



PROGRAMA DOCENTIA

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

CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA - ESCUELA NAVAL MILITAR
(CUD-ENM)

2019

INFORME DEFINITIVO

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

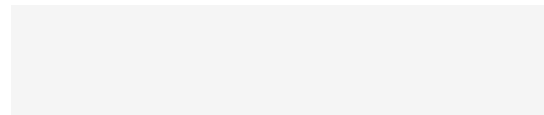
Presidente: Luís María Merino Jerez (Universidad de Extremadura)

Vocal académico: Javier Paricio Royo (Universidad de Zaragoza)

Vocal estudiante: Paula Carolina Lozano Duarte (Universidad Pública de Navarra)

Secretaria: Isabel Belmonte Otero (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia)

Fecha de aprobación: 21 de febrero de 2023



Fdo. Presidente/a de la Comisión de Evaluación

Introducción

Presentación del proceso de evaluación y de la Comisión de Evaluación que elabora el informe.

Este informe contiene la valoración que ha realizado la Comisión de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado, en el marco del programa Docentia de ACSUG.

Los miembros de la Comisión, en primera instancia, han analizado de manera individual el *Informe de seguimiento* presentado por el Centro Universitario de la Defensa-Escuela Naval Militar [en adelante, CUD-ENM], utilizando para ello la *Herramienta de evaluación* (Anexo VII de la documentación marco del programa Docentia, ANECA, 2021). Posteriormente, la Comisión se ha reunido para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe, en el que se recogen las mejoras que necesariamente debe incorporar el CUD-ENM, así como algunas recomendaciones que debería considerar.

La Comisión elabora el presente Informe de evaluación externa teniendo en cuenta el modelo de evaluación aplicado en la convocatoria (fechado el 26/04/2018) [en adelante, *Manual*]; el *Informe institucional* correspondiente al año 2019 [2ª convocatoria, con fecha de 08/07/2021, en adelante, *Informe institucional*]; la información disponible en la web institucional del CUD-ENM; el anterior Informe externo de evaluación, correspondiente al seguimiento de la 1ª convocatoria (13 de junio de 2018) [en adelante, *Informe de evaluación 2018*]; y el documento titulado *Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario* (ANECA, 2021). Por último, también se han considerado las *Alegaciones al Informe inicial (provisional)* presentado por el CUD-ENM (06/10/2022).

A modo de explicación cabe señalar, por último, que el marco normativo ha cambiado con la reciente publicación de una nueva versión del programa Docentia (ANECA, 2021). Por este motivo, la comisión ha estimado oportuno explicar por extenso las mejoras y recomendaciones que deben tenerse en cuenta para alcanzar el objetivo último de la certificación del modelo. Dicho de otro modo, el número y amplitud de las mejoras y recomendaciones señaladas ahora no debe entenderse como un retroceso en el proceso de implantación del modelo, sino como un ejercicio de transparencia de cara a establecer los hitos que deben alcanzarse para la culminación del proceso de implantación.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

Se valorará en qué medida la universidad ha incorporado las mejoras a realizar necesariamente (condiciones), y las recomendaciones recogidas en los informes de verificación y/o seguimientos previos, y la adecuación de otras mejoras que haya podido introducir por iniciativa propia la universidad.

A continuación, la comisión valora las actuaciones llevadas a cabo por el CUD-ENM en respuesta a cada una de las mejoras y recomendaciones indicadas en el anterior Informe de seguimiento (13/06/2018). Conviene señalar que el *Informe institucional* no contiene ningún epígrafe específico en el que se analice de forma desglosada cada una de las mejoras y recomendaciones formuladas en su día. Señalemos, además, que no solo se han tenido en cuenta las actuaciones del CUD-ENM sino también los requisitos para la certificación establecidos en la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021). Añadamos, por último, que aquellas mejoras y recomendaciones no suficientemente atendidas en el seguimiento aparecerán en este informe como mejoras y recomendaciones para atender en el siguiente periodo de implantación.

M1.- La tasa de participación del alumnado debe proporcionar resultados realistas, para lo que será necesario adoptar las soluciones técnicas que se estimen oportunas. Resulta imprescindible conocer la participación real del alumnado en las encuestas de satisfacción a fin de conocer el grado de fiabilidad del proceso, pues ésta es una de las principales fuentes de información y contraste.

En las *Alegaciones* presentadas por el CUD-ENM se revelan las tasas de participación. A este respecto, se advierte que el porcentaje de participación (entendiendo como tal la *ratio* entre respuestas potenciales y respuestas reales) arroja un resultado aceptable en el caso de Máster (76%), pero no en el de Grado (25%). Como consecuencia de ello el porcentaje total de participación es de un escaso 27'5%. En consecuencia, el contenido de la **M1** se modifica, atendiendo a la necesidad de **Aumentar la tasa de participación del alumnado en las encuestas de satisfacción con la docencia**. Se incluye, pues, en la [C10.3].

M2.- El Informe institucional debe proporcionar más información sobre los resultados de la encuesta de satisfacción del alumnado con la docencia recibida y sobre su repercusión efectiva en la valoración final de los profesores.

En las *Alegaciones* presentadas por el CUD-ENM se pone de manifiesto que el peso de las encuestas de satisfacción del estudiante con la docencia recibida es del 20%. En consecuencia, se modifica el enunciado de la **M2**, en los siguientes términos: **asegurar que el peso de las encuestas de estudiantes en el total del conjunto de las fuentes no sea inferior al 30% en ningún caso**. Se recoge en la [C10.3].

M3.- De cara a la transparencia del proceso, se debe mejorar la información sobre el programa Docencia proporcionando acceso directo a los hitos fundamentales del programa (objetivos, consecuencias etc.), composición y actas de las comisiones implicadas en el proceso de evaluación, calendario de evaluación y modelos o formularios para la participación en el mismo, diagramas de flujo e incluso "algún tipo de guía o Manual simplificado de ayuda a la hora de cubrir el autoinforme", tal como se recoge en las conclusiones del Informe institucional, que propone, incluso, organizar jornadas de formación destinadas al profesorado.

