
**Informe institucional sobre la implantación del programa
DOCENTIA**

CONVOCATORIA CURSO 2020-2021

Mondragon Unibertsitatea

Diciembre 2021

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Acciones de difusión y comunicación	1
1.2. Agentes que han intervenido en el proceso.....	2
1.3. Proceso de evaluación.....	3
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.....	4
2.1. Alcance del proceso de evaluación.....	4
2.2. Perfil del profesorado evaluado	5
2.3. Resultado del proceso de evaluación	8
2.4. Satisfacción de los agentes implicados.....	9
3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN	11
4. PLANES DE MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	12
5. VALORACIÓN Y/O REVISIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN.....	13
5.1. Capacidad de discriminación del modelo	13
5.2. Adecuación de las herramientas utilizadas.....	15
5.3. Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas.....	17
6. ACCIONES DE MEJORA DE PROPUESTAS	17
6.1 Principales fortalezas y áreas de mejora.....	18
6.2 Acciones de mejora.....	18
7. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNADO	19

1. INTRODUCCIÓN

El programa de ayudas para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) se enmarca en el conjunto de actuaciones encaminadas a construir un escenario que favorezca los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad entre las universidades europeas, mediante la creación del Espacio Europeo de Educación Superior.

El objetivo de este informe es describir el proceso de implantación del procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado (DOCENTIA) y presentar un análisis general de los resultados registrados en la 5ª convocatoria de evaluación (curso 2020-2021).

En esta convocatoria han participado profesores de la Escuela Politécnica Superior (EPS), de la Facultad de Ciencias Empresariales (MUE), de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (HUHEZI) y de la Facultad de Ciencias Gastronómicas (Basque Culinary Center - BCC).

1.1. *Acciones de difusión y comunicación*

En cuanto a las escuela y facultades, se han realizado acciones de comunicación y difusión del programa DOCENTIA. Por tanto, se considera que el claustro conoce el programa y el proceso a seguir:

- Informe de gestión: comunicación mediante informe mensual de gestión al Consejo Rector y al Consejo Social. Se informa al colectivo a través de los consejos.
- Reunión de comunicación general: información general a todo el colectivo (trimestral).
- Reunión de responsables de área de conocimiento: descargo más concreto a responsables de área de conocimiento para su difusión en su área.

El proceso de evaluación se ha iniciado con la publicación de la correspondiente convocatoria en la página web de la universidad (<https://www.mondragon.edu/es/docentia>) y en la Intranet de la escuela y facultades. En dicha convocatoria se recogió, entre otras, la siguiente información:

- Fechas de referencia (publicación de la convocatoria: 11 de febrero de 2021;
- Fecha límite de presentación de solicitudes: 21 de mayo de 2021.
- Requisitos de los candidatos evaluables.
- Exigencia de puntuación mínima exigida para la obtención de la evaluación favorable.
- Documento de Autoevaluación.

1.2. *Agentes que han intervenido en el proceso*

Los agentes implicados en el proceso han sido:

- Los y las estudiantes, con la valoración expresada en forma de percepciones u opiniones a través de las encuestas de satisfacción.
- El o la profesora o docente, incorporando elementos de reflexión del proceso de enseñanza-aprendizaje en general y de auto-reflexión acerca de las dimensiones de evaluación de su propia actividad.
- Los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas, como responsables de llevar a cabo la evaluación de los y las docentes y realizar las propuestas de valoración.
- Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela/Facultad: es el órgano responsable de la evaluación de la actividad docente del profesorado y de la emisión del informe final de evaluación DOCENTIA. Está compuesto por:
 - Decano o Decana o Director o Directora General de la Escuela.
 - Coordinadores y Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas.
 - Coordinadores y Coordinadoras Académicas.
 - Coordinadores y Coordinadoras de Calidad.
 - Vocal estudiante.
 - Vocal externo.
- Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU: es el órgano responsable de la gestión administrativa del programa a nivel de la universidad (elaboración del diseño, seguimiento y certificación). En el ámbito de la evaluación de la actividad docente es función de la CCPD realizar el seguimiento del proceso de evaluación y análisis del cumplimiento de los criterios para la certificación del programa de evaluación docente. Está compuesto por:
 - Vicerrector o Vicerrectora Académica de MU.
 - Decano o Decana o Directora General de la Escuela y las Facultades.
 - Secretario o Secretaria General de MU.
 - Coordinadores y Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas de la Escuela y las Facultades.
 - Coordinadores y Coordinadoras de Calidad de la Escuela y las Facultades.
 - Representante del Consejo de Estudiantes de MU.

1.3. *Proceso de evaluación*

A continuación, se detallan brevemente las etapas del proceso seguido:

1. Publicación de la convocatoria y recepción de solicitudes de evaluación: se recibieron un total de 30 solicitudes: 19 en el PRECO, 2 en MUE, 6 en HUHEZI y 3 en BCC. Todas las personas solicitantes cumplían los requisitos exigidos para ser evaluadas.
2. Primera entrevista con el o la docente para informarla sobre el sistema de evaluación docente, el proceso, los criterios, etc... Se les proporciona la guía de evaluación y a cada persona las asignaturas que han impartido en el periodo y los resultados de las encuestas.
3. Contrastes con las y los Coordinadores de Título: El o la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas contrasta con los y las Coordinadoras de Título la actitud, aportación, participación, ... de los y las docentes a evaluar utilizando como referencia la rúbrica de evaluación.
4. Análisis de las encuestas de los y las estudiantes: Se analizan las encuestas de los y las estudiantes sobre el o la docente durante el periodo evaluado.
5. Auto-evaluación del o de la docente: Los y las docentes realizan su autoevaluación y reflexión sobre oportunidades de mejora.
6. Evaluación de los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas y los y las Coordinadoras Académicas. El y la Coordinadora Académica y de Departamento hacen una valoración de los y las docentes.
7. Puesta en común de la evaluación y de la auto-evaluación: El o la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas, junto con el o la docente a evaluar, hacen una puesta en común de las valoraciones realizadas. Se identifican las oportunidades de mejora detectadas.
8. Evaluación final: La Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela y Facultades, a partir de la auto-evaluación y valoración de los y las Coordinadoras Académicas, hace la evaluación definitiva, velando, sobre todo, por la coherencia de la evaluación.
9. Comunicación al o a la docente evaluada.
10. Reclamaciones: En esta cuarta convocatoria de la fase experimental de implantación no ha habido reclamaciones.
11. Encuestas de satisfacción del o de la docente evaluada con el proceso y criterios de evaluación DOCENTIA.
12. Puesta en común con la Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de Mondragon Unibertsitatea de los resultados de la evaluación y análisis del proceso.
13. Resolución de la convocatoria en el Consejo de Dirección de Mondragon Unibertsitatea y emisión de certificados.

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

2.1. Alcance del proceso de evaluación

En la convocatoria del programa DOCENTIA 2020-2021 se han evaluado el siguiente número de docentes:

	PRESENTADOS	EVALUADOS	A FAVOR	EN CONTRA	LOS QUE HAN RETROCEDIDO
GEP	19	19	19	0	0
HUHEZI	6	6	6	0	0
MUE	2	2	2	0	0
BCC	3	3	2	1	0
Total	30	30	29	1	0

En cuanto a la cobertura total del programa, la siguiente tabla muestra la relación del profesorado evaluado y la relación total del PDI evaluable:

	PDI total	PDI interno total (*)	PDI total evaluable	% PDI total evaluable (sobre PDI interno)	PDI interno evaluado convocatoria 20-21	% PDI evaluado 20-21 (sobre PDI evaluable)	% PDI evaluado 20-21 (sobre PDI evaluable) (**)	% PDI evaluado 20-21 (sobre PDI total)	Total PDI evaluado fase experimental (conjunto de convocatorias)	% total PDI evaluado fase experimental (sobre PDI evaluable)	% total PDI evaluado fase experimental (sobre PDI total)
EPS	264	264	160	60,6%	19	11,9%	28,4%	7,2%	112	70,0%	42,4%
MUE	136	136	52	38,2%	2	3,8%	28,6%	1,5%	47	90,4%	34,6%
HUHEZI	107	107	76	71,0%	6	7,9%	100,0%	5,6%	76	100,0%	71,0%
BCC	51	51	19	37,3%	3	15,8%	100,0%	5,9%	19	100,0%	37,3%
Total	558	558	307	55,0%	30	9,8%	36,1%	5,4%	254	82,7%	45,5%

(*) Datos del curso SIIIU 2020-2021; Imágenes de profesores titulares, colaboradores y colaboradores de Mondragon Unibertsitatea.

(**) Con respecto a los PDI evaluables no evaluados en convocatorias anteriores

Tabla 1. Número de PDI evaluados en las convocatorias 16-17, 17-18, 18-19, 19-20 y 20-21 de la fase experimental sobre el total de PDI evaluable y el total de PDI evaluable.

En esta quinta convocatoria se han evaluado menos docentes que en las tres anteriores. Un total de 29 docentes, el 27,1% del total del PDI evaluable. Sumando las cinco convocatorias (16-17, 17-18, 18-19, 19-20 y 20-21), se ha alcanzado una cobertura del 83,1% del PDI que cumplían los requisitos de evaluación y del 46,6% del PDI total, superando el 30% de la cobertura establecida para la fase experimental.

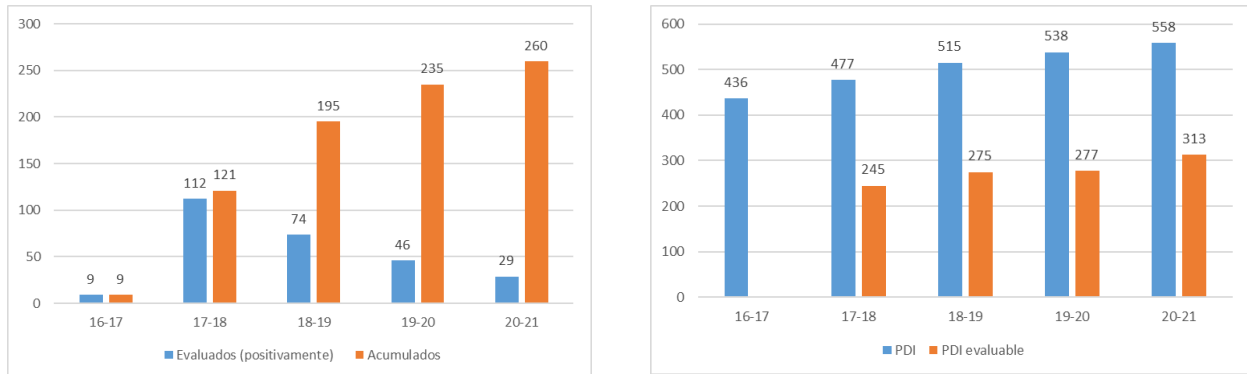


Figura 1. Evolución del número de PDI evaluado en el total de convocatorias y del número de PDI total y evaluable.

Hay que tener en cuenta que el número total de PDI ha aumentado considerablemente en los últimos cursos: de 436 a 558. Los mayores aumentos se han producido en la EPS y MUE, como consecuencia del incremento del alumnado de ambos centros y del aumento de la actividad de I+T, sobre todo en la EPS. Esto repercute directamente en el porcentaje de PDI que cumplen los requisitos de evaluación¹ en DOCENTIA.

