la utilización de recursos y materiales adecuados que faciliten al estudiantado la comprensión y seguimiento de la materia” (una definición clara y apropiada del estándar), se define con seis indicadores que no están alineados con la definición del estándar:

E.2.1 Asignaturas con material docente en la web: evalúa que las asignaturas tengan materiales en la web, según el anexo 1, dividiendo el número de asignaturas con materiales por el número de asignaturas totales.

E2.2. Los horarios de las tutorías se encuentran actualizados en la web.

E2.3. Referencias bibliográficas actualizadas y redireccionadas a bibliotecas.

E2.4. Publicaciones docentes grado y posgrado con ISBN: valora número de publicaciones, según anexo 1

E2.5. El profesorado proporciona información relevante y clara sobre la asignatura (objetivos, programa de la asignatura, metodología, bibliografía, criterios de la evaluación): no se especifica cómo se evalúa, aunque hay una pregunta en la encuesta de estudiantes en este sentido.

E2.6. El profesorado domina la materia que imparte.

Como puede verse, la definición efectiva que los indicadores hacen del estándar no sólo resulta poco relacionada con el enunciado inicial y su definición, sino que dibuja un estándar de naturaleza cuantitativa (cantidad de tiempo y esfuerzo invertido en la docencia) o de mero cumplimiento de las obligaciones docentes, alejándolo así de esa orientación cualitativa (calidad de la experiencia educativa que se ofrece a los estudiantes) que pudiera sugerir el enunciado o la definición inicial. Aunque la definición inicial de los estándares configura un modelo educativo que combina de forma bastante equilibrada aspectos cualitativos y cuantitativos de la docencia, deben buscarse indicadores que realmente respondan de manera válida a esos estándares.

Por otro lado, debe aclararse el procedimiento de cálculo de la valoración de los diferentes indicadores y estándares dado que en ningún punto del Manual se explica cómo se elaboran esas puntuaciones. La tabla 1 (p. 22) especifica qué fuentes se van a utilizar para la valoración de cada estándar, pero a partir de ahí en ningún lugar se detalla cómo se van a agregar las valoraciones procedentes de las distintas fuentes e incluso en algunos casos no queda claro cómo se va a proceder en la evaluación de cada fuente. De hecho, del análisis del mecanismo de asignación de puntuaciones a través de los anexos, se observan posibles incoherencias (no confirmadas, en la medida que no se ofrece una tabla o información clara sobre el baremo). Por ejemplo y siguiendo con el estándar de “Organización y claridad docente”, se dice que se va a evaluar a partir de tres fuentes (“Indicadores de Evaluación Docente”, “responsables académicos” y “Encuestas del estudiantado”) y el anexo 1 aclara cómo se van a calcular algunos de esos indicadores a

partir de los “Indicadores de Evaluación Docente”. Pero, cuando se revisa lo previsto en las tablas del anexo 1, lo que se observa es que en la suma total de la dimensión “Planificación de la docencia” (30 puntos) han desaparecido los indicadores E2.5 y E2.6 y que todos los puntos provienen de los “Indicadores de Evaluación Docente”, habiendo desaparecido también los puntos procedentes de las encuestas de estudiantes y de los responsables académicos. El anexo 2 describe la encuesta de estudiantes y se ve que hay algunas preguntas que pudieran responder a este estándar, pero no se dice nada de cuáles son ni de cómo esas puntuaciones son tenidas en cuenta en la valoración del estándar.

#### **Apartado 10. Fuentes de información.**

Se observa una diferencia entre las puntuaciones que provienen de las distintas fuentes. Así, en la página 22 del manual, se indica que la puntuación total sería 250 puntos, mientras que en la página web del programa se indica 200 puntos máximo. La diferencia que se observa probablemente se deba a dos divergencias: (i) en la página 22 del manual se asignan 35 puntos al autoinforme (información que se confirma en el anexo III), y estos puntos del autoinforme no aparecen en la página web de la universidad. (ii) de nuevo, en la página 22 del manual se asignan 50 puntos al Consejo de Evaluación Docente, mientras en la página web y en los anexos se le asignan 35.