Se ha cumplido parcialmente. Así, por ejemplo, hay quejas del profesorado con la falta de transparencia en la aplicación del programa; no se ha hecho pública la composición de las comisiones y tampoco hay un calendario de aplicación del mismo. Por otra parte, en las *Alegaciones* presentadas por el CUD se pone de manifiesto el esfuerzo del centro por mejorar la información sobre el programa Docencia, al menos en ciertos aspectos. En consecuencia, se modifica el enunciado de la **M3**, en los siguientes términos: **Completar la información sobre el programa Docencia proporcionando acceso directo a la composición y actas de las comisiones implicadas en el proceso de evaluación**. Se traslada a la [C14.1].

M4.- Ampliar la cobertura del programa poniendo en práctica la evaluación anual. Como se advierte en el propio Informe institucional los resultados obtenidos no son representativos por el escaso tamaño de la muestra (p. 11).

Se ha cumplido. El *Informe institucional* señala que se ha tenido en cuenta la evaluación anual obligatoria.

M5.- Recabar la satisfacción del alumnado con el proceso, al menos en los términos previstos en la última versión de la memoria (17/04/2018, p. 36): “Asimismo, el Sistema de Garantía Interno de Calidad del CUD se compromete a recabar la satisfacción de los estudiantes con el modelo y el proceso mediante encuestas bianuales dirigidas a un colectivo representativo (preferiblemente alumnos de cuarto o quinto curso)”.

No se ha cumplido. No se recoge información sobre el nivel de satisfacción del estudiantado con el programa. No obstante, a la vista de las explicaciones ofrecidas por el centro en las Alegaciones, cabe proponer que se estudie la modificación del manual de tal modo que sea posible recabar la satisfacción de los estudiantes con el modelo y el proceso mediante el procedimiento que el centro considere oportuno, pues no necesariamente tiene que hacerse a través de encuestas generalizadas. Se da cuenta de ello en [C17.1].

R1.- Modificar la Tabla con las dimensiones de la actividad docente y sus puntuaciones, incrementando el peso de los aspectos objetivables que contribuyen a la mejora efectiva de la docencia en detrimento de los que constituyen un simple cumplimiento de las obligaciones docentes.

No se ha cumplido. Se recoge en [C9.1].

R2.- Adoptar soluciones técnicas para que las herramientas y aplicaciones al servicio del programa Docentia faciliten su desarrollo, de acuerdo con las conclusiones recogidas en el Informe institucional (aplicación DOCREP, hojas de cálculo con ponderación automática etc.).

Aunque el informe no lo menciona explícitamente, cabe suponer que se ha cumplido, a la vista del grado de satisfacción de la CAD.

R3.- Hacer pública una rúbrica de evaluación que proporcione criterios claros tanto al docente como a la CAD a la hora de hacer las valoraciones cualitativas en los diversos apartados del auto-informe y del informe de la CAD.

En las Alegaciones el centro señala la existencia de una rúbrica de evaluación y pone de manifiesto su compromiso para hacerla pública.

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

Se centrará en valorar si la universidad aplica sus modelos de evaluación, si de la aplicación de los mismos se desprende que se realiza una evaluación de la actividad docente conforme a los requerimientos del Programa DOCENTIA, y, en otro caso, indicar a la universidad los ajustes que tienen que realizar en sus modelos y procedimientos de evaluación.

Estas valoraciones se apoyarán en el informe presentado por la universidad con las evidencias correspondientes, y en la información disponible en la web de la universidad. En caso necesario, podrá pedirse a la universidad información complementaria para aclarar algún aspecto.



Se destacarán las fortalezas de la evaluación de la actividad docente desarrollada por la universidad.

Asimismo, se considerará el grado de cumplimiento de los requerimientos y especificaciones establecidas en el marco para la evaluación de la actividad docente del Programa DOCENTIA, especialmente aquellos referidos a:

- ✧ la alineación del modelo de evaluación con el modelo de excelencia docente establecido y con el desarrollo profesional docente del profesorado.
- ✧ garantizar la fiabilidad de las evaluaciones realizadas,
- ✧ la capacidad discriminativa del modelo,
- ✧ la transparencia y sostenibilidad del proceso,
- ✧ la cobertura conseguida,
- ✧ las consecuencias que se derivan de la aplicación del modelo incidan en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad,
- ✧ la satisfacción de los diferentes agentes implicados, y
- ✧ la revisión del modelo y la inclusión de las mejoras y cambios pertinentes.

Se valorará el progreso realizado en la implantación del modelo de evaluación: despliegue, cobertura, funcionamiento, recursos, etc.

Se valorará la adecuación de la implantación del modelo de evaluación, si está permitiendo alcanzar de forma óptima los objetivos establecidos en el modelo.

Se valorará la adecuación del propio modelo de evaluación, a partir de los resultados obtenidos y de las decisiones tomadas como consecuencia de las evaluaciones realizadas. Se valorará, asimismo, cómo la universidad revisa y reflexiona sobre su práctica de evaluación de la actividad docente.

Como se ha dicho ya, recientemente se ha publicado una nueva versión del programa Docentia (ANECA, 2021) en la que se establecen unas condiciones mínimas para la certificación del modelo que no pueden ser soslayadas por esta comisión. Por ello, se incluyen ahora mejoras y recomendaciones con las que se pretende mostrar de manera clara y precisa aquellos aspectos del modelo que no alcanzan aún los requisitos mínimos para su certificación. Esta circunstancia explica el contenido y la extensión de las anotaciones siguientes.

El análisis de las evidencias pone de manifiesto la ausencia de un **modelo de excelencia docente**, por lo que el CUD-ENM debe formular uno atendiendo a lo establecido en el Programa Docentia (ANECA, 2021) **[C1-2]**.

Un aspecto importante es el de la **fiabilidad del modelo**, que lógicamente se apoya en las dimensiones y criterios de evaluación. El modelo aplicado prevé evaluar las tres dimensiones principales de la docencia: planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza y resultados. Sin embargo, el modelo no se ajusta plenamente a lo previsto por el programa Docentia (ANECA, 2021) respecto a que los criterios se centren “en la valoración de la calidad docente, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes” **[C9.1]**.