De las y los 30 docentes evaluados, 29 han recibido evaluación FAVORABLE y ninguno ha presentado alegaciones o reclamaciones a la evaluación realizada.

2.2. Perfil del profesorado evaluado

En la siguiente tabla se muestran algunas características del perfil del profesorado evaluado en la convocatoria 20-21:

¹ Las condiciones para participar en la convocatoria DOCENTIA son: a) Estar en activo o excedencia y tener una vinculación mínima de 5 años con alguna de las tres Facultades o Escuela de MU; b) Tener una carga docente mínima anual durante el periodo de evaluación de 3 ECTS en enseñanzas oficiales de Grado, Máster y Doctorado, siempre que el total alcance 30 ECTS en el periodo evaluado. Los periodos pueden ser discontinuos.

	Sexo		Edad				Antigüedad en la entidad		
	M	H	<30 años	30-40 años	40-50 años	>50 años	5-10 años	10-20 años	>20 años
PDI Titular	9	14	2	14	6	1	18	4	2
PDI Auxiliar	0	3	0	1	2	0	3	0	0
PDI Colaborador	1	3	1	2	0	1	2	0	1
TOTAL	10	20	3	17	8	2	23	4	3
	22%	43%	10%	57%	27%	7%	77%	13%	10%

Tabla 2. Perfil del PDI evaluado en la convocatoria 20-21.

El profesorado evaluado en esta convocatoria lleva menos tiempo en la organización respecto a convocatorias anteriores, como se observa en la siguiente figura. El 77% del profesorado tiene menos de 10 años de experiencia en MU.

En cuanto a la edad, en esta convocatoria se ha reducido notablemente la edad del profesorado presentado, con un porcentaje de profesores menores de 40 años del 67%.

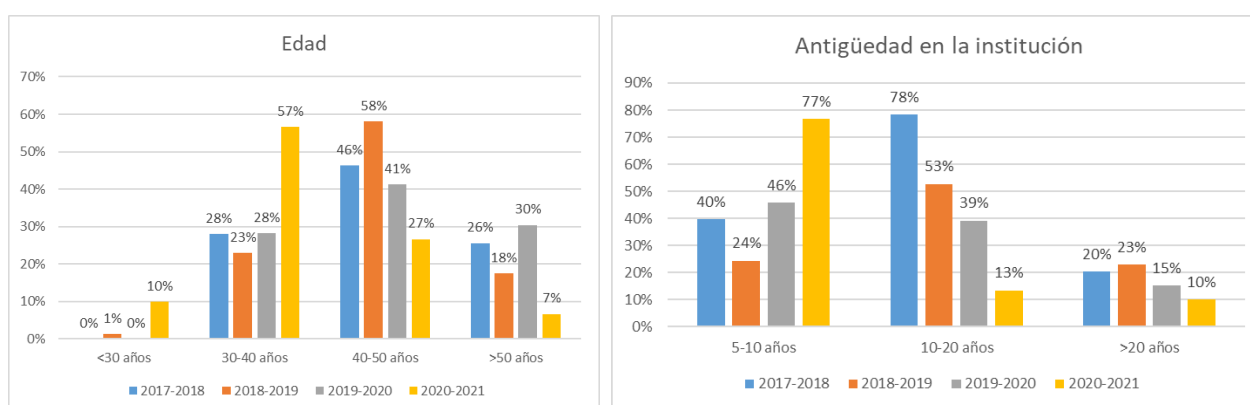


Figura 2. Evolución del perfil del profesorado evaluado (edad y antigüedad en la organización)

En la siguiente tabla se muestran las y los docentes evaluados en la fase experimental por cada figura (convocatorias 16-17, 17-18, 18-19, 19-20 y 20-21):

	PROFESORADO INTERNO POR FIGURAS									
	EPS		MUE		HUHEZI		BCC		Total	
	Total	Evaluabl e	Total	Evaluabl e	Total	Evaluabl e	Total	Evaluabl e	Total	Evaluabl e
Nº PDI Titular	172	153 (%89)	74	48 (%65)	91	65 (%71)	20	8 (%40)	357	274 (%77)
Nº (%) PDI Titulares evaluados/as	111 (%65)	111 (%67)	45 (%61)	45 (%94)	65 (%71)	65 (%100)	8 (%40)	8 (%100)	229 (%64)	229 (%78)
Nº PDI Colaborador	87	3 (%3)	62	4 (%6)	16	11 (%69)	21	4 (%19)	186	22 (%12)
Nº (%) PDI Colaboradores/as Contrat. Dr/Dra)	43 (%49)		0 (%0)		1 (%6)		11 (%52)		55 (%30)	
Nº (%) PDI Colaboradores/as evaluados/as	1 (%1)	1 (%33)	2 (%3)	2 (%50)	11 (%69)	11 (%100)	4 (%19)	4 (%100)	18 (%10)	18 (%73)
Nº PDI Auxiliar	5	4 (%80)	0	0 (%0)	0	0 (%0)	10	7 (%70)	15	11 (%73)
Nº (%) PDI Auxiliar evaluados/as	0 (%0)	0 (%0)	0 (%0)	0 (%0)	0 (%0)	0 (%0)	7 (%70)	7 (%100)	7 (%47)	7 (%64)
Nº PDI INTERNO	264	160 (%61)	136	52 (%38)	107	76 (%71)	51	19 (%37)	558	307 (%55)
Nº (%) PDI INTERNO EVALUADOS/AS	112 (%42)	112 (%70)	47 (%35)	47 (%90)	76 (%71)	76 (%100)	19 (%37)	19 (%100)	254 (%46)	254 (%83)

Tabla 3. Número de PDI evaluado en las convocatorias 16-17, 17-18, 18-19, 19-20 y 20-21 en la fase experimental por figuras de PDI.

