

PROGRAMA DOCENTIA

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

Universidad de Oviedo

Convocatoria

2022/2023

INFORME DEFINITIVO

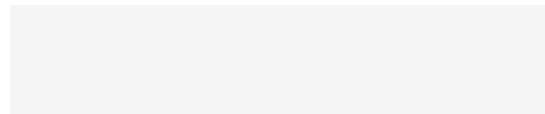
PANEL DE EVALUACIÓN:

Presidenta: Ana Fernández Sainz, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

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

Secretaria: Elvira Juárez Casalengua, ANECA.

Fecha de aprobación: 15 de julio de 2024.



Fdo. Presidenta del Panel de Evaluación

Introducción

La Universidad de Oviedo (UNIOVI) cuenta con un modelo de evaluación de la actividad docente de su profesorado —DOCENTIA_UO—, que fue verificado por ANECA en 2009. Como parte del proceso de implantación de este modelo, la Universidad remitió a ANECA un informe de seguimiento correspondiente al curso académico 2021/2022, que correspondía al primer año de implantación de dicho modelo y tenía carácter experimental.

ANECA ha nombrado un panel de evaluación para valorar el Segundo Informe de seguimiento de la UNIOVI, correspondiente al curso 2022/2023, conforme a lo recogido en la versión actualizada del programa DOCENTIA de 27 de mayo de 2021.

En la elaboración de este Informe de evaluación, correspondiente al curso 2022/2023, el panel de evaluación ha tomado en consideración la trayectoria de la Universidad en el programa DOCENTIA y la revisión que la Universidad ha realizado tanto en base a las recomendaciones realizadas en el último informe de evaluación como en base las sugerencias de los participantes en la convocatoria piloto (curso 2021/2022).

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

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

Tras la emisión del Informe Provisional, la Universidad de Oviedo no ha presentado alegaciones sobre las seis Mejoras y cuatro Recomendaciones realizadas en dicho Informe Provisional, por lo que pasa a ser Informe Definitivo.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

Mejora 1. Elaborar un marco de desarrollo profesional docente que responda a los estándares internacionales y a las recomendaciones realizadas por ANECA, conforme al proceso de acompañamiento que se señala anteriormente. En dicho marco, debería situarse el modelo de excelencia establecido por la Institución.

A la vista de la circular remitida por la dirección de ANECA sobre el requerimiento del Marco de Desarrollo Profesional Docente, esta mejora pasa a recomendación.

Mejora 2. Ampliar la cobertura de la evaluación, de modo que una mayoría del profesorado participe en el programa.

No atendida. Se indica que su objetivo era evaluar al menos al 30% del profesorado y que en próximas convocatorias trataran de avanzar en este objetivo. Se mantiene.

Mejora 3. Diseñar protocolos de evaluación que faciliten la valoración de información cualitativa por la Comisión de evaluación.

Atendida.

Mejora 4. Asegurar la transparencia del modelo, los procedimientos y los resultados de la evaluación, haciendo pública la información relacionada con la evaluación de la actividad docente.

Atendida.

Mejora 5. Incorporar al estudiantado en la encuesta de Satisfacción con el proceso de evaluación.

No atendida. La Universidad indica que a medida que se vaya consolidando el programa se empezará a recoger la opinión del estudiantado. Se mantiene como mejora.

Recomendación 1. Desagregar las puntuaciones para determinar el peso que el factor corrector introducido en la dimensión 0: Encargo docente, tiene en la puntuación final.

Atendida.

Recomendación 2. Diseñar planes de formación para la mejora de la actividad docente dirigidos a todo el profesorado que participe en evaluación, con independencia de la valoración obtenida.

Atendida parcialmente. Se han empezado a enviar observaciones y planes de mejora y se desarrollará de manera sistemática en el futuro. Se mantiene como recomendación.

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

Apartados 1 y 2. MDPD y Modelo de excelencia.

