

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

**INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DEL PROGRAMA DOCENTIA-UNIR.  
 1ª CONVOCATORIA EXPERIMENTAL 2019/2020**

---

Aprobado por	<b>Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad Docente</b>
Elaborado por	<b>Oficina Técnica de Evaluación Docente          Área de gestión de formación, evaluación y desarrollo del profesorado          Vicerrectorado de Ordenación Académica y de Profesorado</b>
Fecha de aprobación	<b>15/09/2020</b>

	<p><b>DOCUMENTOS</b>          Grupo de procesos: Operativos          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
• Criterios de participación en el programa .....	6
• Datos de participación .....	6
• Desarrollo de la convocatoria .....	8
• El trabajo de la CTECD.....	9
• El trabajo de las SUC .....	9
• El trabajo de las SBEA.....	10
3. RESULTADOS.....	11
• Resultados cuantitativos.....	11
• Análisis psicométrico preliminar.....	13
• Solicitudes de revisión en fases de alegación y de recurso al Rector.....	16
4. SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORA Y RECONOCIMIENTO.....	18
5. SATISFACCIÓN DE ACTORES IMPLICADOS.....	19
• Encuestas .....	19
• <i>Focus group</i> .....	26
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	30
• Principales fortalezas .....	30
• Aspectos mejorables.....	30
• Propuestas de mejora .....	32

	<p><b>DOCUMENTOS</b>          Grupo de procesos: Operativos          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.

Para no abandonar el ejercicio de evaluación docente hasta tener operativo un modelo DOCENTIA-UNIR, se decide diseñar y aplicar un sistema de evaluación de transición, conforme a una serie de elementos considerados estratégicos en la Universidad. La última convocatoria con este sistema se lanzó en 2018.

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:

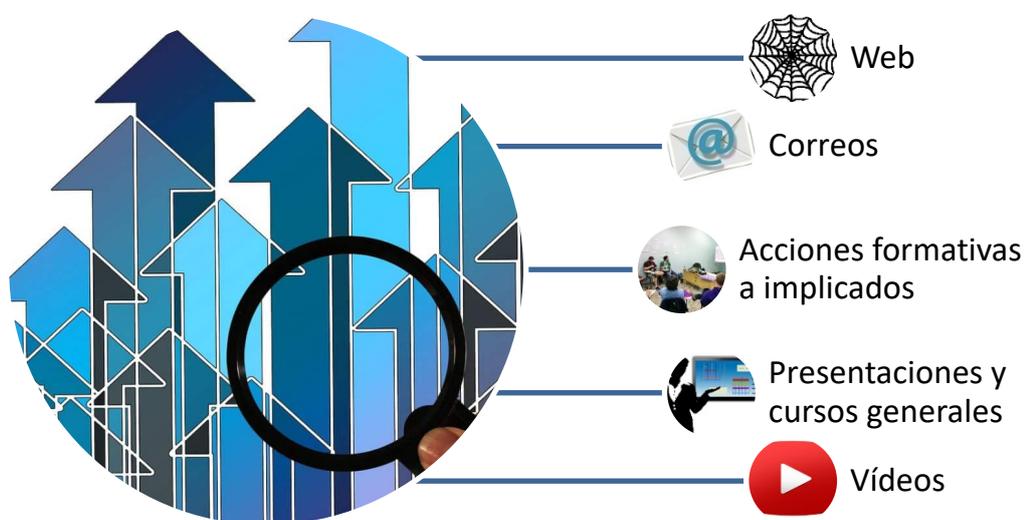
- Promover la mejora de la actividad docente en UNIR y, por extensión, la mejora de la calidad universitaria.
- Proporcionar información al profesorado sobre su actividad docente, facilitando su mejora y perfeccionamiento.
- Ayudar a los profesores inmersos en procesos de acreditación, facilitándoles 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 este informe se da cuenta de la primera implantación experimental del programa DOCENTIA-UNIR 2019/2020, siendo que los cursos de referencia de la evaluación han sido el 2015/2016, el 2016/2017 y el 2017/2018.

## 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, el 1 septiembre de 2019, 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 de lanzamiento para comunicar a los distintos actores implicados el objetivo del nuevo programa al: profesorado (6 septiembre de 2019), personal de gestión y administración (10 septiembre de 2019) y estudiantes (11 de septiembre de 2019). Una vez iniciada la fase de solicitud de participación, las notificaciones con los distintos implicados en el proceso han sido desde la aplicación DOCENTIA a los correos de los afectados 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.

A nivel informativo, se han convocado presentaciones específicas, como la realizada a los Decanos/Director de centros al inicio de la convocatoria (3 de septiembre de 2019); además, se ha presentado el programa DOCENTIA-UNIR aprovechando otros foros, como: la reunión de la UNICA (Unidad de Calidad de UNIR), de 24 de octubre de 2019, o las Jornadas formativas para responsables académicos de titulaciones, de 11 de noviembre de 2019 y 28 de mayo de 2020. También se ha impartido el curso “La evaluación docente” del Plan Anual de Formación del profesorado, el 27 de febrero de 2020.

Por último, 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](#) publicado el 17 de febrero de 2020 en el canal YouTube de UNIR. Se ha trabajado también en un guion de vídeo explicativo del programa, que se pretende difundir en la segunda convocatoria.

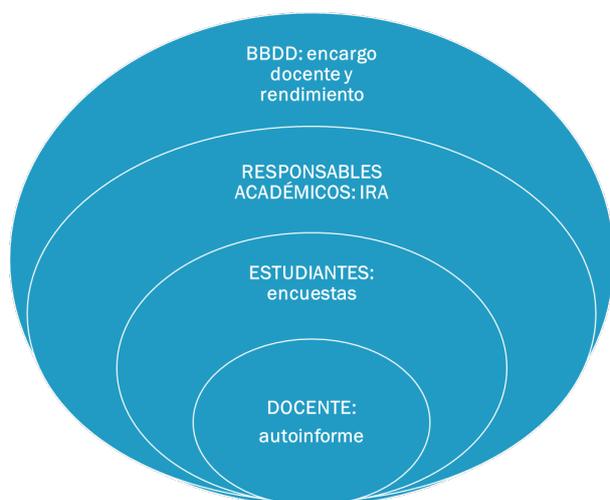
- **Modelo de evaluación**

DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	PUNTUACIÓN MÁXIMA	
<b>1. Planificación de la actividad docente</b>	1.1 Encargo docente	4	15
	1.2 Planificación de la enseñanza	4	
	1.3 Coordinación	7	
<b>2. Desarrollo de la actividad docente</b>	2.1 Cumplimiento de la planificación	20	90
	2.2 Organización de la enseñanza	20	
	2.3. Metodología docente	35	
	2.4 Corrección y evaluación	15	
<b>3. Resultados de la actividad docente</b>	3.1 Rendimiento	15	70
	3.2 Eficacia	20	
	3.3 Satisfacción	35	
<b>4. Investigación, innovación y mejora de la actividad docente</b>	4.1 Innovación y mejora docente	15	25
	4.2 Investigación	5	
	4.3 Producción académica y científica	5	
<b>TOTAL</b>		<b>200</b>	

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. En resumen, el modelo de 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.



Para la construcción de indicadores y la valoración por las comisiones de evaluación se han seleccionado 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.

Señalar que los estudiantes participan en DOCENTIA-UNIR tanto a través de sus respuestas en las encuestas de satisfacción de la actividad docente, como miembros de las distintas comisiones de seguimiento y evaluación previstas en el programa, así como en las acciones de la metaevaluación del programa, tal y como propugna ANECA en su informe sobre el modelo UNIR.

- **Criterios de participación en el programa**

La primera aplicación piloto se ha desarrollado con las siguientes condiciones de participación:

- Carácter voluntario.
- Se ha invitado a participar a todo el profesorado, aunque con un número máximo de admitidos entre los diversos centros (166), con el fin de hacer un acompañamiento más personalizado y recoger el mayor número de sugerencias de mejora de las herramientas.
- Contar con docencia impartida en grados o másteres en los cursos de referencia para la convocatoria: 2015/2016, 2016/2017 y 2017/2018.
- Profesorado activo como laboral indefinido o temporal con más de un año de antigüedad.
- Profesorado adscrito a uno de los 6 centros que imparten grados y másteres.
- Abierto a todas las categorías profesionales incluidas en el convenio colectivo vigente.

- **Datos de participación**

Sobre el cupo máximo de 166 participantes entre todos los centros, se recibieron 228 solicitudes de participación, si bien sólo se aceptaron 158 personas que cumplieran las condiciones anteriormente descritas. Finalmente, al pasar a la fase de elaboración del autoinforme, los participantes efectivos han sido 129, dado que 29 personas no finalizaron dicho autoinforme, por lo que, según el Manual de evaluación, se consideran en una situación de “No evaluable” en esta convocatoria por falta de información.

