

	<p style="text-align: center;">DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p style="text-align: center;">Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 1</p>
---	--	--

**INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DOCENTIA-UNIR.
 2ª CONVOCATORIA EXPERIMENTAL 2020/2021**

Aprobado por	Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad Docente
Elaborado por	Oficina Técnica de Evaluación Docente Vicerrectorado de Ordenación Académica y de Profesorado
Fecha de aprobación	18/1/2022

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. PROCEDIMIENTO	4
• Acciones de difusión del programa.....	4
• Modelo de evaluación.....	5
• Datos de participación	8
• Desarrollo de la convocatoria	10
• El trabajo de la CTECD.....	11
• El trabajo de las SDU	11
• El trabajo de las SBEA.....	12
3. RESULTADOS.....	13
• Resultados cuantitativos.....	13
• Solicitudes de revisión en fases de alegación y de recurso al Rector.....	17
• Buenas prácticas docentes desarrolladas en la institución	19
4. SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORA Y RECONOCIMIENTO.....	22
• Reconocimiento y promoción de la carrera docente	22
• Formación e innovación docente.....	23
• Otras actividades de mejora	24
• Revisión del plan de mejora derivado de la convocatoria 2019-2020	24
5. SATISFACCIÓN DE ACTORES IMPLICADOS	28
• Encuestas	28
• <i>Focus group</i>	33
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	41
• Principales fortalezas	41
• Aspectos mejorables.....	42
• Propuestas de mejora	44

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

1. INTRODUCCIÓN

A finales del curso 2014-2015, se realiza una evaluación del modelo que estaba definido para la valoración del profesorado y se concluye que es preferible adoptar un sistema con reconocimiento externo. Por ello, se presenta ante la Comisión Permanente del Consejo Directivo de UNIR la propuesta de comenzar con el diseño de un modelo UNIR basado en el modelo DOCENTIA propugnado por ANECA e implantarlo lo antes posible.

UNIR ha adaptado el modelo de ANECA a sus particularidades como universidad que basa su estructura, organización y funcionamiento en los parámetros y requisitos del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que tiene una naturaleza no presencial y en la que, en consecuencia, la labor docente tiene peculiaridades que la diferencian de las universidades presenciales tradicionales: por ejemplo, el uso de tecnologías de información y comunicación como herramientas didácticas. Los objetivos específicos de la evaluación según el modelo DOCENTIA-UNIR son:

- Promover la mejora de la actividad docente en UNIR y, por extensión, la mejora de la calidad universitaria.
- Proporcionar información al profesorado sobre su actividad docente, facilitando su mejora y perfeccionamiento.
- Ayudar a los profesores inmersos en procesos de acreditación, facilitándoles datos objetivos sobre el desempeño de su labor docente, que le permitan demostrar la calidad de su docencia en las distintas fases de su carrera profesional.
- Fomentar una cultura de excelencia académica y su reconocimiento.
- Contribuir al desarrollo de programas de formación del profesorado ajustados a sus necesidades docentes.
- Aportar información para otros programas de evaluación de la calidad, tanto en el ámbito interno como en el externo de la universidad. Especialmente, se piensa en aportar evidencias para los Sistemas de Aseguramiento Interno de Calidad o SAIC de los títulos, así como para la acreditación institucional de los centros.

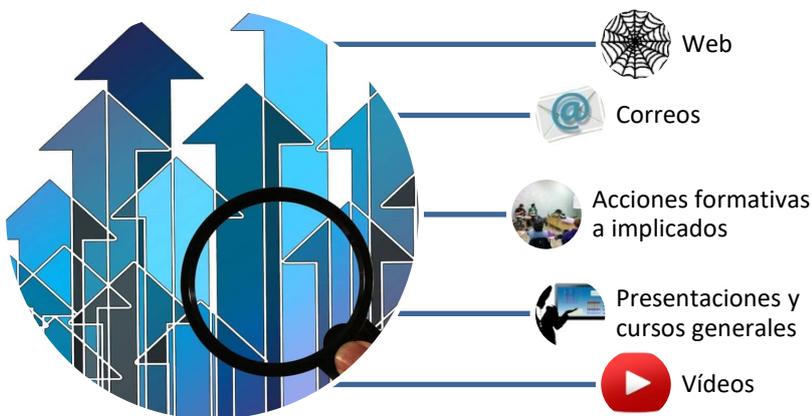
En la actualidad, la Universidad Internacional de la Rioja ha superado ya las fases de Verificación del diseño y Primer seguimiento experimental por ANECA, progresando adecuadamente hacia la obtención de la certificación de la implantación del modelo de evaluación.

En este informe se da cuenta de la segunda implantación experimental del programa, siendo que los cursos de referencia para la evaluación según modalidad de participación han sido: 2018/2019 y 2019/2020, para la modalidad inicial, y 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020, para la modalidad general.

2. PROCEDIMIENTO

- Acciones de difusión del programa

La finalidad de las distintas acciones realizadas ha sido garantizar la visibilidad y transparencia del proceso, transmitiendo la esencia de “Promover la excelencia académica global” en UNIR.



En la [web DOCENTIA](#) ha estado disponible desde el primer momento de lanzamiento de la convocatoria, en noviembre de 2020, toda la información básica sobre la misma, con una actualización constante de la agenda del programa y de los documentos pertinentes, por ejemplo, la composición de las comisiones de evaluación o la publicación del presente informe.

Los correos electrónicos han sido determinantes en la fase inicial del lanzamiento -noviembre de 2020- para comunicar, en nombre del Vicerrector, el objetivo del programa a los distintos actores implicados -profesorado, personal de gestión y administración y estudiantes-. En el caso de los profesores, en el correo se solicitaba que contestaran a una breve encuesta para sondear su intención de apuntarse a la evaluación: respondieron 333 personas, siendo positivas 292 respuestas. Una vez iniciada la fase de solicitud de participación, las notificaciones con los distintos implicados en el proceso han sido desde la aplicación DOCENTIA o bien desde el [correo](#) de atención de la oficina técnica a los correos de las personas afectadas en cada fase.

Las acciones formativas para los distintos grupos de interés implicados (profesores participantes, profesores y estudiantes miembros de las distintas comisiones) compartían una estructura común basada en tres bloques: descripción del DOCENTIA-UNIR, orientaciones específicas para el trabajo de cada grupo y manejo de la aplicación informática. Se han desarrollado al principio de la fase de trabajo de cada grupo implicado.

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

A nivel informativo, se han convocado presentaciones específicas, como la realizada a los Decanos/Director de centros al inicio de la convocatoria (20 de noviembre de 2020). También se ha impartido el curso “La evaluación docente”, en el marco del Plan Anual de Formación del profesorado, combinando una sesión teórica con un trabajo práctico (14 de enero de 2021). Además, se ha presentado el programa DOCENTIA-UNIR aprovechando otros foros, como las Jornadas formativas para responsables académicos de titulaciones (20 de octubre de 2020 y 13 de mayo de 2021).

Por otra parte, como una de las acciones derivadas de la participación del Comité de Encuestas, se ha insistido en difundir entre los estudiantes el mensaje de la importancia de las encuestas, resaltando, entre otras cosas, su repercusión en la mejora de la docencia, tal y como se muestra en el [vídeo](#) disponible en el canal YouTube de UNIR y en la web DOCENTIA.

- **Modelo de evaluación**

El modelo de evaluación de la calidad docente UNIR sigue las recomendaciones de ANECA, que propone tres dimensiones generales sobre las que debe recogerse información para valorar la actividad docente. Además, incluye los procesos de revisión y mejora de la actividad docente como una cuarta dimensión independiente, debido a la importancia creciente que han adquirido la investigación y la innovación docente como herramientas para la mejora de la calidad universitaria. Así, el modelo UNIR se compone de 4 dimensiones de análisis, cada una dividida en subdimensiones (13 en total), que a su vez se concretan en 24 indicadores.

De modo general, el profesorado UNIR está muy especializado en las tareas de desarrollo y mejora de la enseñanza en entornos online. En cambio, son de carácter limitado otras tareas que están más ligadas a aspectos de planificación docente, como son: el diseño de nuevos títulos, la elaboración de los contenidos virtuales, la elaboración de las denominadas “lecciones magistrales” o las actividades de coordinación docente y de título. Todo esto justifica que se dé más peso en el modelo UNIR a las dimensiones 2 y 3, más relacionadas con el desarrollo de la docencia, en detrimento de la dimensión 1, de planificación.

En esta convocatoria y, derivado de una propuesta de mejora de la primera convocatoria, los profesores han podido inscribirse en dos modalidades diferentes de participación, en función de su antigüedad y docencia impartida según se detalla en las [condiciones de participación](#):

1. **Modalidad inicial (nueva).** Contar con menos de tres años de antigüedad mediante contrato laboral y haber estado en activo en los 2 cursos previos de referencia para la evaluación, habiendo impartido como mínimo una promoción en cada curso.
2. **Modalidad general.** Contar con tres o más años de antigüedad mediante contrato laboral y haber estado en activo en los 3 cursos previos de referencia para la evaluación.

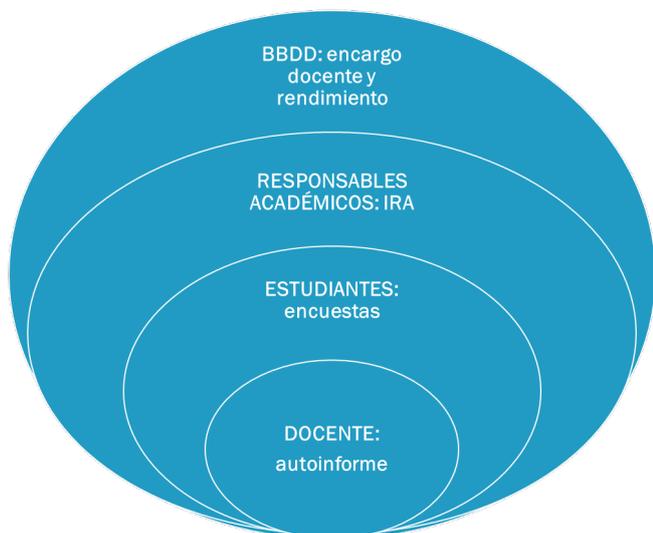
DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	MOD. INICIAL		MOD. GENERAL		
		Puntuación máxima		Puntuación máxima		Nivel mínimo ¹
1. Planificación de la actividad docente	1.1 Encargo docente	2,8	10,5	4	15	n. a.
	1.2 Planificación de la enseñanza	2,8		4		
	1.3 Coordinación	4,9		7		
2. Desarrollo de la actividad docente	2.1 Cumplimiento de la planificación	14	63	20	90	50
	2.2 Organización de la enseñanza	14		20		
	2.3 Metodología docente	24,5		35		
	2.4 Corrección y evaluación	10,5		15		
3. Resultados de la actividad docente	3.1 Rendimiento	10,5	49	15	70	29
	3.2 Eficacia	14		20		
	3.3 Satisfacción	24,5		35		
4. Investigación, innovación y mejora de la actividad docente	4.1 Innovación y mejora docente	10,5	17,5	15	25	8
	4.2 Investigación	3,5		5		
	4.3 Producción académica y científica	3,5		5		
Puntos extra por 'valoración global' autoinforme ²		5				
Total		140		200		

¹Puntuación mínima necesaria en la dimensión para poder optar a la categoría de *Excelente*.

² La puntuación final máxima asignada no podrá superar 200 puntos en el caso de la modalidad general o 140 puntos en el caso de la inicial.

También, a partir de otra propuesta de mejora de la convocatoria anterior, se ha incluido en el modelo la posibilidad de obtener hasta 5 puntos extra en el autoinforme de evaluación realizado por el profesor, en el espacio denominado 'Valoración global'. En este espacio, el docente revisa su trayectoria en el periodo evaluado y hace una reflexión según cada dimensión del modelo, informándoles de que esta reflexión se valorará por un par evaluador mediante una rúbrica basada en tres criterios, que se exponen a continuación. Señalar que la calificación total del docente, en base a los indicadores del modelo junto con la puntuación otorgada por la Valoración global del docente, nunca podrá rebasar la puntuación máxima prevista en el modelo en cada modalidad.

CRITERIOS DE VALORACIÓN	
Correspondencia	
Descripción	Aspectos a considerar
El contenido corresponde con la dimensión y los aspectos a valorar	Que haya identificado en el apartado dispuesto para tal efecto fortalezas, debilidades o acciones de mejora asociadas a la dimensión en la que se inscriben. Por ejemplo, si un profesor recoge una queja relacionada con la dimensión pero que no se vincula a una fortaleza, debilidad o acción de mejora, no se cumpliría este criterio
Suficiencia	
Descripción	Aspectos a considerar
Contiene la información necesaria para valorar cada aspecto de la dimensión	Que en el texto se aborden al menos dos de los elementos básicos de reflexión propuestos para cada dimensión evaluada
Pertinencia	
Descripción	Aspectos a considerar
Es útil, adecuado y está debidamente argumentado	Que se argumente la información señalada, utilizando distintas fuentes para justificar las afirmaciones sobre su desempeño (experiencia, contexto, tasas de rendimiento, resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes, entre las más destacadas)



Para la construcción de indicadores y la valoración por las comisiones de evaluación se consideran diversas fuentes de información, alineadas con las recomendaciones de ANECA y la bibliografía sobre evaluación de la docencia, consistiendo en: el autoinforme docente, las encuestas de satisfacción de los estudiantes, el informe de responsables académicos y datos de rendimiento académico de los estudiantes y del encargo docente.

