

**Sra. Dña. María de las Mercedes Macías García**

Vicerrectora de Calidad y Estrategia

Universidad de Extremadura

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), a partir del informe de seguimiento de la certificación remitido por la **Universidad de Extremadura**, tiene constancia de que dicha universidad, en el año 2023, ha implantado por quinto año el procedimiento certificado de evaluación de la actividad docente de su profesorado, conforme a lo establecido en el programa DOCENTIA.

Una vez evaluado dicho Informe de seguimiento de la certificación y elaborado por el Panel de Evaluación designado para esta finalidad el Informe provisional de evaluación del seguimiento que se adjunta, y visto por la Comisión de evaluación del programa DOCENTIA en su reunión de 4 de junio de 2024, ANECA, sobre la base de dicho Informe, resuelve lo siguiente:

La Universidad puede presentarse a certificación, aunque la capacidad de discriminación del modelo será objeto de especial atención.

Asimismo, anima a la universidad a continuar con el desarrollo del modelo, incorporando en el procedimiento las recomendaciones indicadas.

Se establece un período de alegaciones de 20 días, desde la recepción de esta resolución, para que la Universidad, si lo considera necesario, envíe la información oportuna.

En representación de ANECA firma electrónicamente la presente resolución.

D<sup>a</sup>. Pilar Paneque Salgado

Directora de ANECA



## 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 EXTREMADURA

Convocatoria  
2023

### INFORME PROVISIONAL<sup>1</sup>

<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 emita el informe definitivo.

### PANEL DE EVALUACIÓN:

**Presidente/a:** Ana Fernández Sainz, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

**Vocales:** Javier Paricio Royo, Universidad de Zaragoza.  
Miguel Santamaría Lancho, Universidad Nacional de Educación a Distancia.  
Paula Carolina Lozano Duarte, Universidad Pública de Navarra.

**Secretario/a:** Elvira Juárez Casalengua, ANECA.

**Fecha de aprobación:** 29 de abril de 2024.

ANA ISABEL  
FERNANDEZ SAINZ  
- 30560779N

Firmado digitalmente por  
ANA ISABEL FERNANDEZ  
SAINZ - 30560779N  
Fecha: 2024.06.07 13:19:23  
+02'00'

Fdo. Presidenta del Panel de Evaluación

## Introducción

La Universidad de Extremadura (en adelante UEx) realiza la evaluación de la actividad docente de su profesorado bajo los parámetros definidos en el programa DOCENTIA (en adelante DOCENTIA-UEx). La versión 2.4.1. 2017 de dicho programa fue certificada el 17 de julio de 2018 por ANECA.

Como consecuencia del análisis del proceso y de los resultados obtenidos en las tres ediciones del programa DOCENTIA-UEx, la UEx ha redactado una nueva versión de dicho programa (V2.4.2. 2021) que, según se recoge en el Informe Anual de Resultados, se aplicará en las siguientes convocatorias de evaluación del profesorado. La modificación del programa aprobada en Consejo de Gobierno de 21 de diciembre de 2021 (DOCENTIA-UEx. V2.4.2) fue aplicado por primera vez durante el año 2022. La UEx ha remitido a ANECA el Informe Anual de Resultados de la convocatoria de 2023, donde se recogen las sugerencias y recomendaciones realizadas por ANECA en los informes de evaluación previos.

Hasta el momento, la universidad ha remitido cinco informes de seguimiento del programa DOCENTIA-UEx tras su certificación. Para atender al seguimiento del programa DOCENTIA-UEx, ANECA ha nombrado un panel de evaluación que, una vez revisada la información aportada por la UEX, elabora este informe.

Según ha sido anunciado, la versión del programa DOCENTIA de mayo de 2021 va a ser sometida a revisión en los próximos meses por parte de ANECA. Asimismo, las instrucciones remitidas por ANECA a los evaluadores en 2022 y, en especial, la carta de la directora de ANECA de octubre de 2023 han suprimido expresamente el requisito de presentación de un Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD), que era una de las condiciones requeridas para la verificación y certificación de los modelos presentados por las universidades. En resumen, el protocolo de evaluación de mayo de 2021 sigue plenamente vigente, si bien queda de hecho en una situación de transitoriedad que el Panel no puede dejar de tener en cuenta en su evaluación.

