

D. Jesús M. Dorado Martín
Vicerrector de Estudios de Grado,
Calidad e Innovación Docente.
Universidad de Córdoba - Rectorado.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), y la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), a partir del 3^{er} informe de seguimiento remitido por la **Universidad de Córdoba**, tiene constancia de que dicha universidad, en el curso 2021-2022 ha implantado, el procedimiento de evaluación de la actividad docente de su profesorado conforme a lo establecido en el programa DOCENTIA.


Una vez evaluado dicho Informe de seguimiento y elaborado por la Comisión de Evaluación designada para esta finalidad el Informe de evaluación del seguimiento que se adjunta, ANECA y ACCUA, sobre la base de dicho Informe, resuelven lo siguiente:

La Universidad debe continuar la experimentación de su modelo de evaluación de la actividad docente, para lo que recomienda la incorporación en el procedimiento de las mejoras indicadas en el informe que se adjunta a este escrito.

En representación de las Agencias de evaluación que desarrollan el Programa DOCENTIA, firman electrónicamente la presente notificación.

D^a. Pilar Paneque Salgado
Directora de ANECA

D. Antonio J. Cubero Atienza
Director de ACCUA

Código Seguro de Verificación: R2U2T964WRPBK552NC9WECY2TDV3DJ. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	ANTONIO JOSE CUBERO ATIENZA	FECHA	06/02/2024
ID. FIRMA	R2U2T964WRPBK552NC9WECY2TDV3DJ	PÁGINA	1/1
			

Es copia auténtica de documento electrónico

Código seguro de Verificación : GEN-4148-1931-8b51-7ba2-7b94-369e-5feb-cbfd | Puede verificar la integridad de este documento en la siguiente dirección : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consulta...>

CSV : GEN-4148-1931-8b51-7ba2-7b94-369e-5feb-cbfd

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : PILAR PANEQUE SALGADO | FECHA : 12/02/2024 10:01 | Sin acción específica



PROGRAMA DOCENTIA

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

Convocatorias 2020-2021 y 2021- 2022

INFORME DEFINITIVO

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

Presidente: Miguel Valero García (Universidad Politécnica de Cataluña)
Vocal académica: Ana Fernández Sainz (Universidad del País Vasco)
Vocal estudiante: Marta Águeda Maroñas (Universidad de Valladolid)
Secretaria: Isabel Belmonte Otero (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia)

Fecha de aprobación: 22 de diciembre de 2023

**MIGUEL VALERO
GARCIA - DNI
38548861X
(TCAT)** Signat digitalment per
MIGUEL VALERO GARCIA
- DNI 38548861X (TCAT)
Data: 2024.02.06
08:31:39 +01'00'

Fdo. Presidente de la Comisión de Evaluación



Introducción

Este informe contiene la valoración que ha realizado la Comisión de Evaluación del Diseño, Seguimiento y Certificación del Programa DOCENTIA de la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA) a partir del informe de seguimiento presentado por la Universidad de Córdoba, correspondiente a las convocatorias 2020-2021 y 2021-2022.

Los miembros de la Comisión, en primera instancia, han analizado de manera individual el Informe de seguimiento presentado, utilizando para ello la Herramienta de evaluación (Anexo VII de la documentación marco del Programa DOCENTIA, 2021). Posteriormente, la Comisión se ha reunido el día 25 de septiembre de 2023 para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe, en el que se recogen las mejoras que necesariamente debe incorporar la Universidad de Córdoba durante los próximos cursos y también algunas recomendaciones que debería considerar.

No habiéndose recibido ninguna alegación al informe provisional por parte de la Universidad en el plazo establecido, la Comisión, reunida el 22 de diciembre de 2023, eleva el informe provisional a informe definitivo. Además, esta comisión ha tomado en consideración la circular remitida por la dirección de ANECA a todas las universidades, con fecha 20 de octubre de 2023, por la que se suspende, hasta una futura revisión del programa DOCENTIA, la exigencia de incorporar un Marco del Desarrollo Profesional Docente como referencia central del modelo de evaluación del programa DOCENTIA.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

A continuación, se valoran las actuaciones realizadas por la Universidad de Córdoba en respuesta a cada una de las mejoras y recomendaciones indicadas en el anterior informe de seguimiento, correspondiente al curso 2019-2020:

Mejora 1: *Explicitar el modelo de excelencia docente y poner en evidencia el alineamiento de los instrumentos de evaluación con este modelo de excelencia. Incorporar al modelo un marco de desarrollo profesional docente. Es importante que estas condiciones se cumplan para que el modelo pueda ser certificado en el futuro. La Comisión considera que el texto que la universidad aporta en las alegaciones en respuesta a esta mejora no responde a lo que se entiende por modelo de excelencia, que debe incluir una descripción precisa de las características específicas que tiene una docencia excelente.*

En el informe de seguimiento se ha incluido un enlace al Modelo de excelencia docente de la UCO, aprobado en abril de 2022. Este Modelo no está integrado en el Manual DOCENTIA de la UCO, cuya última versión es de abril de 2017, por lo que no se puede constatar la necesaria alineación de los instrumentos de evaluación contenidos en este Manual y el Modelo de excelencia docente de la UCO, cuyos criterios para el reconocimiento a la excelencia se explicitan en un boletín de la UCO de 2020,



también anterior a la aprobación del Modelo de excelencia. En cualquier caso, este modelo no contiene una descripción precisa de las características específicas de una docencia excelente, por lo que esta mejora se mantiene en el informe.

Mejora 2: *Articular adecuadamente el procedimiento de metaevaluación y especificar el órgano responsable de su realización y difusión.*

La universidad ha dado algunos pasos en la articulación del proceso de metaevaluación. Se informa de cómo se va a hacer la metaevaluación a partir de 2022 y cuál es el órgano responsable: la Comisión de Garantía de Calidad del Programa Docencia-Córdoba. También se aportan actas de diversas reuniones mantenidas. Sin embargo, no se ha hecho todavía una metaevaluación en sí de estas últimas convocatorias según este procedimiento. El proceso de metaevaluación se debe incorporar al manual de DOCENTIA.

Mejora 3: *Reflexionar en profundidad sobre la capacidad discriminatoria del modelo e identificar medidas concretas para mejorar esa capacidad.*

En lo que respecta a la discriminación del modelo, se indica que, al ser un programa voluntario, el profesorado evaluado obtiene puntuaciones muy elevadas, aunque se afirma que en las últimas convocatorias esto mejora (sin aportar datos concluyentes). Se proponen dos medidas para mejorar la capacidad de discriminación del sistema: una mayor homogeneidad en la valoración de méritos y el plan de plurilingüismo. Tales medidas no parecen enfocadas a mejorar la capacidad de discriminación. En cualquier caso, se está reconociendo que el sistema no funciona de manera óptima.

Por otro lado, hay un plan de mejora en marcha relacionado con la capacidad discriminatoria del Modelo (DM01) y que tiene plazo máximo de ejecución el curso 2023-2024. Es importante que en el próximo informe de seguimiento la universidad analice en más profundidad esta cuestión, determine si las medidas propuestas han resultado eficaces y proponga nuevas medidas si fuese necesario.

Mejora 4: *Especificar en el protocolo de evaluación la forma de trabajar de la comisión de evaluación y subcomisiones, en su caso. Ese procedimiento debe garantizar la fiabilidad de los resultados. Deberían describirse aspectos tales como: cuántos evaluadores participan en la evaluación de cada expediente, cómo se llega al acuerdo final en caso de discrepancia, cómo se establece el quórum de esta Comisión, etc.*

Con respecto al desempeño de las comisiones de evaluación, sigue sin estar claro su modo de actuación. El apartado de informe dedicado a la idoneidad y desempeño de los evaluadores no aporta información clarificadora del proceso de evaluación de los expedientes. Por ejemplo, se afirma que puede evaluar el gestor o contar con evaluadores (número variable), por lo que no se sabe quién evalúa cada expediente o lo que sucede en caso de discrepancia. Como acción de mejora plantean crear un grupo estable de evaluadores en cada una de las macro-áreas, de manera que se



garantice su continuidad durante al menos un año. Sin embargo, en el plan de mejora incluido en el apartado 5.2. del informe de seguimiento no consta dicha acción.