En lo que atañe a las **fuentes de información**, se aprecia la necesidad de revisar el diseño del autoinforme **[C10.1]** y especificar de dónde se obtiene la información en alguno de sus apartados **[C10.2]**. Por otra parte, el peso de las encuestas de estudiantes en el total del conjunto de las fuentes no puede ser inferior al 30%. Además, se deben establecer porcentajes mínimos

de respuestas para validar las opiniones del estudiantado y aumentar la tasa de participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción. [C10.3].

El *Informe institucional* describe la composición nominal de los miembros de la CAD, pero no hace constar si se ha tenido en cuenta lo previsto en el manual respecto a la selección de los mismos (3.2.2.2. Criterios de selección, p. 14) [R11.1a]. El modelo contempla la celebración de una “jornada formativa dirigida a los miembros de la Comisión de Evaluación” (p. 15), que, sin embargo, no se ha realizado, según consta en el *Informe institucional*, porque “los vocales externos designados por ACSUG ya habían participado en la primera convocatoria” (p. 4). Nada se dice de la experiencia del resto de miembros de la CAD (si se mantienen los mismos o si ha habido cambios) y, en cualquier caso, resultó necesario mantener una entrevista con el vocal secretario y el vocal alumno para explicar el proceso [R11.1b].

El programa Docentia (ANECA, 2021) establece la necesidad de que haya un protocolo de funcionamiento de los comités de evaluación y un reglamento interno que, entre otros aspectos, garantice la resolución de posibles conflictos de intereses. El modelo del CUD-ENM recoge una breve descripción del funcionamiento de la CAD (p. 15), que puede servir de base para la elaboración de un reglamento interno, que regule su funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 41). [C12].

Otro aspecto sobre el que se debe reflexionar en el *Informe institucional* es el de la **capacidad de discriminación del modelo** de evaluación atendiendo a las diferentes dimensiones y subdimensiones, de tal manera que pueda analizarse hasta qué punto las fuentes y criterios utilizados son realmente adecuados para observar diferencias relevantes en los planteamientos y prácticas docentes [C13.1].

Respecto a la **transparencia** institucional del programa, cabe decir que, en general, la información disponible en la web del centro es clara y de fácil acceso. El centro publica el *Manual* y los Informes institucionales de resultados (2017 y 2019). Sin embargo, no se publica el Informe de evaluación externo del seguimiento de la primera convocatoria, ni la composición nominal de la CAD, el reglamento interno de funcionamiento, la rúbrica de evaluación, la relación del profesorado excelente, posibles buenas prácticas docentes etc. Se debe, completar, pues la información del programa haciendo públicos los datos, informes y estadísticas a los que alude el programa Docentia (ANECA, 2021) [C14.1]. Por otra parte, desde el punto de vista de la comunicación de resultados, se debe completar la información dada en los informes individualizados que reciben los docentes evaluados [C14.2a].

El período de tiempo transcurrido desde la convocatoria del proceso hasta la conclusión del mismo resulta un tanto excesivo [R6], aunque este hecho no afecta a la **sostenibilidad** del proceso, que parece garantizada por las características mismas del centro y el bajo número de participantes en la evaluación quinquenal voluntaria. En este mismo sentido, tal como señala el *Informe institucional*, el procedimiento de evaluación es “bien valorado por la CAD, con un resultado promedio de 4,0” (p. 22). A su vez, la herramienta DOCREP es bien valorada por el profesorado que ha participado en la convocatoria.

El modelo establece la **cobertura y ámbito de aplicación**, haciendo constar que hay dos instancias de evaluación: una anual, obligatoria; y otra quinquenal, voluntaria. La evaluación quinquenal voluntaria solo es de aplicación al profesorado con vinculación permanente. Se han presentado 17 profesores de los 22 posibles, lo que supone una participación del 77%. Todos los solicitantes completaron el proceso (p. 9). Sería interesante disponer del porcentaje de

profesorado ya evaluado en las dos convocatorias respecto al total del profesorado del que dispone el centro, a fin de comprobar si se superan las exigencias mínimas del programa Docencia (ANECA, 2021). Cabe señalar, además, que el Informe no especifica el porcentaje de participación de las distintas categorías contractuales en relación con el conjunto del CUD-ENM, por lo que no puede concluirse hasta qué punto es homogénea la participación, aunque a este respecto no puede perderse de vista la singularidad del centro **[R4]**. Además, es importante que el modelo recoja las situaciones previstas en el programa Docencia para excluir a un profesor o profesora del proceso de evaluación **[C4]**.

Respecto a las **consecuencias**, cabe decir que resulta positivo que el centro haya vinculado la concesión del quinquenio docente a la superación del proceso de evaluación, aunque, en realidad, en el *Manual* solo se alude a ello en el capítulo de toma de decisiones y no en el de consecuencias. En cualquier caso, se deben vincular las consecuencias con el marco de desarrollo profesional y el modelo de excelencia docente, atendiendo, lógicamente, a la especial naturaleza del centro **[C3a]**. Por otra parte, el modelo prevé “fomentar acciones formativas en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales y quinquenales”, así como el reconocimiento institucional del profesorado que haya alcanzado la categoría de “muy favorable”. Ambas cosas, sin embargo, no parece que se hayan llevado a cabo **[C3b.]**. Sería conveniente aportar información sobre la integración de los datos derivados de la aplicación del programa en los procedimientos asociados al seguimiento y acreditación de los títulos que se imparten en el centro **[R3]**. Además, de cara a la certificación del modelo, se debe completar el informe individualizado que se hace llegar a cada uno de los docentes evaluados, incluyendo las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente del CUD-ENM, de acuerdo con lo previsto en el programa Docencia (ANECA, 2021) **[C14.2a]**. Igualmente, el *Informe institucional* debe proporcionar ejemplos de informes para las personas responsables académicas, de informes individualizados y de certificaciones, respetando la debida confidencialidad de los mismos **[C14.2b]**. Se trata, en definitiva, de aportar información suficiente para acreditar que la toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente es efectiva de cara a la mejora de la docencia, por lo que se debe ampliar la información sobre las consecuencias que se han derivado efectivamente del proceso de evaluación. Esto es especialmente significativo en lo que se refiere a los planes de mejora particulares y generales de los que se habla en el modelo y que, sin embargo, no parece que hayan sido suficientemente desarrollados por el centro, al menos a tenor de la información proporcionada por el *Informe institucional* **[C15-16]**.