El peso de las diversas fuentes de información se ha mantenido, siendo que las principales fuentes son el autoinforme docente, que supone un 47% del peso total, junto con las encuestas de los estudiantes, que suponen un 33%; las otras fuentes suponen un 10% cada una. Señalar que los estudiantes participan en DOCENTIA-UNIR no solo a través de sus respuestas en las encuestas, sino también como miembros de las distintas [comisiones](#) previstas en el programa, así como en las acciones de metaevaluación del programa, tal y como propone ANECA en su informe sobre el modelo UNIR.

Por último, y siguiendo varias propuestas de mejora de la convocatoria anterior, se han introducido varios ajustes en las fichas de los indicadores, tal y como se refleja en el ANEXO 4 del [Manual de evaluación](#), consistentes principalmente en: la incorporación de la escala de puntuación acotada según modalidad de participación; una redacción más clara sobre el cálculo y las fuentes de información; una mayor precisión en el nombre de algún indicador para delimitarlo adecuadamente, así como en la redacción sobre la descripción para facilitar su comprensión; el ajuste en las observaciones para adaptarlas a las condiciones de la nueva convocatoria; la incorporación de nuevos criterios para valorar los méritos aportados por los docentes, a la par que se han eliminado los criterios poco acotados o inusuales; el ajuste al alza de las puntuaciones asociadas a ciertos criterios para hacer posible la obtención de la máxima puntuación en el indicador afectado; la modificación de la forma de cálculo con base en el cambio de escala del cuestionario asociado; la innovación de la asignación de puntuación para aquellos indicadores que presentaban límites escalonados, promoviendo el reparto proporcional de puntos. En resumen, se ha querido facilitar la comprensión del modelo por parte de los diferentes implicados, a la vez que optimizar los resultados.

- **Datos de participación**

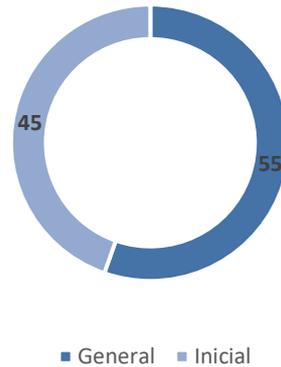
Sobre el cupo máximo de 216 participantes entre todos los centros, se recibieron 220 solicitudes de participación, si bien solo se aceptaron 198 personas que cumplieran con la totalidad de condiciones. Finalmente, al pasar a la fase de elaboración del autoinforme, los participantes efectivos han sido 177, siendo que 20 personas no finalizaron dicho autoinforme en el plazo y 1 se descartó por haber incurrido en graves irregularidades que motivaron la rescisión del contrato, por lo que, según el Manual de evaluación, se han considerado en una situación de “No evaluable” en esta convocatoria por falta de información. Con esto, la tasa de cobertura -evaluados sobre evaluables- es del 32,48%.

Datos de participación 2ª convocatoria DOCENTIA, 2020/2021							
Cupos por facultad y total UNIR	Educ.	ESIT	Der.	Emp. y Com.	C. Soc. y Hum.	C. Salud	TOTAL
Profesores ámbito DOCENTIA (evaluables)¹ Fuente: Oracle-RRHH a 31/12/2019	254	85	63	57	40	46	545
Participantes esperados Cupo acordado por Decanos 11/2020	94	35	25	22	20	20	216
Solicitudes recibidas	110	32	21	20	19	18	220
Solicitudes aceptadas (inscritos)	96	30	18	20	17	17	198
Autoinformes aceptados (evaluados)	89	29	14	17	16	12	177

1: Se entiende como profesores evaluables aquellos profesores que cumplirían con las principales condiciones de participación en la convocatoria: activos en la fecha de extracción de datos a 31/12/2019, adscritos a uno de los 6 centros que imparten grados y másteres (se excluye la Escuela de Doctorado), tener un contrato laboral anterior al 30/09/2019 para contar con al menos 2 años de antigüedad en UNIR y así haber dado una docencia mínima en los 2 cursos previos de referencia para la evaluación –2018/2019 y 2019/2020– para la modalidad inicial, o bien docencia en los 3 cursos previos –2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020– para la modalidad general.

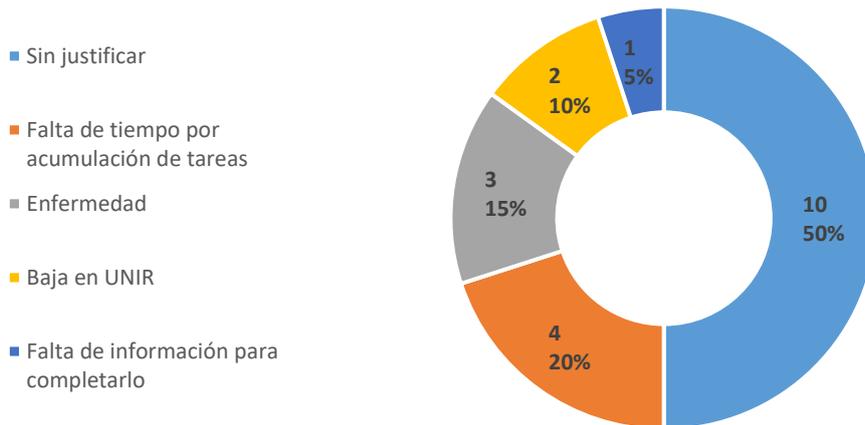
Analizando la participación según las dos modalidades de participación, siendo la inicial nueva, se ha encontrado un equilibrio entre ambas, siendo que se ha garantizado la oportunidad de evaluarse de los docentes con menor trayectoria en UNIR.

% participación según modalidad



También se ha analizado los motivos de no finalización del autoinforme en los 20 casos en que se han dado en esta convocatoria (uno menos que en la anterior, a pesar de ser mucho mayor el número de participantes). El objetivo es tomar medidas correctoras en posteriores convocatorias para seguir facilitando la participación, siendo que se han detectado varios motivos de abandono.

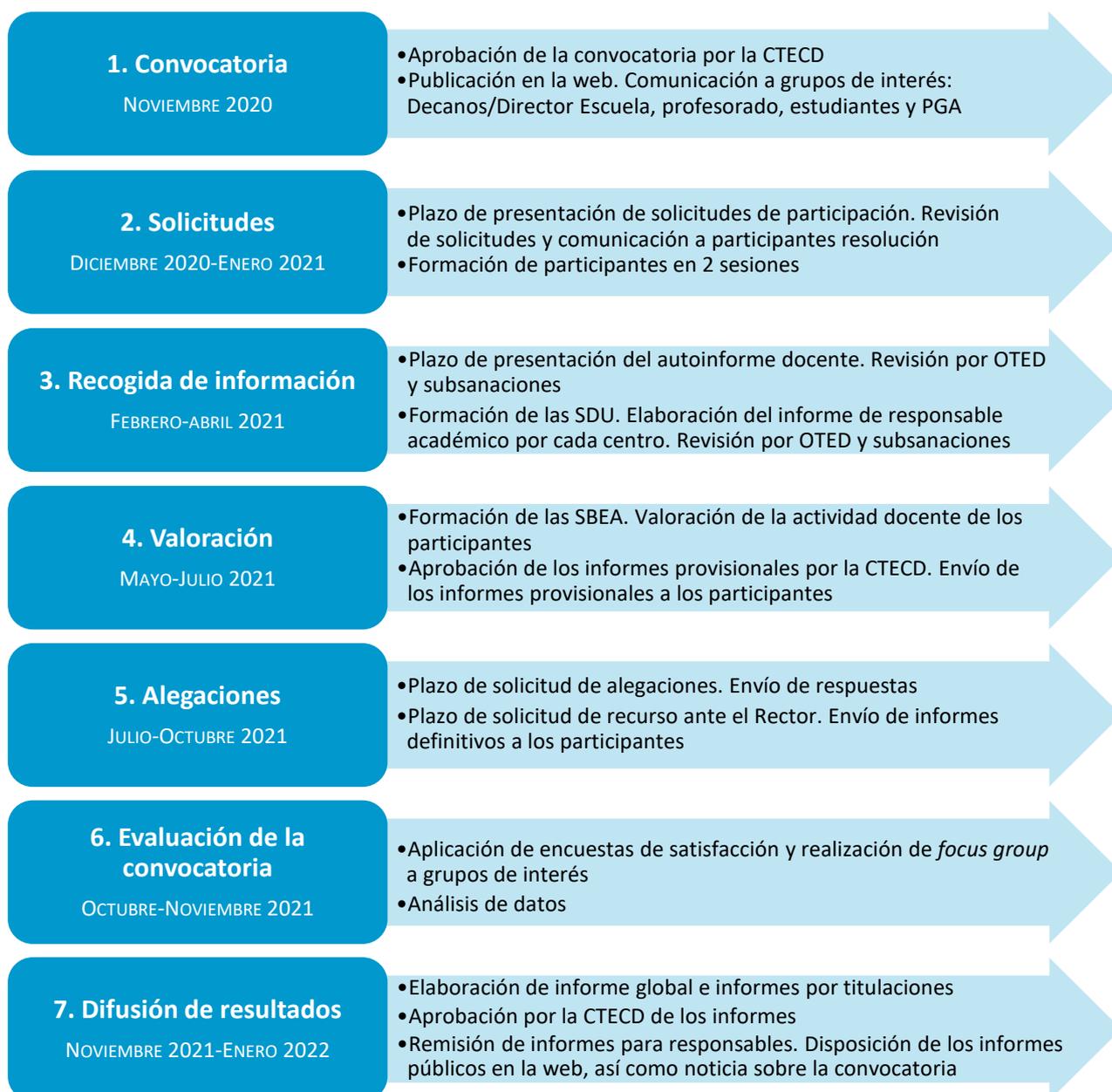
Motivos de no finalización del autoinforme



	DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2 Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR	Rev.: 1
---	---	---------

- **Desarrollo de la convocatoria**

Estaba previsto que la convocatoria tuviera una duración de 13 meses, y que la aplicación informática se ajustara de forma paralela a las fases de evaluación. Esto ha vuelto a suponer una gran exigencia para los equipos técnicos y evaluadores, que se ha sumado a las dificultades por la continuidad de la emergencia sanitaria por el COVID. Pero, gracias a la gran implicación de todos los involucrados, el plan se ha completado al 100% en 14 meses (excluyendo agosto por ser no lectivo).



Los plazos concretos de los principales hitos de participación del profesorado se han ido publicando en la [Agenda](#) de la web. Asimismo, los informes públicos -informe global y por titulaciones- se pueden consultar en la sección de [Resultados de las evaluaciones](#) de la web.

• El trabajo de la CTECD



La Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad de la Docencia ha tenido un carácter permanente desde su reunión de noviembre de 2020 para lanzar la convocatoria y velar por la calidad del proceso de evaluación en su conjunto. Sus principales funciones han sido: aprobar los cambios en el modelo de evaluación, los materiales y el calendario de la convocatoria; nombrar a los miembros de las comisiones de evaluación; ajustar y validar los informes de evaluación de los docentes; atender las solicitudes de revisión en las alegaciones; participar en la metaevaluación de la convocatoria y

aprobar los informes de resultados globales. Ha celebrado 4 sesiones plenarias y 4 acciones de coordinación a través del correo durante toda la convocatoria. **Cuenta actualmente con 11 miembros entre profesores, personal de gestión y estudiante**, con perfil diverso para garantizar la representatividad de todos los grupos de interés, estando su composición publicada en la web.

• El trabajo de las SDU



Las subcomisiones delegadas de UNICA (Unidad de Calidad) en el centro o SDU fueron creadas por el Departamento de Calidad en el marco del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad de UNIR en 2019. Entre sus funciones está colaborar en el desarrollo del DOCENTIA, en concreto, emitir un informe de responsables académicos sobre la labor docente de los profesores adscritos al centro como fuente de información para la evaluación. Se realizó una sesión de formación para el conjunto de subcomisiones de los 6 centros en marzo de 2021. Posteriormente, cada comisión celebró una primera reunión para acordar criterios y repartir las tareas de

recogida de información y elaborar los informes asignados, seguido de trabajo individual en la aplicación. A mitad del proceso, se convocó una reunión intermedia con un responsable de cada centro para revisar dudas y compartir soluciones. Después, cada subcomisión celebró una sesión final para validar los informes elaborados. A continuación, los informes fueron revisados por la Oficina Técnica de Evaluación Docente (OTED) y se subsanaron deficiencias. La composición de estas comisiones es diversa para garantizar la representatividad de todos los grupos de interés y está publicada en la web del programa desde su nombramiento.