Mejora 5: *Describir claramente en siguientes informes de seguimiento cómo se están aplicando las consecuencias previstas en el modelo, y realizar un seguimiento del impacto de la aplicación de las consecuencias en la mejora de la calidad docente.*

La aplicación de las consecuencias no está clara, no hay ejemplos de las recomendaciones y consecuencias a los profesores con categoría C. No hay desfavorables (categoría D) así que no se puede valorar la aplicación del Plan personalizado de Mejora que se incluye en el Modelo de excelencia docente. Sí se indica el profesorado que renueva su evaluación, lo que se considera positivo. Las consecuencias de la evaluación resultan poco motivadoras porque no van mucho más allá del mero reconocimiento de la excelencia. El listado de profesores que obtuvieron este reconocimiento en las dos últimas convocatorias se publica en la web, lo cual es positivo.

Mejora 6: *Hacer una valoración sobre la calidad de la información que proporciona cada una de las fuentes. No se encuentran en el informe de seguimiento respuestas a preguntas relevantes tales como: ¿cuál fue el % de respuestas a las encuestas de satisfacción de los estudiantes?, ¿es suficientemente representativo?, ¿se obtuvieron todos los informes de responsables?, ¿fueron útiles?, ¿aportaban información discriminativa?, ¿fueron útiles los autoinformes?, ¿no hay nada que mejorar en estos instrumentos o en el procedimiento de uso?*

El informe de seguimiento no aporta apenas información sobre la adecuación de las fuentes de información. Se limita a describir las fuentes utilizadas. Sobre la **participación de los estudiantes** afirman que es irregular, pero no aportan datos concretos de porcentajes de participación en las encuestas. En el apartado 4.1. del informe se afirma que se ha hecho un primer estudio sobre el impacto de eliminar las encuestas con una única respuesta y se proponen acciones encaminadas a incrementar la participación de los/las estudiantes, por lo que no está clara la adecuación y fiabilidad de esta fuente de información y parece que se está procediendo a la evaluación de docentes incluso con una sola respuesta en las encuestas, lo cual se considera inadecuado. La universidad plantea dificultades para establecer un mínimo de porcentaje de encuestas docentes. No consta opinión de los evaluadores sobre esta fuente de información.

En relación con el **autoinforme del profesor** se dice que se ha modificado la guía de méritos del solicitante para orientarles en la selección de las evidencias, recomendándoles que incluyan aportaciones que respondan a iniciativas innovadoras. En una de las actas de coordinación de los gestores del programa se evidencia el análisis de esta fuente de información. En el apartado 4.1. se indica que en aquellos autoinformes que los profesores no han sido suficientemente descriptivos las puntuaciones han sido bajas.

En relación con los **informes de los responsables académicos**, su formato se modificó en 2022 incluyendo una serie de indicaciones, pero está pendiente la ejecución de un plan de mejora para tener un informe adaptado a cada responsable académico. Además, no hay opinión de los



responsables académicos, ni de los evaluadores o gestores sobre la adecuación de las fuentes, ya que todavía no hay resultados de las encuestas de satisfacción dirigidas a estos colectivos. Se aporta el modelo de encuestas, con 5 ítems a valorar, pero no los resultados o comentarios.

Por todo ello no podemos concluir que la calidad de las fuentes de información esté demostrada. Hay acciones de mejora en marcha y estudios sobre el impacto de eliminar encuestas poco representativas que hacen dudar en este momento de la calidad de la información. Tanto las encuestas como los informes de los responsables académicos están incluidos en el plan de mejora presentado en el apartado 5.2. y codificadas como OM01 y M07, pero se desconoce si se han ejecutado.

Mejora 7: *Establecer las condiciones mínimas (en cuanto a las fuentes de información) para que pueda realizarse la evaluación (por ejemplo, mínimo % de respuestas a las encuestas de alumnado) y establecer también el procedimiento a seguir si no se cumplen esas condiciones mínimas.*

No se indica cómo se procede en el caso de que no se disponga de suficiente información para la evaluación. La universidad plantea dificultades para establecer un mínimo de porcentaje de encuestas docentes y han incluido en el proceso de evaluación casos con una sola encuesta, ya que afirman que el impacto que tendría eliminar aquellas encuestas con una única respuesta es mínimo.