En la fase experimental se ha conseguido evaluar un número muy elevado de PDI (254), es decir, el 83% de los PDI que cumplen los criterios de evaluación. El 55% del PDI (307 docentes) cumple los requisitos para presentarse al programa DOCENTIA. Se trata de perfiles de PDI que no cumplen los requisitos para presentarse a la evaluación DOCENTIA, perfiles con dedicación prácticamente plena a la I+T o a la gestión o perfiles que llevan menos de 5 años en la enseñanza universitaria y que no alcanzan el mínimo exigido.

Por otro lado, se ha mejorado la cobertura del PDI, evaluándose un total de 18 colaboradores, lo que supone el 73% del total de PDI colaborador evaluables (22 docentes). El número de

colaboradores PDI de MU que cumplen los requisitos para presentarse a la evaluación DOCENTIA es limitado, principalmente porque está formado por investigadores en formación, doctores en periodo de integración societaria (experiencia profesional inferior a 3 años) y otros perfiles, entre los que se encuentran profesorado no doctor con menos de 3 años de experiencia o profesionales colaboradores (emprendedores, etc.).

Asimismo, en el caso del PDI auxiliar, se ha evaluado ya el 64% del PDI auxiliar evaluable en el conjunto de convocatorias.

2.3. Resultado del proceso de evaluación

En general, las puntuaciones obtenidas en la evaluación siguen siendo altas, lo que se explica por los mecanismos de consolidación societaria y por el seguimiento y apoyo establecido en el sistema de evaluación del desempeño, que conducen a estas altas valoraciones.

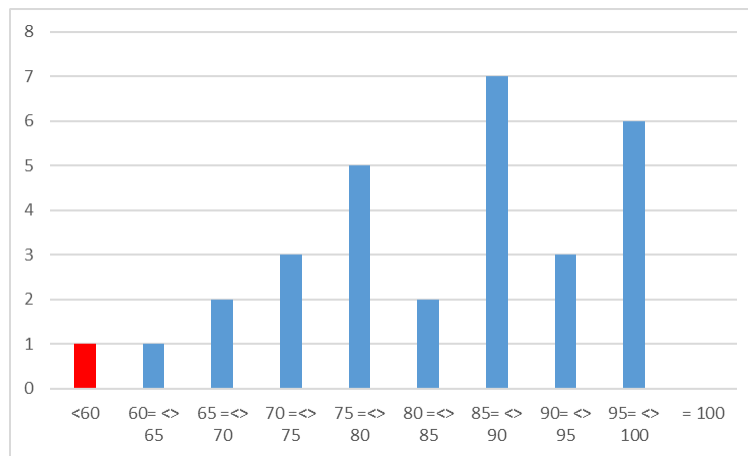


Figura 3. Distribución de las puntuaciones del profesorado evaluado en la convocatoria 20-21.

Cabe destacar que el profesorado evaluado en esta convocatoria y también en la convocatoria 19-20 tiene un perfil más heterogéneo. Además del profesorado con puntuaciones altas se ha evaluado a un profesor que no ha superado la puntuación mínima para superar la evaluación DOCENTIA o algunos que se acercan a la puntuación mínima.

En cuanto a las puntuaciones medias, estos han sido los resultados obtenidos en la convocatoria 20-21:

Puntuaciones de medias				
	Mujeres	Hombres	Media (20-21)	Media de todas las convocatorias
MUE	77,0 (n=1)	87,0 (n=1)	82,0 (n=2)	78,7 (n=47)
HUHEZI	89,0 (n=4)	78,5 (n=2)	85,5 (n=6)	84,2 (n=76)
EPS	82,6 (n=5)	84,6 (n=14)	84,0 (n=19)	84,1 (n=112)
BCC	-	64,0 (n=3)	64,3 (n=3)	73,5 (n=19)
MU	84,6 (n=10)	81,1 (n=20)	82,2 (n=30)	82,3 (n=254)

Tabla 4. Puntuaciones medias obtenidas por el PDI evaluado en la convocatoria 20-21 y en todas las convocatorias por sexo y facultad.

De los resultados de la evaluación se desprende que los resultados reflejan adecuadamente la trayectoria y experiencia docente de las personas evaluadas.

2.4. Satisfacción de los agentes implicados

Se ha realizado un doble análisis de la satisfacción de los y las docentes respecto al proceso de evaluación. Se ha cumplimentado la encuesta de satisfacción (recogida en el Anexo 10 del Manual DOCENTIA), así como una evaluación cualitativa y oral en la entrevista de descargo y valoración entre el o la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y el o la docente evaluada.

El resultado de la encuesta de satisfacción ha sido el siguiente:

	EPS	MUE	HUHEZI	BCC	Media
1.- Me parece oportuno ampliar la convocatoria	3,8	4,5	4,0	4,3	4,2
2.- Me ha ayudado la documentación aportada	3,8	4	4,7	4,0	4,1
3.- El contenido del auto-informe es adecuado y eficaz para valorar la calidad docente	4,1	4	3,3	3,7	3,8
4.- La guía DOCENTIA explica correctamente el procedimiento de evaluación	4,1	4,5	3,8	4,7	4,3
5.- Los criterios de evaluación son adecuados para medir la calidad de la enseñanza	3,9	3,5	3,5	4,3	3,8
6.- Estoy de acuerdo con el resultado de mi evaluación	3,8	5	4,7	4,0	4,4
7.- El proceso me ha servido para reflexionar sobre la calidad de mi enseñanza	3,9	3,5	4,0	4,3	3,9
8.- Estoy satisfecho con el procedimiento de evaluación docente	3,5	4,5	3,7	4,3	4,0

Tabla 5. Resultados de encuestas de satisfacción del profesorado.