Finalmente, el programa Docencia (ANECA, 2021) establece la importancia “de recoger información sobre el grado de **satisfacción** de todos los agentes implicados (al menos del profesorado, personas responsables académicas, comisiones de evaluación y estudiantado)”. En este caso, sin embargo, no hay datos respecto a la satisfacción de los estudiantes en relación con el programa **[C17.1]**. Además, se recogen propuestas de mejora por parte de los diferentes agentes implicados, pero tales propuestas no derivan en acciones de mejora concretas respecto al modelo o, al menos, no se da cuenta de ello en el *Informe institucional* **[C17.2]**.

Mejoras a incorporar necesariamente

En el caso de que se detecten deficiencias en el desarrollo efectivo de la evaluación de la actividad docente, que indiquen que la misma no cumple con alguno de los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, se enumerarán y justificarán aquellos cambios, modificaciones o mejoras que se consideren necesarios que la universidad debe realizar para que su modelo pueda pasar a la fase de Certificación. Estas mejoras podrán afectar tanto al modelo de evaluación como a los procedimientos ligados a su implantación.

Las condiciones y recomendaciones emanadas del presente *Informe de evaluación* se anuncian entre corchetes como [C] y [R], respectivamente, con un número que se corresponde con la numeración de las condiciones previstas para la certificación en la tabla 5 del programa Docentia (ANECA, 2021, pp. 40-42). Se pretende con ello facilitar el trabajo de los órganos responsables de la implantación del programa Docentia en el CUD-ENM y asimismo proporcionarle al centro una “hoja de ruta” lo más precisa y clara posible para alcanzar la certificación de su sistema. Precisamente en aras de esa precisión y claridad, a las sucesivas mejoras y recomendaciones aquí expuestas les sigue una justificación motivada y, en algún caso, incluso, observaciones aclaratorias.

Marco de desarrollo profesional docente y modelo de excelencia docente

[C1-2] Debe incorporarse al Manual de Evaluación un modelo de excelencia docente y un marco de desarrollo profesional docente, tal y como prescribe la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021).

Justificación. La última versión del *Manual de evaluación* fue aprobada en 2018, antes por lo tanto de la publicación de la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021), en la que se introduce la obligatoriedad de introducir en el manual de forma explícita un *Modelo de excelencia docente* (punto 5.1., pág. 20), con respecto al cual evaluar al profesorado. La fecha relativamente reciente de la última versión del programa Docentia justifica en alguna medida el desfase del *Manual* del CUD-ENM con respecto a la normativa, pero en modo alguno exime a esa Universidad de acometer de manera urgente una revisión en profundidad que solucione este incumplimiento.

En esta referida última versión del programa Docentia, ANECA exige evaluar al profesorado con respecto a criterios de lo que significa una “buena docencia” universitaria, esto es, “las características que tiene una docencia de calidad” (p. 50), en la visión estratégica de esa Universidad. Ese conjunto de criterios, en gran medida cualitativos, sobre lo que significa una buena docencia en el CUD-ENM es lo que conforma su *Modelo de excelencia docente*.

Observaciones. El modelo de excelencia debería definir las cualidades, prácticas y formas de entender la docencia que caracterizan a un profesor excelente en el CUD-ENM, en el marco de su visión estratégica. Este es el modelo educativo institucional de referencia al que aspira la Universidad en materia docente y constituye, por lo tanto, un objetivo estratégico. Este modelo no puede limitarse a decir que considera mejor docente a quien más trabaja en docencia (cantidad de horas, cursos de apoyo, comisiones, proyectos de innovación, etc.), pues la cantidad de dedicación tiene poco que ver con lograr buenos procesos y resultados de aprendizaje. Un modelo de excelencia debería describir determinadas cualidades o formas de actuar docentes asociadas (por la investigación, a ser posible) a la calidad de la experiencia y los resultados de aprendizaje.

La exposición de esas cualidades, estándares o formas de actuar docentes que la institución pretende desarrollar en su profesorado constituye esa “definición operativa de excelencia docente,

con sus diferentes dimensiones e indicadores” que exige el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 50).

El *modelo de excelencia* constituye el horizonte al que aspira la Universidad en materia educativa, y señala, por tanto, el nivel más alto de un *marco de desarrollo* en el que se establecen diversos grados de realización del modelo, tal y como exige el programa Docentia (p. 50). El marco de desarrollo establece distintos pasos o niveles en el camino de ascensión al modelo de excelencia. De los diversos niveles de este *marco de desarrollo* derivarían los criterios que se aplican para evaluar al profesorado. El fin de estos instrumentos es que la evaluación realmente sea útil para hacer evolucionar y mejorar la calidad de la docencia en una dirección estratégicamente definida.

Finalidades y consecuencias de la evaluación

[C3a] Vincular las consecuencias del modelo con el marco de desarrollo profesional.

Justificación. En la medida de lo posible, se debe promover la consideración del programa Docentia en el Plan estratégico del centro, de acuerdo con lo previsto a este respecto en el Programa Docentia (“Las universidades deben incluir, como una de las consecuencias, la aplicación del marco y fases del desarrollo profesional docente” (p. 40). A modo de ejemplo, el *Informe institucional* pone de manifiesto que la concesión del quinquenio docente está supeditado a la superación del proceso de evaluación (p. 25). Se trata, sin duda, de un aspecto muy positivo de cara a la certificación del modelo, aunque, a decir verdad, en el *Manual* solo se alude a ello de manera casi tangencial en el capítulo de toma de decisiones (p. 35) y no en el de consecuencias.

[C3b] Establecer los planes de formación docente y el reconocimiento institucional a los que se alude en el modelo.

En el manual se alude al fomento de” acciones formativas en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones quinquenales y anuales” y al reconocimiento institucional del profesorado que obtenga la valoración de “muy favorable” (p.10). Sin embargo, no consta que estas consecuencias se hayan aplicado realmente. El programa Docentia (Aneca, 2021, p. 40) establece que “las universidades deben vincular el plan de formación docente a los resultados de las evaluaciones como una consecuencia”.