El programa DOCENTIA de la UMH prevé 5 fuentes de información, según se indica en la tabla 1 (pp. 22 y ss. del Manual): “Indicadores de Evaluación Docente” (“profesorado” en la tabla), “Encuestas del estudiantado”, “Autoinforme” del profesorado, “Informes de responsables académicos” y el “Consejo de Evaluación Docente”. Sorprende la introducción del Consejo de Evaluación Docente en la tabla de fuentes, dado que este órgano no parece ser una fuente, sino la instancia que realiza la evaluación propiamente dicha, tal y como señala el propio Manual: “La valoración de la actividad docente del profesorado de la UMH, referida a los 4 cursos académicos anteriores al de la evaluación, la realizarán los CED mediante la evaluación de las siguientes fuentes” (p. 22).

Por otro lado, y siguiendo con la falta de claridad del baremo analizada en el apartado anterior, no se especifica cómo las distintas fuentes se relacionan con la valoración de los estándares e indicadores. Aunque en la página 22 del Manual se señala cuantos puntos aporta cada fuente al baremo (“Indicadores de Evaluación Docente”, 100 puntos; “Encuestas del estudiantado”, 50 puntos; “Autoinforme”, 35 puntos; “responsables académicos”, 15 puntos; y Consejo de Evaluación Docente, 50 puntos), no se aclara en ninguna parte cómo esos puntos se distribuyen en los diferentes estándares del baremo, ni de qué modo. La tabla 1 asigna diferentes fuentes a cada estándar, pero esto no sólo es completamente insuficiente para ver cómo se elabora la puntuación de cada estándar, sino que se observan notables incoherencias entre lo previsto en esa tabla y lo que después se señala en los anexos, tal y como se ha explicado en el apartado anterior.

Además, analizando las fuentes, observamos lo siguiente:

1. *Encuestas del estudiantado.* El anexo 2 nos presenta una encuesta de 10 preguntas que valora en su mayoría aspectos cualitativos de la docencia, bien alineados con los diferentes estándares del modelo. Sin embargo, sorprende la asignación de las preguntas a las dimensiones que se realiza en la tabla de este anexo 2 porque, por ejemplo, una pregunta como “El profesor explica de forma clara y organizada”, claramente alineada con el estándar “Organización y claridad docente”, se sitúa en la dimensión de “Desarrollo”. Esto resulta incoherente porque el estándar “Organización y claridad docente” se encuentra en la dimensión de “Planificación” (tabla 1), lo que nos lleva a interpretar que esta pregunta no contribuye a valorar dicho estándar. Otras preguntas plantean dudas similares. En cualquier caso, como no se aporta información de cómo las distintas preguntas se asocian a los estándares e indicadores, resulta imposible valorar su adecuación con precisión.

La encuesta suma un máximo de 50 puntos, según el anexo II y lo explicado en la página 22 del Manual. Esto representaría un 25%, de los 200 puntos totales máximos del modelo, lo que incumpliría la prescripción del Manual del Programa DOCENTIA que requiere que “el peso de las encuestas del estudiantado debe suponer, al menos, el 30% del valor total de las puntuaciones recogidas en el conjunto de los baremos” (ANECA, 2021, p. 50, anexo I).

2. *Autoinforme del profesorado.* El anexo 3 detalla de manera precisa y adecuada el procedimiento de este autoinforme, en el que el propio profesorado evaluado se autoevalúa en las tres dimensiones previstas, hasta un máximo de 35 puntos. La mayoría de los aspectos evaluados son cuestiones objetivables relacionadas con la cantidad de actividades docentes realizadas (por ejemplo, responsabilidades o cargos docentes, un punto por actividad y año), pero otros conllevan valoraciones con un alto nivel de subjetividad (por ejemplo, “Valorar si la tasa de éxito de sus asignaturas es adecuada” o “Justificación de la satisfacción del estudiantado con la labor del profesorado”). Resulta incoherente este procedimiento de autoinforme con los estándares que conforman el modelo, en la medida que esos estándares plantean una dimensión claramente cualitativa de la evaluación docente, mientras que el autoinforme, la fuente por excelencia para

una evaluación cualitativa de la docencia, se dedica en su gran mayoría a un recuento de actividades docentes realizadas. Por otro lado, resulta poco fiable que sea el propio profesorado evaluado quien aporte el 17,5% de la evaluación (si se considera un máximo total de 200 puntos), aun cuando lo haga a partir de datos cuantitativos. El autoinforme debería ser una “fuente” para la evaluación, no una parte del proceso de evaluación.