La circular remitida por la dirección de ANECA a este panel y a todas las universidades, con fecha 20 de octubre de 2023, suspende hasta una futura revisión del programa DOCENTIA, la exigencia de incorporar un *Marco de Desarrollo Profesional Docente* como referencia central del modelo de evaluación del programa DOCENTIA en las distintas universidades.

La suspensión del requisito de la definición de un MDPD afecta de algún modo también al requisito de un modelo de excelencia docente, en la medida que ambos están estrechamente vinculados, por lo que en el actual estado transitorio del programa DOCENTIA se hace, en este Informe, simplemente algunos comentarios a título meramente informativo sobre estos aspectos.

El documento «Modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Oviedo» —DOCENTIA-UO—, ha sido actualizado (versión 21, de febrero de 2023), incorporando, entre otras cuestiones, modificaciones en respuesta a comentarios realizados en el anterior informe de seguimiento de este panel. Se señala en el documento actualizado que se incorpora un MDPD en el que se “trata de definir de manera explícita y transparente los niveles o etapas básicas de la carrera docente, así como los criterios que caracterizan una buena docencia en cada uno de esos niveles”. Esta es una definición muy adecuada de lo que efectivamente se pide en el documento actual de referencia para el

programa DOCENTIA (ANECA, 2021). Se señala a continuación que se han establecido “dos niveles básicos en el desarrollo profesional docente del profesorado universitario”: profesorado junior o novel y profesorado senior. Se señala, además, “que el tránsito de novel a senior no se caracteriza por un incremento cuantitativo de méritos, sino por un salto cualitativo en actividades y responsabilidades docentes, progresivamente más exigentes y complejas”. Sin embargo, se dice en el mismo lugar que se considera profesorado senior aquel que tiene “experiencia de al menos cinco cursos académicos”. La universidad debería aclarar este punto, considerando que deben existir otros criterios para distinguir entre los dos niveles más allá del número de años de experiencia, dado que la experiencia, por sí misma, no tiene por qué implicar necesariamente ese *salto cualitativo* en la calidad de la docencia. Utilizar el número de años de experiencia como criterio para distinguir dos niveles de calidad docente no parece a priori una decisión acorde con lo que debe ser un MDPD. En este sentido, la universidad debería definir los indicadores que se utilizarán para definir el nivel de excelencia docente en cada una de esas etapas, así como para el resto de las categorías recogidas en el baremo.

Por otro lado, se justifica la existencia de un “modelo de evaluación de excelencia docente” basándose en el hecho de que en cada una de las cuatro dimensiones de la docencia evaluadas se contempla la posibilidad de una valoración de excelente y que, asimismo, se contempla la posibilidad de una valoración global final de excelente. Debería reconsiderarse esta idea de lo que es un modelo de excelencia docente. Un “modelo de excelencia docente” es una definición de lo que cada universidad considera como una docencia excelente, es decir, es un conjunto de criterios cualitativos que definen el modo en que actúa o lo que consigue en su labor docente un muy buen profesor o profesora, según los criterios de esa universidad. Este modelo de excelencia debería trasladarse de manera directa y transparente al baremo concreto con el que se evalúa de manera efectiva al profesorado, para que el sistema de evaluación realmente incentive la mejora progresiva de la institución hacia ese horizonte estratégico de calidad docente, tal y como enuncia como objetivo el propio documento DOCENTIA-UO.

Apartado 3. Finalidades y consecuencias.

La finalidad perseguida por la Universidad de Oviedo con su modelo de evaluación está alineada, en líneas generales, con el modelo Docentia actual, incluyendo la mejora de la docencia, la difusión de buenas prácticas y el reconocimiento de la actividad docente, si bien entre las finalidades declaradas no figura nada relacionado con la promoción del profesorado.

Respecto a las consecuencias, las relativas a las consecuencias individuales resultan imprecisas y adolecen de falta de incentivos, siendo mucho más detalladas y concretas las consecuencias institucionales.

