

Programa DOCENTIA

1º Informe de implantación y
seguimiento
Cursos: 2022-23 y 2023-2024



Contenido

1. Presentación.....	2
1.1 Implantación del modelo DOCENTIA en Florida Universitària	2
1.2 Resultados del seguimiento del modelo DOCENTIA	6
1.3 Respuesta a las recomendaciones del informe de evaluación.....	8
2. Análisis del proceso de evaluación.....	11
2.1 Transparencia del proceso.....	11
2.2 Idoneidad y desempeño de las personas que evalúan	12
2.3 Sostenibilidad del proceso de evaluación	14
3. Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información	15
3.1 Adecuación de las herramientas de recogida de información	15
3.2 Capacidad de discriminación del modelo.....	16
3.3 Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas	16
4. Análisis de los resultados de la evaluación.....	17
4.1 Alcance de la evaluación	17
5. Conclusiones.....	18
5.1 Cambios introducidos en el modelo de evaluación	18
5.2 Principales aspectos a destacar y áreas de mejora detectadas	19
5.3 Otros aspectos de interés asociados a resultados	20
6. Anexos	21

El presente informe tiene como finalidad presentar el análisis del proceso de implantación y seguimiento del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario del centro Florida Universitària, en los términos establecidos en el programa DOCENTIA y atendiendo a las recomendaciones formuladas en el informe de verificación anterior realizado por la ANECA.

Para el desarrollo y mejora del modelo, en este periodo han participado diversos agentes institucionales entre los que se incluyen el Comité de Evaluación de la Actividad Docente, la coordinación de Calidad, la dirección de Florida Universitària, las direcciones de las unidades académicas, la dirección del área de Personas y Gestión de Recursos Humanos y el propio profesorado.

Entre las acciones más destacadas se encuentran la implantación del proceso de evaluación, su revisión, la mejora de las herramientas de recogida de información, la formación de las personas tanto evaluadoras como los docentes a evaluar, y finalmente la puesta en marcha de mecanismos de seguimiento para las acciones de mejora derivadas del proceso evaluativo.

El presente informe se estructura siguiendo las directrices del Anexo IV de la Guía DOCENTIA de ANECA (2021). En él se incluye el análisis del proceso de evaluación y de los resultados obtenidos. Asimismo, se presentan conclusiones que ayudan a seguir fomentando una cultura de la evaluación y la mejora continua en la docencia universitaria.

1. Presentación

1.1 Implantación del modelo DOCENTIA en Florida Universitària

Durante los cursos académicos del periodo de seguimiento: 2022-23 y 2023-24, se han desarrollado dos convocatorias del modelo DOCENTIA. La primera, de carácter piloto, se llevó a cabo en el curso 2022-23 y la segunda en el curso 2023-24. Ambas convocatorias han permitido consolidar progresivamente el sistema de evaluación de la actividad docente, en coherencia con el plan de implantación aprobado.

El modelo se ha desarrollado conforme a la Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de ANECA 2021, adaptado a las características específicas de Florida Universitatària como institución cooperativa adscrita a dos universidades públicas: la Universitat de València – Estudi General y la Universitat Politècnica de València.

De forma resumida, el modelo contempla la evaluación del profesorado a partir de la información de los tres últimos cursos académicos consecutivos. Durante dicho periodo, se recopilan evidencias a partir de distintas fuentes: guías docentes, resultados de encuestas al alumnado, incidencias registradas y tasas e indicadores asociados a las asignaturas impartidas, que son la información que el docente utilizará para elaborar un autoinforme de evaluación, que se complementa con la evaluación realizada por su responsable académico. Toda esta información es analizada por el Comité de Evaluación de la Actividad Docente (en adelante Comité de Evaluación), que valora las dimensiones y subdimensiones del modelo y emite una puntuación final con consecuencias orientadas a la mejora de la calidad docente.

La puntuación se basa en una rúbrica estructurada en cuatro dimensiones: Planificación de la docencia, Desarrollo de la enseñanza, Resultados de la docencia, e Innovación y desarrollo docente, con un máximo de 100 puntos. En función de la puntuación obtenida, se establecen los siguientes niveles:

- Excelente: más de 90 puntos
- Notable: entre 70 y 89 puntos
- Aceptable/Mejorable: entre 51 y 69 puntos
- Insuficiente: 50 o menos puntos

A continuación se presentan los datos de las dos convocatorias:

1.1.1 Convocatoria piloto curso 2022-23

En esta convocatoria inicial participaron 16 docentes de un total de 44 con dedicación superior al 50 % en docencia universitaria, seleccionados por sus respectivas unidades en las que se organiza este centro universitario, según los criterios establecidos.