3. *Responsables académicos.* El anexo IV detalla el procedimiento de evaluación de los responsables académicos. Se trata de un buen procedimiento, diseñado de manera precisa y válida, en la medida que los responsables académicos evalúan aspectos que sí están capacitados para evaluar por las fuentes de las que disponen (adecuación de la planificación, incidencias, reconocimientos, tasas, etc.)

4. *Indicadores de evaluación docente.* Se trata de los datos docentes que están registrados en los servicios centrales de la universidad y/o elaborados por profesorado (número de asignaturas, presencia de guías, publicación de horarios de tutoría, etc.). Están descritos con precisión en el anexo I.

5. *Informe del Consejo de Evaluación Docente (CED).* Este informe aporta 50 de los 200 puntos totales, según lo indicado en la página 22 del Manual y 35 puntos según lo indicado en su anexo V. Esta discrepancia debe corregirse. El CED, toma la información de las otras 4 fuentes y realiza su propia valoración. Lo que resulta sorprendente es que el protocolo descrito en el anexo V dibuja una evaluación de naturaleza cuantitativa casi idéntica a la que se obtiene a partir de los “Indicadores” o las que aplica el profesorado en su autoinforme. Esta naturaleza redundante del *Informe* puede verse en el siguiente ejemplo:

a) el primero de los aspectos que evalúa el CED en este *Informe* es “Valorar si se ha tenido alguna responsabilidad académica como responsable de asignatura, coordinador/a de curso académico, responsable de clases prácticas, vicedecano/a de una titulación, etc. (1 punto por actividad y año, máximo 4 puntos).”

b) El primero de los aspectos de que se auto-evalúa el profesorado en su auto-informe es “Valorar si se ha tenido alguna responsabilidad académica de Grado como responsable de asignatura, coordinador/a de curso académico, responsable de clases prácticas, vicedecano/a de una titulación, etc. (1 punto por actividad y año, máximo 4 puntos).”

Sería necesario revisar la doble evaluación de las responsabilidades docentes, que se evalúan dos veces del mismo modo por dos instancias distintas. Casi la totalidad de los aspectos que evalúa el CED han sido ya previamente evaluados en otros procedimientos por otras instancias, sin que la evaluación por parte de este órgano aporte nada diferencial, lo que cuestiona seriamente la pertinencia de esta *fuentes* de información.

### **Apartado 11. Comités de evaluación.**

Las evaluaciones son llevadas a cabo por los Consejos de Evaluación Docente (CED). La UMH cuenta con 3 CED, cada uno de ellos está formado por 7 personas (y sus respectivos suplentes), de los cuales uno es un/una estudiante.

Los PDI son designados por el Rector y la representación del estudiantado se elige por las personas que ejercen la delegación de estudiantes. El Manual debería recoger las normas de funcionamiento y protocolos de actuación de forma más explícita.

### **Apartado 12. Procedimiento y desarrollo.**

A la vista de la información contenida en el informe de seguimiento, sobre el desarrollo de la convocatoria y la valoración de los agentes implicados, el programa parece ser sostenible.

El procedimiento para resolver las alegaciones es adecuado y estas se centran principalmente en la reclamación sobre los datos recopilados por la universidad sobre la actividad de sus docentes, es decir, se centran en aspectos relacionados con la gestión de la recogida de información.

En cuanto a la transparencia, los cambios introducidos en la web del programa DOCENTIA\_UMH no satisfacen los requisitos establecidos por la versión de 2021 del Manual de DOCENTIA de ANECA. En su versión actual la página no incluye, por ejemplo, la composición de las comisiones; los protocolos de evaluación; las convocatorias; los modelos de encuestas ni los informes de resultados de las diferentes convocatorias desagregados al menos por títulos, centros y departamentos.

### **Apartado 13. Resultados.**

Para poder valorar correctamente cómo se calculan las puntuaciones obtenidas por los docentes que voluntariamente se someten a evaluación sería necesario que se detalle como calculan los CED los 35 o los

50 puntos que otorgan. Asimismo, en el desglose de los datos obtenidos por cada una de las fuentes debería incluirse la otorgada por los CED, indicándose también la puntuación media y la desviación estándar.