- El trabajo de las SBEA



Las subcomisiones de evaluación académica o SBEA en esta convocatoria han sido tres, según campo de conocimiento y número de expedientes a evaluar: Educación (89), Sociales (48) y Ciencias (41). Estas subcomisiones de evaluación han asumido las funciones de ejecución de la evaluación a partir de la información recopilada de las diferentes fuentes: autoinforme, informe de responsables, datos de encuestas y tasas de rendimiento e indicadores calculados automáticamente por la aplicación informática. Empleando los criterios de valoración del modelo, el resultado ha sido la propuesta del informe de evaluación del conjunto de participantes. La composición de estas subcomisiones es diversa

para garantizar la representatividad de todos los grupos de interés, el número de miembros es variable (en función del total de expedientes a valorar, pero se procura no superar más de 20 expedientes por evaluador) y se publica en la web del programa desde su nombramiento. **En total han participado 27 profesores y 9 estudiantes.**

Su intenso trabajo se ha desarrollado entre el 31 de mayo y el 9 de julio de 2021 (se ha retrasado un mes por trabajos de mejoras en la aplicación para esta fase de valoración), constando de: sesiones plenarias de puesta en marcha y finalización; trabajo individual de cada evaluador; sesiones de coordinación semanales y una reunión intermedia de coordinación transversal.

Fechas clave del trabajo de las SBEA

Junio

mo	tu	we	th	fr	sa	su
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27

Julio

mo	tu	we	th	fr	sa	su
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SESIÓN INICIAL Y FORMACIÓN

Constitución de las SBEA y sesiones de formación conjunta para la elaboración de informes de evaluación.

CADA VIERNES

Reunión de seguimiento del avance de las valoraciones. Resolución de dudas.

REUNIÓN INTERMEDIA

Solo asisten los presidentes de cada SBEA y la OTED. Seguimiento del avance y alineación de criterios.

SESIÓN FINAL

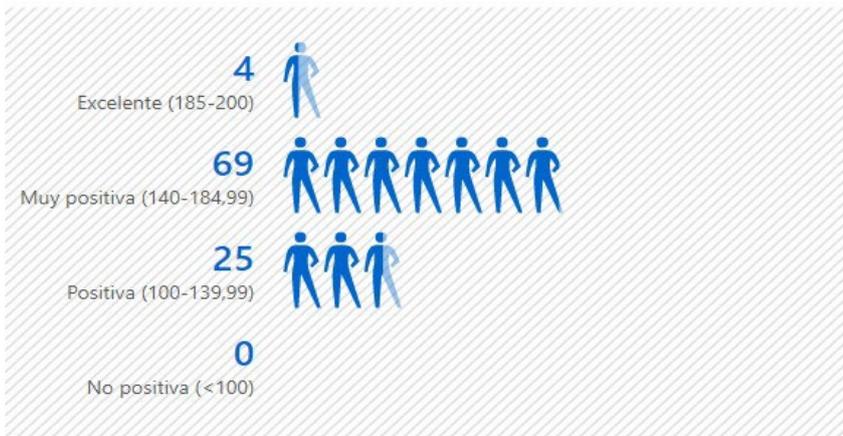
Se llevará a cabo con cada una de las SBEA. Cierre de informes.

3. RESULTADOS

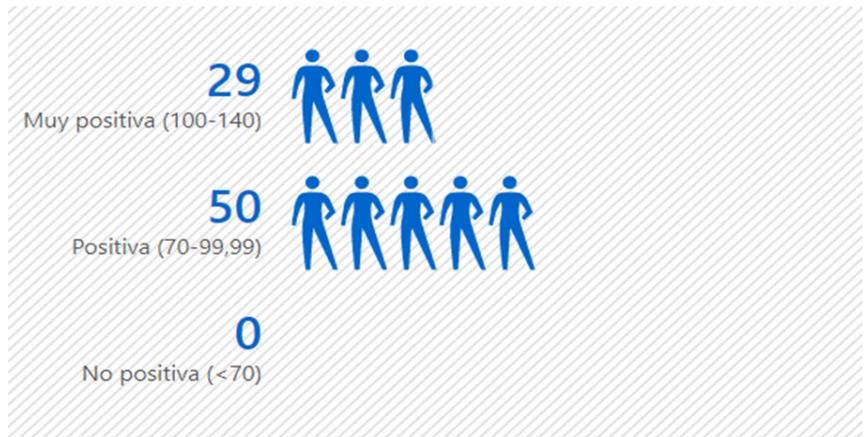
- Resultados cuantitativos

Los resultados globales de la convocatoria muestran que los 177 participantes evaluados han obtenido una calificación positiva dentro de las establecidas según cada modalidad de evaluación.

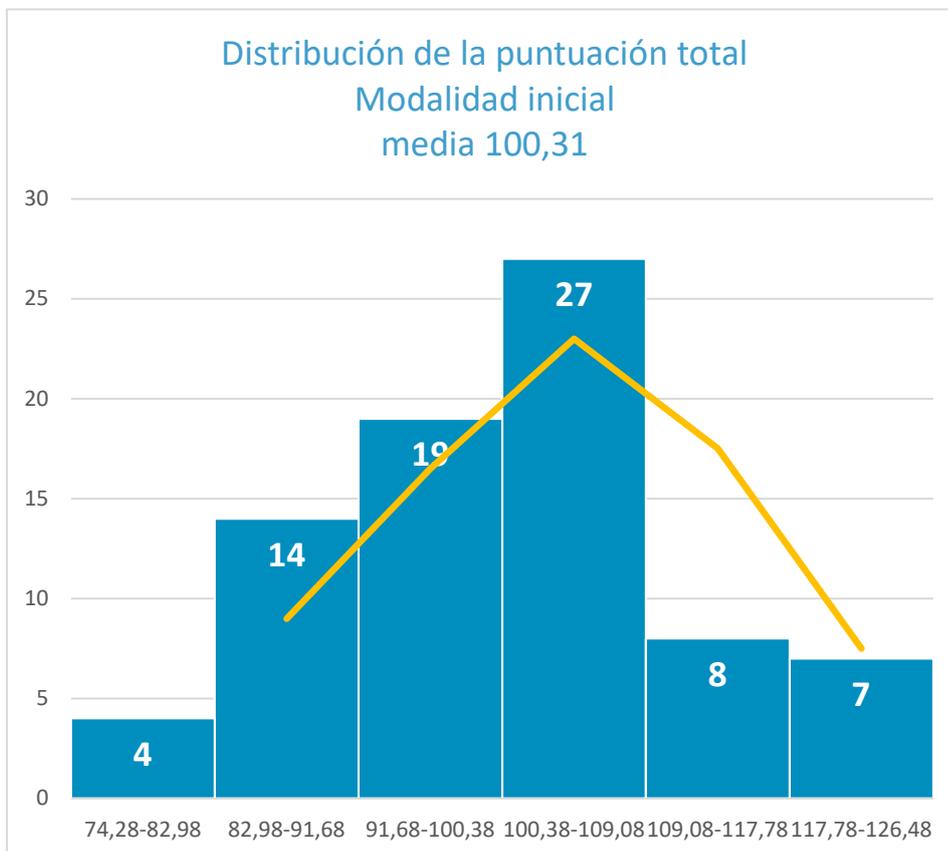
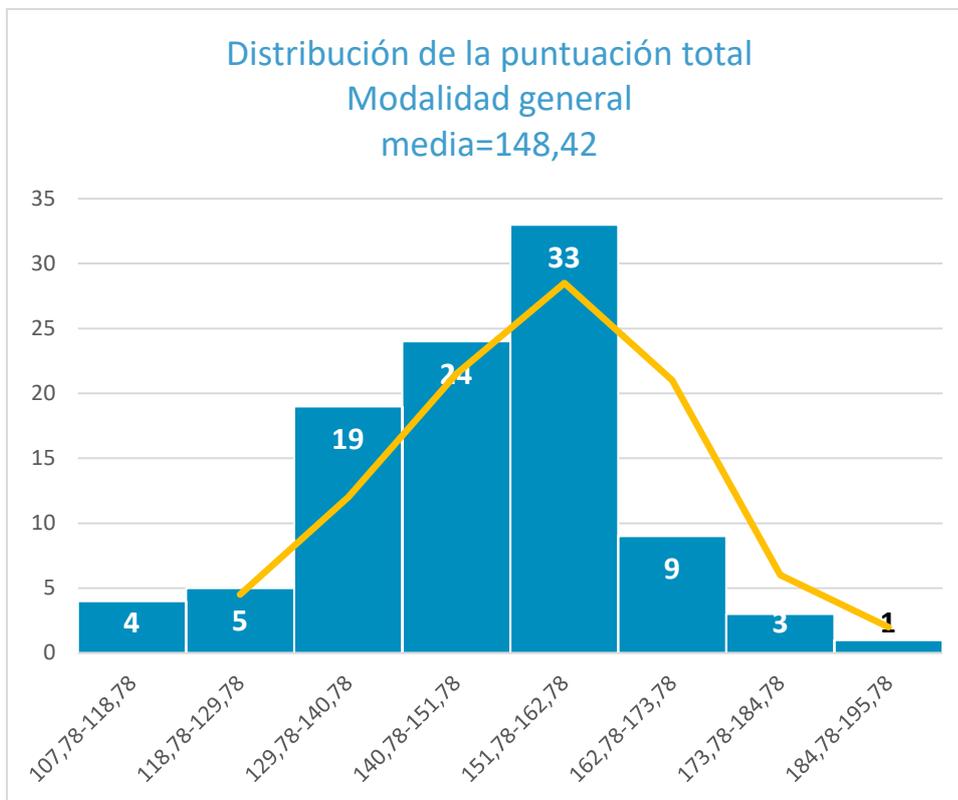
Modalidad general



Modalidad inicial



Si observamos el histograma de frecuencias de puntuaciones totales del conjunto de participantes de la modalidad general, en un rango de 0 a 200, las puntuaciones van desde 108 hasta 196 puntos, siendo la media de 148,42 puntos. Para los participantes de la modalidad inicial, en un rango de 1 a 140, las puntuaciones van desde 74 hasta 126 puntos, siendo la media de 100,31 puntos.



 <p>UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA</p>	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
--	--	----------------

El detalle de los estadísticos globales según centro y modalidad de participación se presenta en las siguientes tablas.

Modalidad General

Resultados	TOTAL	CENTRO					
		Ciencias de la Salud	Educación	Ingeniería y Tecnología	Empresa y Comunicación	Derecho	Ciencias Sociales y Humanidades
Número de participantes en la convocatoria	98	6	42	16	14	8	12
Media puntuación total	148.42	139.12	147.88	144.67	147.68	141.35	142.74
Media dimensión 1 Planificación de la actividad docente	7.77	6.93	7.44	8.58	8.69	7.73	7.26
Media dimensión 2. Desarrollo de la actividad docente	73.66	73.18	74.32	71.83	75.13	71.79	73.58
Media dimensión 3. Resultados de la actividad docente	56.05	54.79	56.32	56.87	56.92	54.59	54.63
Media dimensión 4. Investigación, innovación y mejora de la actividad docente	8.14	4.21	9.8	7.39	6.94	7.25	7.27
% Categoría Excelente	4.08	0	2.38	12.5	0	12.5	0
% Categoría Muy positiva	70.41	50	78.57	50	85.71	37.5	83.33
% Categoría Positiva	25.51	50	19.05	37.5	14.29	50	16.67
% Categoría No positiva	0	0	0	0	0	0	0

	DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2 Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR	Rev.: 1
---	---	---------

Modalidad Inicial

Resultados	TOTAL	CENTRO					
		Ciencias de la Salud	Educación	Ingeniería y tecnología	Empresa y Comunicación	Derecho	Ciencias Sociales y Humanidades
Número de participantes en la convocatoria	79	6	47	13	3	6	4
Media puntuación total	100.31	99.69	98.12	93.29	89.85	104.11	103.3
Media dimensión 1.Planificación de la actividad docente	4.73	4.93	4.6	4.95	4.6	5.36	4.3
Media dimensión 2.Desarrollo de la actividad docente	49.63	49.81	49.93	46.99	48.18	51.22	53.12
Media dimensión 3.Resultados de la actividad docente	38.6	40.77	38.2	37.49	35.91	41.2	41.88
Media dimensión 4.Investigación, innovación y mejora de la actividad docente	4.88	4.19	5.38	3.86	1.17	6.34	4
% Categoría Muy positiva	36.71	33.33	40.43	23.08	0	50	50
% Categoría Positiva	63.29	66.67	59.57	76.92	100	50	50
% Categoría No positiva	0	0	0	0	0	0	0

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

- **Solicitudes de revisión en fases de alegación y de recurso al Rector**

La fase de alegaciones constaba de dos instancias: primera, solicitud de revisión del informe propuesto ante la Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad de la Docencia; segunda, recurso ante el Rector del informe revisado previamente por la Comisión. De los 177 participantes evaluados, solo el 5% alegaron en primera instancia y ninguno presentó recurso posterior. Estos datos indican una drástica bajada en las reclamaciones con respecto la primera convocatoria, habiéndose pasado del 24% al 5% los que alegaron en primera instancia, lo que supone una mayor comprensión y aceptación de modelo de evaluación.