En resumen, casi la totalidad de los 8 ítems valorados equivalen a los resultados obtenidos en la convocatoria 19-20. El ítem 5 es el que obtiene una valoración más baja respecto al año anterior, debido principalmente a la valoración en HUHEZI. La Comisión de Coordinación Docentia de MU considera que son muy buenas valoraciones y teniendo en cuenta las no tan altas valoraciones que se han tenido en anteriores convocatorias con el ítem 5 en comparación con las otras, se hará un seguimiento especial de dicho ítem.

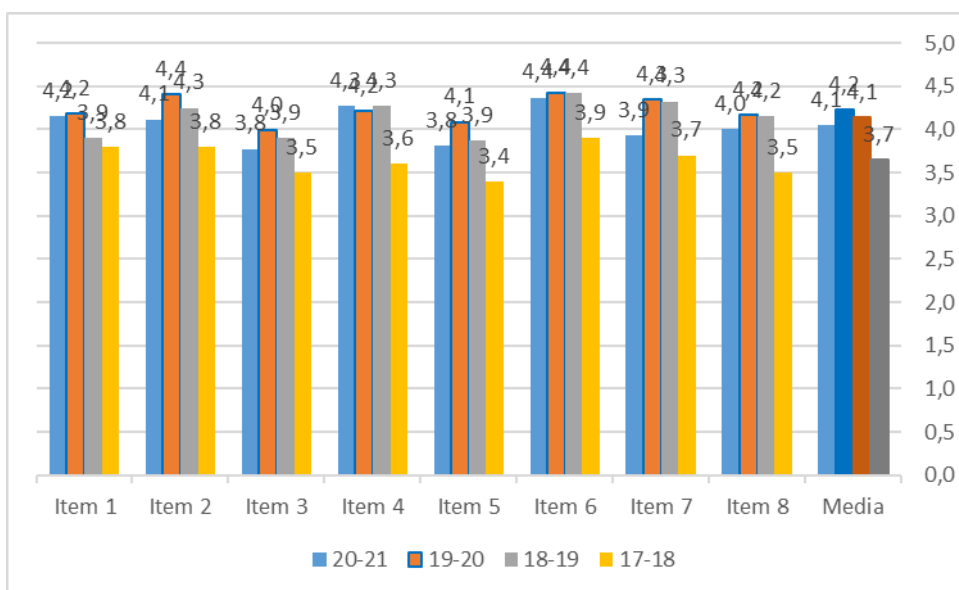


Figura 4. Evolución de las valoraciones de cada ítem de la encuesta de satisfacción.

3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN

Las conclusiones que se derivan de la evaluación DOCENTIA son de cada centro y están relacionadas con:

- La orientación y desarrollo de los perfiles y cualificaciones profesionales del PDI.
- Contribuir a la revisión del índice salarial de las personas.
- Identificar buenas prácticas docentes.
- Realizar e implantar planes de mejora que se desarrollarán normalmente mediante acciones formativas personalizadas.

a) A nivel de consecuencias en el sistema retributivo:

Los perfiles profesionales están asociados a una franja retributiva, que especifica un índice base y un índice límite. La evaluación del desempeño modula el índice profesional de las personas entre un mínimo del índice base de la franja retributiva asociada a su perfil y un máximo del índice límite del perfil.

La evaluación DOCENTIA, que se desarrolla cada cinco años para cada docente, y la evaluación de desempeño, que se desarrolla cada dos años, están relacionadas debido a que las dimensiones y elementos de evaluación DOCENTIA están alineadas con los factores de evaluación de los sistemas de evaluación del desempeño de cada Facultad, y los y las responsables de la evaluación

DOCENTIA y en el Sistema Retributivo son en ambos casos los/as Coordinadores/as de Departamento o Desarrollo de Personas.

Por tanto, la evaluación del desempeño tiene en cuenta la última evaluación de las dimensiones, elementos y sub-elementos DOCENTIA en la evaluación de los factores de evaluación del Sistema de Evaluación del Desempeño para la actividad docente.

a) A nivel de identificación de buenas prácticas y puesta en marcha de acciones formativas:

Se ha visto que la mayoría de las áreas de mejora identificadas en las evaluaciones de DOCENTIA han tenido una evolución positiva ya que a lo largo de estos años se ha realizado una inversión importante en la formación del profesorado focalizada en las siguientes dimensiones de DOCENTIA:

- “Participación, liderazgo de equipos y motivación de las personas”. A través de una formación específica sobre liderazgo, dirigida específicamente hacia aquellas personas cuya necesidad de fortalecer esta dimensión fue identificada en el proceso DOCENTIA.
- “Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje”, haciendo hincapié en la evaluación y proceso de tutoría del alumnado. A través de una formación específica en “Procesos de acompañamiento y tutoría”.
- “Revisión y mejora de la actividad docente”, focalizado en la innovación docente. Al comienzo de cada curso se diseña un plan de formación ofertado a todo el colectivo docente. En estas jornadas se trabajan distintos temas relacionados con la innovación pedagógica y docente: competencias digitales, multidisciplinariedad, últimas utilidades de Moodle, Portfolio, Contrato de Aprendizaje, metodologías activas y centradas en el alumnado, ... Además, en el curso académico 2019-2020 para hacer frente a la formación y diseño de contextos educativos on line se ha desplegado una gran cantidad de formación on line.

4. PLANES DE MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

En los informes finales de cada profesor o profesora se detallan las recomendaciones de mejora relativas a cada subelemento de evaluación.