Tabla 1: Docentes grupo piloto por unidad docente

Unidad	N.� docentes
EDUCACIÓN Y DEPORTE	6
NEGOCIOS Y LOGISTICA	4
INGENIERIA	4
TICS Y VIDEOJUEGOS	2
total	16

Para la formación del grupo piloto, se han establecido los siguientes criterios de selección:

- Docentes socios/as con un 100 % de dedicación en docencia universitaria. (cabe destacar que este centro universitario es una cooperativa de trabajo asociado).
- Profesorado contratado con una antigüedad mínima de tres cursos académicos y una dedicación igual o superior al 90 %.
- Docentes responsables de asignaturas que obtuvieron valoraciones por debajo de 7,5 o por encima de 9 en las encuestas de satisfacción del curso 2021-2022.

Los docentes que han participado en el grupo piloto, distribuidos según las categorías profesionales definidas en Florida Universitària, han sido los siguientes:

Tabla 2. Categorías profesionales grupo piloto

Categorías	N.� docentes
Profesorado doctor investigador	4
Profesorado doctor	7
Profesorado titular	5
Profesorado asociado	0
total	16

La evaluación realizada por el Comité de Evaluación ha generado los siguientes resultados:

Tabla 5: Resultados evaluación

Puntuación evaluación	N.� docentes
EXCELENTE	7
NOTABLE	6
ACEPTABLE	2
INSUFICIENTE	1

La selección de personas para el grupo piloto ha permitido conformar una muestra significativa y equilibrada del profesorado, teniendo en cuenta su dedicación, experiencia y resultados en las encuestas de valoración. Los resultados obtenidos muestran una distribución positiva, con un 83% del profesorado con evaluaciones calificadas como Excelente o Notable, lo que se vincula directamente con los criterios de selección aplicados. Todo ello evidencia una implementación adecuada del modelo y una buena adecuación entre los criterios establecidos y el desempeño docente observado.

1.1.2 Convocatoria curso 2023-24

En esta segunda convocatoria, participaron 18 docentes de un total de 74, también seleccionados por sus unidades en función de criterios establecidos por el área de Personas y Recursos Humanos, cuyos criterios han ampliado el número de profesores con posibilidad de ser evaluados.

Tabla 5. Docentes convocatoria 2023-24 por unidad

Unidad	N.� docentes
EDUCACIÓN Y DEPORTE	7
NEGOCIOS Y LOGISTICA	5
INGENIERIA	3
TICS Y VIDEOJUEGOS	3
Total	18

Los criterios de selección de esta convocatoria han sido establecidos por el área de Personas y Recursos Humanos y han sido los siguientes:

- Docencia universitaria con dedicación superior al 10 %.
- Antigüedad en el centro universitario.

Los docentes que han participado en esta convocatoria, distribuidos según la categorización profesional definida en Florida Universitària, han sido los siguientes:

Tabla 6. Categorías profesionales convocatoria 2023-24

Categorías	N.� docentes
Profesorado doctor investigador	5
Profesorado doctor	6
Profesorado titular	7
Profesorado asociado	0
Total	18

La evaluación realizada por el Comité de Evaluación ha generado los siguientes resultados:

Tabla 7. Resultados evaluación 2023-24

Puntuación evaluación	N.º docentes
EXCELENTE	4
NOTABLE	11
ACEPTABLE	3
INSUFICIENTE	0

Los resultados de la evaluación reflejan una valoración global positiva del desempeño docente. Un 22 % del profesorado ha sido calificado como *Excelente*, mientras que el 61 % ha obtenido la calificación de *Notable*. Solo el 17 % ha recibido una evaluación *Aceptable* y no se ha registrado ninguna valoración *Insuficiente*. Estos datos muestran una mejor adecuación de la selección del profesorado, lo que ha contribuido a una distribución de las puntuaciones en torno al nivel de *Notable*. En conjunto, se observa una clara tendencia hacia la calidad docente en general consolidada en el centro.

1.2 Resultados del seguimiento del modelo DOCENTIA

Durante los dos cursos objeto de seguimiento (2022-23 y 2023-24), se ha evaluado al 46% del profesorado universitario del centro, lo que evidencia un avance progresivo en la implantación y consolidación del modelo DOCENTIA de Florida Universitària. Los resultados obtenidos permiten identificar tanto evidencias del buen funcionamiento del modelo como áreas de mejora.