En este contexto, atendiendo a que es en todo caso la Comisión de Evaluación DOCENTIA el órgano colegiado de ANECA encargado de tomar las decisiones sobre la fase de implantación del programa en que se encuentre el modelo de la institución evaluada, –Así, el panel de evaluación ha tomado en consideración el protocolo actualmente vigente de mayo de 2021 con la finalidad de aportar recomendaciones y valoraciones sobre el grado en que la universidad cumple con los requisitos allí considerados, En particular, el Panel ha valorado con esta finalidad algunos de los aspectos del protocolo de 2021, como son la exigencia de una evaluación centrada en la calidad de la actuación docente (no sobre la cantidad de dedicación a tareas relacionadas con la docencia o el cumplimiento de obligaciones docentes) o la propuesta de un modelo de excelencia docente.

El Panel de Evaluación reconoce y valora muy positivamente la implicación constante y el esfuerzo sostenido en el tiempo realizado por la Universidad de Extremadura para mantener la evaluación de la actividad docente de su profesorado bajo los estándares establecidos en el programa DOCENTIA.

## Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

El *Informe de evaluación de la implantación* emitido por ANECA el 5 de julio de 2023 recogía un grupo de mejoras y recomendaciones que debía acometer la UEx, informando de ellas en el informe de seguimiento. De dicho informe de seguimiento (“Informe anual de implantación del programa DOCENTIA-UEx. AÑO 2023”) se desprende que varias de ellas han sido atendidas y del análisis de cada una de las mejoras y recomendaciones restantes, realizado a partir del *Informe Anual de Resultados* elaborado por la UEx, se puede considerar lo siguiente:

**Mejora necesaria 1.** *La UEx debe continuar con la elaboración de un Marco de Desarrollo Profesional Docente que sirva de referente para orientar la evaluación de la actividad docente del su profesorado, conforme a lo establecido en la versión actualizada del programa DOCENTIA de 27 de mayo de 2021, principalmente con indicadores que permitan evaluar de forma cualitativa las dimensiones 1 y 2. A partir de ese MDPD de deberán adaptar las dimensiones, elementos y criterios a partir de las cuales se realiza la evaluación.*

La universidad indica, en el informe de implantación del año 2023, que se reunió con ANECA en septiembre del 2023, pero que tras la carta de la directora de ANECA en la que se mencionan los cambios en el programa DOCENTIA, deciden mantener esta mejora en "estado de espera".

Esta mejora pasará como recomendación en este informe.

El cuarto Informe de seguimiento realizado por ANECA incluía además las siguientes recomendaciones:

**Recomendación 1.** *Se recomienda hacer un análisis de la capacidad de discriminación del modelo en cada uno de los criterios del baremo.*

La Universidad ha llevado a cabo el análisis solicitado y ha extraído conclusiones pertinentes sobre la capacidad de discriminación de los criterios del baremo. En concreto, se señala que el indicador relativo a la satisfacción del alumnado es el principal condicionante en cuanto a la clasificación de cada nivel. Otros dos indicadores, los cursos de formación recibidos y la intensidad docente, han sido identificados como "clasificadores" dentro del baremo. En su informe la universidad indica que existen indicadores en los que un número elevado de docentes alcanza el máximo valor, entre ellos figura la intensidad docente.

A la vista de los resultados la universidad se ha marcado cuatro líneas de investigación orientadas a considerar: 1) la conveniencia de que la satisfacción del alumnado tenga un mayor peso. 2) Modificar el rango de valores para ciertos indicadores entre ellos el de intensidad docente. 3) eliminar los valores máximos establecidos en la dimensión I relativa al encargo docente y 4) Replantear el número de indicadores y su conveniencia de cara a lograr medir realmente la calidad docente del profesorado y simplificar el programa.

De todo lo anterior, el panel considera que el requerimiento de hacer un análisis de la capacidad de discriminación del modelo ha sido atendido adecuadamente y se anima a la Universidad a tomar las medidas oportunas que derivan del análisis realizado.