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

Se ha analizado la bajada de participantes efectivos por no finalizar el autoinforme, con el objeto de tomar medidas correctoras en posteriores convocatorias. De los 29 casos que quedaron en situación de “No evaluable”, revisando correos remitidos por los profesores y por las llamadas efectuadas desde la OTED, se han detectado varios motivos de abandono:

- Tras la formación, desisten al conocer los detalles de cómo van a ser evaluados y que no van a obtener una buena valoración, prefiriendo posponerlo.
- Falta de tiempo para dedicar a la elaboración del autoinforme, incluyendo la recopilación de méritos a presentar, al estar desbordados por el comienzo de asignaturas u otros encargos institucionales.
- Desconocimiento de la utilidad real del programa y si les va a servir para la acreditación del profesorado, ya que piensan que sólo será válido obtener la calificación Excelente y no las otras 2 positivas (Notable y Aceptable).
- Le interesaba para su inminente acreditación de profesorado y el resultado de DOCENTIA no iba a llegar a tiempo al ser un proceso largo.
- Renuncia por motivos personales no explicitados.

Cupos por Facultad	Ciencias Sociales y Humanidades	Derecho	Educación	Empresa y Comunicación	ESIT	Ciencias de la Salud	TOTAL
<b>Participantes esperados</b>	10	19	78	20	28	12	<b>166</b>
<b>Solicitudes recibidas</b>	13	21	134	19	30	11	<b>228</b>
<b>Solicitudes aceptadas</b>	10	16	85	13	24	10	<b>158</b>
<b>Autoinformes finalizados</b>	6	14	68	12	23	6	<b>129</b>

Analizando la participación según tipo de contrato, para muchos solicitantes con contrato temporal de más de 1 año ha sido imposible conjugar esta condición con la de haber impartido docencia en los tres cursos de referencia para la convocatoria -2015/2016, 2016/2017 y 2017/2018-, ya que legalmente sólo se puede tener contrato temporal hasta un máximo de 3 años. Esto ha supuesto una baja participación efectiva de temporales en esta convocatoria.

Tipo de contrato	CCSSH	DERECHO	EDUCACIÓN	EMPRESA y C	ESIT	SALUD	Total general
<b>Indefinidos</b>	6	14	67	12	23	5	<b>127</b>
<b>Temporales</b>	0	0	1	0	0	1	<b>2</b>



- El trabajo de la CTECD



La Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad de la Docencia ha tenido un carácter permanente desde su constitución en julio de 2019, con el objeto de 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 7 sesiones plenarias, además de mantener la coordinación a través del correo durante toda la convocatoria. **Cuenta con 10 miembros entre profesores, personal de gestión y estudiante**, con perfil diverso para garantizar la representatividad de todos los grupos de interés.

- El trabajo de las SUC



Las subcomisiones delegadas de UNICA (Unidad de Calidad) en el centro o SUC fueron creadas por el Departamento de Calidad en el marco del Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad de UNIR a lo largo de 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 realizaron sesiones específicas de formación con cada SUC entre noviembre y diciembre de 2020. 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 y finalmente una sesión final para validar los informes elaborados. El tiempo para esta tarea fue del 4 al 22 de diciembre de 2019; luego los informes fueron revisados por la Oficina Técnica de Evaluación Docente (OTED) y se subsanaron deficiencias hasta el 30 de diciembre. 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. **En total han participado de manera efectiva 25 profesores, 12 estudiantes/egresados y 5 personas de gestión y administración.**

- 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 (68), Sociales (32) y Ciencias (29). 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. Aplicando 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 ha sido

diversa para garantizar la representatividad de todos los grupos de interés y está publicada en la web del programa desde su nombramiento en diciembre de 2019. **En total han participado 20 profesores y 6 estudiantes.**

Su intenso trabajo se ha desarrollado entre el 5 de febrero y el 19 de marzo, constando de: sesiones presenciales de puesta en marcha y de finalización; trabajo individual de cada evaluador para analizar y valorar los expedientes asignados; y sesiones de coordinación online semanales e intermedia.

### Febrero

mo	tu	we	th	fr	sa	su
		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	

### Marzo

mo	tu	we	th	fr	sa	su
						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					

#### CONSTITUCIÓN

Formación, nombramiento presidentes y puesta en marcha.

#### SEMANAL

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

#### REUNIÓN INTERMEDIA

Presentación de valoraciones consensuadas. Alineación de criterios.

#### SESIÓN FINAL

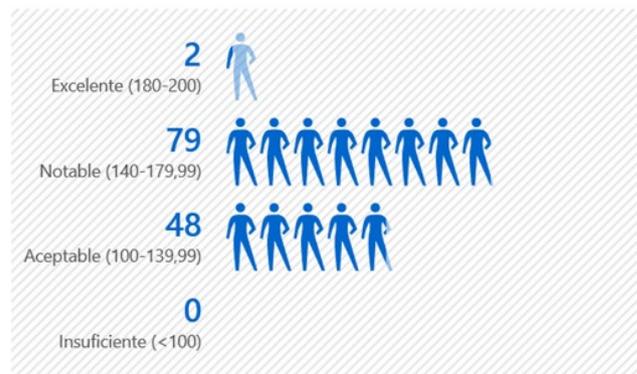
Cierre de informes

### 3. RESULTADOS

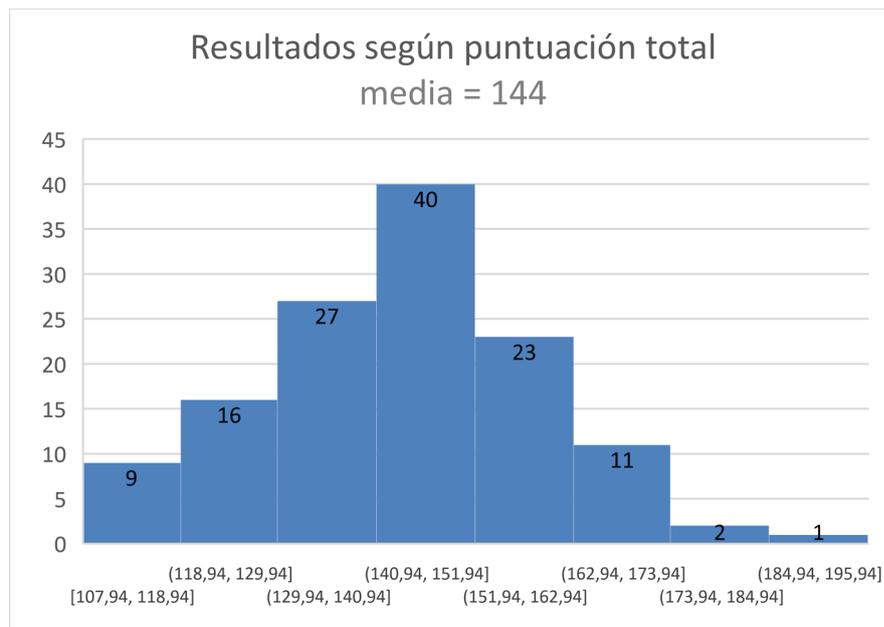
- Resultados cuantitativos

Los resultados globales de la convocatoria muestran que los 129 participantes han obtenido una calificación positiva dentro de las cuatro establecidas, siendo la moda el Notable.

#### Resultados según calificación



Si observamos el histograma de frecuencias de puntuaciones totales del conjunto de participantes UNIR, en un modelo de 0 a 200, las puntuaciones van desde 108 hasta 188 puntos, siendo la media de 144 puntos.



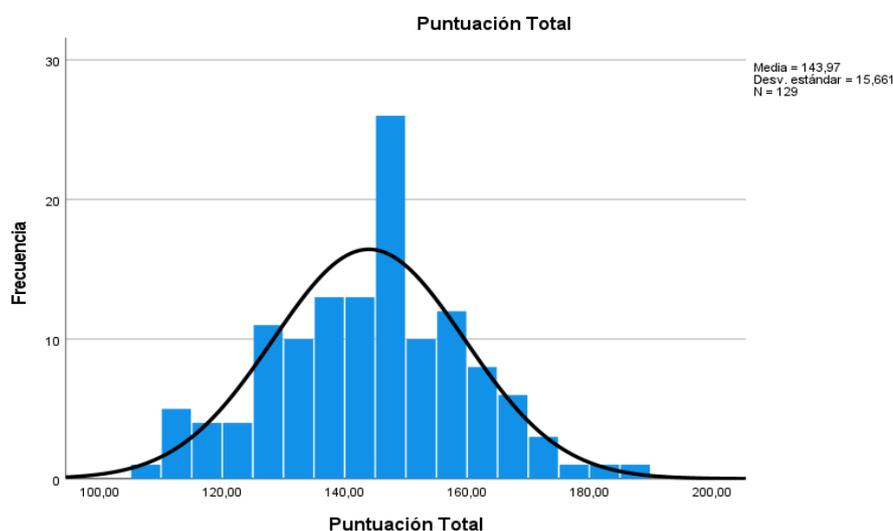
El detalle de los estadísticos global UNIR y por centro y se presenta en la siguiente tabla.