Indicadores de funcionamiento del modelo

- **Despliegue progresivo y equitativo:** En los dos cursos se ha evaluado al 46 % del profesorado universitario del centro (34 de 74 profesores), permitiendo validar el sistema en las distintas unidades académicas y categorías profesionales de Florida Universitària.
- **Evidencias para la evaluación:** Se ha recogido y sistematizado información relevante en las cuatro dimensiones del modelo (Planificación, Desarrollo, Resultados, Innovación) a partir de fuentes contrastadas (guías docentes, encuestas al alumnado, indicadores de rendimiento académico, evidencias de innovación).

- **Participación del profesorado:** El nivel de implicación ha sido adecuado, con una alta participación en la autoevaluación y en el proceso de revisión, especialmente en el grupo piloto.
- **Funcionamiento del Comité de Evaluación:** El comité ha aplicado la rúbrica de forma sistemática y coherente en ambas convocatorias, emitiendo valoraciones que han sido comunicadas individualmente a los docentes.

Resultados globales del proceso

Los resultados de ambas convocatorias reflejan una distribución coherente de los niveles de valoración, sin sesgos aparentes:

- Un **34 %** del profesorado ha obtenido una calificación de **excelente**.
- El **58 %** ha sido valorado como **notable**.
- Un **13 %** ha sido calificado como **aceptable o mejorable**.
- Solo un **2,5 %** ha recibido una calificación **insuficiente** (1 docente), lo que ha permitido identificar áreas críticas de mejora de manera preventiva.

Se considera que estas cifras muestran que el modelo discrimina adecuadamente entre diferentes niveles de desempeño docente. Aun así, está por ver si este grado de diferenciación se ajusta del todo a los baremos más estrictos que plantea ANECA.

Acciones de mejora identificadas

A partir del análisis del proceso y los informes del Comité de Evaluación, se han identificado las siguientes áreas de mejora:

- **Clarificación de los criterios de innovación docente:** Algunos docentes han mostrado dificultades para identificar y justificar evidencias vinculadas a esta dimensión. Se propone elaborar una guía de buenas prácticas docentes con ejemplos concretos y que los propios docentes evaluados actúen como formadores de los docentes a evaluar.
- **Homogeneidad en el uso de la rúbrica:** Se han detectado pequeñas diferencias en la interpretación de algunos ítems entre convocatorias, que se van ajustando en las reuniones que tienen los miembros del Comité de Evaluación con el fin de reforzar los criterios comunes y haciendo los cambios necesarios a la rúbrica para clarificar y unificar la respuesta a los  tems.
- **Sostenibilidad del modelo:** En ambas convocatorias se ha constatado la carga de trabajo que implica el proceso de evaluación, especialmente para los responsables académicos y el Comité de Evaluación, quienes deben valorar a un

número considerable de docentes en paralelo a sus funciones habituales. Con el fin de garantizar la viabilidad del modelo a medio y largo plazo, se propone simplificar el informe del responsable académico y mantener estable el número de docentes evaluados por convocatoria, aunque ello implique ampliar el periodo necesario para evaluar a la totalidad del profesorado del centro.

- **Evidencias para la evaluación:** Se ha recopilado y sistematizado información relevante en las cuatro dimensiones del modelo a partir de fuentes contrastadas. Pero, se han identificado algunos problemas en el proceso de recolección, debido a la dispersión de la información en distintas bases de datos y áreas del centro. Con el objetivo de facilitar el acceso a la información, se propone centralizar la gestión de estos datos en una única plataforma o repositorio que permita un acceso más ágil, integrado y eficiente.
- **Criterios de selección:** Se han modificado los criterios de selección del profesorado a participar en la evaluación, para garantizar una muestra más representativa y ajustada a la realidad del centro en la convocatoria 2023-24 y en las convocatorias siguientes.
- **Revisión de los instrumentos de evaluación:** Se ha llevado a cabo una revisión continua de los distintos informes utilizados en el proceso de evaluación (autoinforme del docente, informe del responsable académico y valoración del Comité de Evaluación), con el objetivo de mejorar su utilidad, claridad y coherencia dentro del modelo.