**Recomendación 2.** *Teniendo en cuenta que el Informe de la Universidad señala la Difusión de los Resultados de la Evaluación Docente (apartado 14 de la documentación del programa Docentia 2021, página 41) como uno de los aspectos peor valorados por el profesorado de la UEx (apartado 4.1, página 37 del Informe de la Universidad), se recomienda seguir considerando este aspecto como susceptible de mejora, tal y como se recoge de manera acertada y adecuada en los planes de mejora del programa.*

Atendida. En respuesta a esta recomendación la UEx ha introducido mejoras en la página web relacionada con el programa, ha incrementado y reforzado acciones de formación e información y ha elaborado materiales para apoyar la difusión del programa. Se considera atendida a la espera de poder analizar los efectos de estas medidas sobre la valoración de las personas que participan en el programa Docentia desde los diferentes roles implicados.

**Recomendación 3.** *Se recomienda continuar con la adopción de medidas que permitan aumentar la participación del estudiantado en las encuestas.*

Atendida. Se han llevado a cabo, por parte de la universidad, diversas acciones informativas por distintos medios (página web, correos,...) dirigidas a los estudiantes con el fin de incrementar su participación. Se considera atendida a la espera de valorar el impacto que han tenido dichas medidas.

**Recomendación 4.** *Se recomienda analizar la relación entre la evaluación docente y la promoción del profesorado.*

Atendida.

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

La implantación del programa DOCENTIA-UEx y el Informe Anual de Resultados de 2022 y 2023 han coincidido con la aprobación de la actualización del programa DOCENTIA (27 de mayo de 2021) que establece que los modelos propuestos por las universidades deben recoger necesariamente una serie de elementos (Tabla 1, p. 20). Por ello, es comprensible que el informe de la universidad no recoja de una forma exhaustiva la alineación del programa DOCENTIA-UEx con el desarrollo profesional docente de su profesorado.

A continuación, el Panel quiere trasladar a la Universidad una serie de consideraciones relacionadas con los diferentes elementos de los Ejes del MDPD, que permitan mejorar la alineación del Modelo Docentia-UEx con las directrices actualizadas del programa de mayo de 2021:

### **Apartados 1 y 2. Marco de desarrollo profesional docente**

La circular remitida por la dirección de ANECA a este panel y a todas las universidades, con fecha 20 de octubre, de 2023 suspende hasta una futura revisión del programa Docentia, la exigencia de incorporar un Marco de Desarrollo Profesional Docente como referencia central del modelo de evaluación del programa Docentia. La suspensión del requisito de un MDPD afecta, de algún modo también, al requisito de un Modelo de Excelencia Docente, en la medida que ambos están estrechamente vinculados. Por ello, en el actual estado transitorio del programa DOCENTIA y a la vista de la indicación de la UEx de haber dejado en suspenso el desarrollo de un MDPD hasta recibir nuevas indicaciones de ANECA, este panel no valorará este apartado, habida cuenta de que, no hay novedades en este punto sobre las observaciones ya realizadas en el informe anterior de seguimiento.

### **Apartado 6. Periodicidad de la evaluación**

Cada 5 años.

### **Apartado 7. Difusión del proceso**

Se han introducido mejoras en el proceso de evaluación docente en respuesta a las recomendaciones incluidas en el anterior informe de seguimiento, que han incluido la centralización de todas las informaciones relacionadas con Docentia en una única página web, la realización de diferentes acciones formativas y la elaboración de materiales de apoyo a la difusión del procedimiento de evaluación

### **Apartados 8 y 9. Dimensiones y criterios**

La reducida capacidad de discriminación del baremo, aspecto destacado en anteriores informes de seguimiento y analizado en el actual Informe de implantación de la Universidad, está en relación directa con la naturaleza esencialmente cuantitativa de los criterios de este baremo. Por *naturaleza cuantitativa* se entiende el hecho de que la mayor parte de los criterios evalúan la cantidad de dedicación del profesorado a labores docentes y, en mucha menor medida, la calidad de lo que el profesorado ofrece a sus estudiantes en las aulas. Esta valoración es asumida explícitamente por la UEx cuando, en su análisis de la reducida capacidad de discriminación del baremo, se marca dos objetivos en su futura revisión: simplificar ese baremo y “medir realmente la calidad docente del profesorado de la UEx” (p. 5).