Resultados	UNIR	Facultad de Ciencias de la Salud	Facultad de Educación	Escuela Superior de Ingeniería y Tecnología	Facultad de Empresa y Comunicación	Facultad de Derecho	Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades
Número de participantes en la convocatoria	129	6	68	23	12	14	6
Media puntuación total	144	145	143	141	147	150	141
Media D1.Planificación de la actividad docente	8	8	7	9	7	8	7
Media D2.Desarrollo de la actividad docente	74	78	73	72	77	75	71
Media D3.Resultados de la actividad docente	58	59	57	57	59	59	58
Media D4.Investigación, innovación y mejora de la actividad docente	5	1	6	3	4	8	5
% Categoría Excelente	2	0	0	0	8	7	0
% Categoría Notable	61	50	63	61	50	71	50
% Categoría Aceptable	37	50	37	39	42	21	50
% Categoría Insuficiente	0	0	0	0	0	0	0

- **Análisis psicométrico preliminar**

En esta primera aplicación piloto y con base en los análisis preliminares realizados con SPSS, se ha podido constatar el poder discriminatorio y la fiabilidad del modelo, aunque se hacen necesarios algunos ajustes en los indicadores de cara a la siguiente convocatoria y una posible supresión de otros tras una segunda aplicación experimental. Se prevén estudios posteriores para la toma de decisiones.

- ☒ Las frecuencias de puntuaciones totales se ajustan a una **distribución normal**, con media de 144 puntos y una desviación estándar de 15,7, lo que apunta a la capacidad discriminatoria del modelo.



- ☒ La **prueba del Alfa de Cronbach**, que arroja un coeficiente de 0,734 siendo que se considera como aceptable a partir de 0,70, señala la fiabilidad del modelo a través de los 24 indicadores que lo componen, aunque la meta sea alcanzar un valor entre 0,80 y 0,90 a partir del ajuste de los indicadores.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,734	0,746	24

- ☒ El **análisis de correlaciones de Pearson** parece confirmar el modelo teórico en 4 dimensiones y los indicadores que más contribuyen al mismo (ver en la siguiente página la tabla resumen de la prueba).

### Análisis de correlaciones entre puntuación total e indicadores

		Puntuación Total	1.1 Intencidad docente	1.1.2 Diversidad de la docencia	1.2.1 Programación de la asignatura	1.2.2 Material para la docencia	1.2.3 Elaboración de recursos audiovisuales	1.3.1 Coordinación de otros docentes	1.3.2 Otras tareas de coordinación	2.11 Cumplimiento formal	2.12 Cumplimiento docente	2.2.1 Organización y coordinación de las sesiones virtuales	2.3.1 Motivación para el aprendizaje	2.3.2 Interacción con los estudiantes	2.3.3 Dominio y claridad	2.4.1 Corrección y evaluación de actividades	3.1.1 Tasa de resultados	3.2.1 Eficacia	3.3.1 Satisfacción de los estudiantes	3.3.2 Satisfacción de los responsables académicos	3.3.3 Satisfacción de del docente	4.1.1 Formación Recibidos	4.1.2 Proyectos de Innovación	4.1.3 Experiencia Profesional	4.2.1 Participación en actividades de investigación	4.3.1 Méritos académicos y científicos vinculados a la docencia	
Puntuación Total	Correlación de Pearson																										
	Sig. (bilateral)																										
1.1.1 Intencidad docente	Correlación de Pearson	0,090	1																								
	Sig. (bilateral)	0,312																									
1.1.2 Diversidad de la docencia	Correlación de Pearson	0,143	0,040	1																							
	Sig. (bilateral)	0,106	0,643																								
1.2.1 Programación de la asignatura	Correlación de Pearson	0,150	-0,031	0,053	1																						
	Sig. (bilateral)	0,183	0,724	0,551																							
1.2.2 Material para la docencia	Correlación de Pearson	-0,201	0,138	-0,021	0,222	1																					
	Sig. (bilateral)	0,023	0,118	0,767	0,011																						
1.2.3 Elaboración de recursos audiovisuales	Correlación de Pearson	-0,131	0,105	-0,205	0,130	0,112	1																				
	Sig. (bilateral)	0,000	0,237	0,020	0,142	0,206																					
1.3.1 Coordinación de otros docentes	Correlación de Pearson	0,064	-0,102	0,148	0,082	-0,036	0,133	1																			
	Sig. (bilateral)	0,463	0,251	0,095	0,353	0,281	0,117																				
1.3.2 Otras tareas de coordinación	Correlación de Pearson	-0,137	-0,171	0,053	0,061	0,211	0,200	0,000	1																		
	Sig. (bilateral)	0,000	0,121	0,552	0,433	0,007	0,000																				
2.1.1 Cumplimiento formal	Correlación de Pearson	-0,281	-0,063	-0,048	0,052	0,053	0,049	0,025	0,047	1																	
	Sig. (bilateral)	0,012	0,473	0,538	0,373	0,510	0,156	0,182	0,538	0,133																	
2.1.2 Cumplimiento docente	Correlación de Pearson	-0,281	0,105	0,147	0,092	0,096	0,111	0,001	-0,205	0,133	1																
	Sig. (bilateral)	0,000	0,236	0,097	0,300	0,277	0,053	0,934	0,020	0,152	0,000																
2.2.1 Organización y coordinación de las sesiones virtuales	Correlación de Pearson	-0,271	0,093	0,042	0,110	0,025	0,015	0,017	0,092	0,145	0,130	1															
	Sig. (bilateral)	0,000	0,297	0,638	0,214	0,781	0,397	0,848	0,238	0,101	0,000	0,000															
2.3.1 Motivación para el aprendizaje	Correlación de Pearson	-0,271	0,024	-0,066	0,067	0,094	0,000	-0,044	0,145	0,101	0,130	0,130	1														
	Sig. (bilateral)	0,000	0,788	0,458	0,443	0,288	0,003	0,619	0,101	0,130	0,000	0,000	0,000														
2.3.2 Interacción con los estudiantes	Correlación de Pearson	-0,271	0,084	-0,060	0,180	0,162	-0,256	0,086	0,093	0,130	0,130	0,130	0,130	1													
	Sig. (bilateral)	0,000	0,345	0,503	0,041	0,006	0,003	0,333	0,292	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000													
2.3.3 Dominio y claridad	Correlación de Pearson	-0,271	0,109	-0,063	-0,050	-0,023	0,050	0,005	0,131	0,052	0,130	0,130	0,130	0,130	1												
	Sig. (bilateral)	0,000	0,221	0,475	0,575	0,793	0,575	0,953	0,140	0,111	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000												
2.4.1 Corrección y evaluación de actividades	Correlación de Pearson	-0,271	0,035	0,083	0,236	0,075	0,053	0,044	0,158	0,037	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	1											
	Sig. (bilateral)	0,000	0,636	0,348	0,001	0,336	0,548	0,624	0,074	0,681	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000											
3.1.1 Tasa de resultados	Correlación de Pearson	-0,188	0,066	0,062	-0,050	-0,060	0,063	-0,100	-0,003	-0,048	0,090	0,084	0,061	0,137	0,010	0,012	1										
	Sig. (bilateral)	0,033	0,454	0,487	0,570	0,500	0,476	0,262	0,974	0,538	0,313	0,346	0,483	0,121	0,314	0,892	0,033										
3.2.1 Eficacia	Correlación de Pearson	-0,271	0,101	-0,037	0,047	0,043	0,004	0,113	-0,005	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,033	1									
	Sig. (bilateral)	0,000	0,257	0,680	0,535	0,001	0,001	0,364	0,202	0,111	0,005	0,000	0,000	0,000	0,001	0,003	0,712	0,000									
3.3.1 Satisfacción de los estudiantes	Correlación de Pearson	-0,271	0,070	-0,027	-0,033	-0,032	0,128	0,098	0,225	-0,198	0,000	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,001	0,000	1								
	Sig. (bilateral)	0,000	0,430	0,757	0,706	0,719	0,148	0,268	0,011	0,025	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000								
3.3.2 Satisfacción de los responsables académicos	Correlación de Pearson	0,078	0,041	0,035	0,019	-0,071	-0,011	0,002	-0,019	0,152	-0,039	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	-0,083	-0,085	-0,016	1							
	Sig. (bilateral)	0,378	0,642	0,631	0,835	0,422	0,900	0,979	0,833	0,085	0,262	0,764	0,666	0,171	0,034	0,714	0,343	0,338	0,859	0,000							
3.3.3 Satisfacción de del docente	Correlación de Pearson	-0,184	0,039	-0,002	0,138	0,184	-0,147	-0,131	-0,084	-0,032	0,103	0,200	0,102	0,169	-0,034	0,145	-0,037	0,172	0,016	-0,104	1						
	Sig. (bilateral)	0,037	0,660	0,980	0,118	0,037	0,097	0,140	0,345	0,720	0,218	0,023	0,248	0,056	0,703	0,100	0,676	0,051	0,858	0,241	0,000						
4.1.1 Formación Recibidos	Correlación de Pearson	-0,271	-0,124	0,160	0,105	0,093	0,127	-0,020	0,128	0,072	0,140	0,039	0,091	-0,184	-0,016	0,003	0,054	0,009	0,161	0,030	-0,075	1					
	Sig. (bilateral)	0,001	0,163	0,071	0,235	0,293	0,150	0,819	0,147	0,416	0,114	0,660	0,305	0,027	0,855	0,970	0,540	0,320	0,068	0,311	0,396	0,000					
4.1.2 Proyectos de Innovación	Correlación de Pearson	-0,271	0,025	-0,200	0,074	0,097	0,128	0,107	-0,221	0,073	0,212	0,114	0,174	0,215	0,116	-0,195	-0,068	0,107	-0,163	-0,063	0,062	0,001	1				
	Sig. (bilateral)	0,000	0,780	0,023	0,402	0,274	0,148	0,223	0,000	0,373	0,016	0,193	0,043	0,015	0,191	0,027	0,446	0,236	0,032	0,477	0,462	0,000	0,000				
4.1.3 Experiencia Profesional	Correlación de Pearson	-0,271	0,042	0,158	0,073	-0,097	0,164	0,026	0,053	0,122	0,090	0,079	0,067	0,083	0,099	0,106	0,031	0,033	0,096	0,046	0,148	0,152	0,147	1			
	Sig. (bilateral)	0,001	0,640	0,073	0,411	0,272	0,063	0,772	0,552	0,168	0,310	0,376	0,451	0,348	0,265	0,232	0,729	0,293	0,279	0,605	0,588	0,085	0,097	0,000			
4.2.1 Participación en actividades de investigación.	Correlación de Pearson	-0,271	0,105	-0,074	0,086	0,178	0,073	0,096	0,133	0,085	-0,013	0,043	0,043	0,089	-0,007	0,063	0,081	0,082	0,071	0,147	0,147	0,147	0,147	1			
	Sig. (bilateral)	0,000	0,238	0,004	0,332	0,044	0,003	0,411	0,273	0,132	0,336	0,886	0,632	0,625	0,315	0,334	0,434	0,363	0,356	0,424	0,396	0,006	0,000	0,000	0,000		
4.3.1 Méritos académicos y científicos vinculados a la docencia	Correlación de Pearson	-0,271	0,004	0,078	0,040	0,159	0,062	0,062	0,074	0,074	0,085	-0,124	0,053	-0,018	-0,017	-0,141	0,061	-0,050	0,034	0,062	-0,144	0,000	0,000	0,067	0,000	1	
	Sig. (bilateral)	0,000	0,963	0,002	0,653	0,071	0,001	0,485	0,002	0,403	0,336	0,160	0,554	0,840	0,850	0,111	0,434	0,571	0,705	0,485	0,095	0,000	0,000	0,067	0,000	0,	