N Participantes	N Alegaciones	N Recursos
177	9	0
100%	5%	0%

En el formulario de alegaciones se podía alegar tanto sobre la valoración cuantitativa (24 indicadores y Valoración global del Autoinforme) así como sobre los 3 aspectos de la valoración cualitativa (fortalezas, debilidades y propuestas de mejora), todo ello en consonancia con el nivel de detalle informativo de los informes de evaluación.

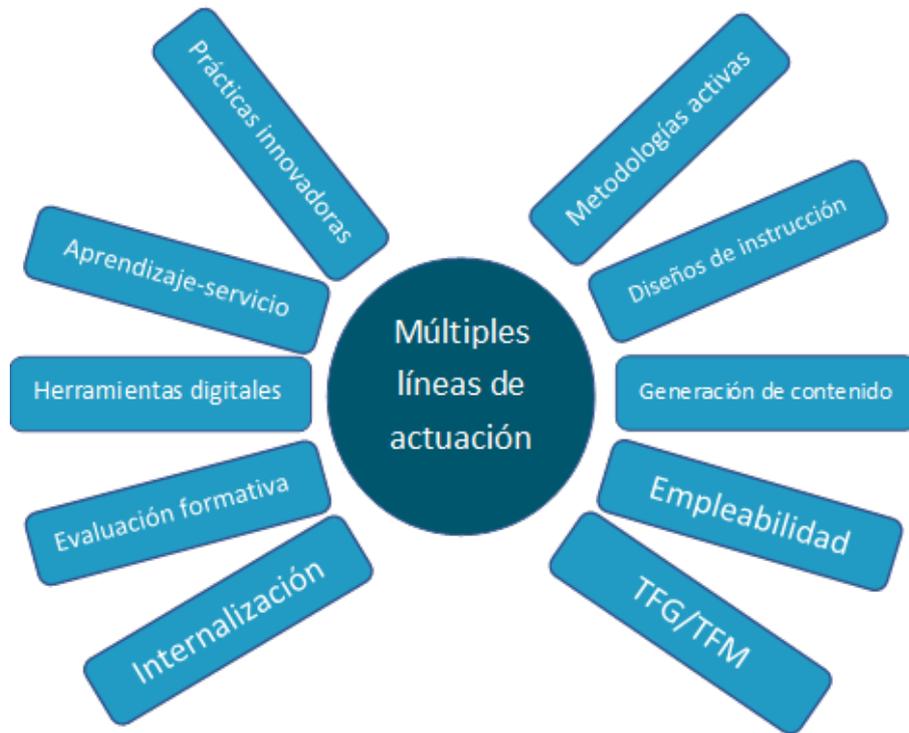
Pues bien, del total de 39 aspectos revisados, el más frecuente ha sido el indicador 3.3.1. Satisfacción de los estudiantes, de la dimensión 3, seguido de otros indicadores de la dimensión 2 como el 2.2.1. Organización y coordinación de las sesiones virtuales y el 2.3.2. Interacción con los estudiantes. En estos casos, el motivo de la reclamación estaba relacionado con no identificarse con el valor del indicador en base a su conocimiento de los resultados de las encuestas de estudiantes (estos indicadores utilizan como fuentes de información las encuestas de estudiantes y el cuestionario del autoinforme docente).

A la hora de responder a estas demandas de revisión, en 22 casos de 39 se ha realizado una explicación del modo de cálculo conforme el modelo vigente, en el caso de valoraciones cuantitativas, o sentido de las valoraciones cualitativas, ya que en la mayoría subyacía el desconocimiento del detalle de dicho modelo; se han aceptado las reclamaciones en 16 casos de 39 y solo en un caso se ha aceptado parcialmente.

Aspectos alegados, ordenados de mayor a menor frecuencia	N Alegaciones	Aceptadas	Parcialmente aceptadas	Explicación resultado
3.3.1. Satisfacción de los estudiantes	6	4	0	2
2.2.1. Organización y coordinación de las sesiones virtuales	3	0	0	3
2.3.2. Interacción con los estudiantes	3	2	0	1
Debilidades	3	1	0	2
1.2.3 Elaboración de materiales para la docencia	2	0	1	1
2.1.2. Cumplimiento docente	2	2	0	0
2.3.1. Motivación para el aprendizaje	2	0	0	2
2.3.3. Dominio y claridad	2	2	0	0
2.4.1. Corrección y evaluación de actividades	2	2	0	0
3.2.1. Eficacia	2	2	0	0
1.1.2. Diversidad de la docencia	1	0	0	1
1.2.1. Programación de la asignatura	1	0	0	1
1.3.1. Coordinación de otros docentes	1	0	0	1
1.3.2. Otras tareas de coordinación	1	0	0	1
3.3.2. Satisfacción de los responsables académicos	1	1	0	0
3.3.3. Satisfacción del docente	1	0	0	1
4.1.2. Proyectos de innovación	1	0	0	1
4.1.3. Experiencia profesional	1	0	0	1
4.2.1 Participación en actividades de investigación sobre docencia	1	0	0	1
4.3.1. Méritos académicos y científicos vinculados a la docencia	1	0	0	1
Valoración global	1	0	0	1
Propuestas de mejora	1	0	0	1
Total aspectos alegados	39	16	1	22

- Buenas prácticas docentes desarrolladas en la institución

En UNIR se promueven múltiples líneas de actuación para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y sus resultados:



¿Qué se consigue al implementar este tipo de prácticas docentes?

Mediante el uso de estas metodologías, estrategias, técnicas e instrumentos innovadores en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se contribuye a la solución de las dificultades educativas observadas en la práctica docente en el entorno online, mejorando el propio proceso de aprendizaje y sus resultados.



	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

Un ejemplo de buenas prácticas docentes desarrolladas en UNIR son aquellas impulsadas dentro de las convocatorias anuales del Plan de Desarrollo del Profesorado que, entre otras, financia la realización de [proyectos de innovación docente](#) y los [premios y reconocimientos a las mejores prácticas docentes](#)¹ llevadas a cabo en el aula virtual y que se consideren una práctica de calidad que beneficie el aprendizaje y el desarrollo competencial del estudiantado. Otras acciones que impulsan la internacionalización y el uso de las tecnologías educativas innovadoras son llevadas a cabo desde [UNIR iTED](#).

A partir de los proyectos y prácticas desarrolladas en los anteriores planes y aportadas por los docentes participantes en la segunda convocatoria del programa DOCENTIA, a continuación se presenta una selección de buenas prácticas docentes enmarcadas en las principales líneas de actuación promovidas por la institución.

Prácticas y proyectos para la aplicación de herramientas digitales en el proceso de aprendizaje

- ⇒ Uso de aplicaciones 3D para el Máster de Neuropsicología y Educación
- ⇒ Creatividad literaria (ruptura y experimentación)
-  ⇒ Creación de contenidos *Genially* para la mejora en el aprendizaje de asignaturas con carácter cuantitativo
- ⇒ Educación Artística y Mundo Digital: incorporación de tecnologías emergentes y recursos digitales para la enseñanza y aprendizaje de las artes plásticas, visuales y audiovisuales en la formación online de maestros de Primaria
-  ⇒ El ABP aplicado al diseño de TIC desde la didáctica de la lengua en Educación Infantil y Primaria
- ⇒ Estrategias y herramientas de programación para el desarrollo de la competencia digital (Fases I y II)
 -  ○ Experiencias de aprendizaje con la herramienta Scratch en futuros docentes
- ⇒ Proyecto de Gamificación. Hacia una formación on line jugable
 -  ○ Gami_matrix¹
- ⇒ Mejora de la dinámica de las clases de repaso mediante un Scape-Room educativo
- ⇒ El derecho penal económico orientado a la práctica jurídica
- ⇒ La protección de datos personales orientada a la mejora de la docencia y práctica jurídicas
- ⇒ Revista "MISOSTENIDO" (publicación digital sobre las funciones terapéuticas de la música)

¹: se marca con una  las acciones que han conseguido un Premio a las mejores prácticas docentes

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

Prácticas y proyectos que fomentan la internacionalización de la docencia y el aprendizaje

- ⇒ COINELE (Colaboración interuniversitaria e intercultural con mediación tecnológica en el proceso de enseñanza-aprendizaje del español como lengua extranjera)
- ⇒ EDUHACK (Hacking education with digital pedagogies)
- ⇒ Compete! (COMPetences for Effective labor market Entry!)

Prácticas y proyectos que incorporan metodologías activas que aumentan la motivación y la implicación de los estudiantes en el aula

-  ⇒ Dinamiza tu clase de refuerzo/dudas

Prácticas y proyectos dirigidos a mejorar el diseño, realización y evaluación de los Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster

- ⇒ OneNote: herramienta multimedia para la corrección de TFM
- ⇒ Diseño y desarrollo de recursos para la realización de los Trabajos Fin de Máster vinculados a líneas de investigación.
- ⇒ Hacia un nuevo modelo de rúbrica de evaluación para los TFG en los Grados de Educación Infantil y Primaria

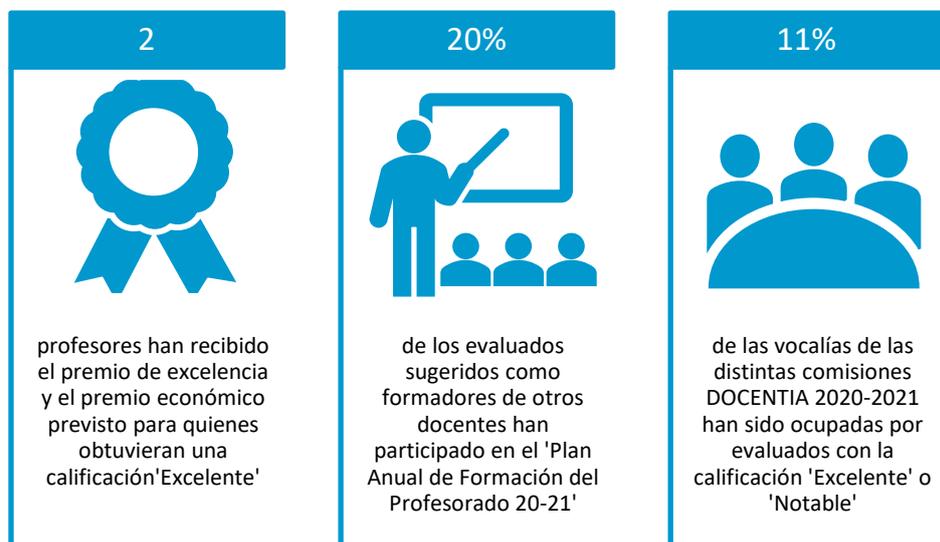
4. SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORA Y RECONOCIMIENTO

En este apartado se da cuenta de las consecuencias de la evaluación derivadas de la primera implantación experimental del modelo en 2019/2020. Además, se han incluido las primeras acciones derivadas de la segunda convocatoria en 2020/2021, relacionadas con el reconocimiento a la excelencia.

El seguimiento de las acciones de mejora y el análisis de su impacto se ha basado en la recopilación institucional de actividades en línea con las recomendadas en el informe de evaluación de cada profesor evaluado. Este proceso ha implicado a los departamentos de formación, investigación y desarrollo del profesorado, entre otros, que han facilitado información sobre participantes en sus programas. De los 129 profesores evaluados en la primera convocatoria, se han excluido del seguimiento a 12 por haber cursado baja en UNIR.

- **Reconocimiento y promoción de la carrera docente**

- **Reconocimientos de excelencia en 2019/2020 y 2020/2021.** En la primera convocatoria, se concedieron 2 reconocimientos de excelencia a los profesores María Luisa López Huguet y Jesús Díaz del Campo Lozano. En la segunda convocatoria, los reconocimientos han ascendido a 4 para los profesores Esther María Salmerón Manzano, Pablo Moreno Ger, Roberto Recio Vázquez y Zósimo López Pena. En ambas convocatorias, el reconocimiento ha incluido un premio económico de 500€ además de un diploma acreditativo del mérito, no pudiéndose realizar un acto académico público debido a las condiciones de salud pública por la COVID-19.
- **Docente del Plan Anual de Formación del profesorado y vocales de comisiones de evaluación.** A los docentes con calificación excelente y notable alto en 2019/2020, se les ha invitado a participar de manera voluntaria en 2020/21 tanto como docentes en los cursos en que son expertos, así como en diversas comisiones de DOCENTIA en las que han aportado su buen hacer y experiencia.



	<p style="text-align: center;">DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p style="text-align: center;">Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 1</p>
---	---	--

- **Formación e innovación docente**

- **Plan Anual de Formación del profesorado UNIR.** Participación como discente para el conjunto del profesorado según se les haya indicado en el informe de evaluación, con carácter voluntario y en función de los intereses personales. Un 36% de los evaluados a los que se indicó han seguido los cursos que han resultado de su interés durante el curso 2020/2021.