Apartados 4 y 5. Ámbito de aplicación y voluntariedad/obligatoriedad.

El ámbito de aplicación queda restringido al profesorado de la Universidad que voluntariamente se someta a evaluación para obtener un informe institucional de valoración de su actividad docente, con el objetivo de participar en procesos de acreditación, selección o promoción. El modelo en su formulación actual contempla la evaluación como voluntaria, lo cual, en opinión de este panel, limita la consecución de los fines institucionales, pues dado el carácter voluntario, únicamente la docencia de quienes decidan evaluarse podrá verse beneficiada por una posible mejora.

Por lo que se refiere al objeto de la evaluación, éste abarca la docencia de las titulaciones oficiales de grado y posgrado, así como los resultados y actividades de transferencia.

El modelo establece dos modalidades de convocatoria, una general en la que se evalúan los últimos cinco años, siempre que tres de ellos reúnan las condiciones para ser evaluados y una específica dirigida al profesorado novel. Durante el curso 2022/2023 solamente se ha llevado a cabo la convocatoria general.

Apartado 6. Periodicidad de la evaluación.

El modelo establece una periodicidad de 5 años a partir de haberse obtenido una evaluación favorable.

Apartado 7. Difusión del proceso.

El conjunto de medios previstos para la difusión de la convocatoria parece adecuado para el conocimiento por parte de todo el profesorado.

Apartado 8. Dimensiones y criterios.

Se presenta un modelo de evaluación con cuatro grandes dimensiones (Planificación de la docencia, Desarrollo de la enseñanza, Resultados y Revisión y Mejora de la actividad docente) perfectamente acordes con los requisitos del programa DOCENTIA, a los que se añade otra dimensión relativa al encargo docente (Dimensión 0) cuyo resultado sirve de factor modulador de los resultados de las otras dimensiones, cuando el profesorado se enfrenta a un encargo docente de especial complejidad. Todo ello es un buen esquema de partida, a juicio de este panel.

Los criterios introducidos en cada una de las dimensiones de evaluación tienen un carácter esencialmente cuantitativo, en el sentido de que miden sobre todo la cantidad de dedicación a tareas relacionadas con la docencia (participación en órganos y comisiones, reuniones de coordinación, docencia complementaria, labores de tutorización, cursos de formación impartidos, comunicaciones en congresos etc.) y el cumplimiento adecuado de las obligaciones docentes (cumplimiento de tutorías, adecuación de las guías docentes a las indicaciones formales, cumplimiento de normativa de evaluación, etc.). En los criterios introducidos tienen mucha menor presencia y peso los criterios relacionados con la calidad efectiva de lo que el profesorado ofrece a los estudiantes, que se reducen casi exclusivamente a los criterios cualitativos introducidos en la “encuesta general de enseñanza” que complimentan los estudiantes. La universidad debería avanzar en la presencia y peso de criterios relacionados con la calidad de la actuación docente, tal y como requiere el documento actual de referencia del programa DOCENTIA (ANECA, 2021). Debería considerarse que cuando un modelo de evaluación valora prioritariamente la participación en actividades docentes y el cumplimiento de obligaciones, lo que hace es simplemente incentivar la colaboración en esas tareas docentes y tratar de evitar los incumplimientos, pero no impulsa la calidad docente efectiva de lo que el profesorado ofrece a los estudiantes.

En cualquier caso, la forma en que se evalúa cada uno de esos criterios está muy bien precisada y detallada (páginas 20-40 del documento), lo cual es un valor muy importante para la transparencia y fiabilidad del modelo.

Apartado 9. Fuentes de información.