1.3 Respuesta a las recomendaciones del informe de evaluación

En el informe de verificación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de Florida Universitatària, aprobado el 21 de noviembre de 2022 por ANECA, se formularon una serie de recomendaciones y condiciones que se abordan a continuación:

Recomendaciones:

- *En todo caso, el baremo debería revisarse de modo que el mero cumplimiento de obligaciones docentes (por ejemplo, no tener reclamaciones, quejas o reclamaciones o el cumplimiento de plazos) no sea representativo de un nivel de calidad docente.*

Respuesta: En estas primeras convocatorias se ha considerado necesario valorar positivamente estos aspectos para consolidar la cultura de cumplimiento y calidad. No obstante, se prevé revisar el baremo progresivamente, reforzando indicadores de

excelencia y quitando indicadores (una vez comprobado su funcionamiento habitual) que no sean representativos de un nivel de calidad docente.

- *Florida Universitària podría ser más ambiciosa en los resultados de la evaluación asociándolos a la promoción y a la gratificación del profesorado.*

Respuesta: Se ha introducido una gratificación económica simbólica para el profesorado que obtiene una calificación de Excelente, como reconocimiento a su desempeño. Asimismo, se está valorando la integración progresiva de los resultados del modelo en procesos de estabilización, promoción y desarrollo profesional.

Condiciones:

- *Elaborar un marco de desarrollo profesional docente que responda a los estándares internacionales y a las recomendaciones realizadas por ANECA. En dicho marco, debería situarse el modelo de excelencia establecido por la Institución.*

Respuesta: Con el fin de establecer un marco de referencia coherente con los estándares internacionales y las recomendaciones de ANECA, se ha constituido un equipo de trabajo específico: la coordinación de calidad junto con la coordinación del modelo educativo, para la definición del Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD). Este marco tiene como propósito general orientar la carrera académica del profesorado, articulando un sistema progresivo de niveles de desempeño docente que permita tanto la evaluación como la mejora continua, el reconocimiento institucional y la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la calidad de la docencia. Este marco se articula en diferentes niveles de desempeño de acuerdo con las rúbricas y dimensiones del modelo DOCENTIA. Por tanto, se plantea la siguiente propuesta del marco de desarrollo profesional docente y el modelo de excelencia que sustituiría a la actual del Manual del DOCENTIA, V.2:

Florida Universitària asume que el desarrollo profesional del profesorado es un proceso progresivo, contextualizado y multidimensional, que se apoya en la evaluación sistemática de la docencia para fomentar la mejora continua, el reconocimiento del mérito y la formación especializada. Este enfoque se articula en distintos niveles de desempeño docente, de forma coherente con las dimensiones y rúbricas de evaluación del modelo DOCENTIA.

Objetivo del MDPD

El objetivo principal del MDPD es orientar el desarrollo profesional del profesorado, establecer criterios de calidad para cada nivel de desempeño y definir las consecuencias institucionales (formación, reconocimiento, apoyo o seguimiento) asociadas a cada uno

de ellos. El MDPD proporciona así una estructura clara para evaluar, reconocer y fomentar la mejora del ejercicio docente, y permite definir con precisión el modelo de excelencia docente, como nivel de referencia superior.

Niveles de desempeño definidos en el MDPD

El modelo establece cuatro niveles de desempeño docente, que se valoran según las evidencias disponibles, las rúbricas del Comité de Evaluación y la revisión global del expediente. Cada nivel tiene una descripción clara que facilita su comprensión y evaluación:

Nivel	Descripción cualitativa	Consecuencias asociadas
Excelente	El profesorado actúa como referente en el centro. Demuestra un alto dominio pedagógico, innovación continua, coordinación activa, impacto significativo en el alumnado y liderazgo docente.	Reconocimiento público, mención en el acto institucional, participación como mentor/a, posibilidad de gratificación.
Notable	El desempeño docente es destacable. Cumple de forma rigurosa con las responsabilidades docentes y muestra una actitud proactiva hacia la mejora continua y el uso de buenas prácticas.	Reconocimiento institucional, acceso preferente a formación avanzada.
Aceptable	El profesorado cumple con la mayoría de las responsabilidades docentes, aunque presenta áreas claras de mejora que deben ser abordadas.	Plan de mejora individual obligatorio, seguimiento periódico.
Insuficiente	Se detectan carencias relevantes en el ejercicio docente, incumplimientos sistemáticos o resultados insatisfactorios según las evidencias disponibles.	Plan de mejora intensivo, tutorización, formación obligatoria, revisión futura.

Modelo de excelencia docente como nivel superior del MDPD

El modelo de excelencia de Florida Universitària se entiende como el nivel más alto del MDPD y está definido de manera operativa. Un/a docente excelente:

- Planifica su docencia con un enfoque pedagógico sólido.
- Desarrolla su docencia con claridad, compromiso, atención personalizada y metodología activa.
- Obtiene resultados sostenidos en la satisfacción del alumnado, tasas de éxito y mejora continua.