Mejora 8: *Evaluar la satisfacción con el programa DOCENTIA de los miembros de la comisión de evaluación, los responsables académicos y los estudiantes.*

Con respecto a la satisfacción de los agentes implicados con el Modelo, el proceso o los resultados solo se evidencian encuestas de satisfacción dirigidas al profesorado evaluado. Desde 2022 dicen haber incorporado encuestas a responsables académicos y evaluadores, pero no se aporta un análisis de los resultados de esas encuestas. No hay encuesta a estudiantes.

Por otra parte, se echa en falta que en la encuesta a los miembros de la comisión se incluyan otras preguntas, como por ejemplo si los autoinformes y los informes de los responsables académicos aportan información relevante que ayuda a discriminar. Esta comisión considera que la encuesta a los responsables académicos, tal y como está definida, probablemente no aporte información excesivamente útil.

Recomendación 1: *Promover el incremento de la participación de los estudiantes en las encuestas de evaluación de las asignaturas.*

Se indica que se podrán en marcha una serie de acciones comunes para todos los títulos oficiales de la Universidad de Córdoba. Hay varias acciones de mejora en marcha codificadas en el plan de mejora como M07, Ac1 y Ac3.



Recomendación 2: *Incluir en el próximo informe de seguimiento una valoración de la sostenibilidad del proceso haciendo una proyección de futuro, estimando el volumen de trabajo en régimen permanente y valorando la capacidad de los procedimientos y herramientas que se están usando para gestionar ese volumen de trabajo en régimen permanente.*

En relación a la sostenibilidad, se indica que el procedimiento se está desarrollando con normalidad y eficacia desde 2011, con una media de 3 convocatorias anuales y a través de una aplicación informática de desarrollo propio. Se han completado 34 convocatorias y evaluados 928 expedientes. Sin embargo, en la respuesta a esta recomendación se indica que se propondrá que la Comisión de Garantía de Calidad realice una valoración sobre este aspecto en el futuro.

Recomendación 3: *Impartir formación específica sobre el proceso a los evaluadores.*

No consta todavía que se realice formación para los posibles evaluadores. Como respuesta a esta recomendación, se afirma que “Al “Guía del Evaluador” de reciente implementación se unirá en el futuro la realización de sesiones formativas específicas para los nuevos evaluadores que se incorporen al Programa.” Por lo tanto, es una propuesta a futuro.

Recomendación 4: *Analizar el grado de ajuste entre objetivos, metodología y herramientas.*

En el apartado 3.2. donde se analiza el ajuste del Modelo, se reconoce que es necesario eliminar algunos aspectos de la evaluación e incorporar otros, como el plurilingüismo.

Recomendación 5: *Analizar la adecuación de las herramientas de recogida de información.*

Los comentarios a esta recomendación se realizaron en la Mejora 6. Se reconoce que es necesario mejorar las herramientas o fuentes de información.

Recomendación 6: *Desarrollar protocolos y modelos para los informes de los responsables académicos.*

En el informe de seguimiento incluyen como acción de mejora “mejorar la información de los responsables académicos” y cuentan con haber hecho una completa revisión de los modelos de informes en la 2ª convocatoria de 2022. Se deberían incorporar ejemplos, debidamente anonimizados, de algún informe. En este momento no se ha valorado la utilidad y capacidad discriminatoria de estos informes.



Recomendación 7: Incorporar a futuros informes de seguimiento un apartado en el que se describan las acciones adoptadas por la universidad para atender cada una de las mejoras y recomendaciones indicadas por esta comisión en sus informes de valoración del seguimiento.

Esta recomendación ha sido atendida. En el informe de seguimiento presentado hay un apartado dedicado a esto.

Recomendación 8: Hacer que los estudiantes y evaluadores externos que participan en la comisión de evaluación tengan capacidad de voto (no solo voz).

En la respuesta a esta recomendación se dice que no se considera necesario ya que hay oportunidad de manifestar cualquier desacuerdo con las evaluaciones realizadas.