El programa Docentia de la Universidad de Oviedo, prevé 4 fuentes de información para elaborar la evaluación de las diferentes dimensiones y criterios: registros universitarios, informe de responsables académicos (direcciones de centro y departamento, fundamentalmente), encuestas de estudiantes y autoinforme del solicitante. Estas fuentes son adecuadas, en términos generales para evaluar los criterios tal y como están definidos en la actualidad. En el caso de ir profundizando en la presencia de criterios más directamente relacionados con la calidad de la actuación docente, estas fuentes deberían probablemente revisarse para proporcionar información adecuada que permitiese ese tipo de valoraciones. Tan sólo deberían revisarse algunas cuestiones menores de acuerdo con los comentarios y valoraciones realizadas por los participantes, destacando en particular algunas valoraciones que deben

hacer los responsables académicos para las que pueden no disponer de información suficiente o que pueden resultar automatizables en la medida en que la valoración efectiva se ha realizado anteriormente por parte de otras instancias.

La encuesta que cumplimentan los estudiantes aporta 38 puntos de los 174 posibles del modelo. Esto supone un 21,8% de la puntuación total, lo que incumple lo dispuesto en el manual de DOCENTIA cuando señala que “El peso de las encuestas del estudiantado, que debe suponer, al menos, el 30% del valor total de las puntuaciones recogidas en el conjunto de los baremos.” (ANECA, 2021, p. 50). Este peso relativamente bajo de las encuestas podría estar influyendo en la escasa capacidad de discriminación de los criterios de las Dimensiones I y II (Planificación y Desarrollo de la enseñanza), tal y como se anticipa en la p. 24 del actual manual de DOCENTIA.

Apartado 11. Comités de evaluación.

La evaluación se gestiona principalmente a través de la Comisión de Evaluación de la Docencia, que está compuesta por cargos académicos vinculados con la docencia, dos docentes designados por el Rector, una persona en representación del PDI y otra del estudiantado, además de una persona del PAS con funciones de secretaria. El Manual en su versión actual, si bien detalla las funciones, no incluye un reglamento de actuaciones de la Comisión.

La evaluación de los expedientes se lleva a cabo por pares que forman parte de una bolsa de evaluadores designados por el Rector entre el profesorado de la propia universidad y de otras universidades. Cada expediente es evaluado por dos pares. Sus valoraciones son elevadas a la Comisión de Evaluación de la Docencia, que, en caso de discordancia, se encargará de promover un consenso entre los pares pudiendo, en caso necesario, solicitar la valoración de una tercera persona.

En el manual se establece un procedimiento de formación para las personas que integran la bolsa de evaluadores.

Apartado 12. Procedimiento y desarrollo.

La convocatoria se gestiona a través de una plataforma informática, que a la vista de las valoraciones de quienes han participado en la convocatoria 2022/2023 requiere aún de mejoras y ajustes.

En cuanto a la sostenibilidad, la necesidad de contar con dos pares evaluadores puede requerir de un notable esfuerzo conforme se vaya incrementando el número de solicitudes de evaluación. Dado el carácter voluntario de la evaluación no se puede estimar la demanda anual de evaluaciones. Será necesario observar la evolución del número necesario de evaluadores en futuras convocatorias.

El manual contiene un procedimiento de alegaciones, que son resueltas por la Comisión de Evaluación, pudiendo interponerse un último recurso ante el Rector.

En cuanto a la transparencia la web del programa incluye la última versión del Manual, la documentación relacionada con la última convocatoria, la composición de las comisiones, los protocolos de evaluación y los informes de seguimiento.

En el momento de la consulta de la web de la Universidad no se han publicado los informes con los resultados de las convocatorias que han de estar desagregados al menos por títulos, centros y departamentos.

Apartado 13. Resultados.

Cobertura alcanzada: De acuerdo con el Informe en la convocatoria 2022/2023 se ha producido un incremento significativo respecto al número de profesores evaluados, si bien por el momento, y tras dos convocatorias, apenas ha sido evaluado un 5% del profesorado de la universidad. La heterogeneidad del profesorado evaluado en cuanto a categoría académica, rama de conocimiento, departamento, centro y titulaciones es un dato positivo.