36% de los evaluados con propuestas de ampliar su formación docente han hecho **cursos sobre docencia** del Plan Anual de Formación del Profesorado o del Programa de Desarrollo Directivo de UNIR

- **Curso de gestión del tiempo.** Se ha diseñado un curso *ad hoc* de carácter experiencial a partir de la recomendación de los evaluadores en ciertos informes de evaluación, que se ha ofertado a los 17 profesores que lo tenían indicado. El objetivo del taller consistía en promover el hábito de gestionar nuestro tiempo y llegar a generar un plan propio de gestión del tiempo. Se ha realizado experimentalmente entre septiembre y diciembre de 2021. Tras la evaluación del mismo, dada la alta satisfacción y practicidad del mismo, se ha decidido ofertarlo en el siguiente Plan Anual de Formación, dando prioridad a los participantes evaluados en DOCENTIA.

Curso 'Gestión del tiempo para docentes: conócete a ti mismo'



Los planes de mejora de varios profesores participantes en DOCENTIA 19-20 incluían la sugerencia, dirigida a la Institución, de ofrecerles un curso sobre 'Gestión de tiempo' que les ayudara a superar bajas valoraciones en el cumplimiento de plazos de corrección y evaluación de actividades formativas. Para atender esa propuesta, el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado ha diseñado un curso en el que han participado 12 evaluados (71% a los que se sugirió)

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

- Otras actividades de mejora

- **Proyectos de innovación docente.** Se han tenido en cuenta los evaluados que han obtenido premios/reconocimientos a las mejores prácticas docentes en la convocatoria 20-21 así como los que han obtenido ayudas para proyectos de innovación docente en las convocatorias de 20-21 y 21-22. El resultado es que un 7% de profesores que tenían la indicación lo han conseguido.
- **Publicación trabajos de investigación en docencia.** Se han tenido en cuenta qué evaluados han obtenido incentivos para la Promoción de publicaciones de impacto por trabajos presuntamente vinculados con la investigación en docencia en la convocatoria 20-21. El resultado es que un 5% de profesores que tenían la indicación lo han conseguido.
- **Plan Personalizado de Mejora (PPM).** Estos planes eran obligatorios para los docentes con calificación 'No aceptable', no habiendo ningún profesor en esta circunstancia, y voluntarios para el profesorado con resultado 'Aceptable', siendo que no se ha formalizado ningún plan porque nadie lo ha solicitado.



5% de los profesores cuyo plan de mejora incluye la recomendación de publicar **trabajos de investigación en docencia** ha recibido ayudas para ello a través de la convocatoria 'Promoción de publicaciones de impacto' 20-21 de UNIR



Al menos un **7%** de los profesores con recomendación de participar en **proyectos de innovación docente** ha trabajado en este sentido, bien han obtenido reconocimientos 'A las mejores prácticas docentes' de UNIR (convocatoria 20-21) o bien han logrado ayudas en las convocatorias de 'Proyectos de Innovación Docente Aplicada' de UNIR (20-21 y 21-22)

- Revisión del plan de mejora derivado de la convocatoria 2019-2020

Como resultado de la primera implantación experimental, se propuso un plan de mejora del programa concretado en 19 acciones, siendo que el cumplimiento ha sido del 74% de las propuestas: 14 acciones se han completado a la totalidad, 1 está en fase de desarrollo al cierre de este informe, 1 se ha abordado parcialmente y 3 no se han abordado (estas 4 últimas se trasladarán para su desarrollo en 2021/2022).

A continuación se detalla el grado de cumplimiento de cada acción.

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Cumplimiento
1	Modalidad de participación para docentes noveles	Crear una modalidad de participación específica para el personal laboral temporal, uno de los colectivos que, con el fin de poder acreditarse, más demanda la evaluación de su docencia. En este sentido, sería necesario adaptar para ellos el requisito de número de cursos evaluados (plausible evaluar 2 cursos, siendo que como mínimo haya tenido docencia en dos promociones entre los dos cursos) y señalar un umbral menor de puntuación total máxima.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
2	Organización	Comunicar mejor en el lanzamiento de la convocatoria y en las formaciones el alcance, los criterios y consecuencias del modelo de evaluación para evitar falsas expectativas entre todos los implicados. También insistir en lo que se persigue con la inclusión en el modelo de la dimensión de investigación, innovación y mejora de la actividad docente.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre 2020-junio2021	SI
3	Organización	Reajustar los tiempos de desarrollo de las fases de recogida de información y evaluación, de modo que el resultado final sea de más calidad y con menores esfuerzos personales por parte de todos los implicados.	OTED	Septiembre-noviembre 2020	SI
4	Organización	Ajustar la compensación al profesorado evaluador.	OTED-VOAP	Septiembre-noviembre 2020	SI
5	Metodología	Explicar de manera inequívoca, en el modelo y en las herramientas de la aplicación, el concepto de investigación ligada a la docencia que se persigue.	OTED-VOAP	Septiembre-noviembre 2020	SI
6	Metodología	Ajustar en las herramientas de recogida de información (autoinforme e informe de responsables académicos) las escalas de los cuestionarios para evitar errores de medida en ciertos indicadores, especialmente en el 3.2.1. Eficacia.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Cumplimiento
7	Metodología	Valorar el ajuste del peso de los méritos asociados a las subdimensiones 1.3, 4.1, 4.2 y 4.3 para que sea posible la máxima puntuación.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
8	Metodología	Valorar asimismo la inclusión de reducción de horas de docencia por programas de investigación	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
9	Metodología	Ante aquellos indicadores que menos han aportado al modelo en esta convocatoria - 1.3.1, 1.3.2, 2.1.1, 2.1.2 o 4.1.3-, poner en marcha un monitoreo intensivo durante la segunda implantación y realizar un análisis factorial más profundo para verificar su funcionamiento bajo nuevas condiciones y controlar posibles causas de la aparente escasa capacidad discriminadora de esos indicadores, todo ello con la finalidad de recopilar indicios sobre los que fundamentar las decisiones sobre su posible eliminación del modelo.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre 2020-noviembre 2021	En desarrollo un informe independiente para analizar las 2 convocatorias
10	Metodología	A la vista de la irregular cumplimentación por los participantes del apartado “Valoración global” del autoinforme, contemplado como espacio abierto para la reflexión y como aportación de información para orientar la evaluación, se propone asignar una puntuación aplicable por los evaluadores, sin que ello suponga cambiar el rango de la puntuación global.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
11	Metodología	Trabajar con los departamentos transversales para que puedan facilitar información objetiva para evaluar a profesores y no estudios, especialmente demandado por los responsables académicos.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre 2020-marzo 2021	NO
12	Metodología	Estudiar vías para la elaboración de valoraciones cualitativas estandarizadas, considerando el aumento de los docentes del ámbito evaluable así como la heterogeneidad de las redacciones llevadas a cabo por las SBEA, de modo que se garantice la sostenibilidad del programa en futuras convocatorias.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
13	Metodología	Dada la importancia en el modelo de las encuestas de satisfacción de los estudiantes, fomentar la participación en las mismas, dado que esto aporta transparencia al proceso evaluador.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
--	--	----------------

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Cumplimiento
14	Metodología	Plantearse el cambio de la denominación de la categoría “Aceptable”, ya que no se percibe como una calificación positiva y válida para ANECA en los procesos de acreditación.	Elabora: OTED Revisa: VOAP Aprueba: CTECD	Septiembre-noviembre 2020	SI
15	Aplicación	Mejorar la integración de información sobre encargo docente, encuestas y tasas de rendimiento, para obtener mayor calidad del dato y extender su visibilidad para los propios evaluados y responsables académicos, y no solo para los evaluadores.	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021	SI
16	Aplicación	Gestionar la documentación de los méritos de una manera eficaz, asociando directamente cada mérito señalado con su justificante en el mismo apartado del autoinforme.	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021	SI
17	Aplicación	Favorecer la visualización de la información (por ejemplo, con ventanas emergentes explicativas o con gráficos de puntuación comparada entre participantes).	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021	PARCIAL
18	Aplicación	Potenciar la usabilidad (por ejemplo, incluyendo un cuadro de mandos que facilite la navegación)	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021	NO
19	Aplicación	Mejorar la función autoguardado cuando se navega en varias direcciones.	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021	NO

Leyenda de siglas de responsables: CTECD, Comisión Técnica de Evaluación de Calidad de la Docencia; IT, equipo ERP-Académico del Departamento de Informática; OTED, Oficina Técnica de Evaluación Docente; VOAP, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

 <p>UNIR UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA</p>	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

5. SATISFACCIÓN DE ACTORES IMPLICADOS

Tras la finalización de la fase de alegaciones y el envío del informe de resultados definitivos al profesorado, se abrió la fase de evaluación de la convocatoria.

Mediante las técnicas de encuesta y de *focus group* se ha recabado la percepción y sugerencias de mejora de los actores implicados: profesores participantes, responsables académicos, evaluadores y estudiantes.

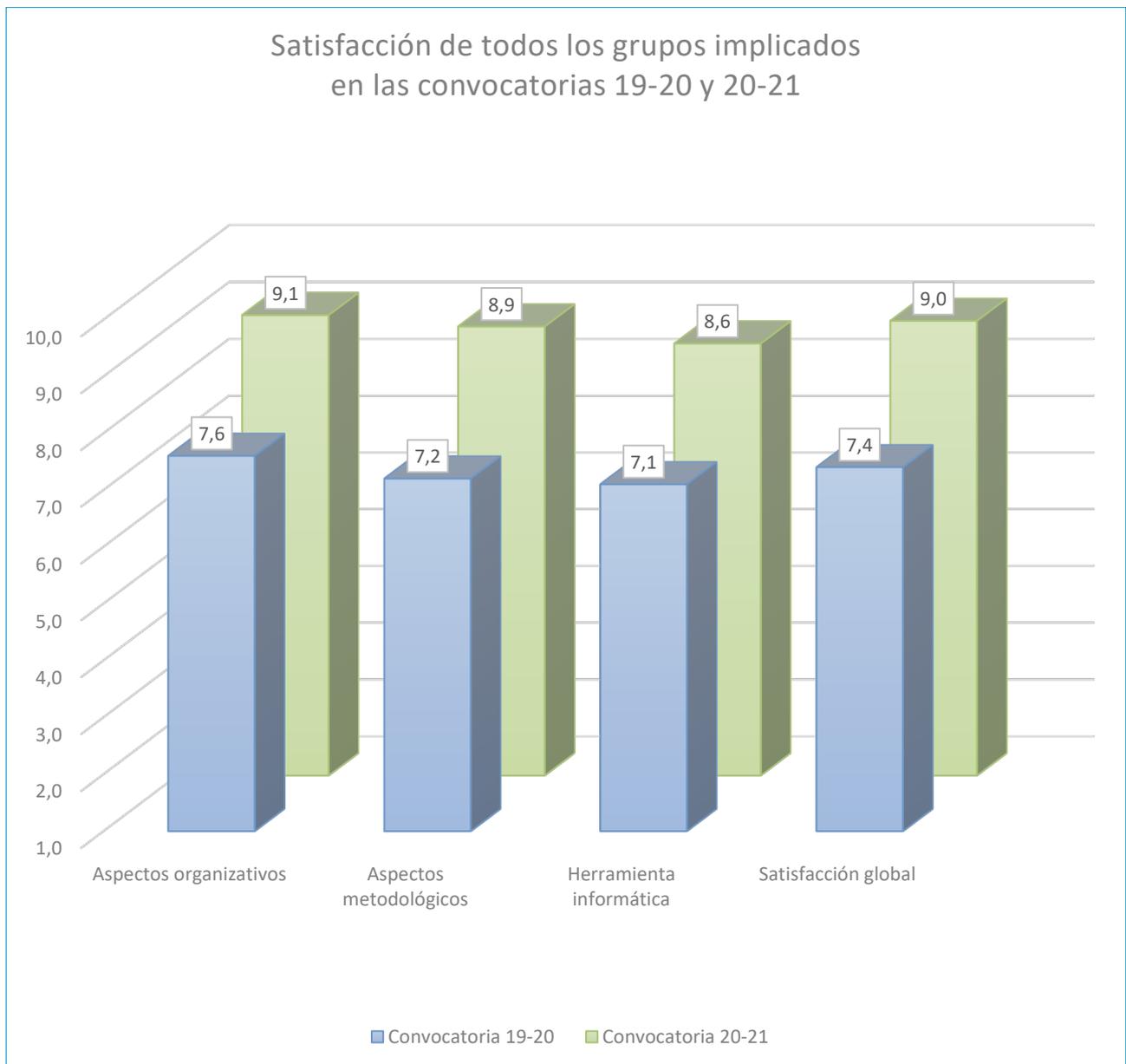
- Encuestas

En la ficha técnica se resume el procedimiento seguido para la realización de las encuestas.