Los elementos de mejora que se han identificado son:

- Formación o capacitación pedagógica del profesorado. Organización de seminarios y programas de formación en liderazgo de equipos, criterios de evaluación, metodologías docentes (aprendizaje basado en retos, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje

servicio, etc) y tecnologías educativas (clases invertidas, utilización de portfolios digitales, etc).

- Formación en inglés y en competencias digitales del PDI con el objetivo de incorporar las nuevas tecnologías en mayor medida en los procesos de enseñanza y aprendizaje y la necesidad de mejorar en innovación pedagógica.

5. VALORACIÓN Y/O REVISIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN

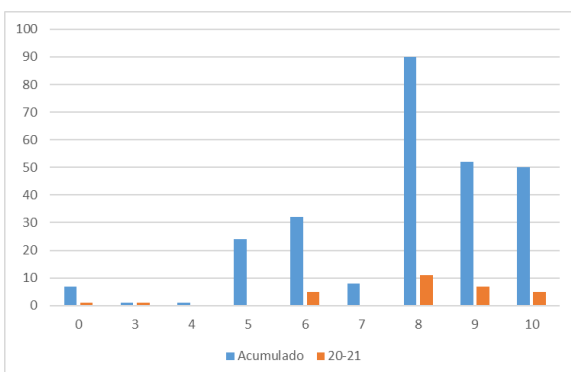
La evaluación de un número amplio de profesores convocados dentro del Programa DOCENTIA ha permitido alcanzar una parte importante de los objetivos inicialmente establecidos.

Se ha conseguido sentar las bases para la implantación del sistema para futuras convocatorias y superar plenamente los temores iniciales que suscita la implantación de nuevos sistemas de evaluación.

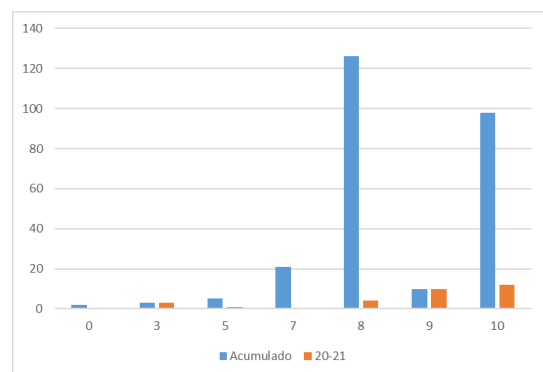
Se considera que el objetivo de difusión y aprobación del programa DOCENTIA entre el profesorado de las cuatro facultades es amplio y que los resultados se ajustan al perfil docente evaluado, teniendo en cuenta la experiencia y trayectoria del profesorado.

5.1. Capacidad de discriminación del modelo

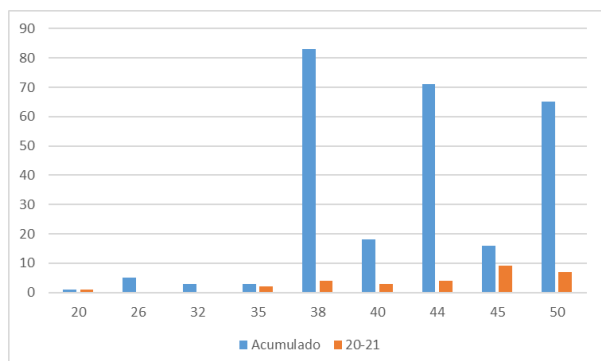
El modelo cuenta con capacidad de discriminación para detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente. Esta capacidad se basa en los niveles claramente diferenciados de las rúbricas de los informes de evaluación, así como la triangulación de la información recogida a través de tres agentes (alumnado, profesorado, coordinadores). La distribución de las puntuaciones por cada dimensión DOCENTIA se muestra en la siguiente figura:



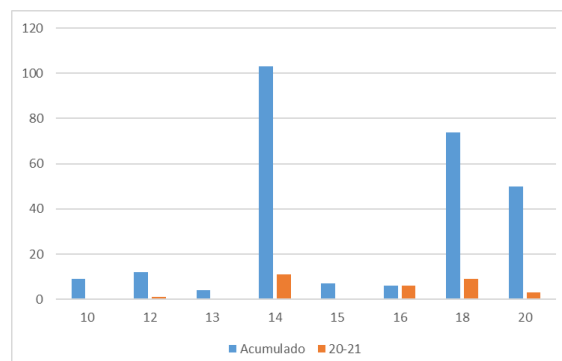
Dimensión 1. Trabajo en equipo y liderazgo.



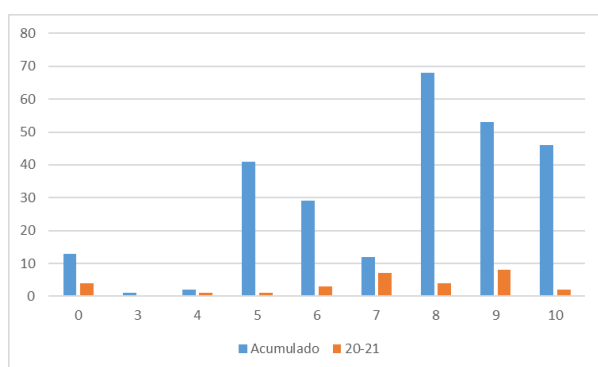
Dimensión 2. Planificación y gestión.



Dimensión 3. Desarrollo de la enseñanza.



Dimensión 4. Resultados del aprendizaje.



Dimensión 5. Mejora docente e innovación.

Figura 5. Distribución de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión de DOCENTIA.