Un pequeño análisis del baremo actual, permite ver tanto esta naturaleza cuantitativa de los criterios, como posibles razones de su reducida capacidad de discriminación:

a) 8 de los 28 criterios (16 puntos de los 151 posibles) son de estricto cumplimiento de las obligaciones docentes ("cumplimiento de entrega de horario de tutorías", "cumplimiento de entrega del plan docente de sus asignaturas", etc).

b) 4 de los 28 criterios (26 de 151 puntos) son de *encargo docente* y se refieren a la cantidad de docencia asignada, tamaño de grupo, variedad de materias y la coordinación de asignaturas. Estos criterios, además de cuantitativos, escapan en gran medida de la capacidad de elección del profesorado. Este hecho, hace cuestionable su inclusión como criterios de valoración de la actuación docente.

c) 13 de los 28 criterios (74 de 151 puntos) se refieren a la participación en actividades docentes que se podrían considerar de naturaleza no obligatoria, incluyendo tanto actividades docentes ordinarias (coordinación, elaboración de materiales, tutela académica, orientación de estudiantes), como actividades extraordinarias (cursos complementarios, docencia en inglés), actividades de gestión docente (participación en órganos y comisiones docentes o de diseño de títulos) y actividades de formación e innovación (cursos, congresos, proyectos de innovación, estancias docentes). Este tipo de criterios lo que hacen es reconocer al profesorado que dedica un esfuerzo *extra* a la docencia, pero son independientes de la calidad efectiva de lo que se ofrece a los estudiantes.

d) 1 de los 25 criterios (25 de 151 puntos) se dedica a la satisfacción de los estudiantes. La mayoría de las preguntas que se formulan a los estudiantes sí tienen una naturaleza cualitativa, en la medida en que están relacionadas con la calidad de lo que les ofrece el profesorado ("el profesor explica de forma clara y organizada, el profesor transmite motivación por el aprendizaje de la asignatura", "el profesor fomenta la participación activa de los estudiantes", etc.).

e) 2 de los 25 criterios (10 de 151 puntos) los incluiremos en un apartado de "otros" por su naturaleza heterogénea. Aquí se incluye un criterio relacionado con la adecuación de las tasas de resultados y una valoración del plan de mejora.

Se debe notar, que los apartados a, b y c, que suman en total 116 de 151 puntos, están relacionados estrictamente con el cumplimiento de las obligaciones docentes y la participación en actividades docentes *no obligatorias*, por lo que resulta claro que el baremo tiene un carácter esencialmente *cuantitativo*, en la medida que valora la cantidad de dedicación docente y no la calidad de lo que se ofrece a los estudiantes en las asignaturas. En realidad, solo el cuestionario de los estudiantes (apartado d) incorpora criterios estrictamente vinculados a la calidad de lo que el profesorado ofrece en el aula, lo que resulta muy significativo cuando se comprueba que es también la fuente que en mayor medida permite discriminar en los resultados de las evaluaciones.

Por último, obsérvese que la suma total de puntos posibles es de 151, pero el baremo contempla un máximo de 116, lo que significa que es fácil que el profesorado evaluado sature los apartados, lo que reduciría la capacidad de discriminación y tendería a concentrar las evaluaciones en las calificaciones más altas. Esta saturación se observa en gran medida en los apartados de Planificación (40 puntos posibles para 30 máximo) y desarrollo de la enseñanza (50 posibles para 30 máximos), que son precisamente aquellos en los que se concentran esos créditos del apartado c de naturaleza acumulativa de los que se ha hablado anteriormente, lo que contribuye de nuevo a la falta de discriminación del modelo.

Al margen de lo que indica el vigente documento de referencia del programa DOCENTIA, en el sentido de que la evaluación debe estar centrada "en la evaluación de la calidad de la actividad docente, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes" (ANECA, 2021, p. 22) y al margen de lo que se decida en la actual revisión del programa, la Universidad debería considerar que un modelo centrado fundamentalmente en el reconocimiento de la cantidad de dedicación docente del profesorado

difícilmente impulsa la calidad de la docencia, entendida como la calidad de la experiencia educativa que el profesorado ofrece a sus estudiantes. La inversión de una importante cantidad de recursos y horas de trabajo en un sistema de evaluación docente debería estar motivada por el objetivo de impulsar esa mejora de la calidad docente y no únicamente por el reconocimiento de aquellos profesores o profesoras que dedican más tiempo a actividades relacionadas con la docencia.