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

- 1) Existen correlaciones significativas positivas entre 19 de los 24 indicadores con la puntuación total: material para la docencia, elaboración de recursos audiovisuales, coordinación de otros docentes, otras tareas de coordinación, cumplimiento formal, cumplimiento docente, organización y coordinación de sesiones virtuales, motivación para el aprendizaje, interacción con los estudiantes, dominio y claridad, corrección y evaluación de actividades, tasa de resultados, eficacia, satisfacción de los estudiantes, satisfacción del docente, formación recibida, proyectos de innovación, experiencia profesional, participación en proyectos de investigación y méritos académicos y científicos vinculados a la docencia. Esto podría interpretarse como que estos son los que más aportan al modelo de calidad de la docencia resumido a través de dicha puntuación total. Los 5 indicadores que no correlacionan con la puntuación total son aquellos cuyo desarrollo, según el modelo pedagógico de UNIR, no está en la mano del docente, aunque sí indican el contexto de actuación profesional: intensidad docente, diversidad de la docencia, programación de la asignatura, coordinación de otros docentes y satisfacción de los responsables académicos.
  
- 2) En la dimensión 1 de planificación, existen correlaciones significativas positivas entre 4 de sus 7 indicadores: material para la docencia, elaboración de recursos audiovisuales, coordinación de otros docentes y otras tareas de coordinación. Presumiblemente estos son los aspectos que mejor preparan al profesorado para la actuación docente en el aula; de hecho, material para la docencia correlaciona positivamente con interacción con los estudiantes, así como elaboración de recursos audiovisuales correlaciona positivamente con motivación para el aprendizaje.
  
- 3) Entre las dimensiones 2 y 3, desarrollo y resultados de la actividad docente, existen correlaciones significativas positivas entre 7 de los 12 indicadores de este conjunto: organización y coordinación de sesiones virtuales, motivación para el aprendizaje, interacción con los estudiantes, dominio y claridad, corrección y evaluación de actividades, eficacia y satisfacción de los estudiantes. Esto concuerda con que son las dimensiones con mayor peso otorgado en el modelo y las que han merecido puntuaciones más altas para la mayoría de los participantes. De los 5 indicadores que no correlacionan, 3 no han discriminado posiblemente porque casi siempre alcanzaban el valor más alto de su escala (satisfacción de los responsables académicos, satisfacción del docente y tasa de resultados) y dos porque se refieren a aspectos de cumplimiento de la planificación (cumplimiento docente y cumplimiento formal).
  
- 4) En la dimensión 4 de investigación ligada a la docencia, existen correlaciones significativas positivas entre 4 de sus 5 indicadores: formación recibida, proyectos de innovación, participación en proyectos de investigación y méritos académicos y científicos vinculados a la docencia. Ha quedado excluida la experiencia profesional, ámbito en el que muchas veces se presentaban méritos muy variopintos o no se presentaba nada.

	<p><b>DOCUMENTOS</b>          Grupo de procesos: Operativos          Proceso/s: PA-3-2</p> <p>Documento DO-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 129 participantes, el 24% alegaron en primera instancia, un porcentaje normal en primeras convocatorias DOCENTIA, y sólo un 1% presentó recurso posterior.

N Participantes	N Alegaciones	N Recursos
129	31	1
100%	24%	1%

En el formulario de alegaciones se podía alegar tanto sobre los 18 aspectos de la valoración cuantitativa (4 dimensiones, 13 subdimensiones y calificación global) como sobre los 3 aspectos de la valoración cualitativa (aspectos positivos, recomendaciones y plan de mejora), todo ello en consonancia con el nivel de detalle informativo de los informes de evaluación.

Aspectos alegados, ordenados de mayor a menor frecuencia	N alegaciones
3.2 - Eficacia	<b>20</b>
Recomendaciones	<b>19</b>
4.1 - Innovación y mejora docente	<b>17</b>
Calificación global	<b>17</b>
Plan de mejora	<b>17</b>
4.2 - Investigación	<b>16</b>
2.3 - Metodología docente	13
1.2 - Planificación de la enseñanza	12
2.2 - Organización de la enseñanza	12
2.4 - Corrección y evaluación	11
3.3 - Satisfacción	11
2 - Desarrollo de la actividad docente	10
4.3 - Producción académica y científica	10
1.3 - Coordinación	9
4 - Investigación, innovación y mejora de la actividad docente	9
1 - Planificación de la actividad docente	8
2.1 - Cumplimiento de la planificación	8
3 - Resultados de la actividad docente	8
Aspectos positivos	5
3.1 - Rendimiento	4
1.1 - Encargo docente	3
<b>Total</b>	<b>239</b>

Pues bien, del total de 239 aspectos revisados, el más frecuente ha sido la subdimensión 3.2- Eficacia, seguido de cerca por Recomendaciones, subdimensión 4.1- Innovación y mejora docente, Calificación global, Plan de mejora y subdimensión 4.2 – Investigación. En lo referente a la subdimensión 3.2, que incluye el indicador de eficacia, ya se constató que un 25% del total de participantes habían obtenido valoraciones muy bajas, inferiores a 10 puntos de 20 máximo; esto guardaba relación con la diferencia de escalas de las 2 variables integradas en el cálculo del indicador. En el caso de las solicitudes relacionadas con la dimensión 4 de investigación, por parte de las comisiones de evaluación ya se había detectado dificultad para dirimir si un mérito estaba vinculado a la docencia o no, a la vez que en muchas solicitudes de revisión se manifestaban no conformes con la no consideración de méritos vinculados a la investigación en el área de conocimiento.

A la hora de responder a estas demandas de revisión, en su totalidad 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; también se han dado casos en que se ha pedido ver los resultados de encuestas o indicadores de rendimiento utilizados como base de cálculo de muchos indicadores de las dimensiones 2 y 3, dado que se manifestaron dudas de su corrección. Además, se han aceptado parcialmente los cambios solicitados en 32 aspectos y totalidad en 29. Estos cambios han sido más patentes en las puntuaciones cuantitativas, especialmente en la subida lineal del indicador de eficacia para el conjunto de participantes y en las subidas de puntuación total que han llevado aparejado el cambio a una calificación superior en 13 casos.