Ámbito de aplicación del modelo. Voluntariedad/obligatoriedad del modelo. Período de evaluación y difusión del proceso de evaluación

[C4] Se deben incorporar al manual las tres situaciones previstas en el Programa Docentia para excluir a un profesor o profesora del proceso de evaluación.

Justificación. El modelo aplicado no se hace eco de los requisitos establecidos por el *Programa Docentia* para la admisión del profesorado en el proceso de evaluación. A este respecto, de cara a la futura certificación del modelo, se debe tener en cuenta lo previsto en el epígrafe 5.2.3.D *Exclusiones de la evaluación* (ANECA, 2021, p. 30).

Dimensiones y criterios

[C9.1] Se debe revisar la tabla de dimensiones evaluadas, actualmente centrada casi exclusivamente en indicadores de cantidad de dedicación docente y cumplimiento de obligaciones docentes, para cumplir con el requisito del programa Docentia de centrar la evaluación del profesorado en la calidad de su docencia y no en el mero cumplimiento de las obligaciones docentes. Estas subdimensiones y criterios cualitativos deben derivar del modelo de excelencia y el marco de desarrollo.

Justificación. El programa Docentia especifica explícitamente que “Los criterios han de estar centrados en la valoración de la calidad docente, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes que han de considerarse como un requisito para poder valorar la calidad” (ANECA, 2021, p. 40). La inmensa mayoría de las subdimensiones, elementos y criterios especificados en la *Tabla con las dimensiones de la actividad docente y sus puntuaciones* del Manual (pp. 53-62, Anexos, 7.3) tienen una naturaleza estrictamente cuantitativa y miden la cantidad de dedicación docente y no su calidad.

Esta tabla prevé evaluar tres grandes dimensiones de la docencia (“planificación de la docencia”, “desarrollo de la enseñanza” y “Resultados”), cumpliendo así con el requisito de Docentia de evaluar al menos estas tres dimensiones. Sin embargo, si tomamos la primera dimensión, por ejemplo, nos encontramos que lo que se evalúa es la cantidad de encargo docente, la dirección de TFG o TFM, la participación en actividades u órganos diversos (tribunales de TFG o TFM, plan de acción tutorial, actividades de refuerzo curricular, comisiones docentes, de calidad, evaluación o elaboración de planes de estudio, Junta de centro, procesos de certificación del SIGC y actividades de mejora) y la elaboración en plazo de la guía docente. No hay ni un solo elemento o criterio relacionado directamente con la calidad de lo que el profesorado ofrece a sus estudiantes. Lo mismo puede decirse de toda la dimensión segunda, dedicada al “desarrollo de la enseñanza”, y de la dimensión tercera, dedicada a los “resultados”, con la única excepción del apartado 3.1.2 de la tabla (“Valoración de los resultados de la actividad docente”), en donde se incorporan los resultados de la encuesta de estudiantes (20 puntos, sobre el total de 100).

Desde este punto de vista, resulta necesario incorporar en el *Manual* un modelo explícito de excelencia docente que esté basado en la calidad propiamente dicha de la docencia y que, por tanto, no se reduzca a considerar el cumplimiento de las obligaciones docentes o la dedicación a las tareas docentes. El único elemento que introduce aspectos cualitativos, la encuesta para estudiantes, es, además, particularmente simple en su diseño y únicamente establece como criterios de calidad (1) la planificación de una carga de trabajo adecuada, (2) una buena organización de la docencia, (3) el fomento de la participación y motivación, (4) la atención de dudas y (5) la utilidad de los materiales de apoyo. Estos cinco criterios son importantes, pero excesivamente básicos y, en cualquier caso, representan una parte mínima de la evaluación del profesorado en el CUD-ENM.

Resulta particularmente significativo en este sentido que ni la guía docente, ni el autoinforme del profesorado, ni el dossier de material docente sean evaluados en función de criterios cualitativos relacionados con la calidad de la docencia. Como es obvio, se trata de evidencias que podrían informarnos sobre la calidad del planteamiento, las actividades y la actuación docente del profesorado evaluado, pero ni el diseño de estos documentos, ni los criterios por los que se evalúan permiten establecer un juicio sobre si las decisiones y actuaciones docentes están alineados con los principios de una buena docencia universitaria (modelo de excelencia). En el caso de la guía, se evalúa simplemente si se ha cumplimentado en tiempo y forma. En el dossier de materiales se evalúa si hay materiales en línea, el número de materiales docentes publicados y si existe material

docente en inglés. Y en el autoinforme simplemente se pide al profesor que se autoevalúe en cada subdimensión, con comentarios o aclaraciones. En definitiva, en ningún caso puede hablarse de una evaluación de la calidad de la actuación docente.

La ausencia de subdimensiones y criterios que valoren la calidad de lo que el profesorado ofrece a los estudiantes se contradice con los objetivos declarados en el *Manual*. Allí se establece que “el principal objetivo del *Programa de evaluación de la actividad docente del profesorado del Centro Universitario de la Defensa* es la mejora de la docencia” (p. 9). A estos efectos, se señala a continuación que la evaluación debe “proporcionar al profesorado evidencias contrastadas sobre su docencia para la mejora continua y el perfeccionamiento de sus actuaciones” (p. 9), así como “reconocer y estimular” la dedicación del profesorado a la mejora de la docencia. Si se valora únicamente la cantidad de dedicación docente y el cumplimiento de obligaciones y no existe una verdadera evaluación de la calidad de la docencia, no existe posibilidad alguna de que la evaluación impulse la mejora de la docencia.

Fuentes de información

[C10.1] Se debe revisar el diseño del autoinforme del profesorado, dado que en su configuración actual no proporciona información valiosa para la evaluación.

Justificación. El modelo de autoinforme resulta peculiar, pues, en vez de requerir al profesorado que describa y justifique sus decisiones y actuaciones docentes, le pide simplemente que se autoevalúe en cada una de las subdimensiones en una escala de Muy favorable - Favorable – Suficiente – No favorable. Tras esta autoevaluación se dispone para cada subdimensión un recuadro en el que se deben hacer constar “aspectos destacables o aclaratorios”. Es difícil imaginar los criterios con los que el profesorado puede autoevaluarse, más allá de la aplicación de los mismos criterios cuantitativos de la tabla de evaluación (0,5 puntos por participación en tribunal de TFG, 1 punto por dirección de TFM, etc.) que ya aplica de forma casi automática el propio programa. Dado que el autoinforme no consta entre las evidencias que sirven de fuente para la evaluación de ninguna de las subdimensiones previstas en la *Tabla*, entendemos que simplemente sirve para aclarar los méritos o manifestar comentarios-discrepancias sobre las evaluaciones recibidas.