#### **Apartado 10. Fuentes de información**

El modelo DOCENTIA-UEx cumple con los requisitos del programa de basar su evaluación “en al menos tres fuentes de información: el profesorado, las personas responsables académicas y el estudiantado” (ANECA, 2021, p. 25), a las que se unen los “registros universitarios”. La utilización en la evaluación de estas fuentes es válida, en el sentido de que el modelo pide realizar juicios adecuados al tipo de información que cada fuente puede proporcionar.

La auto-evaluación del profesorado proporciona información sobre las actividades docentes llevadas a cabo, siendo el *Plan de mejora* la única parte que es evaluada cualitativamente por la comisión, considerando “la adecuación, profundidad y coherencia de los planteamientos y reflexiones del profesor sobre su actividad docente” (anexo 1).

El informe de responsables académicos se limita a verificar el cumplimiento de las obligaciones docentes y la participación en actividades de coordinación docente. Por último, los *Registros universitarios* proporcionan los datos de la dedicación docente.

El cuestionario de satisfacción de los estudiantes proporciona una valoración de la calidad de la enseñanza recibida (7 preguntas), además de 3 preguntas dedicadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones (cumplimiento del programa, adecuación de los contenidos al programa e información a los estudiantes sobre los resultados). Se trata de un cuestionario muy breve, lo cual obviamente facilita su aplicación y la participación de los estudiantes, pero limita la información que proporciona.

Este esquema de fuentes nos sitúa ante un modelo casi automático, en el sentido de que la valoración cualitativa de la comisión está limitada a la “adecuación, profundidad y coherencia” del Plan de mejora (además, obviamente, de la verificación de datos). Esto es coherente con un modelo muy centrado en el reconocimiento de la cantidad de dedicación docente, pero debería ser revisado en profundidad si se desea avanzar hacia un modelo que mida “realmente la calidad docente del profesorado de la UEx”, tal y como proclama como objetivo el “informe de implantación” presentado por la Universidad.

#### **Apartado 11. Comités de evaluación**

En la convocatoria de 2023, se han mantenido los procedimientos para la designación de las comisiones, sus funciones y normas de funcionamiento. Se valora positivamente que se hayan llevado a cabo ajustes en el número de integrantes de la Comisión que valoran los expedientes del campo de conocimiento de Ciencias Sociales. Asimismo, se valora positivamente que en las comisiones se combine la presencia de personas con experiencia y otras que se incorporan, así como la existencia de documentos que aclaran la aplicación de los criterios de evaluación y la aplicación del baremo.

#### **Apartado 12. Procedimiento y desarrollo**

En la documentación aportada para el Informe de seguimiento, se detalla con precisión el desarrollo del proceso de evaluación con sus diferentes fases. El Panel valora positivamente dicho anexo ya que permite comprobar el grado de madurez del procedimiento desarrollado por la UEx para evaluar a las personas que concurren a las diferentes modalidades de evaluación.

El informe de seguimiento aporta datos relacionados con la sostenibilidad del proceso valorando la misma de forma positiva, aunque la Universidad ha detectado ciertos cuellos de botella en el

procedimientos relacionados con el plazo dado a las personas que evalúan para llevar a cabo su tarea. Dichos plazos están condicionados por los plazos de desarrollo de procedimientos previos. Se valora muy positivamente que la UEx, en el análisis realizado, haya detectado el problema y esté trabajando en su solución.

### **Apartado 13. Resultados**

La convocatoria de 2023 ha tenido un notable grado de cobertura. En las modalidades obligatoria, novel, excelencia y trayectoria docente, la cobertura ha sido del 100% del profesorado que correspondía ser evaluado, descontando las personas exentas en las modalidades "obligatoria" y "novel".