Resultados: Se valora positivamente que los datos de resultados generales se desglosen por la valoración alcanzada y por dimensión. Asimismo, se facilita una comparativa respecto al resultado de la edición anterior. Los resultados globales se desglosan también por categoría profesional docente, rama de conocimiento, departamento y titulación, si bien el reducido número de docentes evaluados por departamento y titulación hace difícil extraer conclusiones. Conforme se vaya incrementando el volumen del profesorado evaluado estos datos resultarán de indudable interés.

Desde el punto de vista de la valoración global, un 20% de los evaluados han alcanzado la categoría de excelente y un 64% la de muy favorable. Es decir, un 84% está en las dos categorías superiores, lo cual apunta a una baja capacidad de discriminación del modelo. Más allá de que esto pueda guardar relación con que solo se sometió a evaluación profesorado voluntario, el que, en las dimensiones de planificación y desarrollo, el 76% y el 88% de los evaluados alcancen, respectivamente, la categoría de excelente indica claramente, que debería revisarse el baremo, especialmente, en esas dos dimensiones, ya que tanto en la dimensión de resultados como de Revisión y mejora, los profesores se distribuyen de manera más equilibrada entre las diferentes categorías. Respecto a la convocatoria anterior se ha producido un ligero descenso del porcentaje de profesores evaluados como muy favorables, si bien ha aumentado el de profesores valorados como excelentes.

En cuanto a la distribución de las valoraciones por categoría profesional, puede observarse la falta de discriminación del modelo en tres categorías de profesorado (ayudante doctor, contratado doctor y titular de Universidad) de las cuatro posibles. El número de docentes evaluados no permite sacar conclusiones respecto a la distribución de las valoraciones por categoría docente. Por ejemplo, en la categoría de profesor colaborador, solo fueron evaluados 2 docentes. Esta falta de discriminación se observa también cuando los datos se agrupan por áreas de conocimiento, ya que, en todas ellas, entre el 71 y el 100% obtienen la evaluación de muy favorable o excelente. Resulta especialmente significativo el caso del área de Ciencias, donde el 100% es valorado como muy positivo. El panel valora muy positivamente que en este informe se haya incluido información sobre el efecto que tiene en la valoración final la aplicación del factor de corrección o modulación. Su aplicación tuvo un efecto positivo solo en un 13,5 % de los casos. Lo que probablemente indica que la falta de discriminación del modelo se deba principalmente al baremo utilizado y no sea tanto resultado de la aplicación del factor de corrección. De acuerdo con los datos de la tabla 14, los 20 docentes con docencia de especial complejidad recibieron de sus 2 pares evaluadores, un 15% de valoraciones de excelente, un 50% de valoraciones como muy positivo y un 17% de valoraciones favorable y/o desfavorable. Al aplicar el factor de corrección se produjo un notable incremento del porcentaje de los valorados como excelentes, que llegó al 40%, se mantuvo en un 50% los valorados como muy favorables, en detrimento de las categorías favorable y desfavorable, que quedaron reducidas respectivamente al 5 y al 10%. En definitiva, la aplicación de este factor corrector incrementa el problema de falta de discriminación del modelo, si bien, el problema está seguramente en el baremo y, especialmente, en lo que se valora en las dimensiones de planificación y desarrollo.

En el informe de seguimiento se debería de haber incluido una reflexión sobre los abundantes datos presentados relativos a los resultados. La Comisión sugiere que se haga un análisis por cada una de las fuentes, para valorar su capacidad de discriminación en base a la puntuación media (obtenida por el profesorado evaluado en cada una de ellas) y la desviación de las puntuaciones, lo cual puede facilitar una primera valoración de la capacidad de discriminación de cada fuente.

Respecto a las alegaciones, un 11% del profesorado evaluado presentó alegaciones, que se resolvieron en favor de la persona evaluada en un 60% de los casos. Este elevado porcentaje debería indicar una posible revisión de los procedimientos de evaluación o de recopilación de datos, para evitar errores en futuras convocatorias.