En definitiva, debe revisarse el diseño del autoinforme para convertirlo realmente en una fuente valiosa para la evaluación (de hecho, suele ser la fuente principal y más valiosa en cualquier evaluación cualitativa del profesorado). En este documento debería exponerse y justificarse adecuadamente el planteamiento y las decisiones que el profesorado está adoptando en materia docente, así como las evidencias y resultados que avalan la eficacia de sus decisiones y actuaciones.

[C10.2] Se debe aclarar cuál es la fuente de información de los apartados 3.2.1. y 3.2.2.

Justificación: en la *tabla de dimensiones* se señala que la fuente de estos apartados (dedicados a las actividades y méritos de formación e innovación docente) es el “profesor”, pero no dice en ningún lado de qué forma se proporciona esa información. Los documentos que el profesor aporta son el autoinforme y el dossier de materiales, pero en ninguno de estos documentos está previsto que se consigne esta información. En un punto del *Informe institucional* se habla de que estos méritos se consignaron por el propio profesor o profesora en el autoinforme, pero esto no está

previsto en el documento de “Autoinforme del profesorado” (Anexos, apartado 7.2.1., pp. 38-51) ni en ningún otro lado del *Manual*.

Explican cuál es la fuente de estos apartados, pero aceptan la revisión del manual y el Informe en línea con lo señalado en la C10.2.

[C10.3] Se debe asegurar que el peso de las encuestas de estudiantes en el total del conjunto de las fuentes no sea inferior al 30% en ningún caso. Se deben establecer porcentajes mínimos de respuestas y de encuestas para validar como fuente de información las opiniones recogidas del estudiantado. Se debe aumentar la tasa de participación del alumnado en las encuestas de satisfacción con la docencia.

Justificación. La importancia de esta fuente de información conlleva la necesidad de que tenga un peso adecuado en el conjunto del modelo de evaluación, que en ningún caso debe ser inferior al 30% “del valor total de las puntuaciones recogidas en el conjunto de los baremos” (ANECA, 2021, p. 50). La *tabla de dimensiones* 7.3 reserva la subdimensión 3.1.2 a los resultados de todas las cuestiones de la encuesta y le otorga 20 puntos (20% de la calificación global). En contradicción con esto, como se ha señalado más arriba, la página 21 del *Manual* dice que el peso de las encuestas en la evaluación de la CAD será del 12% (20% para la evaluación anual de la dirección). Lo cierto es que, con independencia de que se aclaren los criterios y procedimientos de evaluación (ver [C. 9.2]), los resultados de las encuestas deberían aportar un mínimo del 30% de la calificación global, tal y como exige el programa Docencia (ANECA, 2021)

Por otro lado, no se aporta ninguna información sobre los resultados obtenidos en las encuestas, por lo que no es posible saber si realmente estas encuestas, en sus diferentes cuestiones, están discriminando la calidad de la actuación docente del profesorado.

Además, la validez de las encuestas está sujeta al nivel de participación de los estudiantes en ellas, por lo que para ser consideradas como una fuente de información válida deben establecerse unos umbrales. La información sobre los umbrales establecidos y sobre la participación efectiva de los estudiantes en las encuestas debe hacerse constar en el informe (ANECA, 2021, p. 50).

Por último, la tasa global de participación del alumnado es escasa. Resulta especialmente significativa la baja participación en el Grado, más aún si se tiene en cuenta la singularidad del centro. De cara a la validación del modelo, resulta imprescindible contar con unos umbrales de participación significativamente superiores a los habidos en el curso 2019-2020.

Comités de evaluación de las universidades y procedimiento de evaluación

[C12] Elaborar el protocolo de funcionamiento y el reglamento interno de la CAD y publicarlo en la web institucional del centro.

Justificación. El programa Docencia establece la necesidad de que haya un protocolo de funcionamiento de los comités y un reglamento interno. Además, ambos instrumentos deben estar publicados en la web y, en el caso del reglamento, debe “garantizar la resolución de los conflictos de intereses”. Esta es una de las condiciones que se exigen para la certificación del modelo (ANECA, 2021, pp. 30, 31 y 41). Para ello habrá de tenerse en cuenta lo dicho más arriba en la condición [C9.2].

Resultados de la evaluación docente. Las categorías de evaluación.

[C13.1] Se deben revisar las dimensiones, subdimensiones y criterios a la luz de los resultados obtenidos en la evaluación en sus diferentes dimensiones. Los resultados de las dimensiones I y II ponen en duda su capacidad para discriminar la calidad de la actuación docente del profesorado.

Justificación. El programa Docentia exige “una adecuada capacidad de discriminación del modelo de evaluación para detectar diferencias entre el profesorado evaluado en función de la calidad de su desempeño docente, incluido el excelente, en cada una de las dimensiones evaluadas” (p. 73). Los resultados desagregados por dimensiones que se ofrecen en las páginas 12 y 13 del *Informe Institucional* muestran que la práctica totalidad del profesorado obtiene la calificación máxima en las dimensiones I y II (94% en ambos casos).

Se debe recordar aquí lo señalado en Condición 9.1 relativo al carácter exclusivamente cuantitativo de las dimensiones I y II, en las que lo único que se valora es la cantidad de dedicación docente (encargo, participación en comisiones y actividades, TFG y TFM, etc.) y el cumplimiento de obligaciones (entrega en tiempo y forma de la guía, cumplimiento de lo establecido en la guía, cumplimiento de las obligaciones establecidas en el procedimiento de seguimiento y control de la docencia, etc.). La ausencia de criterios que realmente valoren la calidad de la actuación docente iguala en la práctica al profesorado en la valoración, particularmente en un centro pequeño (lo habitual es que haya un encargo docente equilibrado, que se repartan equitativamente los TFG/TFM y sus tribunales, que exista una participación rotatoria en comisiones y tareas, etc.). Si los criterios no discriminan, depende del criterio cuantitativo (los puntos que damos por cada TFG, comisión o actividad) que casi todo el profesorado obtenga en bloque “muy favorable” o “suficiente”.