En cuanto a los resultados y la capacidad de discriminación, el 66% del profesorado evaluado en la modalidad obligatoria alcanzó el máximo nivel (destacado) y el 83,7 se distribuye entre los dos niveles máximos. Los resultados en la evaluación del profesorado novel muestran una distribución más equilibrada entre el nivel destacado y el bueno, si bien entre ambos niveles suman el 94.18% del profesorado evaluado. Los resultados de estas dos modalidades siguen mostrando la necesidad de mejorar la capacidad de discriminación del modelo. Es de esperar, que las líneas de investigación abiertas por la universidad, tras analizar la capacidad de discriminación de los distintos indicadores utilizados en el baremo, puedan contribuir a ello. Ha de tenerse en cuenta que cuando un elevado porcentaje de las personas evaluadas alcanzan el nivel más alto, se compromete a medio plazo la capacidad del modelo para impulsar la mejora continua.

El Panel felicita a la universidad por el estudio realizado sobre la capacidad de discriminación del modelo en respuesta a la recomendación realizada en el anterior informe de seguimiento.

El estudio contenido en el anexo I analiza para las convocatorias de 2022 y 2023 la capacidad de discriminación de cada dimensión y de cada indicador existente en el baremo. A continuación, se hace una comparativa de los resultados por campo de conocimiento y, finalmente, analiza la diferencia existente entre el baremo actual y el aplicado hasta el año 2021. De forma acertada, el análisis se ha centrado en la modalidad obligatoria y se han utilizado datos desde 2018 a 2023, lo que ha permitido comparar los resultados de la aplicación de nuevo baremo implantado en 2021.

Las pruebas estadísticas utilizadas para realizar los contrastes de hipótesis se consideran adecuadas; así como la forma en que se ha llevado a cabo el análisis multidimensional mediante la técnica de árboles de decisión.

Se valora positivamente que la universidad aporte gráficas con la evolución de los resultados en las últimas convocatorias y estos resultados se desglosen por categorías académicas y tipos de contrato, así como por Centro. No obstante, para facilitar estos análisis comparativos sería conveniente presentar los valores porcentuales de cada convocatoria.

A continuación, se comentan brevemente las principales conclusiones extraídas del estudio contenido en el anexo I para cada una de las dimensiones y sus indicadores.

**Dimensión I. Encargo docente:** La dimensión I permite hacer una discriminación entre los niveles Favorable, Bueno y Destacado, aunque no consigue distinguir entre el Desfavorable y el resto de los niveles. Entre los cuatro indicadores que se valoran dentro de esta dimensión, todos ellos presentan diferencias estadísticamente significativas salvo el relativo al tamaño de los grupos. El indicador de esta dimensión que tiene un mayor poder de discriminación es el relativo a la intensidad docente. Ha de tenerse en cuenta que este factor no suele depender de la persona evaluada, sino de la docencia asignada por el departamento por lo que no parece ser adecuado para la evaluación de la docencia.

**Dimensión II. Planificación de la docencia:** 5 de los 10 indicadores utilizados para evaluar esta dimensión no permiten realizar una adecuada discriminación entre los diferentes niveles del modelo. El gráfico 6 muestra claramente como para esos cinco indicadores se alcanza la máxima puntuación en todos los niveles desde desfavorable hasta destacado.

En resumen, la dimensión II en su conjunto solamente permite la discriminación del nivel Destacado, mientras que los niveles Desfavorable, Favorable y Bueno presentan puntuaciones similares. Los dos indicadores con mayor capacidad de discriminación son los relativos a los cursos de formación docente universitaria recibidos y a la participación en proyectos de innovación docente. Ambos indicadores, pueden tener, o no, un impacto en la calidad de la docencia. Sería necesario incluir indicadores que vinculen la formación y los resultados de los proyectos de innovación en mejoras en la calidad de la docencia.

**Dimensión III. Desarrollo de la enseñanza:** De los 11 indicadores incluidos en esta dimensión, cuatro no permiten hacer distinción entre niveles. De acuerdo con el análisis realizado, el indicador que mejor discrimina entre niveles dentro de la dimensión III, es la participación en comisiones docentes. No es necesario señalar que este indicador guarda poca relación con la calidad de la docencia.