## Indicador eficacia

- se ha aplicado una subida lineal de 5 puntos a todos los participantes –hubieran o no alegado y salvo 9 casos que ya tenían la puntuación máxima- para compensar el error de medida detectado

## puntuación y calificación

- al revisar los méritos para cada indicador, ha habido puntuaciones totales al alza que han supuesto pasar a la siguiente categoría en 13 CASOS -4 no habían alegado, pero tuvieron subida en eficacia-:
  - 12 han pasado de Aceptable a Notable
  - 1 ha pasado de Notable a Excelente

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

## 4. SEGUIMIENTO DE PLANES DE MEJORA Y RECONOCIMIENTO

Al ser el primer año de implantación del modelo faltan evidencias completas de las consecuencias explicitadas en el modelo. Finalizada la convocatoria, se pondrán en marcha de manera preferente las siguientes consecuencias de la evaluación según la calificación obtenida:

### 1) Reconocimiento y promoción de la carrera docente

- Reconocimiento de excelencia, con premio económico de 500€ para la profesora y el profesor con resultado Excelente, además de un acto académico público que será realizado cuando las condiciones de salud pública por el COVID-19 lo permitan.
- Plan Anual de Formación, participación voluntaria como docente en los cursos en que sea experto.

### 2) Formación e innovación docente

- Plan Anual de Formación, participación como docente para el conjunto del profesorado según se haya señalado en el informe de evaluación, con carácter voluntario y en función de los intereses personales.

### 3) Acciones de mejora

- Plan Personalizado de Mejora (PPM) para el profesorado con resultado Aceptable, con carácter voluntario y ajustado conjuntamente con los responsables de centro.

El seguimiento de los PPM que se formalicen, mediante cuadro de mando, y las demás consecuencias de la evaluación serán informados en el siguiente informe global de DOCENTIA.

## 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, profesores de equipos responsables y evaluadores, gestores de equipos responsables y estudiantes.

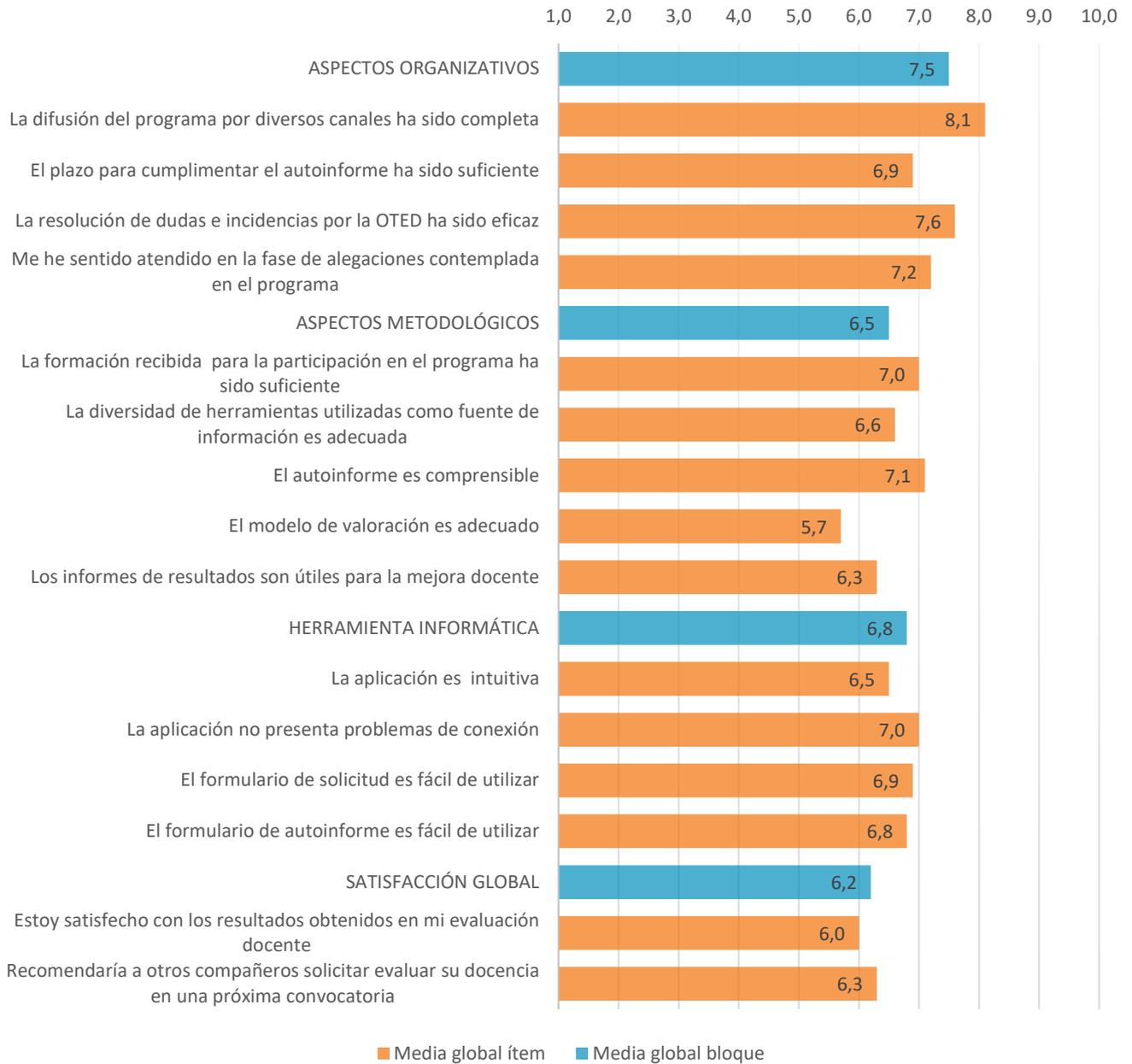
- Encuestas

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 (2019-2020), 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"> <li>1. Aspectos organizativos</li> <li>2. Aspectos metodológicos</li> <li>3. Herramienta informática</li> <li>4. Satisfacción global</li> </ol>
Población de estudio	Profesores evaluados, miembros de las SUC que elaboraron los informes de responsable académico y evaluadores participantes en la presente convocatoria
Tamaño población	200
Tamaño muestra	De los 200 envíos, - 83 son profesores evaluados respondieron 119, - 9 son miembros de SUC, incluidos estudiantes de los cuales: - 27 son evaluadores CTECD y SBEA, incluidos estudiantes
Tasa de respuesta	59,5%
Margen de error	6%
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 SUC: 12 cerradas, 4 abiertas Evaluador: 13 cerradas, 4 abiertas
Escala de preguntas cerradas	Likert, de 1 (valor mínimo) a 10 (valor máximo).
Periodo de aplicación	Del 13/07/2020 al 20/07/2020 (inclusive)

Se presentan a continuación las conclusiones según cada grupo: primero una gráfica con los resultados cuantitativos de las preguntas cerradas y, a continuación, una tabla que resume el análisis de contenido de las respuestas abiertas.

### Satisfacción de los profesores evaluados: preguntas cerradas



 <b>unir</b> <small>UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA</small>	<b>DOCUMENTOS</b> Grupo de procesos: Operativos Proceso/s: PA-3-2  <b>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</b>	Rev.: 1
--	--	---------