Objetivo de la encuesta	Conocer el grado de satisfacción de los participantes en el programa DOCENTIA-UNIR (2020-2021), con el fin de proponer acciones de mejora en la gestión del proceso para la siguiente convocatoria	
Aspectos a evaluar	Cuestionario dividido en 4 bloques:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspectos organizativos 2. Aspectos metodológicos 3. Herramienta informática 4. Satisfacción global
Población de estudio	Profesores evaluados, responsables académicos que elaboraron los informes de responsable académico y evaluadores participantes en la presente convocatoria	
Tamaño población	243	
Total de respuestas	185, con los roles:	<ul style="list-style-type: none"> -142 'Profesor evaluado' -7 'Responsable académico' -26 'Evaluador' -2 'Profesor evaluado y Responsable académico' -8 'Responsable académico y Evaluador'
Tasa de respuestas	76,13%	
Margen de error	4%	
Método de entrevista	Encuesta realizada a través de un cuestionario en línea diseñado en la plataforma SurveyMonkey	
Número / tipo de preguntas	Profesor evaluado:	-15 cerradas, 4 abiertas
	Responsable académico:	-12 cerradas, 4 abiertas
	Evaluador:	-13 cerradas, 4 abiertas
	Profesor evaluado y Responsable académico:	-15 cerradas, 4 abiertas (rol 'Profesor')
	Responsable académico:	-12 cerradas, 4 abiertas (rol 'Responsable')
	Responsable académico y Evaluador	-12 cerradas, 4 abiertas (rol 'Responsable')
		-13 cerradas, 4 abiertas (rol 'Evaluador')
Escala de preguntas cerradas	Likert, de 1 (valor mínimo) a 10 (valor máximo)	
Periodo de aplicación	05/10/2021-18/10/2021 (inclusive)	

Resultados globales

Si analizamos la opinión del conjunto de participantes en la encuesta y comparamos entre las dos convocatorias experimentales, se observa un claro avance de la satisfacción referida a los cuatro aspectos analizados, siendo remarcable en los aspectos relacionados con el modelo de evaluación (incremento en casi 2 puntos). Esto guardaría relación con todas las acciones de mejora puestas en marcha tras la primera convocatoria.



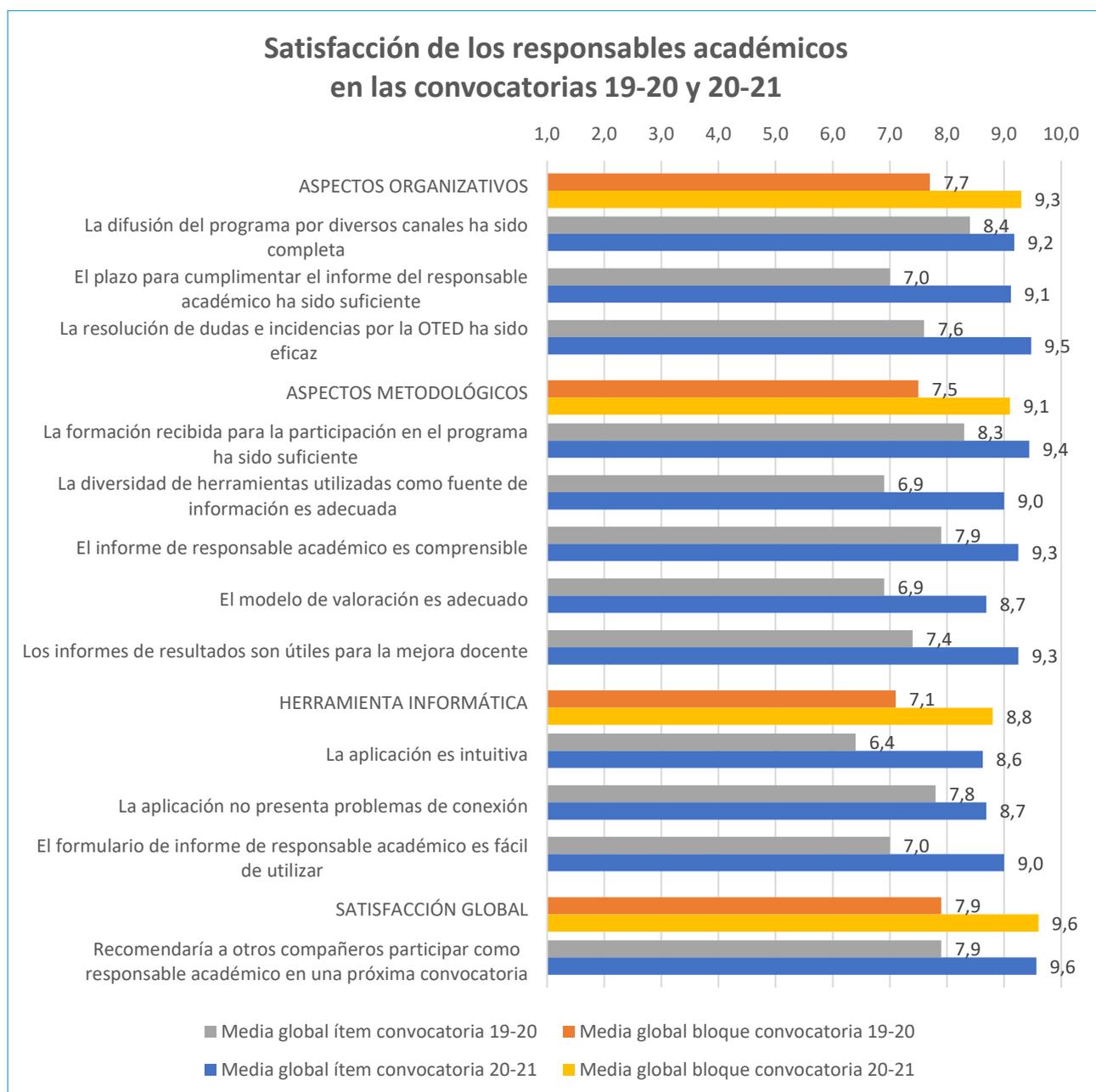
Satisfacción de los profesores evaluados

Los aspectos mejor valorados en esta segunda convocatoria han sido: la difusión del programa, la resolución de dudas por la OTED, la atención en las alegaciones y la recomendación de participación. Aunque si comparamos la evolución entre las dos convocatorias, los avances más significativos se han producido en aspectos clave como: la recomendación de participación, la satisfacción con los resultados obtenidos, el modelo de valoración o la utilidad del informe para la mejora, aunque estos últimos tendrían margen de mejora.



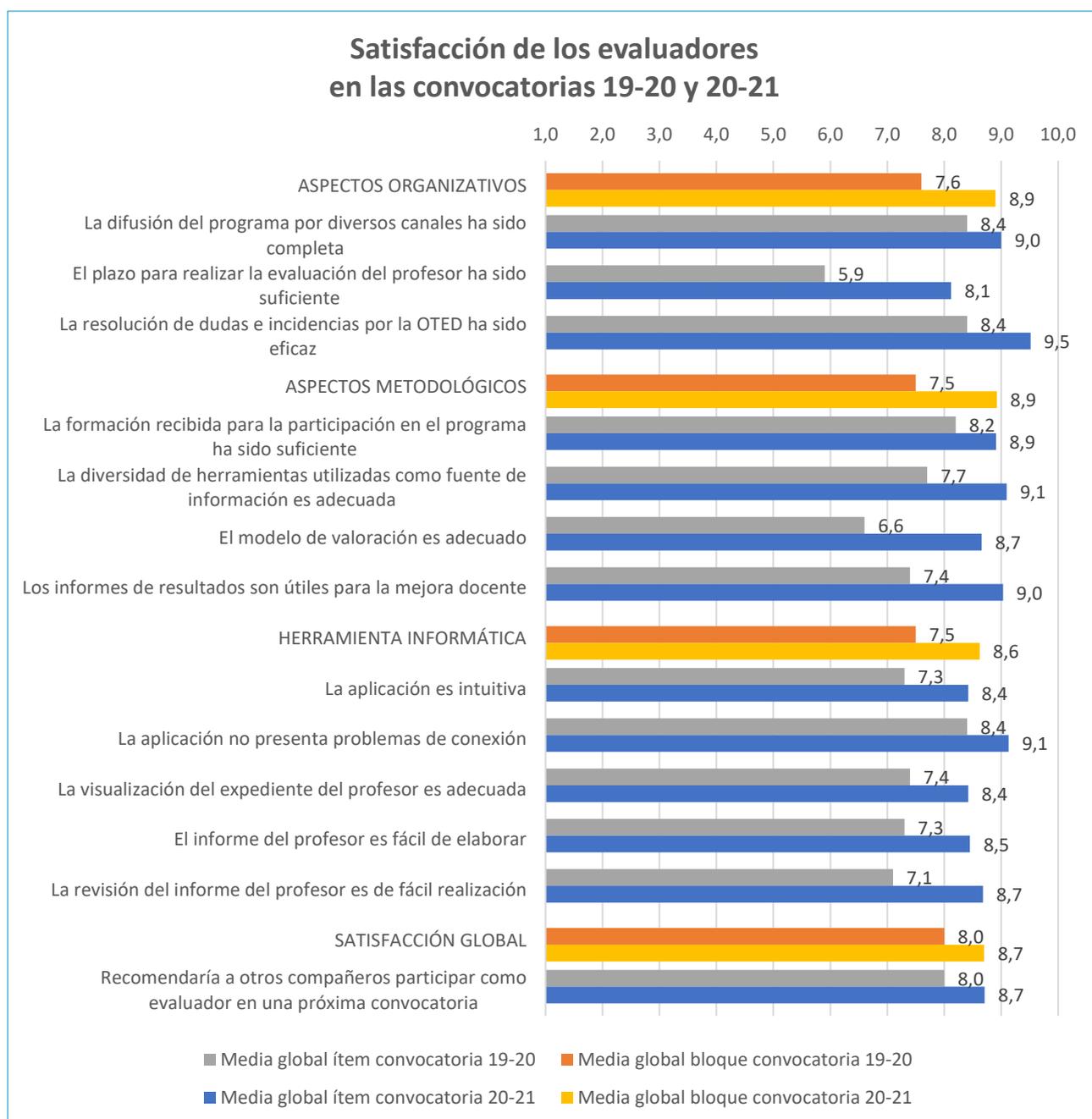
Satisfacción de los responsables académicos

Los aspectos mejor valorados en esta segunda convocatoria por los responsables han sido: la recomendación de participar, la resolución de dudas por la OTED y la formación recibida. Si consideramos los aspectos que han incrementado más su valoración respecto la convocatoria anterior, destacan: la aplicación intuitiva, la diversidad de fuentes de información y el tiempo para realizar el informe de responsables.



Satisfacción de los evaluadores

Los aspectos mejor valorados en esta segunda convocatoria por los evaluadores han sido: la resolución de dudas por la OTED, la diversidad de fuentes de información y la estabilidad de la conexión de la aplicación. Si consideramos los aspectos que han incrementado más su valoración respecto la convocatoria anterior, destacan: el plazo para realizar la evaluación, la adecuación del modelo y la utilidad del informe de evaluación.



	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

- *Focus group*

A partir de los aspectos evaluados a través de las encuestas aplicadas, se trató de profundizar y enriquecer la información recogida mediante la realización de cuatro *focus group*.

Aunque las características de esta técnica de investigación cualitativa permiten un mayor aprovechamiento cuando se lleva a cabo de manera presencial, estos grupos se han realizado en modalidad online, en consideración a las condiciones actuales en materia de sanidad pública, por lo que su tamaño ha sido reducido para facilitar el buen desarrollo de los mismos. Cada *focus group* ha estado conformado entre 6 y 8 participantes, además de dos miembros de la OTED, que desempeñaron los roles de moderador y técnico de la sesión.