- Participa en proyectos de innovación, formación avanzada y colaboración interinstitucional.
- Contribuye al fortalecimiento del modelo educativo del centro actuando como referente.

Utilidad del MDPD

Este marco tiene tres funciones principales:

1. **Formativa:** ayuda al profesorado a ver cómo puede ir mejorando su forma de enseñar.
2. **Evaluativa:** ofrece criterios claros para valorar el trabajo docente de forma justa y diferenciada.
3. **Institucional:** permite tomar decisiones coherentes según la calidad observada, apostando por la equidad, la transparencia y un modelo pedagógico y evaluativo sostenible.

En resumen, todo lo que se ha hecho en respuesta al informe de verificación demuestra que el centro está comprometido con mejorar cómo se evalúa la docencia. La incorporación de pequeños incentivos, el vínculo con procesos de promoción y la creación del Marco de Desarrollo Profesional Docente son pasos importantes para seguir construyendo una cultura de calidad, centrada en el reconocimiento, la transparencia y una docencia más profesional. Todo esto ayuda a consolidar un modelo de evaluación útil tanto para aprender, como para valorar y tomar decisiones, en línea con los objetivos de Florida Universitària y con lo que plantea el programa DOCENTIA.

2. Análisis del proceso de evaluación

Este apartado revisa cómo se ha desarrollado la evaluación docente, centrándose en la transparencia, el trabajo del equipo evaluador y la sostenibilidad del modelo. Sirve para detectar aciertos y mejoras necesarias en el sistema.

2.1 Transparencia del proceso

Accesibilidad y visibilidad de la información

- Toda la documentación relativa al modelo de evaluación (guía del modelo, cronograma, criterios e instrumentos) ha estado disponible en la web de Florida Universitària, en el apartado de modelo educativo – calidad – Docentia, y se ha recordado por correo electrónico en las distintas fases del proceso.

- Se han realizado sesiones informativas dirigidas a los docentes evaluados en cada convocatoria, con el objetivo de explicar los aspectos clave del modelo, resolver dudas y que haya una compresión clara del proceso.
- También se ha habilitado un canal de contacto directo (correo del coordinador de calidad y reuniones a demanda) para dar apoyo individualizado durante el proceso de elaboración del autoinforme y del informe del responsable.

Claridad del procedimiento

- El proceso ha seguido el protocolo establecido en el modelo DOCENTIA de Florida Universitària, manteniendo una estructura clara: autoinforme del docente, informe del responsable académico, opinión del estudiantado a través de encuestas e incidencias, y evaluación final.
- Los docentes evaluados han tenido información del desarrollo de cada fase del procesos, así como a los criterios de evaluación (rubrica).
- Se han empleado plantillas de autoinforme, rúbricas para responsables, cuestionarios de satisfacción, que han ayudado a estandarizar y clarificar la recogida de evidencias.

Transparencia de los resultados

- Los resultados individuales de la evaluación han sido comunicados de manera personalizada a cada docente, incluyendo la calificación obtenida y la valoración cualitativa, cuando ha sido pertinente.
- En caso de discrepancia, se ha contemplado y aplicado el procedimiento de alegaciones, cuyos plazos y condiciones también han sido informados de forma clara.
- A nivel institucional, se ha elaborado un informe con los resultados globales de la evaluación de cada curso, accesible en abierto en la página web de Florida Universitària, en el que se muestran porcentajes de evaluaciones positivas, medias por departamentos y por subdimensiones, respetando la confidencialidad individual.

2.2 Idoneidad y desempeño de las personas que evalúan

El Comité de evaluación ha estado formado por personas con experiencia docente y representantes de las diferentes unidades académicas del centro, así como de los niveles profesionales y de género. Además, todas recibieron formación específica sobre cómo aplicar el modelo DOCENTIA y los criterios y dimensiones del centro, con sesiones prácticas para asegurar que las valoraciones fueran coherentes y bien fundamentadas.

La formación incluyó sesiones sobre cómo usar las herramientas y rúbricas del modelo, cómo hacer una evaluación objetiva, cómo interpretar los informes del profesorado y de sus responsables, y también cómo manejar situaciones complejas con ejemplos prácticos. La formación ha incluido sesiones específicas sobre:

- El uso de los instrumentos y rúbricas.
- Los principios de evaluación objetiva.
- La interpretación de los informes del profesorado, responsables académicos y resultados de las encuestas.
- El análisis de casos prácticos y resolución de situaciones dudosas.