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

Esta Comisión aprecia algunas mejoras en la implantación del programa DOCENTIA de la UCO, como consecuencia de las tareas realizadas en las convocatorias de 2021 y la 1ª convocatoria de 2022. En particular queremos destacar:

- La UCO está evaluando a buen ritmo, con una media de 3 convocatorias anuales y ha alcanzado ya una cobertura de evaluación en torno al 33%.
- Tras la recepción del último informe de seguimiento en noviembre de 2021, se han elaborado y aprobado algunos documentos importantes como la guía del evaluador, guía de méritos del solicitante o el modelo de excelencia, lo que denota un interés por la mejora.
- La aplicación informática de desarrollo propio parece que está funcionando bien y se hacen constantes actualizaciones para mejorarla.
- La vinculación del Programa DOCENTIA con el Sistema de Garantía de la Calidad (SGC) de la UCO es una buena forma de hacer el seguimiento del Programa ya que el SGC garantiza sistematización.
- Se aprecia el esfuerzo en dar respuesta a las mejoras y recomendaciones formuladas por esta comisión en su informe anterior y se ha abierto un apartado en el informe para esto.

Sin embargo, en 2021 se ha publicado una actualización de la documentación del Programa Docentia (2021) en la que se establecen unas condiciones mínimas para la certificación de los modelos de evaluación de las universidades. Por ello, es importante que la UCO actualice su Manual de evaluación de 2017, integrando en él todos los documentos que se han aprobado recientemente, y proceda a su aprobación y publicación para dotar de seguridad jurídica a todas las actuaciones realizadas en el desarrollo del programa, como paso previo indispensable para la certificación del modelo.



Se describe a continuación el grado de cumplimiento con los requerimientos y especificaciones esenciales del programa:

1. Alineación del modelo de evaluación con el modelo de excelencia docente establecido y con el desarrollo profesional docente del profesorado

En la presentación del informe de seguimiento, se describe el modelo de evaluación y se facilita un enlace al modelo de excelencia docente de la UCO que no está todavía integrado en el Manual de evaluación en vigor, que data de 2017. Se incluye también un enlace al III Plan Estratégico de la UCO 2021-2024 y se referencia la imbricación del Programa en el SGC de la UCO a través del procedimiento PC-02-N2, aunque sin quedar clara la alineación entre este plan estratégico y el modelo de excelencia docente. No se indica nada sobre el Marco de desarrollo profesional docente y, por tanto, no es posible valorar la alineación del modelo (y en particular, de los indicadores y herramientas de evaluación) con el modelo de excelencia ni con el marco de desarrollo profesional docente. Las 4 categorías descritas en el Modelo de excelencia (desfavorable, favorable, desempeño excelente y reconocimiento a la excelencia docente) no están alineadas con las 4 categorías descritas en el Anexo III. Tabla de convocatoria para miembros de la Comisión de Evaluación (insuficiente, suficiente, notable y excelente).

El Modelo de excelencia de la UCO incluye las 4 dimensiones de la docencia, las encuestas de satisfacción de estudiantes y 4 categorías de evaluación en las que debe quedar agrupado el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente, pero no incluye una descripción precisa de las características específicas que tiene una docencia excelente, sino que únicamente se hace referencia a los ESG 2015. El primer problema que se observa es la dificultad de diferenciación entre las categorías A (reconocimiento a la excelencia) y B (desempeño excelente) ya que no se explicita. Uno de los requisitos del Programa DOCENTIA es que los resultados de las evaluaciones de la actividad docente de las universidades puedan ser comparables, por lo que es necesario que la definición de las categorías sea clara y agrupar justificadamente al profesorado en función de la calidad de su desempeño.

La categoría A se basa en la valoración cuantitativa de una serie de indicadores y en unos indicadores de contexto como la antigüedad del profesorado y las diferentes macro-áreas del profesorado. La problemática es que, si vamos al reglamento publicado en 2020, de criterios para el reconocimiento de la actividad docente, anterior al modelo de excelencia, muchos de los indicadores que allí se recogen para el reconocimiento a la excelencia docente se refieren a la cantidad y no a la calidad de la docencia; por ejemplo, número de créditos impartidos, número de estudiantes, participación en comisiones, elaboración de guías docentes, etc. Excepto los indicadores de reconocimiento a la labor docente individual y participación en proyectos de mejora docente, no se trata de indicadores relacionados con calidad de la docencia, sino que son aspectos que expresan cantidad de dedicación o cumplimiento de obligaciones, pero no excelencia docente. Algunos indicadores que esta Comisión considera que se podrían incluir son, por ejemplo, un sistema de evaluación formativa continuada que proporcione a los alumnos información frecuente y a tiempo de su progreso o falta de progreso en el aprendizaje, la atención a competencias transversales más allá de la autonomía o la



planificación del trabajo fuera de clase, de acuerdo con la asignación de créditos ECTS. Deberían incluirse, por tanto, indicadores más relacionados con los resultados de aprendizaje alcanzados.