**Dimensión IV. Resultados de la enseñanza:** Según recoge el estudio, en esta dimensión se encuentran diferencias significativas entre la puntuación total y los distintos niveles. Además, es la única en la que estas diferencias se presentan para todos los niveles del Programa. En el caso del indicador relativo a las tasas de resultados la única diferencia significativa que se encuentra es la que presentan los niveles Desfavorable y Destacado, no así entre Destacado, Bueno y Favorable. Por último, el estudio muestra que para el indicador relativo a la satisfacción de los estudiantes con la actuación docente sí se observan diferencias significativas en todas las comparaciones dos a dos, salvo en el caso de los niveles Desfavorable y Favorable. Esta dimensión tiene buena capacidad de discriminación debido a que este indicador tiene un peso de casi un 80% en la puntuación total de esta dimensión. Además, se debe recordar que en el Programa DOCENTIA-UEx este indicador actúa como "llave" para el acceso a cada uno de los niveles, por lo que su influencia es máxima.

**Dimensión V. Revisión y plan de mejoras:** Las diferencias entre las puntuaciones obtenidas para los diferentes niveles se pueden considerar como estadísticamente significativas, aunque, como indica el análisis, en las comparaciones dos a dos solamente se observan diferencias significativas entre el nivel Destacado con el resto. Por otro lado, esta dimensión tiene un peso muy bajo en el conjunto del baremo, ya que solo aporta 5 puntos sobre un total de 149 posibles

El estudio lleva a cabo una comparativa entre el baremo actual y el anterior. Como se indica, los resultados comparativos entre los dos baremos indican que se ha reducido ligeramente el número de docentes que alcanzan un nivel Destacado mientras que se amplía el de personas con nivel Favorable. A pesar de estas diferencias observables, no se pueden considerar estadísticamente significativas, por lo que la introducción del nuevo baremo parece no haber servido, al menos en las dos convocatorias donde se ha aplicado, para distinguirse del baremo anterior y lograr una mayor capacidad de discriminación.

El panel felicita a la UEx por el análisis realizado del estudio e invita a la universidad a valorar, más allá de la capacidad de discriminación de cada dimensión e indicador, en qué medida los indicadores utilizados en el modelo evalúan la calidad de la docencia y no se limitan meramente a cuantificar la cantidad de docencia, el número de actividades docentes, cursos, proyectos de innovación, etc.

Como conclusión, a juicio de este panel, una de las virtudes del modelo de la UEx para la evaluación de la docencia son las diferentes modalidades de evaluación con las que cuenta. Estas modalidades permitirían

diferenciar la evaluación de la cantidad y de la calidad de la docencia y así reconocer de forma independiente cada una de ellas, ya que no necesariamente cantidad y calidad de docencia van juntas. Las modalidades denominadas “quinquenios docentes” y “evaluación para complementos autonómicos” podrían centrarse en evaluar y reconocer la cantidad de actividad docente, el compromiso con la universidad, etc.; mientras que las modalidades denominadas “evaluación obligatoria”, “evaluación novel”, “evaluación para la excelencia docente” y “evaluación para la trayectoria docente de excelencia” podrían focalizarse en la calidad de la docencia. Todas las modalidades podrían compartir indicadores, pero, además, podrían incorporarse indicadores específicos nuevos, más cualitativos, para evaluar la calidad de la docencia. En este sentido la definición de un modelo de excelencia docente y de un MDPD podrían ser el punto de partida para mejorar la evaluación de la calidad.

Remarcar que la estructura actual del modelo con sus diferentes modalidades facilita la evolución y mejora del modelo en lo relativo a la evaluación de la calidad, ya que no impactaría en el reconocimiento de la cantidad de docencia y actividades docentes realizadas que se haría a través de las mencionadas modalidades. Esto evitaría posibles fricciones en la transición hacia un modelo más cualitativo.

#### **Apartado 14. Difusión de resultados.**

En cuanto a la difusión de los resultados de la evaluación docente, y más concretamente a la transparencia institucional [apartados, 14.1 y 14.2], el proceso de evaluación del PDI es absolutamente transparente en todas sus modalidades y desarrollo. En la página web se hace pública toda la información referente a la evaluación. Así, se publican todas las convocatorias, fases y resultados en la web institucional del Vicerrectorado de Calidad y Estrategia y de la Unidad Técnica de Evaluación y Calidad (UTEC) Asimismo, se publican todas las actas de las reuniones de las Comisiones que intervienen en este proceso, aunque no se publican de forma abierta las actas correspondientes a los procesos de reclamaciones y de recursos de alzada, con objeto de preservar los datos de carácter personal abordados.