Asimismo, se han realizado reuniones de coordinación entre las personas evaluadoras durante las distintas fases del proceso, lo que ha favorecido la homogeneidad de los criterios y la alineación con el modelo del centro universitario.

Para garantizar la objetividad e independencia del proceso:

- Se ha trabajado con rúbricas normalizadas y criterios previamente establecidos que han guiado todas las valoraciones.
- Se ha mantenido la trazabilidad de las decisiones mediante la justificación de los acuerdos adoptados.
- Se han reforzado los criterios comunes en la interpretación de la rúbrica para clarificar y unificar la respuesta a los ítems.
- Se ha elaborado un procedimiento de trabajo: PR 13.05, edición 02, Funcionamiento Comité de Evaluación, que establece como se lleva a cabo la evaluación del docente siguiendo las directrices del programa DOCENTIA de Florida Universitària. Afecta a todo el profesorado universitario de este centro y a sus responsables.

En conjunto, el desempeño de las personas evaluadoras se ha valorado como adecuado, tanto por la calidad de las valoraciones emitidas como por su actitud colaborativa y su compromiso con la mejora continua de la calidad docente.

Las personas que forman parte actualmente de comité de evaluación son las siguientes:

Nombre	Rol en el comité	Cargo / �rea
Dra. Rafaela Pizarro Barceló	Presidenta	Directora Unidad Negocios y Logística
Dr. Ximo G�mez Dom�nech	Secretario	Coordinador de Calidad
Jennifer Boakye Darkwah	Docente	Unidad Ingeniería
Dra. Esther Gamero Sandemetrio	Docente	Unidad TICs y Videojuegos
Dra. Yolanda Escudero Martin	Docente	Unidad Educación y Deporte
Dr. Angel Garcia Ortiz	Docente	Unidad Negocios y Logística
Daniela Claudia Lozano Iscu	Estudiante	Estudiante del Grado en ADE
Myriam Montes Casau	�rea de Personas y gestión de RR.HH.	Directora del área de Personas y gestión de RR.HH.

2.3 Sostenibilidad del proceso de evaluación

Este apartado examina la viabilidad operativa del modelo, con especial atención a la carga de trabajo, los recursos asignados y la capacidad del sistema para mantenerse de forma eficaz en el tiempo.

- **Simplificar el informe del responsable:** Como hemos comentado ya en este documento, en ambas convocatorias se ha constatado la carga de trabajo que implica el proceso de evaluación, especialmente para los responsables académicos y el Comité de Evaluación, quienes deben valorar a un número considerable de docentes en paralelo a sus funciones habituales. Con el fin de garantizar la viabilidad del modelo a medio y largo plazo se ha simplificado el informe del responsable académico.
- **Estabilidad en el número de docentes evaluados por convocatoria:** Se han ajustado los criterios de selección con el objetivo de garantizar una muestra más representativa y equilibrada del profesorado en futuras convocatorias. Esta

medida permite mantener un volumen asumible de evaluaciones por convocatoria, aunque implique ampliar el periodo necesario para completar la evaluación de toda la plantilla.

- **Recursos disponibles:** se han destinado recursos suficientes desde el área de Personas y gestión de RR.HH. y Calidad para asegurar el desarrollo del proceso, tanto en participación como en apoyo técnico.
- **Tiempos de ejecución adecuados:** se ha respetado el calendario de evaluación previsto en cada convocatoria, con márgenes razonables para la recogida de evidencias, la elaboración de autoevaluaciones y la evaluación por parte de los responsables.
- **Gestión digital:** El uso de herramientas online y plantillas ha hecho que todo el proceso sea más ágil y organizado. Aun así, se está trabajando en centralizar toda la información de las evidencias en una sola plataforma para que el acceso a los datos sea más fácil y eficiente.

En general, todo lo analizado en este bloque muestra que el modelo de evaluación se está aplicando de forma adecuada: es transparente, fiable y se gestiona de forma sostenible. Aun así, hay aspectos que se pueden seguir mejorando y que conviene tener en cuenta en futuras revisiones.

3. Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información

En este bloque se revisa si el modelo implantado funciona de forma adecuada y si las herramientas que se usan para recoger información ayudan a evaluar el trabajo docente de forma clara y útil. También se detectan puntos donde aún se puede mejorar.