Por el contrario, las valoraciones de la dimensión III (“Resultados”) son mucho más diversas, con un alto porcentaje de “suficientes” y “favorables” y un porcentaje mucho más reducido de “muy favorables” y “desfavorables”. Sería necesario tener información detallada sobre las subdimensiones que están marcando diferencias entre el profesorado en esta dimensión, pero es obvio que la presencia allí de las encuestas de estudiantes, tasas académicas o actividades de formación y mejora puede establecer diferencias mucho más marcadas entre unos profesores y otros.

La falta de capacidad de discriminación de las dimensiones I y II (94% de “muy favorables”) provoca que los resultados finales se agrupen en el “favorable” (81%), quedando el “muy favorable” restringido a aquellos que obtienen esa calificación también en la dimensión “Resultados” (12%).

Difusión de los resultados de la evaluación docente

[C14.1] Mejorar la transparencia del proceso de evaluación completando la información proporcionada en la web institucional. Completar la información sobre el programa Docentia proporcionando acceso directo a la composición y actas de las comisiones implicadas en el proceso de evaluación.

Justificación. La información disponible en el sitio web del programa es fácilmente accesible para la sociedad, en general, a través del espacio reservado a la calidad en la página de inicio de la web institucional. Sin embargo, no se publica el Informe de evaluación externo del seguimiento

de la primera convocatoria, ni la composición nominal de la CAD, ni el reglamento interno de funcionamiento, ni la rúbrica de evaluación, ni la relación del profesorado excelente, ni posibles buenas prácticas docentes etc. En definitiva, es necesario tener en cuenta lo previsto en el programa Docentia para la transparencia institucional y la difusión de resultados (ANECA, 2021, pp. 41 y 74).

[C14.2a] Incluir en el Informe individualizado del profesorado las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente. Junto con las acciones de mejora establecidas en el Informe individualizado, debe incorporarse la referencia al seguimiento de las mismas.

Justificación. De cara a la certificación del modelo, el Informe individualizado que se hace llegar de forma individualizada al profesorado evaluado debe incluir las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente, de acuerdo con lo previsto en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 32). Asimismo, en el caso de que no se haya hecho ya, se deben incluir las referencias a las acciones de mejora y al seguimiento de las mismas.

[C14.2b] En el próximo Informe institucional se debe facilitar el acceso a algunas evidencias, tales como ejemplos de informes para las personas responsables académicas, informes individualizados con resultados de evaluación (según Anexo 7.5) y de certificaciones individuales, salvaguardando, como es debido, los datos sujetos a confidencialidad.

Justificación. De cara a la certificación del modelo, es necesario acreditar que la difusión interna de los resultados se hace de acuerdo con las previsiones del programa Docentia. A este respecto, se debe acreditar que las distintas personas implicadas han de tener acceso a los resultados de la evaluación, lógicamente, en formatos diferentes. El *Informe institucional* debe dar cuenta de ello. Así, por ejemplo, se debe señalar cómo se hacen llegar los datos resultantes de la evaluación a las personas responsables académicas mediante un informe específico. En el caso del profesorado que ha participado en la convocatoria, se deben realizar informes individualizados que incluyan los aspectos destacables y las acciones de mejora a desarrollar. En este caso, además, “se realizará el seguimiento correspondiente de estas últimas” (pp. 41-42). Ciertamente, el *Informe institucional* correspondiente a esta Segunda Convocatoria recoge ejemplos de los comentarios o “recomendaciones para la mejora” que las comisiones envían al profesorado evaluado, pero no se hace referencia al seguimiento de las mismas. No se trata de incluir estas evidencias en el informe de seguimiento, sino de facilitar el acceso a la Comisión de Evaluación a las mismas, de cara a comprobar el efectivo cumplimiento de los requisitos exigidos en el Programa Docentia respetando, en todo caso, la confidencialidad de los datos personales.

Procedimiento para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente

[C15-16] Aportar información que permita acreditar que el seguimiento de las acciones de mejora para la evaluación de la actividad docente se ha llevado a cabo en los términos previstos en el manual.

Justificación. El modelo del CUD-ENM contempla “la propuesta de acciones de mejora tanto formativas como de actualización y perfeccionamiento del profesorado sobre distintos aspectos de su actividad docente” (p. 35). A este respecto, se indica que la Comisión de Garantía Interna de la Calidad podrá solicitar un plan de acciones que considere necesarias para mejorar su evaluación, en las que debe desglosar acciones, plazos y recursos necesarios. Se habla, incluso, de planes de acciones particulares y generales de cuyo cumplimiento habrá de informarse a la dirección del centro. Tras la lectura del *Informe institucional*, no parece que se hayan llevado a cabo las previsiones al respecto recogidas en el manual (pp. 36 y 37). En dicho *Informe institucional* se lee que “No se estableció un plan de acciones de mejora de la evaluación docente a ninguno de los profesores evaluados, aunque la Dirección del centro se reunió en dos ocasiones con el único profesor que obtuvo evaluación “No Favorable” para analizar los resultados y extraer lecciones aprendidas y sugerencias de mejora para futuras convocatorias.” (p. 25). De hecho, el capítulo IX del *Informe institucional* se limita básicamente a señalar que el programa garantiza que el profesorado pueda acreditar la calidad de su actividad docente, pero nada se dice de la mejora misma de la calidad de la actividad docente, al menos, en los ambiciosos términos recogidos en el manual. Igualmente, los comentarios recogidos en el Anexo III del *Informe institucional* no pueden considerarse como planes de mejora propiamente dichos. A este respecto, la encuesta de satisfacción del profesorado con el procedimiento de evaluación pone de manifiesto que las propuestas de mejora recibidas en el informe individualizado es uno de los ítems peor valorados (2,8/5). En definitiva, el cumplimiento de esta condición es relevante en la medida que está relacionada con la consecución de los objetivos del programa Docentia. Por tanto, se pide que el CUD-ENM acredite el seguimiento efectivo de las acciones de mejora por parte de los docentes y, por otra parte, que se acredite también, si es el caso, la elaboración de planes de formación específicos a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del modelo. De cara a la certificación del modelo, dicho Plan debe tener en cuenta las previsiones contenidas en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 76).