Apartado 14. Difusión de resultados.

En esta primera convocatoria se ha dado especial importancia a la transparencia del proceso, con la publicación de toda la información en la web de DOCENTIA-UO. El resultado individual de la evaluación se comunica de manera individual a cada docente, con una valoración cualitativa de su actividad docente durante el tramo evaluado. Asimismo, los resultados globales son comunicados a toda la comunidad universitaria y a ANECA por medio del Informe Anual de Seguimiento. Se elabora un informe institucional de Resultados.

Apartados 15 y 16. Toma de decisiones y seguimiento de las acciones.

El modelo DOCENTIA-UO prevé consecuencias de carácter individual e institucional, derivadas de los resultados de la evaluación de la actividad docente del profesorado. Para el profesorado, además de la correspondiente certificación por su participación en el programa, el modelo recoge como consecuencia de la evaluación el reconocimiento público de la valoración Excelente y la elaboración de acciones de mejora de la docencia para la valoración Desfavorable (con seguimiento de la dirección del departamento). En este último caso, la valoración Desfavorable también puede tenerse en cuenta en la renovación de contratos no indefinidos.

Cabe recomendar a la Universidad que la formación del profesorado para la mejora de la docencia se extienda a todo el profesorado evaluado, no sólo a los valorados de forma Desfavorable, en coherencia con la naturaleza de un marco de desarrollo profesional docente.

Apartado 17. Revisión y mejora continua.

El grado de satisfacción es alto de manera general, salvo con la aplicación informática. El panel valora muy positivamente que lo mejor valorado por parte de los solicitantes sea la atención recibida y la resolución de dudas por parte del equipo de gestión.

Tras la puesta en marcha del programa, la universidad considera que los objetivos generales propuestos en el modelo son válidos, viables y sirven como una buena referencia. Se han analizado los cambios introducidos desde la última convocatoria, haciendo énfasis en los aspectos más destacados e identificando las áreas de mejora detectadas.

Mejoras a incorporar necesariamente

Mejora 1: Ampliar la cobertura de la evaluación, de modo que una mayoría del profesorado participe en el programa.

Mejora 2: Incorporar al estudiantado en las encuestas de satisfacción con el proceso de evaluación.

Mejora 3: Elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Evaluación de la Docencia.

Mejora 4: Incorporar a la web del programa los resultados de las convocatorias desagregados por títulos Centros y Departamentos, tal y como indica el Manual del programa Docentia en su versión de 2021.

Mejora 5: Revisar los criterios de las Dimensiones I y II del modelo actual para mejorar su capacidad de discriminación e Incluir en los Informes de seguimiento una reflexión sobre esta cuestión (capacidad de discriminación).

Mejora 6: Aumentar el porcentaje con el que los resultados de la “Encuesta general de enseñanza” dirigida a los y las estudiantes participa en la calificación global del baremo, hasta cumplir con el mínimo del 30% requerido por el manual actual de DOCENTIA.

Recomendaciones

Recomendación 1 (antigua mejora 1): 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.

Recomendación 2: Diseñar planes de formación para la mejora de la actividad docente dirigidos a todo el profesorado que participe en evaluación, con independencia de la valoración obtenida.

Recomendación 3: Mejorar la capacidad del modelo (dimensiones, criterios y fuentes) para valorar la calidad de la enseñanza que se ofrece a los estudiantes y no meramente los méritos o la dedicación docente, tal y como exige el manual actual del Programa DOCENTIA.

Recomendación 4: Al valorar los resultados añadir información de las puntuaciones medias y la desviación en cada una de las dimensiones para poder valorar la capacidad de discriminación de cada una de ellas.

Conclusión del panel

El panel felicita a la Universidad por el intenso trabajo llevado a cabo en el desarrollo y aplicación del modelo y el análisis de los resultados. Por ello, anima a la universidad a continuar con el desarrollo del modelo, incorporando en el procedimiento las mejoras y recomendaciones indicadas.

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