Analizando las evaluaciones de cada dimensión, se observa que las distribuciones de las puntuaciones de cada dimensión son coherentes con el perfil del profesorado evaluado. Siguiendo las referencias a las puntuaciones recogidas en la "guía de funcionamiento interno de los Comités de Evaluación", se observa:

- **Dimensión 1. Trabajo en equipo y liderazgo:** La distribución de puntuaciones es acorde al perfil de los y las docentes y los niveles de las rúbricas de los sub-elementos "1.1 Participación en trabajo en equipo" y "1.2. Liderazgo de equipos" discriminan adecuadamente el desempeño en esta dimensión. En esta convocatoria, 2 profesores no han superado esta dimensión.
- **Dimensión 2. Planificación y gestión:** aunque esta dimensión sólo tiene un sub-elemento ("2.1. Planificación y organización de las actividades de aprendizaje en relación con las competencias técnicas y transversales previstas y participación en la gestión docente"), la distribución de puntuaciones es acorde al perfil de los y las docentes. Con los niveles de la rúbrica es posible discriminar adecuadamente el desempeño en esta dimensión.

- Dimensión 3. Desarrollo de la enseñanza: En esta dimensión que contempla los sub-elementos “3.1. *Orientación seguimiento y tutorización de los estudiantes*” (peso 40%) y “3.2. *Desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, y adecuación de los criterios de evaluación al aprendizaje*” (peso 60%), se observa que prácticamente todas las puntuaciones se encuentran en la franja 38-44-50. Estas puntuaciones se obtienen con una valoración “Excelente” en el sub-elemento 3.2., por lo que conviene revisar la rúbrica de este sub-elemento para comprobar que los referentes para el nivel “Notable” y “Excelentes” son adecuados.
- Dimensión 4. Resultados de aprendizaje: La distribución de puntuaciones es acorde al perfil de los y las docentes y los niveles de las rúbricas de los sub-elementos “4.1. *Satisfacción de los estudiantes con la formación recibida*” y “4.2. *Consecución de los objetivos formativos*” discriminan adecuadamente el desempeño en esta dimensión.
- Dimensión 5. Mejora e innovación docente: La distribución de puntuaciones es acorde al perfil de los y las docentes y los niveles de las rúbricas de los sub-elementos “5.1. *Revisión y mejora docente y actividades de formación e innovación pedagógica desarrolladas*” y “5.2. *Participación en proyectos de innovación o estratégicos*” discriminan adecuadamente el desempeño en esta dimensión. En esta convocatoria, 3 docentes no han aprobado esta dimensión.

5.2. Adecuación de las herramientas utilizadas

A continuación, se resume el análisis sobre las 3 herramientas fundamentales de recogida de información (encuestas de estudiantes, auto-informe del profesorado e informe de coordinadores y coordinadoras) así como del propio proceso de recogida y análisis de la información recogida.

Fuente de información: encuestas del alumnado

La tasa de respuesta a las encuestas está mejorando con respecto a convocatoria anterior. En particular, se valora positivamente la evolución del porcentaje de los grupos con tasas superiores al 80% en grado y que todos los grupos superen la tasa del respuestas del 50% en máster.

	2020-2021				2019-2020				2018-2019		
	> %80	80% - %50	%50 - %30	< %30	> %80	80% - %50	%50 - %30	< %30	> %80	80% - %30	< %30
Grado	34,4%	31,7%	26,2%	7,8%	33,9%	40,7%	16,8%	8,5%	33,5%	60,7%	5,8%
Master	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	43,3%	52,0%	4,7%	0,0%	29,0%	59,1%	11,9%

Tabla 6. Tasas de respuestas de las encuestas del alumnado en grado y máster.

En este sentido, el nuevo protocolo DOCENTIA de MU establece como requisito que la tasa de respuestas de al menos 2/3 de las asignaturas/materias elegidas sea mayor que el 80%. Es decir, a la hora de elegir las asignaturas/materias a seleccionar por el profesorado evaluado como muestra representativa de su actividad, se exige una tasa de respuestas mínima. Con esta medida se garantiza una alta representatividad de la opinión de los y las estudiantes sobre la actividad docente.

Fuente de información: Auto-informe del profesorado e información de evaluación del o de la Coordinadora de Departamento y Académica

Del análisis del proceso de evaluación se estima que la información obtenida de las rúbricas del auto-informe del profesorado y del informe de los y las coordinadoras se ajusta y permite dar respuesta a los aspectos recogidos en el modelo de evaluación. Por parte de algunas de las personas evaluadas se ha identificado que algunos de los criterios de evaluación concretados en las rúbricas de evaluación pueden no recoger las especificidades de nuestro modelo educativo.

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación es claro y ordenado, mide los elementos señalados de manera correcta y la satisfacción de los agentes participantes es alta e incluso mejora con respecto a los resultados obtenidos en las convocatorias previas.

5.3. Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

Los objetivos que pretenden obtenerse con el Programa DOCENTIA son de índole diferente; varios de ellos están referidos al proceso en sí mismo; y otros deben redundar en la mejora de la calidad docente y la satisfacción del alumnado y del propio PDI.

a) **Objetivos del proceso:**

Estos son los principales objetivos del proceso:

- **El 30% del PDI debe acreditar un quinquenio de DOCENTIA como requisito para poder certificar la implantación del programa DOCENTIA de MU.** Tras cinco convocatorias, el resultado es que el 45,5% del PDI ha sido evaluado positivamente en un quinquenio DOCENTIA. El porcentaje de evaluados supera el 30% en todas las facultades.
- **El 60% del PDI evaluable acredita un quinquenio DOCENTIA en 3 años.** Tras cinco convocatorias, el resultado es que el 82,7% del PDI evaluable ha sido evaluado positivamente en un quinquenio DOCENTIA.
- **Satisfacción del PDI con el programa DOCENTIA ≥ 4 (escala 0-5).** El resultado de la última convocatoria (20-21) es una valoración de 4,1.

b) **Objetivos para mejorar la calidad del profesorado y la satisfacción del alumnado**

Estos son los principales objetivos del proceso:

- **Las titulaciones de grado y máster de Mondragon Unibertsitatea alcancen el nivel INTERMEDIO y AVANZADO en el vector de 'formación en base a métodos y metodologías innovadoras'.** Para ello, al menos un 30% (Intermedio) o un 50% (Avanzado) del PDI que imparte docencia en la titulación debe ser acreditado a través del programa DOCENTIA.