Revisión y mejora continua

[C17.1] Recabar la satisfacción de los estudiantes con el programa de evaluación de la actividad docente.

Justificación. Tal como se establece en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 42), una de las condiciones para la certificación es la de “de recoger información sobre el grado de satisfacción de todos los agentes implicados (al menos del profesorado, personas responsables académicas, comisiones de evaluación y estudiantado). En este caso, sin embargo, no hay datos respecto a la satisfacción de los estudiantes en relación con la difusión del programa. No parece, pues, que se haya atendido a lo previsto en el Manual, en cuya p. 36 se lee: “El Sistema de garantía interno de calidad del CUD se compromete a recabar la satisfacción de los estudiantes con el modelo y el proceso mediante encuestas bianuales dirigidas a un colectivo representativo (preferiblemente alumnos de cuarto o quinto curso)”. Cabe recordar, finalmente, que el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 42) establece claramente que los estudiantes son uno de los grupos de interés cuyo grado de satisfacción debe ser tenido en cuenta. A este respecto el centro puede utilizar otros mecanismos diferentes a la encuesta para conocer el grado de satisfacción del estudiantado.

[C17.2] Se debe poner de manifiesto que existen mecanismos de análisis del proceso y que de ellos se derivan propuestas concretas para la mejora efectiva del mismo.

Justificación. El *Informe institucional* ofrece información sobre las respuestas subjetivas dadas por los encuestados en relación con los diferentes ítems sobre los que se les pregunta. Este hecho es positivo en sí mismo. En ocasiones, incluso, el propio informe llama la atención sobre aspectos que merecen consideración, sin embargo, no tiene repercusión efectiva en la mejora del proceso, tal como se desprende del capítulo VII del Informe institucional (Propuestas de mejora por los agentes implicados en el proceso), que se limita a apuntar la voluntad de tener en cuenta las posibles propuestas que puedan hacerse, de cara a la posterior mejora del manual.

Recomendaciones

Se enumerarán y justificarán las recomendaciones o sugerencias que a juicio de la Comisión podrían contribuir o ayudar a mejorar la evaluación de la actividad docente del profesorado de la universidad, teniendo en consideración las propuestas de mejora que haya podido haber definido la propia universidad. Deben estar orientadas tanto a minimizar las posibles debilidades que se detecten, como a reforzar las fortalezas que aseguran la adecuada implantación del modelo. Para ello, se atenderá a cada una de las dimensiones y subdimensiones del modelo, y a cada uno de los elementos que definen el marco de la evaluación docente en el Programa DOCENTIA.

[R3] Aportar información sobre la integración de los datos derivados de la aplicación del programa en los procedimientos asociados al seguimiento y acreditación de la titulación.

El *Informe institucional* no alude a la primera de las consecuencias previstas en el modelo: “la integración de los datos derivados de la aplicación del programa en los diferentes procedimientos del Sistema de Garantía Interna de Calidad” (p. 9). Se recomienda proporcionar algún enlace que permita comprobar cómo se incorporan los resultados del programa Docentia en los informes de calidad para la verificación, seguimiento y acreditación de la titulación.

[R4] Incluir en el Informe de seguimiento los porcentajes de participación en relación con el total del profesorado del centro, desglosando, en la medida de lo posible, los datos por categorías contractuales.

Justificación. El *Informe institucional* proporciona el porcentaje de participación del profesorado, sin especificar las distintas categorías contractuales en relación con el conjunto del CUD-ENM. A este respecto, el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 75) señala que el personal docente evaluado debe ser “suficientemente representativo de las distintas figuras, tipos, etc. del profesorado evaluable”.

[R11.1a] Explicitar en el Informe institucional si en la convocatoria se ha tenido en cuenta lo previsto en el manual respecto a la selección de los miembros de la CAD (procedimiento y criterios de selección).

Justificación. El Informe de seguimiento describe la composición nominal de los miembros de la CAD, pero no hace constar si se ha tenido en cuenta lo previsto en el *Manual* respecto a la selección de los mismos (p. 14, 3.2.2.2. Criterios de selección).

[R11.1b]. Mantener la jornada formativa para los miembros del CAD, en el caso de que haya habido cambios en el modelo o en la composición de la comisión.

Justificación. El modelo contempla la celebración de una jornada formativa dirigida a los miembros de la CAD que, sin embargo, no se ha llevado a cabo por considerarse innecesaria en la medida en que los evaluadores externos designados por ACSUG ya habían participado en la primera convocatoria. El argumento parece, en principio, razonable si no fuera porque a continuación se señala que la presidenta de la CAD se reunió con el vocal secretario y el vocal alumno para explicar el proceso y aclarar dudas del mismo. A la vista de lo cual, parece razonable recomendar el mantenimiento de la jornada, con el formato que se estime oportuno en función de las circunstancias de cada convocatoria, especialmente si ha habido cambios en el modelo o en la composición de la CAD. Esta circunstancia resulta más recomendable aún si tenemos en cuenta que el porcentaje de satisfacción del profesorado evaluado con el desempeño de la CAD es mejorable (2.8/5).

Conclusión

Se indicará si la Comisión considera que la universidad debe seguir implantando su modelo de evaluación una convocatoria o año más o, si, a partir del segundo año de implantación, estima que la evaluación de la actividad docente desarrollada en la universidad cumple con los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, y recomienda que la universidad solicite su certificación. Además, la Comisión indicará cuál es el ámbito de certificación que considera que la universidad puede presentar a certificación, en su caso.

La comisión de evaluación es consciente de la singularidad de CUD-ENM y de las dificultades que entraña la implantación de un modelo de evaluación acorde con la normativa en vigor. En cualquier caso, a día de hoy el modelo aplicado por el CUD-ENM no cumple todos los requerimientos establecidos en la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021), por lo que estima que **debe continuar la implantación del mismo en la próxima convocatoria**. Para ello se debe llevar a cabo una revisión profunda de los procedimientos aplicados e introducir una transparencia mayor, de acuerdo con las mejoras, condiciones y recomendaciones formuladas en el presente informe.