

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

**Fecha:** la de la firma electrónica

**Ref:** EGG/MVG

**Asunto:** Remisión informe seguimiento Programa DOCENTIA

Adjunto se remite informe provisional de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Córdoba (Seguimiento).

La Universidad dispone de un plazo de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la notificación de este acto, para que aporte la información solicitada en respuesta a las observaciones efectuadas en el informe provisional de evaluación (seguimiento).

En Córdoba, a fecha de la firma electrónica  
EL JEFE DEL SERVICIO DE  
APOYO A LA COMISIÓN TÉCNICA

Código Seguro de Verificación:R2U2TWNKY96QJTEJZJZ2J2D22KAPBY. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma>

FIRMADO POR	EVARISTO GRACIANO GAMERO	FECHA	11/10/2023
ID. FIRMA	R2U2TWNKY96QJTEJZJZ2J2D22KAPBY	PÁGINA	1/1
			

## 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

#### X INFORME INICIAL (PROVISIONAL)

<sup>1</sup>La agencia de evaluación remitirá el informe provisional de evaluación a la universidad, para que esta realice los comentarios que estime oportunos sobre el mismo, antes de que la Comisión de Evaluación emita el 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:** 25 de septiembre de 2023

**MIGUEL VALERO** Firmado digitalmente  
**GARCIA - DNI** por MIGUEL VALERO  
**38548861X** GARCIA - DNI  
**(TCAT)** 38548861X (TCAT)  
Fecha: 2023.10.09  
10:59:20 +02'00'

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.

## Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

A continuación, se describen las medidas adoptadas por la universidad en respuesta a cada una de las mejoras y recomendaciones indicadas en el anterior informe de seguimiento correspondiente al curso 2019-2020 y se hace una valoración, por parte de esta Comisión, de cada una de estas medidas. Aquellas mejoras y recomendaciones necesarias que, a juicio de esta comisión, no se hayan atendido suficientemente se trasladarán al apartado de mejoras y recomendaciones que deberán llevarse a cabo en el próximo periodo de implantación.

**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. Tampoco se ha diseñado el marco de desarrollo profesional docente.

**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, con la propuesta de medidas, la universidad 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 más en 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 las personas que evalúan no aporta información clarificadora del proceso de evaluación de los expedientes. Por ejemplo, se afirma que puede evaluar la persona que ejerce de gestor o contar con personas evaluadoras (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 y evaluadoras 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 deben ser



motivadoras más allá reconocimiento de la excelencia. El listado de profesorado 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?*

Al informe de seguimiento le falta aportar una mayor 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 y 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 que no es un número representativo para valorar la calidad de la información de la encuesta. 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 profesorado** 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 en que el profesorado no ha 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 se han presentado los resultados o comentarios que evidencien la realización de estas.

Por todo ello, la Comisión considera que la calidad de las fuentes de información no está demostrada. Se deberán presentar los resultados de las acciones de mejora en marcha, de forma que se pueda valorar 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., codificadas como OM01 y M07, pero no se aporta información para conocer 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.*

Se debe indicar 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.

**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 “La 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, y deberá aportarse información sobre los resultados obtenidos en el próximo seguimiento.

**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 aportan información como se recomienda.

**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 se quiere 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. Se observa una 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. 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 al alumnado 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, por lo que no se podría 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 debe mejorarse indicando: qué porcentaje de encuestas docentes se está recogiendo, cómo 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, que no es un número representativo para valorar la calidad de la información de la encuesta. 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 discriminatoria 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. Se debe garantizar la representatividad de los resultados y, por tanto, la capacidad discriminatoria 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 se deberán presentar conclusiones sobre esto.

Se deben ofrecer 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 y poder 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 renuncias 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 debiera incluir una mayor información sobre la aplicación de las consecuencias, su seguimiento y su impacto en la mejora de la calidad de la docencia. Se deben aportar 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 profesorado 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 Docentia 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:** Incorporar al modelo un marco de desarrollo profesional docente.

**Mejora 4:** 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 5:** Aportar los porcentajes de participación en las encuestas de evaluación docente y establecer unos mínimos de respuestas para poder validar esta fuente.

**Mejora 6:** 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 7:** 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 8:** Garantizar la formación de evaluadores que participan en el Programa. Se afirma que esto se hará en el futuro.

**Mejora 9:** 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 10:** Aportar evidencias de la aplicación de las consecuencias a aplicar fruto de los resultados obtenidos. Se deben aportar ejemplos de las recomendaciones y consecuencias propuestas al profesorado con categoría C. Se debe poder comprobar la aplicación del Plan personalizado de Mejora que se incluye en el Modelo de excelencia docente.



**Mejora 11:** 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:** Promover el incremento de la participación de los estudiantes en las encuestas de evaluación de evaluación docente.

**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.

**Recomendación 3:** 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 avanzan 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. Es por ello que se recomienda realizar 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.