En la Ficha técnica se resume el procedimiento seguido para la organización de las sesiones:

Grupos de interés	<ol style="list-style-type: none"> 1. Profesores evaluados 2. Estudiantes de UNIR 3. Responsables académicos 4. Evaluadores de las SBEA
Participantes*	<ol style="list-style-type: none"> 1. 8 representantes de profesores evaluados (2 de la Facultad de Educación, 2 de la ESIT, 1 de la Facultad de Derecho, 1 de la Facultad de Empresa y Comunicación, 1 de la Facultad de Ciencias de la salud, 1 de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades) - cubriendo todas las categorías de calificación obtenidas en ambas modalidades y diversidad de género-. 2. 3 representantes de estudiantes (Facultad de Derecho, Facultad de Empresa y Comunicación y ESIT) -cubriendo ser estudiantes de grado y máster. 3. 6 responsables académicos (Facultad de Educación, ESIT, Facultad de Derecho, Facultad de Empresa y Comunicación, Facultad de Ciencias de la salud, Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades) -cubriendo diversidad de género-. 4. 3 representantes de profesores evaluadores (SBEA de Ciencias, Sociales y Educación) y 3 representantes de estudiantes evaluadores (SBEA de Ciencias, Sociales y Educación) -cubriendo diversidad de género-.
Moderadores	Coordinadora del programa: Ester Alonso Velasco Técnico de evaluación docente: Marta Navarro Castro
Modalidad	Online
Fecha de realización y duración	<ol style="list-style-type: none"> 1. 03/11/2021 – 1 hora y media 2. 04/11/2021 – 1 hora 3. 10/11/2021 – 1 hora y media 4. 11/11/2021 – 1 hora y media
Lugar	Sala unir.adobeconnect.com/evaluacionPDI

*Los representantes de estudiantes de las facultades de Salud, Educación y Ciencias Sociales y Humanidades que fueron invitados, no asistieron a la sesión

	DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2 Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR	Rev.: 1
---	---	---------



Focus group con docentes evaluados

Se convocó un primer *focus group* constituido por una muestra de **docentes evaluados** en esta segunda convocatoria, con representación de todas las categorías de calificación obtenidas por modalidad de participación y de los 6 centros participantes –un total de 8 docentes–. A continuación, se presenta una síntesis de las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora planteadas:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
GENERAL	PERCEPCIÓN		
	La experiencia global es muy positiva.		
	DOCUMENTACIÓN		
	Participar en este proceso favorece buenos hábitos a la hora de recopilar evidencias sobre el desempeño profesional.	La carga de documentos en la aplicación resulta tediosa, algo habitual en este tipo de procesos.	Crear una ventanilla única, o una plataforma digital, para la obtención de certificados y constancias sobre actividades desarrolladas al interior de la institución.
ORGANIZACIÓN	GENERAL		
	La organización del programa ha sido excelente.		
	ATENCIÓN RECIBIDA		
	La atención y orientación por parte de la OTED ha sido muy eficaz, a la vez que personalizada, favoreciendo la motivación de los participantes.		
METODOLOGÍA	MODELO DE EVALUACIÓN		
	El modelo de evaluación es muy completo y detallado.	Algunos indicadores miden aspectos que no dependen de la voluntad del docente, lo cual genera injusticias. Por ejemplo: intensidad de la docencia o cargos de coordinación.	Los indicadores que miden aspectos que no dependen de la voluntad del docente deberían bonificar, pero no perjudicar a quien no realice esas actividades. Ejemplo: cargos de coordinación.
	Se evalúan múltiples aspectos de manera detallada, lo cual aporta objetividad a los resultados.	No se adapta a la diversidad de perfiles docentes (centrado más en la docencia, investigación o gestión) obstaculizando lograr ser <i>Excelente</i> .	Para obtener un <i>Excelente</i> sin desarrollarse en todos los ámbitos (docencia, investigación y gestión), incorporar mecanismos de compensación, como en los procesos de acreditación docente.
			Sería recomendable simplificar el modelo de evaluación, reduciendo el número de indicadores.
	CÁLCULO DE INDICADORES		
		La forma de cálculo del indicador 3.1.1 Tasa de resultados premia a los profesores que aprueban a todos sus estudiantes y perjudica a los que suspenden.	
	RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN		
	Estoy satisfecho con los resultados obtenidos en la evaluación.		
	Los resultados de la evaluación permiten encaminar acciones para la mejora profesional.		
	RECURSOS PARA LA PARTICIPACIÓN		
El manual de evaluación es muy útil para conocer el proceso.			
La formación recibida es muy completa.			
INFORMACIÓN DE ENCUESTAS A LOS ESTUDIANTES			
	Algunas veces, los resultados de encuesta se basan en un número muy reducido de respuestas por parte de los estudiantes.		

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
		Existe desconocimiento sobre las encuestas de satisfacción de los estudiantes en las asignaturas de TFG/TFM.	
APLICACIÓN	USABILIDAD		
	La aplicación informática es intuitiva, fácil de usar y funciona adecuadamente.		
	VISUALIZACIÓN		
		La interfaz de la aplicación informática resulta poco atractiva.	Estudiar la posibilidad de modificación de la interfaz de la aplicación (tamaño de la letra o los colores) para mejorar la percepción de los usuarios.

	DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2 Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR	Rev.: 1
---	---	---------



Focus group con los responsables académicos

Se convocó un segundo *focus group* integrado por un responsable o subalterno de la cada una de las **Subcomisiones delegadas de UNICA en los centros** –un total de 6 responsables académicos–. A continuación, se presenta una síntesis de las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora identificadas:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
GENERAL	PERCEPCIÓN		
	Se ha simplificado y facilitado la labor de los responsables académicos.		
	El programa aporta información valiosa sobre los docentes evaluados para la toma de decisiones.		
ORGANIZACIÓN	ATENCIÓN		
	La atención ha sido rápida y muy personalizada, favoreciendo la motivación de los participantes.		
	DIFUSIÓN		
	Sondear la intención de participación antes del lanzamiento de la convocatoria facilita la labor de los centros para asegurar los cupos de participación acordados.		Difundir información sobre el programa de manera dosificada y atractiva para que los docentes sepan en qué consiste y puedan prepararse antes de iniciar su participación.
METODOLOGÍA	INFORME DEL RESPONSABLE ACADÉMICO - IRA		
		Los ítems 1 y 3 del cuestionario del IRA no son claros y preguntan por aspectos que parecen estar repetidos.	Clarificar la redacción de los ítems 1 (asistencia a reuniones) y 3 (cumplimiento de aspectos formales) del cuestionario del IRA.
			Revisar y ajustar los ítems del cuestionario del IRA de manera conjunta con los responsables académicos.
			Contar con un listado de los documentos que son admisibles como evidencia de cada tipo de mérito a evaluar.
	FUENTES DE INFORMACIÓN		
		La Facultad de Educación es un centro en expansión donde el número de profesores crece cada año, lo cual dificulta contar con información suficiente sobre todos ellos.	
		La información aportada por departamentos transversales no está recogida por docente, sino por titulación.	
		Los responsables académicos no siempre disponen la información necesaria para dar respuesta al ítem 2 (justificación de ausencias) del cuestionario del IRA.	
	MODELO DE EVALUACIÓN		
		Algunos indicadores relativos a la dimensión 1 miden aspectos que no dependen de la voluntad del docente, lo cual genera injusticias. Por ejemplo: cargos de coordinación.	Promover que los distintos procesos de evaluación a los que se someten los docentes se apoyen entre ellos.
	Los docentes desarrollan investigaciones en su área de especialidad, que no siempre corresponde con el área sobre la que imparten docencia.	Tomar medidas para que el modelo abarque también la investigación en el ámbito disciplinar.	
	Ha habido confusión en relación a los periodos (curso académico o año natural) que se contemplan para admitir méritos en cada indicador del modelo.	Clarificar los periodos (curso académico o año natural) que se contemplan para admitir méritos en cada indicador del modelo.	

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
		El modelo de evaluación excluye la investigación en el ámbito disciplinar, lo cual es un error siendo que cualquier investigación revierte positivamente en la docencia impartida.	El modelo de evaluación debería valorar la investigación en el ámbito disciplinar, dado que tiene un impacto positivo en la docencia impartida.
		En lo que respecta al indicador 1.1.1. Intensidad docente, los términos empleados (encargo, capacidad, reducción) resultan confusos.	Modificar los términos empleados en el indicador 1.1.1. Intensidad docente para clarificar su significado.
APLICACIÓN	USABILIDAD		
		La revisión de las evidencias sobre la participación en tribunales de TFG/TFM ha sido muy tediosa.	Incluir más filtros para la gestión de los informes a elaborar por los responsables.
	FUNCIONAMIENTO GENERAL		
	Las mejoras implementadas en la aplicación son muy notables.	La aplicación ha presentado algún error de funcionamiento al seleccionar el rol de acceso.	
	VISUALIZACIÓN		
		En el listado de informes a elaborar, mostrar solo los de la convocatoria vigente, en lugar de tener que aplicar un filtro.	

	DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2 Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR	Rev.: 1
---	---	---------



Focus group con los evaluadores

Se convocó un tercer *focus group* conformado por dos representantes, uno del claustro y otro de los estudiantes, de cada una de las **Subcomisiones de Evaluación Académica** que han elaborado la primera propuesta de informes de resultados –un total de 6 evaluadores–. A continuación, se presenta una síntesis de las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora señaladas:

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
GENERAL	PERCEPCIÓN		
	El programa ha mejorado mucho en beneficio de todos los involucrados.		
ORGANIZACIÓN	ATENCIÓN		
	La atención y la orientación por parte de la OTED ha sido rápida y eficaz.		
	PLAZOS		
		Es difícil cumplir con los plazos para la valoración de expedientes por parte de las SBEA.	Ajustar los plazos para la valoración por parte de las SBEA para facilitar su cumplimiento.
	A los evaluadores estudiantes les coincidió el periodo de valoración con los exámenes, sobrecargándoles de trabajo.	Procurar que el periodo de valoración por las SBEA no coincida con los exámenes de sus miembros estudiantes.	
METODOLOGÍA	PROCESO DE VALORACIÓN		
	El trabajo de los evaluadores ha sido más ágil y objetivo en esta convocatoria.	Algunos docentes aportan multitud de méritos que no cumplen los criterios para su valoración en esta evaluación.	Promover que los docentes hagan una preselección de méritos a aportar, por ejemplo, limitando el número de méritos a incluir.
	El cambio en la generación de la valoración cualitativa ha sido muy positivo.	Ha sido particularmente difícil validar los méritos relativos a la experiencia profesional o a los idiomas por falta de concreción en el modelo.	Acotar más el tipo de méritos y evidencias admisibles. Por ejemplo, admitir la vida laboral y delimitar qué idiomas son valorados.
		Como evaluador estudiante, resulta complejo valorar los méritos del indicador 4.3.1.	En la valoración, dar un papel a los estudiantes evaluadores más acorde con su perfil.
		Algunos docentes no supieron dar respuesta a la valoración global del autoinforme, obteniendo bajas puntuaciones en este apartado.	Puntuar la valoración global del autoinforme a partir de la media de las valoraciones del trío de evaluadores.
			Para asegurar la veracidad de las publicaciones, solicitar a los docentes un link de acceso a la web en la que estén registradas.
	SBEA		
	La coordinación y gestión del trabajo de la SBEA ha mejorado mucho con respecto a la primera convocatoria.	Debido a bajas de última hora, el volumen de expedientes a valorar por cada estudiante fue elevado.	Cuidar la selección de miembros de las SBEA para garantizar su compromiso y saber hacer.
	Hay disposición para continuar participando en las SBEA de cara a la próxima convocatoria.	Debido al alto número de participantes en la Facultad de Educación, el volumen de expedientes a valorar por cada estudiante evaluador fue elevado.	Evitar que los estudiantes participen en más de un trío de evaluadores (docente-docente-estudiante) para no sobrecargarlos de trabajo.
			Establecer el mismo trabajo para cada miembro del trío de evaluación, sin distinguir papeles según evaluador estudiante o profesor.
MODELO DE EVALUACIÓN			
	No está clara la diferencia entre publicaciones del ámbito disciplinar y publicaciones del ámbito docente.	Los evaluadores pueden aportar ejemplos para clarificar la diferencia entre publicaciones del ámbito disciplinar y del ámbito docente.	

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

			FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
				Los cargos de coordinación son accesibles para un número reducido de docentes.	Disminuir la puntuación asociada al indicador 1.3.1. Coordinación de otros docentes y 1.3.2. Otras labores de coordinación.
				Existe un desequilibrio en la puntuación asociada a cada mérito en diversos indicadores del modelo (ejemplo: el indicador de formación para la docencia se satura fácilmente, mientras que el de coordinación de otros docentes es casi imposible de saturar).	Transformar los puntos a obtener por el desarrollo de labores de coordinación en puntos adicionales a la puntuación total establecida en el modelo.
				Otorgar una puntuación al indicador 1.1.1 Intensidad de la docencia parece penalizar a los profesores que reciben otro tipo de encargos y dedican menos tiempo a la docencia.	
			USABILIDAD		
APLICACIÓN		La plataforma informática es intuitiva y tiene buena usabilidad.	El ajuste manual de la puntuación de los indicadores derivado de la revisión de méritos fue tedioso.	Automatizar el procedimiento a seguir en la aplicación para la revisión y ajuste de méritos que realiza la SBEA.	
			Los resultados de encuesta de los estudiantes son difíciles de analizar tal y como se presenta la información en la aplicación.	Ajustar los filtros para la consulta de los resultados de encuesta de los estudiantes estableciendo una relación pregunta de encuesta-indicador.	
	FUNCIONAMIENTO GENERAL				
		La plataforma informática ha mejorado mucho con respecto a la primera convocatoria.			