## Satisfacción de los profesores evaluados: respuestas abiertas

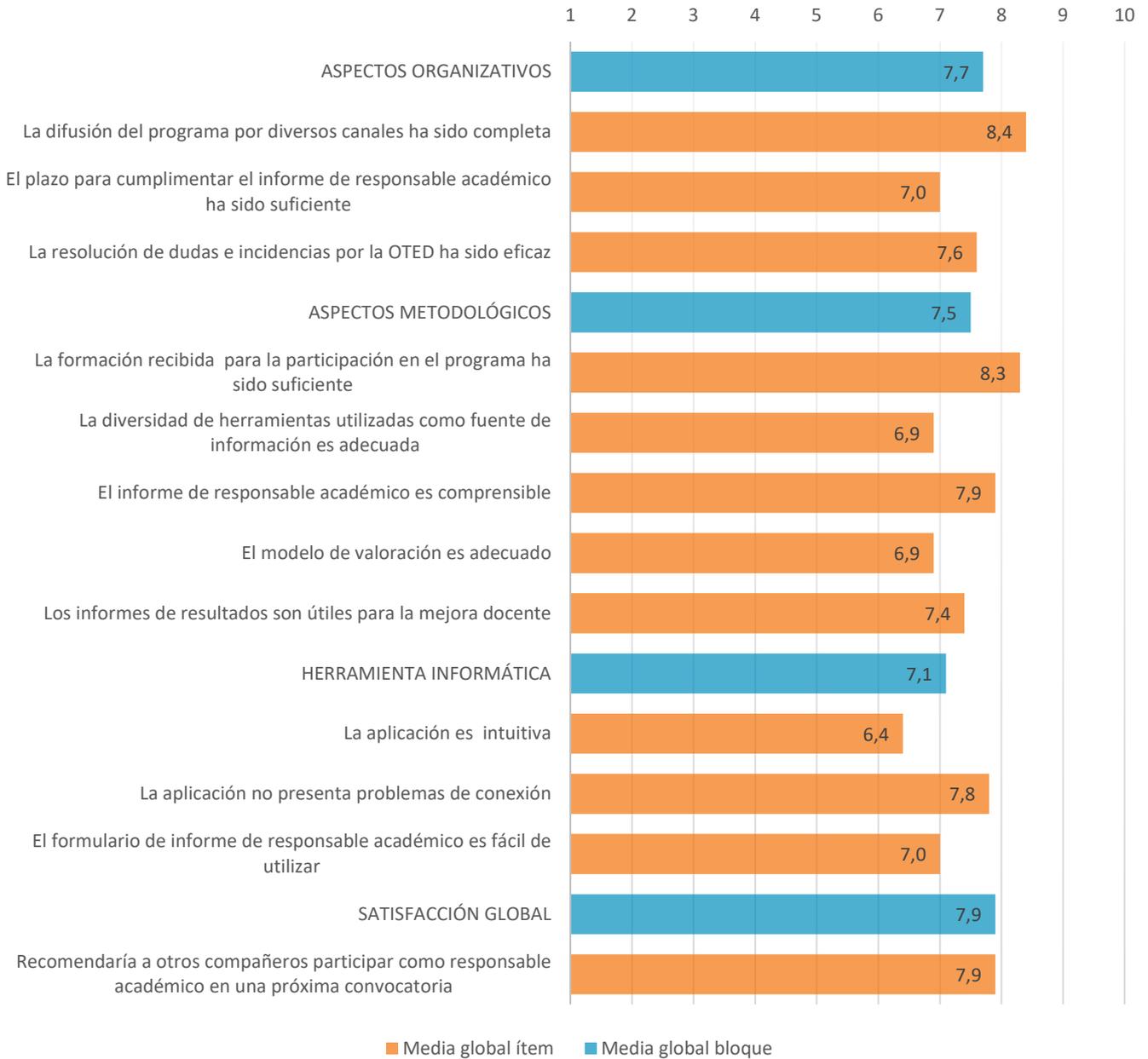
	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
<b>GENERAL</b>	<b>SATISFACCIÓN</b>		
	La organización ha sido satisfactoria (9)	Participar ha sido poco satisfactorio (3)	
	La aplicación informática ha sido satisfactoria (9)	Esta evaluación es injusta (2)	
	La metodología empleada ha sido satisfactoria (6)	Los resultados obtenidos han sido insatisfactorios (2)	
	El programa ha sido satisfactorio (5)		
	Participar ha sido satisfactorio (4)		
	Esta evaluación promueve la mejora docente (2)		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>PLAZOS: ha sido el elemento más referido por los encuestados en cuanto a la organización</b>		
		El tiempo para completar el autoinforme ha sido insuficiente (9)	Incrementar el plazo para completar el autoinforme (16)
	<b>ATENCIÓN RECIBIDA</b>		
	La atención recibida por parte de OTED ha sido satisfactoria (3)		
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN: ha sido el aspecto más mencionado por los encuestados en cuanto a la metodología</b>		
		La investigación limitada a la didáctica beneficia a unos en perjuicio de otros (3)	Considerar diferencias entre estudios impartidos (2)
		La evaluación beneficia a los profesores de la Facultad de Educación (2)	
		La investigación admitida está limitada a la didáctica (2)	
		No se consideran las bajas por maternidad (2)	
		No se debe evaluar la investigación (2)	
	<b>INFORMES</b>		
	El informe de resultados promueve la mejora docente (5)	El informe de resultados presenta incongruencias (5)	Elaborar un plan de mejora más detallado (3)
		El informe de resultados no es útil para la mejora docente (4)	Elaborar una valoración cualitativa más detallada (2)
		El desfase temporal de los años evaluados hace poco útil el informe de resultados (2)	Modificar el término de calificación Aceptable por Positivo (2)
		La valoración cualitativa está poco personalizada (2)	
	<b>FORMACIÓN</b>		
		Ha faltado información para la participación (3)	Clarificar los criterios de evaluación y las consecuencias de la participación (9)
			Incrementar la formación ofrecida a los profesores (2)
		Mejorar la formación respecto a cómo completar el autoinforme en la aplicación (2)	
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>			
	El profesor desconoce las fuentes de información empleadas en la evaluación (2)	Fomentar la participación de los estudiantes en las encuestas (2)	
	La honestidad en el cuestionario de autovaloración es perjudicial (2)		
<b>APLICACIÓN</b>	<b>USABILIDAD</b>		
	La aplicación es intuitiva (4)	La aplicación es difícil de usar (5)	Hacerla más intuitiva (3)
	<b>FUNCIONAMIENTO GENERAL</b>		
		Problemas con la información del encargo docente (5)	Mejorar la información del encargo docente (2)
		Problemas con la aplicación (3)	
	Pérdida de documentación aportada por el profesor (2)		

Nota 1: entre paréntesis se indica la frecuencia de cada comentario

Nota 2: se han excluido comentarios emitidos por una sola persona

Nota 3: el orden de los distintos aspectos de cada bloque, presentados de mayor a menor frecuencia, considera el total de comentarios emitidos aunque no estén reflejados en la tabla

### Satisfacción de los miembros de las SUC: preguntas cerradas



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

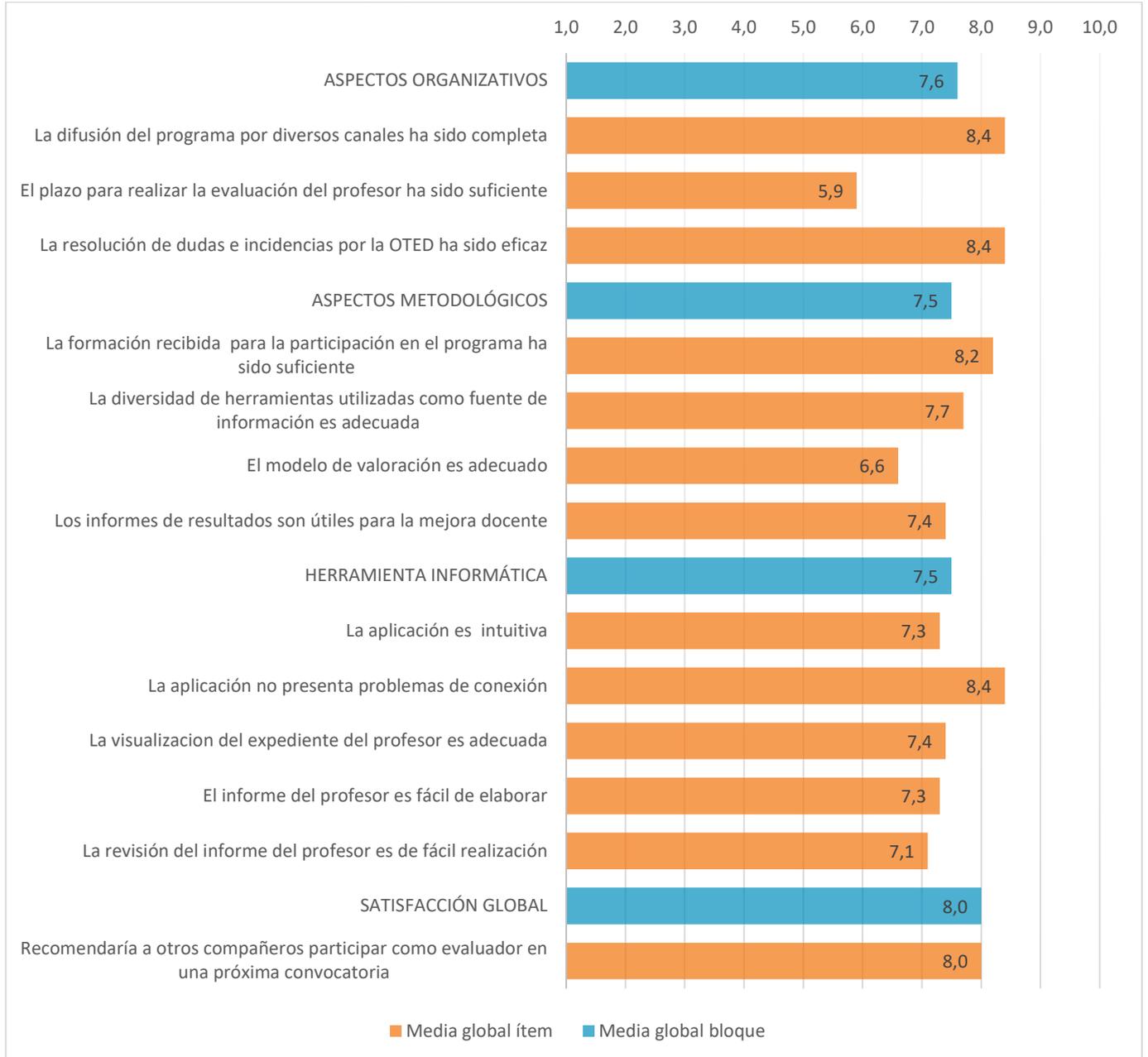
### Satisfacción de los miembros de las SUC: respuestas abiertas