Además, se remiten mensajes de correo electrónico a la comunidad universitaria y a los colectivos interesados por parte del Vicerrectorado y de la UTEC a través de listas de distribución, con avisos sobre el inicio de determinadas fases, plazos o resoluciones. Para completar esta información, en la página web del Vicerrectorado y en la de la UTEC se publican noticias de interés sobre el inicio de las fases, plazos, resoluciones, así como otro tipo de noticias relacionadas con la publicación de informes o reuniones de las comisiones.

#### **Apartados 15 y 16. Toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente y seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación.**

En el apartado 4.5 del Informe de Seguimiento, se recogen las consecuencias y toma de decisiones derivadas de la evaluación docente. Entre estas se define un Plan de Formación en el que la UEx planifica y desarrolla una oferta formativa teniendo en consideración, entre otras, las necesidades del PDI derivadas de los resultados del programa DOCENTIA-UEx. En concreto, la oferta de 2023 recoge contenidos formativos, como por ejemplo: (a) Cursos y talleres relacionados con nuevas metodologías docentes y aspectos pedagógicos; (b) Formación en nuevas aplicaciones y herramientas informáticas de apoyo a la docencia; (c) Programa específico para el PDI novel con el que se pretende atender las necesidades formativas en esta etapa inicial del desarrollo profesional; o (d) Inglés académico y plan de inmersión lingüística.

#### **Apartado 17: Revisión y mejora continua**

Una vez finalizado todo el proceso de evaluación del año 2023, desde la UTEC se ha procedido a recoger el grado de satisfacción del PDI evaluado, de las personas evaluadoras, de las personas responsables de

elaborar el informe de cargo académico y del alumnado a través de los correspondientes cuestionarios. Su continua revisión permite un ajuste periódico para obtener mejores resultados.

Las acciones de mejora propuestas para cada informe de evaluación externo han ido derivando en nuevas versiones, que van incorporando estas mejoras de forma paulatina al Modelo Docentia\_UEx y a sus procedimientos.

## Mejoras a incorporar necesariamente

### Recomendaciones

**Recomendación 1.** La UEx debe continuar con la elaboración de un Marco de Desarrollo Profesional Docente que sirva de referente para orientar la evaluación de la actividad docente del su profesorado, conforme a lo establecido en la versión actualizada del programa DOCENTIA de 27 de mayo de 2021, principalmente con indicadores que permitan evaluar de forma cualitativa las dimensiones 1 y 2. A partir de ese MDPD se deberán adaptar las dimensiones, elementos y criterios a partir de las cuales se realiza la evaluación restando peso al reconocimiento de la cantidad de dedicación a actividades relacionadas con la docencia y dando prioridad a criterios e indicadores directamente relacionados con la calidad de la enseñanza y el currículo que el profesorado ofrece a sus estudiantes.

**Recomendación 2.** A partir del estudio realizado sobre la capacidad de discriminación del modelo por dimensiones e indicadores, se recomienda realizar simulaciones, que permitan comprobar los posibles efectos de la simplificación del modelo sobre la capacidad de discriminación del mismo. Asimismo, se recomienda reajustar el peso de los indicadores que han mostrado una mayor capacidad de discriminación.

### Conclusión

El panel de Evaluación valora muy positivamente los esfuerzos realizados por la Universidad de Extremadura para la certificación del modelo Docentia-UEx y felicita a la Universidad por el intenso trabajo llevado a cabo en el desarrollo y aplicación del modelo y el análisis de los resultados. Por ello, anima a la universidad a continuar con el desarrollo del modelo, incorporando en el procedimiento las mejoras y recomendaciones indicadas.

El panel de evaluación del Diseño, Seguimiento y Certificación de los modelos del Programa DOCENTIA eleva su Informe a la Agencia para que la Comisión para la evaluación del Programa DOCENTIA adopte una decisión respecto a la certificación del modelo.