En cuanto a los resultados, los datos de la distribución por categorías del profesorado de la UMH que participaron durante la convocatoria 2022/2023 en el programa DOCENTIA-UMH muestran claramente la escasa capacidad de discriminación del modelo, ya que el 84,4% del profesorado obtuvo la categoría de excelente. En el caso de Ciencias de la Salud el 90% alcanza esta categoría. Si bien es cierto que el carácter voluntario del modelo puede introducir un sesgo haciendo que la mayor parte de las valoraciones sean elevadas, la capacidad de discriminación del modelo debe ser objeto de análisis, estudiando los resultados obtenidos en cada una de las fuentes de información.

En síntesis, el actual modelo plantea dos problemas de cara a conocer la calidad de la docencia en la universidad:

1. Que existe un grupo importante de profesorado que no participa en el programa y cuya docencia no es evaluada.
2. Que el modelo carece de capacidad para promover la mejora continua del profesorado, ya que si el 84% son excelentes no existen incentivos para que se inicien procesos de mejora continua.

Una posible razón de la baja capacidad de discriminación del modelo puede hallarse en que la mayor parte de los indicadores utilizados tienen que ver con la dedicación y el cumplimiento de obligaciones docentes.

Por otro lado, la puntuación necesaria para alcanzar la categoría de excelente (más de 140 puntos) está por debajo de las puntuaciones medias obtenidas por el profesorado sometido a evaluación (165, 165, 155) lo cual explica que un elevado porcentaje alcancen la categoría de excelente.

Para mejorar la capacidad de discriminación del baremo se sugiere hacer un análisis más pormenorizado de la puntuación media y desviación estándar por cada uno de puntos del baremo, para ver su capacidad de discriminación. Otra posibilidad sería hacer simulaciones para comprobar como los criterios de puntuación de las diferentes categorías podrían mejorar la capacidad de discriminación del modelo.

#### **Apartado 14. Difusión de resultados.**

En cuanto a la difusión de los resultados de la evaluación docente, y más concretamente a la transparencia institucional [apartado 14.1 y 14.2], la información de carácter general del programa, incluyendo la convocatoria, plazos de solicitud, periodo de reclamaciones, composición de todos los órganos de evaluación, calendario de actuación y el informe anual de resultados, se difunde insertándola en la página web del programa DOCENTIA\_UMH (<https://programaDOCENTIA.umh.es/>).

En cuanto a los resultados de la evaluación docente [apartado 14.3], la información contenida en el expediente de cada profesor evaluado tendrá carácter confidencial. El profesorado podrá acceder, desde su acceso personalizado entrando en la aplicación del programa, a toda la documentación necesaria para su evaluación (resumen de puntos de los IED, resultado de las encuestas del estudiantado) y también accederá al informe confidencial de resultados.

Finalizado el proceso de evaluación, los CED remiten al Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado los Informes Finales de los resultados de la convocatoria, los cuales serán publicados, en su integridad, en la página web del programa. Asimismo, el Servicio de PDI, a la vista de los Informes finales elaborados por los CED, se encargará de confeccionar la información estadística (general y agrupada por Titulaciones, Centros y Departamentos) resultante del DOCENTIA\_UMH, que también será publicada en la página web. Si bien esto es lo que se establece en el Manual, en la versión actual de la página no figura el mencionado desglose, que se limita a presentar los resultados por categorías académicas docentes.

#### **Apartados 15 y 16. Toma de decisiones y seguimiento de las acciones.**

En el apartado 4.2 del Segundo Informe de Seguimiento, se recogen la Toma de decisiones derivadas de la evaluación docente. De esta manera, acorde a la evaluación, se toman las siguientes medidas:

Valoración satisfactoria o superiores:

1. Reconocimiento de la actividad docente de calidad y emisión de certificados que acrediten la capacidad docente del profesorado, permitiéndoles acceder a los procesos de acreditación para plazas de categoría superior a la que ocupan en el momento de la evaluación.
2. Se podrá utilizar la evaluación positiva como criterio para obtener un quinquenio docente.
3. La obtención de la calificación de excelente podrá dar lugar a la posibilidad de obtener el premio al talento docente.
4. El departamento podrá considerar dicha valoración en su organización docente para el año siguiente.
5. Concesión de complementos retributivos individuales (complemento específico por méritos docentes) o incentivos colectivos (asignación económica a los Centros y Departamentos de la UMH).
6. Formar parte de Comisiones implicadas en la selección de profesorado o gestión de la docencia de la UMH.
7. Organizar e impartir cursos de formación docente.
8. Optar a períodos de sabáticos y ayudas para la movilidad del profesorado dentro del programa propio de la UMH.
9. Acceder a ayudas para la innovación docente.