Para la obtención de la categoría B, es necesario una puntuación igual o superior a 90 puntos y esto supone un desempeño excelente en las 4 dimensiones, por lo que no se observa diferenciación con la categoría A.

Por otro lado, para este reconocimiento a la excelencia se incluyen los resultados de las encuestas de satisfacción, pero en el informe de seguimiento se reconoce que no hay establecido un porcentaje mínimo de respuesta para validar esta fuente de información, entonces tampoco se puede afirmar que se tenga en cuenta en este modelo de excelencia la opinión del estudiantado.

2. Dimensiones, criterios y fuentes de información

El modelo contempla 4 dimensiones desglosadas en subdimensiones. Para cada subdimensión se han establecido indicadores.

Se han incluido las fuentes de información previstas en el marco general del programa DOCENTIA, sin embargo, el análisis de la adecuación y calidad de la información que se recoge no es suficiente. No se indica qué porcentaje de encuestas docentes se está recogiendo ni tampoco se valora en profundidad la utilidad y capacidad discriminatoria de los autoinformes y de los informes de responsables académicos. La universidad plantea dificultades para establecer un mínimo de porcentaje de encuestas docentes. Por otra parte, parece que la universidad está procediendo a la evaluación de docentes incluso con una sola respuesta a las encuestas, lo cual no se considera adecuado. En el informe de seguimiento se indica que se han identificado aspectos mejorables en el autoinforme del profesorado y que se propondrá una modificación en la guía del solicitante.

3. Fiabilidad de las evaluaciones realizadas

En el procedimiento de funcionamiento de las comisiones se echan en falta detalles que permitan valorar la fiabilidad de los resultados. Por ejemplo, cuántos evaluadores evalúan cada expediente y qué sucede en caso de discrepancias. La propia universidad es consciente de que hay aspectos mejorables, por lo que el procedimiento de evaluación no está lo suficientemente contrastado a la vista de las acciones de mejora que ellos mismos plantean. Las acciones inciden en mejorar la capacidad discriminatoria del modelo y la fiabilidad de las fuentes.

4. Capacidad discriminatoria del modelo



La capacidad discriminadora es una de las acciones de mejora que la propia UCO ha detectado durante la implantación del modelo. Está codificada como DM01 y todavía está en marcha, por lo que habrá que esperar a próximos seguimientos para tener evidencias de esta mejora.

Las evidencias que se aportan hasta ahora muestran unos resultados claramente sesgados hacia las valoraciones muy altas. La universidad argumenta que es un resultado natural del hecho de que hasta ahora las personas evaluadas lo han hecho con carácter voluntario. Eso pone en duda la representatividad de los resultados y, por tanto, la capacidad discriminadora del modelo. Se incluyen dos medidas para mejorar la capacidad de discriminación del sistema, por lo que se está reconociendo que el sistema no funciona de manera óptima, pero no hay conclusiones sobre esto.

No se ofrecen datos para poder evaluar qué dimensiones y subdimensiones marcan realmente la diferencia entre unas evaluaciones y otras, un aspecto que es fundamental para poder evaluar el modelo que se aplica. Por esta razón resulta muy difícil valorar la capacidad de discriminación del modelo.

Con respecto a la cobertura de la evaluación, afirman que han evaluado al 33% del profesorado y de todas las tipologías de profesorado. Pero en las tablas 1 y 2 solo se observan profesores favorables y excelentes. Sigue sin haber ningún resultado desfavorable, a pesar del índice de cobertura. Ha habido renunciaciones y se especifica el número de anulaciones por convocatorias. El porcentaje de excelentes, categorías A y B, en las convocatorias 2020 y 2021 están por encima del 60%. No se aporta análisis de resultados por dimensiones o por rama. No queda clara la diferencia entre las categorías A y B.