GENERAL	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
	SATISFACCIÓN		
	Estoy satisfecho con mi participación (2)		
	Estoy satisfecho con la organización (2)		
Estoy satisfecho con la aplicación informática (2)			
ORGANIZACIÓN	PLAZOS		
		Tiempo insuficiente para llevar a cabo la tarea encomendada adecuadamente (3)	
METODOLOGÍA	FORMACIÓN		
		Desconocimiento de las consecuencias de la intervención del responsable (2)	
		Falta de información sobre los docentes evaluados (2)	
APLICACIÓN	USABILIDAD		
		Mejorar la usabilidad de la aplicación (2)	

Nota 1: entre paréntesis se indica la frecuencia de cada comentario

Nota 2: se han excluido comentarios emitidos por una sola persona

**Satisfacción de los evaluadores: preguntas cerradas**



 <b>unir</b> <small>UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA</small>	<b>DOCUMENTOS</b> Grupo de procesos: Operativos Proceso/s: PA-3-2  <b>Documento DO-3-2.2- INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DOCENTIA-UNIR</b>	Rev.: 1
--	--	---------

### Satisfacción de los evaluadores: respuestas abiertas

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
<b>GENERAL</b>	<b>SATISFACCIÓN</b>		
	La participación ha sido satisfactoria (3)		
	La aplicación informática ha sido satisfactoria (3)		
	El programa ha sido satisfactorio (2)		
	La evaluación promueve la mejora docente (2)		
<b>ORGANIZACIÓN</b>	<b>PLAZOS: ha sido el elemento más referido por los encuestados en cuanto a la organización</b>		
		Tiempo insuficiente para realizar la tarea encomendada (8)	Aumentar el plazo para realizar la tarea encomendada (9)
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN: ha sido el aspecto más mencionado por los encuestados en cuanto a la metodología</b>		
		Esta evaluación beneficia a los profesores de la Facultad de Educación (2)	Clarificar el concepto de investigación presente en el modelo de evaluación (3)
			Clarificar los criterios de evaluación y su puntuación (2)
			Simplificar las fuentes de información y unificar las escalas de medida (2)
	<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>		
	El cuestionario de autovaloración perjudica a docentes honestos (2)	Fomentar la participación de los estudiantes en las encuestas (2)	
<b>APLICACIÓN</b>	<b>VISUALIZACIÓN</b>		
		Dificultades para la visualización del expediente del profesor y sus apartados (4)	Mejorar la visualización del expediente del profesor y sus apartados (6)
		Es difícil contrastar la documentación aportada por el profesor (2)	Que los evaluadores puedan acceder a los resultados tras la evaluación (2)
	<b>USABILIDAD</b>		
		Mejorar la usabilidad de la aplicación informática (2)	

Nota 1: entre paréntesis se indica la frecuencia de cada comentario

Nota 2: se han excluido comentarios emitidos por una sola persona

Nota 3: el orden de los distintos aspectos de cada bloque, presentados de mayor a menor frecuencia, considera el total de comentarios emitidos, aunque no estén reflejados en la tabla

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

- *Focus group*

Tras la aplicación de las encuestas y para profundizar en los aspectos detectados como más reactivos, se plantearon 2 *focus group*.

### **Focus group SUC**

En la ficha técnica se resume el procedimiento seguido:

<b>Grupo de interés</b>	Miembros de las subcomisiones delegadas de UNICA de centro
<b>Participantes*</b>	Representante SUC Facultad de Educación Representante SUC Facultad de CCSSHH Representante SUC Facultad de Salud Representante SUC Facultad de Derecho
<b>Moderadores</b>	Coordinadora del programa: Ester Alonso Velasco Técnico de evaluación docente: Marta Navarro Castro
<b>Modalidad</b>	Online
<b>Fecha de realización</b>	22/07/2020
<b>Hora de inicio</b>	10 a.m.
<b>Hora de fin</b>	11:30 a.m.
<b>Lugar</b>	Sala unir.adobeconnect.com/evaluacionPDI
<b>Transcripción</b>	FG_SUCS_Transc

\*Los representantes convocados de las SUC de ESIT y de Empresa y Comunicación excusaron asistencia.

La sesión se inició aproximadamente a las 10 de la mañana, en modalidad online con la presencia de 4 de los 6 participantes invitados. El ambiente general fue distendido, todos los participantes se conocen entre sí y son afines a la mayoría de las observaciones y propuestas de mejora planteadas por sus compañeros de grupo. Todos realizaron aportaciones en distintos momentos de la sesión y se cubrieron aspectos de los 3 bloques de información propuestos.

Los principales puntos abordados durante la sesión, con base en los objetivos de este *focus group*, se agruparon en 3 bloques temáticos (aspectos organizativos, aspectos metodológicos y herramienta informática), vinculados a la información recogida a través de las encuestas de satisfacción del programa, e introducidos mediante una pregunta sobre su satisfacción general. En la siguiente tabla se resume el análisis de contenido del discurso mantenido.

	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS	
GENERAL	PERCEPCIÓN GENERAL			
	Es normal que haya descontento al inicio			
	La implementación de DOCENTIA en UNIR es un éxito en sí mismo			
ORGANIZACIÓN	PLAZOS: ha sido el elemento más referido por los participantes del <i>focus group</i> en cuanto a la organización			
		Tiempo insuficiente para desarrollar la tarea del responsable	Calcular los plazos con base en el volumen de profesores participantes de cada centro	
		Uso de tiempo personal para desarrollar la tarea del responsable	Dar más tiempo para realizar la tarea del responsable	
		La falta de tiempo comprometió la calidad del trabajo		
		Dificultades para la previsión de tiempos		
	INFORMACIÓN			
	Desconocimiento de los profesores sobre las implicaciones de su participación	Hacer hincapié en los criterios de evaluación y las consecuencias de participar en DOCENTIA según calificación obtenida		
METODOLOGÍA	CRITERIOS DE EVALUACIÓN: ha sido el aspecto más mencionado junto con Fuentes de información por los participantes del <i>focus group</i> en cuanto a la metodología			
		Falta de claridad en los criterios	Asegurar la claridad de los criterios de evaluación y su comprensión por parte de todos los actores involucrados	
		No se distingue entre jornada completa y jornada parcial	Diferenciar entre las distintas trayectorias de los profesores UNIR en la evaluación	
		Considerar solo la investigación docente va en detrimento de los profesores adscritos a centros distintos a la Facultad de Educación		
	FUENTES DE INFORMACIÓN: ha sido el aspecto más mencionado junto con Criterios de evaluación por los participantes del <i>focus group</i> en cuanto a la metodología			
		Las fuentes de información son insuficientes	Fuentes de información adicionales: Tutorías, Planificación docente, Defensor universitario y Vicerrectorado de Investigación	
		La información recibida por parte de algunos departamentos no estaba procesada y era inoperante	Habilitar nuevos espacios para que el profesor participe del proceso, además del autoinforme	
			Que la información de los departamentos transversales sea recogida de manera objetiva (ejemplo: a través de un cuestionario) y su presentación sirva al propósito para el que es solicitada (evaluar a profesores y no estudios)	
		FORMACIÓN		
		Demasiada información en poco tiempo durante las formaciones	Uso de ejemplos en las formaciones	
	Falta de formación a todos los actores involucrados	Información ofrecida en las formaciones más específica, más detallada en cuanto a la tarea que hay que realizar y sus implicaciones		
		Incrementar la información sobre metodología y aspectos críticos en las formaciones		
	DIFUSIÓN			
		Hacer hincapié en el carácter formativo, orientado a la mejora, de esta evaluación		
APLICACIÓN	USABILIDAD			
		Complejidad de uso de la plataforma	Mejorar la función de autoguardado cuando navegas en diferentes direcciones	
	VISUALIZACIÓN			
			En cada expediente: gráfica, que muestre la posición relativa del profesor	
			Ventanas <i>pop up</i> que expliquen los criterios de evaluación en cada apartado	
	FUNCIONAMIENTO GENERAL			
	Se perdieron los documentos adjuntados por los docentes			

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

## Focus group SBEA

En la ficha técnica se resume el procedimiento seguido:

Grupo de interés	Evaluadores de las SBEA
Participantes	Representante profesores SBEA Ciencias Representante de estudiantes SBEA Ciencias Representante profesores SBEA Sociales Representante de estudiantes SBEA Sociales Representante profesores SBEA Educación Representante de estudiantes SBEA Educación
Moderadores	Coordinadora del programa: Ester Alonso Velasco Técnico de evaluación docente: Marta Navarro Castro
Modalidad	Online
Fecha de realización	23/07/2020
Hora de inicio	10 a.m.
Hora de fin	11:30 a.m.
Lugar	Sala unir.adobeconnect.com/evaluacionPDI
Transcripción	FG_SBEA_Transc

La sesión se inició aproximadamente a las 10 de la mañana, en modalidad online con la presencia de los 6 participantes invitados. El ambiente general fue distendido, aunque se produjeron frecuentes cortes de comunicación porque algunos participantes se encontraban en zonas de mala cobertura. Todos realizaron aportaciones en distintos momentos de la sesión y se cubrieron aspectos de los 3 bloques de información propuestos.