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------



Focus group con estudiantes

Se convocó un cuarto *focus group* con **representantes de estudiantes** de UNIR, correspondientes a titulaciones de grado y de posgrado de los 6 centros, con el objetivo de conocer sus percepciones e informarles acerca del programa DOCENTIA-UNIR -aunque finalmente asistieron 3-. A continuación, se presenta una síntesis de las opiniones aportadas:

GENERAL
INFORMACIÓN
Los 3 estudiantes declararon no tener conocimiento de la existencia de un programa de evaluación docente en UNIR, y consideraron importante conocerlo
Afirmaron que el medio de comunicación más efectivo entre la institución y los estudiantes es a través de los tutores personales.
Indicaron que la web de UNIR no es efectiva para hacerles llegar información relativa al programa, dado que no suelen consultarla, y que no reciben apenas información, lo que más les llega es publicidad sobre estudios ofertados
PARTICIPACIÓN
Con el fin de que los estudiantes puedan contribuir activamente a la mejora del proceso educativo, señalaron la importancia de ser informados sobre los resultados de cada convocatoria de DOCENTIA con acciones como este focus group.
Así mismo, propusieron organizar reuniones entre estudiantes y departamentos como, por ejemplo, el del Defensor Universitario.
METODOLOGÍA
MODELO
Sugirieron revisar los pesos otorgados a cada fuente utilizada en el modelo de evaluación. Desde su punto de vista, el porcentaje de calificación que depende de la opinión del propio profesor resulta elevado y convendría incrementar el peso conferido a los responsables académicos.
Del mismo modo, señalaron que se deberían evaluar aspectos concretos como las actividades, los test, cómo se imparten las clases o cómo se responde a los foros.
FUENTES DE INFORMACIÓN
Plantearon que la acumulación de méritos no garantiza la calidad de la docencia por sí misma.
ENCUESTAS
Los 3 estudiantes mostraron desconocimiento sobre el objetivo y el impacto que tienen las encuestas, motivo por el cual, a su parecer, muchos deciden no invertir tiempo en responderlas.
Para mejorar la cobertura de encuestas, explicaron que los tutores personales pueden facilitar que los estudiantes conozcan el sentido de las encuestas y las respondan.
Uno de los estudiantes consultados, que suele dar respuesta a las encuestas, afirmó que son dinámicas y no toma demasiado tiempo responderlas, la configuración actual es intuitiva y va señalando a qué asignatura corresponde en cada momento.
Otro de los estudiantes sostuvo que le resulta molesto que salte automáticamente una ventana emergente con las encuestas porque accede al campus con otros objetivos; en su lugar, propuso que estuviesen disponibles en un apartado dentro de cada asignatura.
RESULTADOS Y CONSECUENCIAS
A los estudiantes consultados les llamó la atención que ningún participante hubiese obtenido una calificación <i>No positiva</i> , lo cual consideraron que podría estar relacionado con los pesos otorgados a cada fuente.
Afirmaron que sería interesante conocer el impacto de estas evaluaciones y qué acciones se llevan a cabo para la mejora de la docencia y de las titulaciones

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	---	----------------

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

- Principales fortalezas

- A nivel general, existe una satisfacción alta con el programa por parte de todos los actores involucrados, y se reconocen importantes mejoras respecto a la primera convocatoria.
- Todos los actores involucrados denotan una alta satisfacción con la organización del programa, destacando la atención recibida por la OTED, que ha sido calificada de eficaz y personalizada, con un impacto positivo en la motivación de los participantes.
- Por parte de todos los implicados se ha valorado muy positivamente la formación recibida para su intervención en el programa.
- El modelo de evaluación se considera completo y detallado, lo cual promueve la objetividad de los resultados.
- Los docentes evaluados muestran satisfacción con los resultados obtenidos en esta evaluación y perciben que la participación en DOCENTIA favorece buenos hábitos a la hora de recopilar evidencias sobre su desempeño profesional.
- Todos los implicados consideran que los resultados de esta evaluación permiten encaminar acciones para la mejora profesional.
- Tanto los responsables académicos, como los evaluadores de las SBEA y miembros de la CTECD, han declarado que los ajustes metodológicos en el proceso han facilitado y simplificado el desarrollo de su labor en esta convocatoria respecto de la anterior.
- Los responsables académicos encuentran útiles los resultados de esta evaluación para la toma de decisiones internas en cada centro.
- Tanto los evaluadores de las SBEA como los responsables académicos han declarado su interés por seguir participando en futuras convocatorias. Del mismo modo, recomendarían participar a otros compañeros.
- Todos los grupos de interés han denotado una mayor satisfacción con la plataforma informática respecto a la primera convocatoria, calificándola de intuitiva y fácil de usar.

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p>	<p>Rev.: 1</p>
<p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>		

- Aspectos mejorables

- Entre los distintos grupos participantes en DOCENTIA hay cierta percepción de que el modelo no se adapta a la diversidad de perfiles académicos y que la calificación de Excelente es prácticamente inalcanzable, ya que es necesario destacar simultáneamente en docencia, investigación y gestión.
- Hay indicadores en los que se perciben ciertas dificultades de comprensión o de cálculo y convendría revisarlos a la luz de los resultados del análisis psicométrico global del modelo (1.1.1, 1.3.1, 1.3.2, 3.1.1, 4.1.1 y 4.1.3).
- En relación con la dimensión 4, a pesar de las aclaraciones introducidas en la segunda convocatoria, sigue habiendo debate sobre si es o no pertinente que el modelo valore toda la investigación (y no solo la investigación sobre docencia).
- Falta de concreción en el modelo de evaluación en los méritos relativos a la experiencia profesional desarrollada fuera de UNIR y al avance de idiomas.
- La reiteración de la palabra 'valoración' en distintos elementos del proceso resulta confusa ('Fase de valoración', 'Valoración global' del autoinforme docente, 'Valoración cuantitativa' y 'Valoración cualitativa' del Informe de evaluación).
- Los responsables académicos siguen manifestando ciertas dificultades para elaborar su informe, como son la falta de claridad en algunos ítems del cuestionario que deben completar sobre cada evaluado o la insuficiente información para justificar sus respuestas.
- El ejercicio de reflexión sobre la propia práctica docente, a realizar en el apartado de 'Valoración global del autoinforme', no ha sido suficientemente claro.
- El plazo establecido para la valoración y propuesta de informes de resultados por parte de las SBEA ha sido insuficiente. Particularmente para los estudiantes, porque les coincidió con el periodo de exámenes, y porque algunos tuvieron que asumir un número mayor de expedientes debido a bajas de otros estudiantes a última hora.
- En relación a los méritos a presentar en el autoinforme, han surgido algunas dificultades para participantes y evaluadores. Por un lado, ha resultado algo confuso el doble criterio para el ámbito temporal (curso académico para las tres primeras dimensiones o año natural para la cuarta). Por otro, algunos docentes presentan multitud de méritos que no cumplen los criterios establecidos en el programa para ser valorados, lo cual dificulta la labor de los evaluadores.
- Los canales de difusión empleados desde el programa (web o correo electrónico) no tienen mucho seguimiento por parte de los estudiantes de UNIR, por lo que resultan insuficientes para hacerles llegar información relativa al programa.
- Se considera necesaria la puesta en marcha de comisiones de seguimiento de las acciones de mejora derivadas de la evaluación, vinculadas a los centros de los diferentes participantes y para sincronizar con otras actividades de desarrollo del profesorado que se realizan en otros programas en cada centro.

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

- Los profesores tienen que cargar evidencias en la aplicación relacionadas con su actividad dentro de la institución, lo cual resulta ineficiente porque se deberían precargar en el autoinforme desde las bases de datos institucionales o bien atenderse conjuntamente en una misma instancia por parte de la institución.
- La carga de información que se realiza en la aplicación informática proveniente de las bases de datos institucionales es manual, por lo que la corrección de errores lleva demasiado tiempo.
- En el proceso de valoración de los expedientes docentes que se realiza en la aplicación por parte de las SBEA, el ajuste manual de las puntuaciones derivado de la revisión de méritos ha resultado costoso en tiempo y precisión.
- La aplicación informática sigue necesitando algunos ajustes para mejorar la usabilidad y visualización de datos por parte de los distintos usuarios (errores de funcionamiento para la finalización de informes por parte de las SDU; errores en la selección del rol de acceso; cuando emite un error, el mensaje no indica a qué equipo de soporte técnico se debe contactar; para el trabajo de las distintas comisiones, los filtros que incluye el listado de expedientes resultan insuficientes; la forma en la que se presentan los resultados de encuesta en la aplicación del programa dificulta su análisis por parte de los evaluadores).
- La interfaz de la aplicación informática resulta poco atractiva.

 <p>UNIR UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA</p>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p style="text-align: center;">Documento DA-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p style="text-align: center;">Rev.: 1</p>
---	--	--

- Propuestas de mejora

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización
1	Organización	Seguir mejorando la comunicación con todos los implicados, adoptando vías específicas para con los estudiantes.	OTED-VOAP Aprueba: CTECD	Enero-diciembre 2022
2	Organización	Seguir ajustando los tiempos y modos de desarrollo de las fases de recogida de información y evaluación, de modo que el resultado final sea de más calidad y con menor esfuerzo para los implicados. Específicamente para la fase de recogida de información a través del autoinforme, crear una ventanilla única para que los profesores participantes soliciten en una sola instancia todas las certificaciones de méritos obtenidos en UNIR para incluir en dicho formulario con menos esfuerzo y tiempo. Respecto de la fase de recogida de información a través del informe de responsable académico, trabajar con los departamentos transversales para ver si pueden facilitar información objetiva para opinar sobre los profesores evaluados, especialmente demandado por los propios responsables académicos. Respecto de la fase de valoración, asignar más tiempo para su desarrollo y facilitar la participación de los estudiantes, especialmente si están en periodos de exámenes o entrega de trabajos fin de estudio.	OTED-VOAP Aprueba: CTECD	Enero-diciembre 2022
3	Metodología	Adoptar los cambios necesarios en el modelo de evaluación derivados del informe independiente en marcha, en que se está realizando un estudio psicométrico a partir de los resultados de las dos primeras convocatorias. También considerar la percepción que tienen los distintos grupos de interés de que resulta prácticamente inalcanzable lograr la calificación Excelente en la modalidad general.	OTED-BI Aprueba: CTECD	Diciembre 2021- Marzo 2022
4	Metodología	Ajustar los instrumentos de recogida de información en las líneas sugeridas por los participantes, como: en el autoinforme, el doble ámbito temporal de los méritos a presentar, especificar mejor los méritos admisibles de la dimensión 4, clarificar el ejercicio final de reflexión docente; en el informe del responsable académico, los ítems del cuestionario y las fuentes de información disponibles para justificar las respuestas.	OTED Aprueba: CTECD	Enero-marzo 2022
5	Metodología	Implantar e impulsar las nuevas comisiones de seguimiento de las acciones de mejora derivadas de la evaluación, vinculadas a los centros de los diferentes participantes, para sincronizar con otras actividades que fomenten el desarrollo de la carrera docente del profesorado derivados de otros programas en cada centro.	OTED- Facultades/ESIT	Diciembre 2021- diciembre 2022

	<p>DOCUMENTOS Grupo de procesos: Apoyo Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</p>	<p>Rev.: 1</p>
---	--	----------------

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización
6	Metodología	Actualizar el Manual de evaluación y las distintas actividades formativas según los cambios organizativos, metodológicos y de la aplicación introducidos. Concretamente, y para mayor claridad de los profesores participantes, incluir ejemplos de buena y mala praxis a la hora de incluir méritos, así como la rúbrica de evaluación de la autorreflexión docente.	OTED Aprueba: CTECD	Enero-septiembre 2022
7	Aplicación	Dotar a la aplicación DOCENTIA de nuevas funcionalidades para desarrollar la 3ª convocatoria experimental. En concreto, para que la carga de información sea cada vez menos manual, trabajar en la integración entre sistemas mediante <i>webservice</i> que permita la actualización automática de datos como: encargo docente y liberación de horas de docencia (PPA); datos contractuales, áreas de conocimiento y adscripciones (ERP RRHH); cargos funcionales; participación en defensas y tribunales de fin de estudio; así como resultados de rendimiento académico y de encuestas. La carga automática de algunos de estos datos (en concreto, liberación de horas de docencia, cargos y participación en defensas y tribunales de fin de estudio) facilitará la tarea tanto de los profesores evaluados, que no tendrán que incluirlos ni adjuntar las evidencias necesarias, como de responsables y evaluadores, que no tendrán que validarlos.	OTED-IT	Noviembre 2021-marzo 2022
8	Aplicación	Seguir potenciando la usabilidad según han apuntado distintos usuarios (errores de acceso; mensajes de error de funcionamiento; inclusión de filtros para seleccionar casos; presentación de resultados de encuestas; gestión por bloques de expedientes por los gestores del programa).	OTED-IT	Enero-septiembre 2022
9	Aplicación	Mejorar la función autoguardado cuando se navega en varias direcciones.	OTED-IT	Enero-marzo 2022
10	Aplicación	Seguir favoreciendo el trabajo de los evaluadores de las SBEA, en concreto, facilitar el proceso de ajuste de las puntuaciones derivado de la revisión de los méritos aportados por los participantes.	OTED-IT	Enero-septiembre 2022
11	Aplicación	Ajustar los indicadores y dimensiones en la aplicación en función de los cambios sugeridos por el informe independiente.	OTED-IT	Enero-septiembre 2022
12	Aplicación	Plantear un sistema para apoyar la actuación de las comisiones de seguimiento de las acciones de mejora derivadas de la evaluación.	OTED-IT	Septiembre-diciembre 2022

Leyenda de siglas de responsables: **BI**, *Business Intelligence*; **CTECD**, Comisión Técnica de Evaluación de Calidad de la Docencia; **IT**, equipo ERP-Académico del Departamento de Informática; **OTED**, Oficina Técnica de Evaluación Docente; **VOAP**, Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.