Es importante que en el próximo informe de seguimiento la universidad analice más en profundidad esta cuestión y se explique con claridad la diferencia entre las categorías de evaluación.

5. Transparencia y sostenibilidad del proceso

Con respecto a la transparencia, se afirma que existe una comunicación fluida con los posibles solicitantes y gestores. Además, se referencia la página web de la UCO y el apartado del programa DOCENTIA donde se incluye la documentación sobre el programa. Se informa de las diferentes vías a través de las cuales se difunde la información del Programa.

La universidad dispone de herramientas informáticas y procedimientos bien establecidos que parecen garantizar la sostenibilidad del proceso. Sería deseable que, en los siguientes informes, la universidad realice proyecciones que permitan valorar la sostenibilidad de los procedimientos en el régimen permanente. Se indica que será la Comisión de Garantía de Calidad la que se ocupe de valorar la sostenibilidad en el futuro.

6. Consecuencias enunciadas que se derivan de su aplicación e incidencia en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad



El informe de seguimiento no aporta suficiente información sobre la aplicación de las consecuencias, ni de su seguimiento ni de su impacto en la mejora de la calidad de la docencia. No hay ejemplos de las recomendaciones y consecuencias a los profesores con categoría C. No hay evaluaciones desfavorables, así que no se puede comprobar la aplicación del Plan personalizado de Mejora que se incluye en el Modelo de excelencia docente. Únicamente se conocen los reconocimientos a la excelencia ya que se incluye en la web el listado de profesores con este reconocimiento de las dos últimas convocatorias.

7. Satisfacción de los agentes implicados

Con respecto a la satisfacción de los agentes implicados con el modelo, el proceso o los resultados solo se evidencian encuestas de satisfacción dirigidas al profesorado evaluado. Desde 2022 dicen haber incorporado encuestas a responsables académicos y evaluadores (con 5 ítems muy generales), pero no se aportan resultados. La opinión de los evaluadores, que son lo que analizan la información, es fundamental para mejorar el manual y las herramientas.

No hay encuesta a estudiantes.

8. Mecanismo diseñado para la revisión del modelo y para la inclusión de las mejoras y cambios pertinentes

La universidad ha dado algunos pasos en la articulación del proceso de metaevaluación, pero ese proceso no se ha incorporado al manual de DOCENTIA. Se indica que, tras el informe de seguimiento de 2021, esta metaevaluación la realiza la CGC del programa. Se comentan 3 reuniones y se aportan las actas. Se hace referencia al apartado 6 del informe de seguimiento donde se recogen las respuestas a las recomendaciones y mejoras.

Mejoras a incorporar necesariamente

Mejora 1: La UCO debe actualizar su Manual de evaluación de 2017, integrando en él todos los documentos que se han aprobado recientemente, y proceder a su aprobación y publicación para dotar de seguridad jurídica a todas las actuaciones realizadas en el desarrollo del programa, como paso previo indispensable para la certificación del modelo.

Mejora 2: Revisar el modelo de excelencia docente y poner en evidencia el alineamiento de los instrumentos de evaluación con este modelo de excelencia. Este modelo debe definir



suficientemente las cualidades, prácticas y formas de entender la docencia que caracterizan a un profesor excelente y debe diferenciar claramente las diferentes categorías que en él se recogen. En este momento no está clara la diferenciación entre las categorías del modelo de excelencia docente y las categorías recogidas en el Modelo Docencia de la UCO.

Debe quedar claro qué indicadores se van a tener en cuenta para evaluar los criterios establecidos en el modelo de excelencia y garantizar el alineamiento entre este modelo y las dimensiones e indicadores.

A título de ejemplo, en el modelo de excelencia se dice que el docente debe mostrar:

- Su alta implicación en la mejora continua de su desempeño docente, que parte de una profunda reflexión de este y que se materializa en una inclusión sistemática de actividades formativas y de innovación docente orientadas a mejorar la adquisición de competencias por parte del estudiantado.

Por tanto, debería quedar claro qué indicadores (fuentes de información) van a poner de manifiesto esa característica y qué valores de esos indicadores deben alcanzarse para obtener la excelencia.

Mejora 3: Aportar evidencias de la fiabilidad y calidad de las fuentes de información utilizadas. Aportar evidencias de la ejecución de las dos acciones de mejora previstas en relación con las encuestas de satisfacción e informes de los responsables académicos para poder valorar la calidad de las fuentes de información.