Los principales puntos abordados durante la sesión, con base en los objetivos de este *focus group*, se agruparon en 3 bloques temáticos (aspectos organizativos, aspectos metodológicos y herramienta informática), vinculados a la información recogida a través de las encuestas de satisfacción del programa, e introducidos mediante una pregunta sobre su satisfacción general. En la siguiente tabla se resume el análisis de contenido del discurso mantenido.

GENERAL	FORTALEZAS	DEBILIDADES	PROPUESTAS
	PERCEPCIÓN		
	Es comprensible que surjan dificultades al inicio		
	La tarea realizada ha sido razonablemente satisfactoria		
	Participar como estudiante evaluador ha sido muy enriquecedor		
ORGANIZACIÓN	<b>PLAZOS:</b> ha sido el elemento más referido por los participantes del <i>focus group</i> en cuanto a la organización		
	El tiempo otorgado ha permitido concentrar los esfuerzos	Desequilibrio entre tiempo y volumen de trabajo	Aumentar el plazo otorgado para realizar la tarea
		El poco tiempo disponible compromete la calidad del trabajo	
		La tarea a realizar fue comunicada con tiempo insuficiente	
	<b>SBEA</b>		
	Haber sido parte de una SBEA puede agilizar la tarea en el futuro	Un número alto de evaluadores dificulta alcanzar un consenso	
	El trabajo colaborativo con el par evaluador fue destacable	Orientación insuficiente para redactar valoraciones constructivas	
	Es muy positivo incluir a los estudiantes como evaluadores	Dificultades para diferenciar Recomendaciones y Plan de mejora	
	<b>ATENCIÓN RECIBIDA</b>		
	Buena coordinación del trabajo y apoyo por parte de OTED		
Apoyo por parte de la presidencia de SBEA y OTED a los vocales			
METODOLOGÍA	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN:</b> ha sido el aspecto más mencionado por los participantes del <i>focus group</i> en cuanto a la metodología		
	Dimensiones 2, 3 y 4 pertinentes para medir la calidad docente	Falta de claridad en los criterios de evaluación	Considerar investigación en el área de conocimiento
	La dimensión 4 es importante para promover la calidad docente	Falta de claridad respecto al término de investigación en el modelo	Definir distintos criterios respecto a la investigación según centro
	Es pertinente que la dimensión 4 esté orientada solo a la docencia	La dimensión 1 penaliza a los profesores inmersos en la docencia	Aumentar el peso de las habilidades docentes
		La dimensión 1 refleja aspectos que no dependen del docente	
	<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>		
	La opinión de los estudiantes se considera en la evaluación	Ausencia de respuesta en apartados de carácter cualitativo	Hacer obligatorio responder los apartados de carácter cualitativo
	La información de las encuestas es muy completa	Baja participación de los estudiantes en las encuestas	Fomentar participación de estudiantes en las encuestas
	Incluir los resultados de las encuestas denota transparencia		
	<b>CÁLCULO DE INDICADORES</b>		
	El cuestionario de autovaloración perjudica a docentes honestos	Ajustar el peso de los méritos asociados a las subdimensiones 1.3, 4.1 y 4.2 para que se pueda optar a la máxima puntuación	
	La puntuación asociada la subdimensión 1.3 es inalcanzable	Incluir promedio de titulación en el cálculo de los indicadores asociados a resultados de encuesta	
APLICACIÓN	<b>VISUALIZACIÓN</b>		
		La revisión de documentación adjuntada por el docente es tediosa	Asociar cada mérito aportado a su justificante correspondiente
			Obligatorio incluir un justificante por cada mérito aportado
			Mejorar visualización de la información relativa a encuestas
			Definir los filtros de consulta de encuesta con base en indicadores
	<b>FUNCIONAMIENTO GENERAL</b>		
	La aplicación informática ha funcionado correctamente	La asignación automática de algunas puntuaciones era incorrecta y debía ajustarse manualmente	
	<b>USABILIDAD</b>		
	La aplicación informática es fácil de usar		Incorporar cuadro de mandos que facilite la navegación

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

## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

### • Principales fortalezas

- Es un éxito en sí mismo el logro de la implantación de esta primera convocatoria experimental y su finalización al completo.
- Los resultados apuntan al buen nivel de calidad docente en la universidad y a la validez del modelo de evaluación, si bien hay margen de mejora.
- Notable satisfacción de todos los grupos de interés con la difusión del programa por diversos canales.
- La formación para la participación ha resultado bastante satisfactoria, aunque se ha demandado centrarse más en aspectos concretos de la tarea asignada a cada actor.
- La atención de la oficina técnica se ha valorado especialmente por todos los implicados.
- Los miembros de las distintas comisiones de evaluación se han mostrado notablemente satisfechos de su participación, siendo destacable la opinión de los estudiantes en el sentido de que ha sido un proceso muy enriquecedor.
- Muchos de los docentes participantes en esta convocatoria declararon su gran interés dada su intención de presentarse a la acreditación del profesorado de ANECA. Lo mismo ha sucedido con otros que han contactado con la oficina técnica en los últimos meses, a partir de la información de la web o por referencia de compañeros participantes. Todo ello corrobora la efectividad de la difusión multicanal y el cumplimiento de uno de los objetivos del programa para apoyar la promoción profesional.

### • Aspectos mejorables

- El profesorado activo como laboral temporal con más de un año de antigüedad apenas ha podido participar porque no podía conjugar a la vez el criterio de haber impartido clase en los tres cursos de referencia de la convocatoria con que legalmente no puede estar más de 3 años con contrato temporal.
- Tiempo insuficiente para completar las herramientas de recogida de información (autoinforme del profesor e informe del responsable académico), así como para la ejecución de la evaluación por parte de las comisiones.
- El modelo de evaluación no ha sido bien comprendido y se ha percibido como levemente adecuado tanto por el profesorado evaluado, como por los responsables y los evaluadores.
- Indicadores que incluyen en su cálculo variables de satisfacción de dos colectivos han generado error de medida (por utilizar escalas diferentes, a pesar de que se habían homogeneizado previamente), especialmente patente en el indicador 3.2.1. Eficacia.

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

- Dificultades en la dimensión 4 para dirimir si los méritos aportados se refieren a investigación e innovación ligada a la docencia o al área de conocimiento, tanto por los evaluados como por los evaluadores. En general, se ha generado mucho debate sobre lo que debería puntuar o no en la dimensión 4.
- Los responsables declaran no poseer las suficientes fuentes de información para hacer el informe de responsable académico sobre cada participante. Además, la información remitida desde algunos departamentos transversales no estaba procesada y resultaba inoperativa.
- Las recomendaciones y el plan de mejora del informe de evaluación han sido percibidos por algunos docentes evaluados como de escasa utilidad para la mejora de la calidad docente, aunque otros han declarado lo contrario. Por su parte, los evaluadores han manifestado dificultades para diferenciar entre ambos conceptos a la hora de redactar las valoraciones cualitativas. Además, se ha percibido heterogeneidad en la redacción de las valoraciones cualitativas entre las diferentes comisiones.
- Muchos docentes poseían una autoimagen de su calidad docente por encima de la calificación obtenida en esta evaluación, por lo que se han mostrado poco satisfechos con el programa y el resultado obtenido.
- La herramienta informática se ha percibido como poco intuitiva por todos los implicados, especialmente en los formularios de recogida de información sin cuadros explicativos.
- Se han destacado los problemas de la aplicación en cuanto a información precargada sobre el encargo docente y a la pérdida de la documentación aportada por los docentes para justificar los méritos.
- La gestión documental de los méritos en la aplicación ha resultado tediosa y poco operativa tanto para su presentación por los participantes, como para su revisión por los evaluadores y los gestores.

- Propuestas de mejora

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización
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
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
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
4	Organización	Ajustar la compensación al profesorado evaluador.	OTED-VOAP	Septiembre-noviembre 2020
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

	<p><b>DOCUMENTOS</b>          Grupo de procesos: Operativos          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	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
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
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
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 discriminatoria 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
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
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

	<p><b>DOCUMENTOS</b>          Grupo de procesos: Operativos          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
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
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
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
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 sólo para los evaluadores.	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021
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
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
18	Aplicación	Potenciar la usabilidad (por ejemplo, incluyendo un cuadro de mandos que facilite la navegación)	OTED-IT	Septiembre 2020-julio 2021

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

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización
19	Aplicación	Mejorar la función autoguardado cuando se navega en varias direcciones.	OTED-IT	Septiembre 2020- julio 2021

**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.