#### Valoración insuficiente:

1. La comisión de evaluación redactará un informe personalizado, haciendo hincapié en los puntos que tiene que mejorar en cada una de las dimensiones y se le recomendará la realización de diferentes actividades formativas dentro del Programa de Innovación Docente y Excelencia Educativa de la UMH, con el fin de ofrecerle las herramientas más adecuadas para la mejora.
2. Deberá someterse obligatoriamente a una nueva evaluación transcurridos 2 años, justificando su participación y aprovechamiento en los cursos de formación y mejora.

Corresponde al Vicerrector con competencias en materia de profesorado adoptar las medidas necesarias para ejecutar las acciones derivadas de los resultados de la evaluación del profesorado y velar por el cumplimiento de estas. Anualmente, dicho Vicerrectorado informará al Consejo del Gobierno sobre los resultados obtenidos del programa DOCENTIA\_UMH.

### **Apartado 17. Revisión y mejora continua**

El programa ha sido valorado por todos los agentes implicados en el programa [17.1]: profesorado, estudiantado, responsables académicos y CED.

La encuesta se llevó a cabo mediante un formulario de Google compuesto por 4 ítems o 5 ítems en los cuales se recogían diversos aspectos del Programa. Para cada uno de ellos, se pedía el grado de satisfacción que mejor se ajustase al punto de vista del individuo. La escala de respuesta estaba comprendida entre 0 y 5, donde (0) es Totalmente Insatisfactorio y (5) Totalmente Satisfactorio. Posteriormente se ponderaron los resultados con base 10. Además, se incluyó un cuadro de texto para la exposición de sugerencias o comentarios.

A través del correo electrónico se envió, a todos los agentes implicados de la Universidad, el enlace para acceder a la encuesta. El periodo de recepción abarcó desde el 2 de noviembre hasta el 17 de noviembre de 2023. La satisfacción general con el programa de todos los agentes implicados es buena. Los puntos fuertes fueron la difusión de la convocatoria del Programa DOCENTIA\_UMH, a través de los diversos medios con los que cuenta la UMH, así como el acceso a la información y documentación del Programa. Asimismo, la facilidad de acceso a la plataforma y la usabilidad de esta.

El modelo debe ser sometido a seguimiento conforme establece ANECA [17.2], para ello se nombra a una comisión de seguimiento que analiza anualmente el informe de seguimiento del programa, proponiendo las modificaciones que se estimen oportunas para mejorar el programa.

La Comisión de Seguimiento estará constituida por el/la Vicerrector/a de Profesorado, que la presidirá, la Directora del Servicio de Gestión de Estudios, el Director del Servicio de Calidad, el Director del Servicio de Profesorado, Nómina y Seguridad Social, el Presidente y el secretario de los CED, un estudiante elegido por, y de entre, la representación del alumnado en el Claustro Universitario.

## Mejoras a incorporar necesariamente

**Mejora 1.** Se deberían incrementar los indicadores de carácter cualitativo. Para ello, deberían revisarse los indicadores que concretan cada uno de los nueve estándares del modelo para hacerlos plenamente coherentes con los enunciados y las definiciones de esos estándares. Aunque se proponen estándares adecuados y bien definidos como punto de partida del modelo, los indicadores a través de los cuáles pretenden evaluarse esos estándares no corresponden en muchos casos a la propia definición del estándar, lo que da como resultado una pérdida de validez importante del sistema de evaluación.

**Mejora 2.** Se debe incluir en el Manual información clara sobre el baremo que se aplica en la evaluación, detallando en una tabla cómo se evalúa cada estándar en sus distintos indicadores, las fuentes y procedimientos mediante los que se valora cada indicador y las calificaciones máximas que cabe obtener en cada uno de ellos. En el Manual actual parece haber un doble modelo: por un lado, están los estándares y sus indicadores, cuya puntuación no se explica en ninguna parte cómo se elabora y que se propone como el Marco de Desarrollo Profesional Docente de la UMH; y, por otro, están las tablas de puntuaciones de las distintas fuentes (“Indicadores de Evaluación Docente”, 100 puntos; “Encuestas del estudiantado”, 50 puntos; “Autoinforme”, 35 puntos; “Responsables académicos”, 15 puntos; y Consejo de Evaluación Docente, 50 puntos), que parece ser el procedimiento efectivo de elaboración de las calificaciones. Esto apunta a que no existe una integración efectiva del MDPD y sus estándares en el baremo que realmente se utiliza para evaluar al profesorado.