6. ACCIONES DE MEJORA DE PROPUESTAS

MU hace una valoración muy positiva de esta quinta convocatoria del programa DOCENTIA, tanto por los resultados favorables obtenidos como por el número de docentes que se han presentado a la convocatoria. Esto demuestra que el programa está teniendo una gran aceptación y es coherente con el perfil y trayectoria del profesorado evaluado.

El modelo de evaluación es adecuado, el proceso es claro y ordenado, mide lo que tiene que medir y la satisfacción de los y las evaluadas es muy alta.

Desde MU se ha puesto especial cuidado en explicar el programa, la convocatoria y el proceso de evaluación (el modelo y método de evaluación, las evidencias y rúbricas, las condiciones que deben cumplir los candidatos para obtener el informe favorable, así como el alcance y las consecuencias de la evaluación).

6.1 Principales fortalezas y áreas de mejora.

MU considera los siguientes aspectos como las principales fortalezas del modelo:

- La convergencia entre el modelo DOCENTIA de MU, la evaluación del desempeño y el modelo retributivo de cada Facultad y Escuela.
- El alcance y la aceptación del programa.
- La convergencia entre el modelo educativo, el modelo de gestión y modelo organizativo de cada Facultad y Escuela de MU.

Por otro lado, las principales áreas de mejora son:

- Mejorar el alineamiento entre el Programa DOCENTIA y los Sistemas Retributivos de las Facultades y puesta en práctica de otras consecuencias derivadas de la evaluación, como la identificación de buenas prácticas y acciones formativas necesarias para la mejora.
- Conseguir un mayor grado de participación por parte de los y las estudiantes en sus encuestas de satisfacción.
- Analizar los criterios y referentes de evaluación para que mejoren la discriminación del modelo y se adapten mejor a las innovaciones introducidas en el modelo educativo de cada uno de los títulos.

6.2 Acciones de mejora

Respecto a estas áreas de mejora, se pondrán en marcha las siguientes acciones o medidas:

Área de mejora:	Principales acciones de mejora o medidas adoptadas:
Mejorar el alineamiento entre el Programa DOCENTIA y los Sistemas Retributivos de las Facultades y puesta en práctica de otras consecuencias derivadas de la evaluación, como la identificación de buenas prácticas y acciones formativas necesarias para la mejora	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar como vincular la evaluación DOCENTIA directamente en las revisiones de los Sistemas Retributivos de las Facultades. - Analizar la correlación entre las puntuaciones DOCENTIA y los índices profesionales. - Incorporar en las evaluaciones DOCENTIA un apartado donde se pueda proponer alguna/s buena/s práctica/s identificadas en la evaluación por parte del propio docente o de los o las evaluadoras. - Proponer acciones formativas concretas a desarrollar por parte de los docentes. - Formación y acompañamiento del PDI y PAS en el nuevo modelo educativo Mendeberry 2025.
Conseguir un mayor grado de participación por parte de los y las estudiantes en sus encuestas de satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Incidir en informar al alumnado de la importancia de las encuestas de satisfacción y su relación con la evaluación DOCENTIA. - Identificar algunos elementos que permitan elevar la tasa de respuestas en los másteres online. - Incorporar como requisito en el Protocolo de Evaluación DOCENTIA de la siguiente convocatoria que la tasa de respuestas de al menos 2/3 de las asignaturas/materias elegidas sea mayor que el 80%.
Analizar los criterios y referentes de evaluación para que mejoren la discriminación del modelo y se adapten mejor a las innovaciones introducidas en el modelo educativo de cada uno de los títulos	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las rúbricas de evaluación para ver cómo se puede incorporar el trabajo de acompañamiento que realizan los docentes con más experiencia en la acogida y acompañamiento a los docentes más jóvenes, punto fuerte de nuestro modelo educativo. - Poner en marcha la evaluación de proceso en los prototipos de Mendeberry 2025.

7. ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y DEL APRENDIZAJE DEL ALUMNADO

Los objetivos referidos a la calidad docente de MU se relacionan con la categorización de las titulaciones de grado y máster universitario en base al vector de formación en base a métodos y metodologías innovadoras recogida el DECRETO 274/2017, de 19 de diciembre, de implantación y supresión de las enseñanzas universitarias oficiales conducentes a la obtención de los títulos de Grado, Máster y Doctorado, del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Según el decreto, la formación en base a métodos y metodologías innovadoras es uno de los tres vectores asociados a las titulaciones oficiales de grado y posgrado, que se postulan como ejes para el avance de la oferta presente y futura del Sistema Universitario Vasco.

La categorización de las titulaciones establece 3 niveles para cada vector (BÁSICO, INTERMEDIO, AVANZADO) y el % de docentes evaluados en DOCENTIA es uno de los elementos que se tiene en cuenta en esta categorización por niveles.

En noviembre del 2019 se remitieron los indicadores asociados al vector de metodologías innovadoras de las titulaciones de grado y máster universitario de MU. En diciembre del 2020 se presentó un informe general a las 3 universidades del SUV pero UNIBASQ va a redefinir el protocolo de evaluación del vector metodologías innovadoras en enero del 2021. Los resultados de esta categorización serán uno de los referentes a la hora de analizar la evolución de la calidad de la docencia.

En Mondragón, a 17 de diciembre de 2021.