Mejora 4: Aportar los porcentajes de participación en las encuestas de evaluación docente y establecer unos mínimos de respuestas para poder validar esta fuente.

Mejora 5: Mejorar en futuros informes de seguimiento el análisis de los resultados obtenidos en las convocatorias de evaluación. Aportar información desagregada por centros, áreas, así como los resultados de la evaluación por dimensiones en términos de favorable/excelente etc.

Mejora 6: Aportar información sobre la satisfacción u opinión de todos los agentes implicados en el proceso. Se aportan el diseño de una encuesta a evaluadores y responsables académicos (con 5 ítems muy generales) pero no hay todavía resultados. La opinión de los evaluadores, que son lo que analizan la información, es fundamental para mejorar el manual y las herramientas.

Mejora 7: Garantizar la formación de evaluadores que participan en el Programa. Se afirma que esto se hará en el futuro.



Mejora 8: Mejorar el procedimiento de evaluación de las comisiones en el sentido de dotarlo de mayor transparencia. En este momento no está claro cómo evalúan las comisiones, se afirma que los gestores de macro-área pueden contar con evaluadores, pero se sigue sin saber si efectivamente han contado con ellos. No se sabe si la evaluación es ciega, por pares académicos, cómo fluye la evaluación desde ellos a la comisión ni qué papel tienen los estudiantes.

Mejora 9: Aportar evidencias de la aplicación de las consecuencias a aplicar fruto de los resultados obtenidos. Se deben aportar ejemplos de las recomendaciones y consecuencias a los profesores con categoría C. Se debe poder comprobar la aplicación del Plan personalizado de Mejora que se incluye en el Modelo de excelencia docente.

Mejora 10: Garantizar la adecuada discriminación del Modelo de evaluación. La discriminación es discutible cuando más del 60% son excelentes (categorías A y B) y no hay ningún desfavorable. Las medidas que van a adoptar para mejorar la capacidad de discriminación del modelo (mayor homogeneidad valoración de méritos y plan de plurilingüismo) no parecen enfocadas a mejorar la capacidad de discriminación. En futuros informes de seguimiento se debe analizar la eficacia de estas medidas.

Recomendaciones

Recomendación 1: Iniciar un proceso de reflexión sobre la incorporación al programa DOCENTIA de un Marco de Desarrollo Profesional Docente.

Recomendación 2: Promover el incremento de la participación de los estudiantes en las encuestas de evaluación de evaluación docente.

Recomendación 3: Incluir en el próximo informe de seguimiento una valoración de la sostenibilidad del proceso haciendo una proyección de futuro, estimando el volumen de trabajo en régimen permanente y valorando la capacidad de los procedimientos y herramientas que se están usando para gestionar ese volumen de trabajo en régimen permanente.

Recomendación 4: Hacer que los estudiantes que participan en la comisión de evaluación tengan capacidad de voto (no solo voz).



Conclusión

La Comisión de Evaluación valora positivamente los esfuerzos de implantación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Córdoba y aprecia mejoras en ese proceso de implantación. También valora el esfuerzo en responder a las mejoras y recomendaciones formuladas por esta Comisión en su informe anterior. Sin embargo, el poco tiempo transcurrido desde el anterior informe de seguimiento quizás ha lastrado la efectiva implantación de muchas de las mejoras, que todavía se encuentran en estado incipiente de ejecución, a la vista del plan de mejoras aportado.

El primer paso debe ser actualizar el Manual Docente de la UCO, integrar en él todos los documentos y aprobarlo para dotar a los instrumentos de mayor seguridad jurídica. Las mejoras que se avanza son importantes y reflejan compromiso con el Programa, pero para certificarse se deben aportar resultados.

Como resultado del análisis de la información aportada por la Universidad, esta Comisión ha identificado mejoras y recomendaciones que se espera que resulten de utilidad a la universidad para consolidar el proceso de implantación de DOCENTIA. Como resultado de este proceso **se recomienda realizar, al menos, un nuevo informe de seguimiento como paso previo a la certificación** y garantizar que se está en disposición de cumplir con los requisitos para la certificación que se incluyen en la documentación del programa DOCENTIA.