**Mejora 3.** Se debe aclarar si la puntuación máxima es de 200 o de 250 puntos. Por otro lado, se debe aclarar si se asigna puntuación o no al autoinforme y si el consejo de evaluación docente asigna 35 o 50 puntos, y si estos se suman o no al resto de las fuentes.

Tras lo indicado en el escrito de alegaciones, la universidad manifiesta que la puntuación máxima a alcanzar es de 200 puntos, por lo que se debe revisar la redacción del Manual para rehacer los párrafos que han dado lugar a las dudas del panel de evaluación.

**Mejora 4.** Se debe aumentar el peso de las “Encuestas de estudiantado” en la calificación final. Actualmente el modelo prevé una contribución máxima de 50 puntos sobre los 200 puntos de la calificación global, lo que supone un 25%. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el documento de referencia del programa DOCENTIA (ANECA, 2021) prescribe un mínimo del 30% para la contribución a la evaluación global de las valoraciones de los estudiantes.

**Mejora 5.** Debería revisarse lo previsto en el modelo para el Informe del Consejo de Evaluación Docente (CED), ya que este informe prácticamente replica sin aportar nada la evaluación de aspectos ya evaluados mediante otros procedimientos.

**Mejora 6 (antigua Mejora 2).** *La web del modelo DOCENTIA-UMH debe recoger el modelo, los hitos de la convocatoria (plazos), el proceso, los resultados y las consecuencias de la evaluación. En las alegaciones presentadas por la UMH aparece un compromiso firme de la universidad con una web que recoja esta información.*

**Mejora 7 (antigua Mejora 3).** La UMH debe analizar los motivos de la escasa capacidad de discriminación del modelo e introducir los cambios necesarios para incrementarla.

**Mejora 8 (antigua Mejora 4).** *La evaluación de la actividad docente debe culminar con una toma de decisiones derivada de los resultados y vinculada a la mejora. Estas decisiones deben ser difundidas de modo que pueda conocerse cuál es el impacto real del programa. En las alegaciones presentadas por la UMH aparece un compromiso firme de la universidad de ampliar la información vinculada a la toma de decisiones basada en los resultados.*

## Recomendaciones

**Recomendación 1.** Llevar a cabo un estudio de la capacidad de discriminación de las fuentes del modelo.

**Recomendación 2.** Se debería revisar el procedimiento del autoinforme del profesorado para adecuarlo a la evaluación de los estándares del modelo y, en particular, a aquellos estándares más relacionados con la calidad de la enseñanza que el profesorado ofrece a sus estudiantes.

**Recomendación 3.** Se recomienda avanzar en la definición de un MDPD.

**Recomendación 4 (antigua Recomendación 1).** Se recomienda seguir con la adopción de medidas que incrementen la participación del profesorado asociado en las convocatorias.

**Recomendación 5 (antigua Recomendación 3).** *Se recomienda emprender acciones de mejora que permitan aumentar el porcentaje de asignaturas con encuestas válidas.*

**Recomendación 6 (antigua Mejora 1).** *El informe de implantación del modelo DOCENTIA-UMH debe estar elaborado de tal modo que permita obtener una representación detallada y precisa de los procesos, los resultados y las consecuencias del modelo.*

## Conclusión

El panel de Evaluación valora muy positivamente los esfuerzos realizados por la Universidad Miguel Hernández para continuar con la implantación del modelo Docentia-UMH y felicita a la Universidad por el intenso trabajo llevado a cabo en el desarrollo y aplicación del modelo y el análisis de los resultados. Por ello, anima a la universidad a continuar con el desarrollo del modelo, incorporando en el procedimiento las mejoras y recomendaciones indicadas.

El panel de evaluación del Diseño, Seguimiento y Certificación de los modelos del Programa DOCENTIA eleva su Informe a la Agencia para que la Comisión para la evaluación del Programa DOCENTIA adopte una decisión respecto al seguimiento del modelo.