3.1 Adecuación de las herramientas de recogida de información

El modelo DOCENTIA en Florida Universitària utiliza varias herramientas para evaluar la docencia, como el autoinforme del profesor/a, el informe del responsable académico, las encuestas del alumnado, las rúbricas de valoración y la información académica del campus virtual (Florida Oberta). En general, estas herramientas están bien diseñadas y permiten recoger datos relevantes y organizados, ajustados a lo que el modelo quiere medir.

La calidad de los datos recogidos ha sido adecuada. Además, se ha constatado que las herramientas aplicadas miden lo que se pretende evaluar, como es la planificación docente, el compromiso con el aprendizaje, el uso de metodologías activas, la coordinación y el grado de satisfacción de los estudiantes.

Desde el punto de vista de la eficiencia, el tiempo y los recursos requeridos para cumplimentar las herramientas de evaluación se consideran razonables. Aunque el proceso fue inicialmente más laborioso en el grupo piloto, los ajustes aplicados en la segunda convocatoria permitieron agilizarlo, especialmente para las personas responsables académicas. Actualmente se ha iniciado el proceso para mejorar el acceso a las evidencias y optimizar aún más el procedimiento.

3.2 Capacidad de discriminación del modelo

Se observa que el modelo ha mostrado una adecuada capacidad de discriminación al permitir diferenciar distintos niveles de calidad en la actividad docente. Las valoraciones obtenidas han reflejado esta diversidad, permitiendo tomar decisiones coherentes ya sea en forma de reconocimiento o de propuestas de mejora. Esta capacidad se ha visto reforzada por el uso de rúbricas, que han facilitado una valoración más matizada por parte de las personas evaluadoras.

3.3 Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

En conjunto, se constata que el modelo se encuentra alineado con los objetivos establecidos por Florida Universitària: mejora continua, reconocimiento del desempeño y garantía de calidad docente. Se han introducido ajustes progresivos (descriptores, guías, rúbricas) para la facilidad del proceso.

A lo largo de las dos convocatorias celebradas, se han introducido mejoras que muestran un proceso de aprendizaje organizacional. Entre estas destacan la revisión de indicadores y evidencias, la mejora del autoinforme y la mejora del informe de responsable académico.

No obstante, se han identificado líneas de mejora, entre las que destacan seguir simplificando los informes para facilitar su elaboración, la automatización en la obtención de evidencias e indicadores y seguir trabajando en la homogeneización de criterios a todos los niveles.

4. Análisis de los resultados de la evaluación

Este apartado presenta una síntesis de los principales resultados obtenidos en las convocatorias realizadas, con el fin de valorar el alcance del proceso, la coherencia de las evaluaciones, la satisfacción de los agentes implicados y el impacto de las decisiones adoptadas.

4.1 Alcance de la evaluación

En las dos convocatorias del proceso de evaluación, se ha evaluado al 46 % del profesorado universitario del centro, permitiendo validar el sistema en las distintas unidades académicas y categorías profesionales de Florida Universitària. La cobertura alcanzada es representativa del conjunto de perfiles y categorías profesionales del profesorado. No ha habido exclusiones y el porcentaje de las encuestas de los estudiantes ha sido aproximadamente del 50% garantizando su significación estadística en la mayoría de los casos.

Alegaciones

La fase de alegaciones se realizó según lo previsto y permitió que el profesorado presentara sus dudas sobre la puntuación y la valoración de los informes. Se recibieron 6 alegaciones en todo el periodo, de las cuales el 83,33 % fueron aceptadas total o parcialmente. Todas se gestionaron siguiendo el procedimiento establecido y se comunicaron formalmente los resultados.

Decisiones adoptadas

Las decisiones tomadas tras la evaluación incluyeron reconocimientos institucionales y recomendaciones de mejora. Además, se aplicaron las consecuencias previstas en el modelo. Los responsables académicos han hecho un seguimiento de estas recomendaciones en convocatorias posteriores, comprobando mejoras en los casos que necesitaban refuerzo, lo que ha contribuido a la mejora gradual del desempeño docente.

Satisfacción de los agentes implicados

La satisfacción con el proceso de los agentes implicados ha sido valorada básicamente mediante reuniones con dichos agentes (el profesorado evaluado, los responsables académicos y las personas evaluadoras). Los resultados indican en general una valoración global positiva, en la claridad de la información previa, la utilidad del autoinforme para la reflexión docente y el trato recibido durante el proceso. Aunque también se han recogido sugerencias de mejora relativas a la carga de trabajo que supone el proceso, la simplificación de formularios y clarificación de  tems. Para las siguientes convocatorias, se tiene previsto elaborar un formulario específico para la evaluación de los participantes.

Valoración de los resultados en función de los objetivos

Los resultados obtenidos permiten concluir que el modelo está contribuyendo al logro de los objetivos establecidos: reconocimiento del buen desempeño, impulso a la mejora continua y fomento de una cultura de calidad docente. No obstante, se considera conveniente revisar periódicamente estos objetivos para asegurar su alineación con los cambios en el entorno universitario, las políticas de personal docente y las necesidades del alumnado.

5. Conclusiones

Este apartado recoge de forma sintética los principales logros, aprendizajes y áreas de mejora identificadas a lo largo del proceso de seguimiento del modelo DOCENTIA. Las conclusiones permiten valorar el grado de consolidación del sistema, su impacto en la calidad docente y las prioridades de actuación para su desarrollo futuro.

5.1 Cambios introducidos en el modelo de evaluación

Durante el periodo objeto de seguimiento se han introducido diversas mejoras en el modelo, orientadas a facilitar la participación del profesorado y mejorar la calidad del proceso. Entre ellas destacan:

- Cambios en la selección del profesorado
- Simplificación del autoinforme del docente, con indicaciones más claras y ejemplos de buenas prácticas.
- Simplificación del informe del responsable, basado en una rubrica.
- Mejoras en la recogida de evidencias
- Mejoras en el trabajo del Comité de Evaluación
- Revisión de los indicadores
- Revisión de algunos ítems del autoinforme y su rubrica
- Mejora en la presentación y de los materiales informativos para las personas que se presentan a las convocatorias.
- Incluir recompensa monetaria a los docentes excelentes

Estas mejoras responden tanto a recomendaciones del informe de evaluación externa como a sugerencias planteadas por el propio profesorado evaluado y las comisiones internas.

5.2 Principales aspectos a destacar y áreas de mejora detectadas

Entre los aspectos más positivos destacan:

- El elevado nivel de participación y compromiso del profesorado.
- La consolidación de la cultura de autoevaluación y mejora continua en la actividad docente.
- La percepción general de equidad y transparencia en el proceso por parte de los implicados.
- La utilidad del proceso como herramienta de reflexión y desarrollo profesional.
- La aceptación de los resultados de la evaluación y la valoración positiva de la herramienta, especialmente cuando han terminado de elaborar el autoinforme.

Como áreas de mejora pendientes se identifican:

- El fortalecimiento del seguimiento de las acciones de mejora derivadas de la evaluación.
- La automatización de las evidencias e indicadores
- La reducción y ajuste de la elaboración del informe de responsable
- El ajuste cada vez mayor y con más claridad del autoinforme del docente
- Seguir trabajando en la clarificación del comité de evaluación y mejorar su trabajo
- Revisar las dimensiones e incorporar más claramente las evidencias de la innovación docente y algunos ítems
- Elaborar una guía de buenas prácticas docentes con ejemplos concretos para mejorar la identificación de las evidencias vinculadas a cada dimensión.

5.3 Otros aspectos de interés asociados a resultados

Los resultados del proceso han servido de base para orientar planes individuales de mejora y para la acreditación interna de la calidad docente. Asimismo, en los casos de valoración Excelente, se ha otorgado una compensación económica, se han utilizado las buenas prácticas identificadas como ejemplos de referencia y se ha impulsado la participación del profesorado en proyectos de innovación, congresos y otras actividades académicas.

De forma general, el impacto del modelo ha sido valorado positivamente tanto por las personas evaluadas como por los equipos directivos, ya que permite vincular la evaluación docente con la mejora continua del sistema universitario.

Compromiso institucional y perspectivas de futuro

Florida Universitària reafirma su compromiso con la mejora continua de la calidad docente a través del modelo DOCENTIA. Los avances logrados en esta fase de implantación sientan las bases para una consolidación progresiva del sistema. Se continuará revisando el Marco de Desarrollo Profesional Docente, promoviendo la formación del profesorado y del comité evaluador, y reforzando la alineación del modelo con los retos del contexto universitario y las expectativas del alumnado.

6. Anexos

[INFORME RESULTADOS DOCENTIA 22-23.pdf](#)

[INFORME RESULTADOS DOCENTIA 23-24.pdf](#)

[AUTOINFORME DOCENTE 22-23.pdf](#)

[AUTOINFORME DOCENTE 23-24.pdf](#)

[INFORME RESPONSABLE 22-23.pdf](#)

[INFORME RESPONSABLE 23-24.xlsm](#)

[RUBRICA.xlsx](#)

[Plantilla plan de acción individual.pdf](#)