

**PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA
CALIDAD DE LA ACTIVIDAD
DOCENTE DEL PROFESORADO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO SAN
ISIDORO**



SAN ISIDORO
CENTRO UNIVERSITARIO

Aprobado en Consejo de Gobierno

— 22 JULIO 2025 —

PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO

La docencia es una de las funciones fundamentales de las universidades y constituye un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el marco legal del sistema universitario establece que la calidad de la actividad docente deberá ser evaluada de forma permanente, garantizando al estudiantado una participación efectiva en el proceso. En coherencia con lo anterior, el sistema de acreditación recoge de manera expresa la evaluación de la actividad docente del profesorado como mérito a valorar. En este contexto, los procedimientos diseñados al objeto de la acreditación requieren la certificación tanto de la docencia impartida como de la calidad de la actividad docente desempeñada.

La Universidad Pablo de Olavide diseñó inicialmente su programa de evaluación de la actividad docente del profesorado tomando como referencia el modelo DOCENTIA-ANDALUCÍA y el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, fruto del trabajo conjunto de las universidades públicas andaluzas, acordado en la Mesa Sectorial de PDI con fecha 10 de diciembre de 2009.

Desde la primera convocatoria del programa DOCENTIA-A-UPO ha transcurrido más de una década, por lo que se ha hecho necesaria una revisión que permita adaptarse a las nuevas pautas trazadas por la ANECA y, por otro lado, que incorpore las aportaciones realizadas en este periodo por la Comisión de Evaluación, la Comisión de Garantías y el Comité de Calidad de la Universidad.

Este programa renovado busca la evaluación formativa del personal docente. Para ello conjuga la obtención de información para la mejora y el perfeccionamiento de las actuaciones del profesorado; al tiempo que facilita una evaluación de su actividad docente. Esta doble orientación permite tanto el cumplimiento de la responsabilidad social de las universidades, como el desarrollo de valoraciones objetivas de la calidad de la docencia del profesorado, que sirve de referencia para la ulterior toma de decisiones en materia de política de profesorado y dentro del Marco de desarrollo profesional docente aprobado por la Universidad Pablo de Olavide.

Una vez verificado el Programa DOCENTIA-A-UPO, el Centro Universitario San Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, procede a la adaptación de su Programa de evaluación de la calidad docente al Programa de la Universidad.

La evaluación de la actividad docente adquiere un valor significativo dentro de los Sistemas de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) de las instituciones universitarias. El emplazamiento de nuestros títulos dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) nos exige mejorar la calidad de nuestras actividades a través de la introducción de mecanismos sistemáticos internos y externos de evaluación. De hecho, y de forma más concreta, dentro de los criterios y directrices europeos para garantizar la calidad interna de las universidades, el criterio 1.5 establece que “las instituciones deben asegurar la competencia de sus profesores. Asimismo, deben utilizar procesos justos y transparentes para la contratación y el desarrollo de su personal”, recalcando, a su vez, que “las instituciones de educación superior son las principales responsables de la calidad de su personal”.

En este sistema de evaluación, la labor docente no se circunscribe al despliegue de una serie de competencias comúnmente asumidas, sino que se conceptualiza como un proceso de intervención dinámico que comprende la planificación del proceso de enseñanza, el desarrollo de la misma, sus resultados y las estrategias puestas en marcha para su innovación y mejora. Este programa tiene, por tanto, una sensibilidad consecuente con todas estas facetas de la labor docente y con la diversidad de fuentes y perspectivas que sirven para establecer una evaluación global e integral de la misma.

Con este enfoque no cabe más que procurar una triangulación de técnicas que permitan conjugar fuentes de información de distinta naturaleza, pero que convergen en la compleja tarea de evaluar la actividad docente del profesorado desde diversas percepciones: la del estudiantado, la de la persona evaluada y la de quienes ejercen la responsabilidad institucional. La lógica del modelo de evaluación debe redundar en la mejora progresiva de los propios dispositivos y estructuras que rodean a la actividad docente.

Este enfoque posibilita un modelo de evaluación docente para el profesorado basado en criterios de exhaustividad y rigurosidad, abierto a la mejora continua, y consecuente con los principios de eficiencia y sostenibilidad del proceso evaluador.

Los distintos elementos que componen el modelo se insertan en una estructura de tres ejes (estratégico, metodológico y de resultados de la evaluación), distribuidos en los siguientes apartados de este documento:

Eje estratégico:

A. Fundamentos y objetivos de la evaluación docente

Eje metodológico:

B. Dimensiones, criterios y fuentes para la recogida de información

C. Procedimiento para realizar la evaluación

Eje de resultados:

D. Difusión de los resultados de la evaluación docente

E. Procedimiento para la toma de decisiones derivadas de la evaluación docente

F. Revisión y mejora del proceso de evaluación

A. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE, CONTEXTUALIZACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR Y CON EL MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO

El artículo 6 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece que “las universidades deberán evaluar permanentemente la calidad de la actividad docente. En dicha evaluación se garantizará al estudiantado de cada universidad una participación efectiva”. Así mismo, la Ley Andaluza de Universidades, los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide y el Reglamento de Régimen Interno, del Centro Universitario san Isidoro, refuerzan la idea de una docencia de calidad que será evaluada atendiendo a la información proporcionada tanto por el profesorado como por el estudiantado.

En este sentido, el Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado del Centro, en el marco del de la Universidad, tiene el propósito de contribuir a la mejora continua de la actividad docente del profesorado en el mismo. Para ello se dispone de un programa sustentado en un modelo de evaluación integral que cumple con las premisas de relevancia, eficiencia, transparencia, objetividad y sostenibilidad.

Dado que el objetivo es mejorar la calidad de la docencia del Centro, así como favorecer el desarrollo de su profesorado, su promoción personal y profesional, de modo que ello redunde en un

mejor servicio a la sociedad, se promueven acciones que refuerzan y estimulan las buenas prácticas continuadas, y que permiten mejorar aquellas menos eficaces.

Este Programa posibilita la evaluación formativa del profesorado, entendida como aquella que permite obtener información para la mejora y el perfeccionamiento de sus actuaciones; y, a la vez, facilita una evaluación sumativa orientada a proporcionar resultados finales sobre la labor docente, cumpliendo así con la responsabilidad que la Universidad y el Centro tienen con la sociedad.

Igualmente, el modelo permite obtener una serie de indicadores sobre la calidad de las actuaciones docentes que sirven de referencia para la ulterior toma de decisiones en materia de política de personal docente e investigador.

Por otro lado, los resultados obtenidos con la evaluación son de utilidad para el profesorado inmerso en los actuales procesos de acreditación, facilitándoles datos objetivos de la calidad de la docencia impartida, y tienen una repercusión directa dentro del *Marco de desarrollo profesional docente* establecido por el Centro.

El Centro como encargado de la prestación del servicio de la educación superior debe asumir la mayor responsabilidad en los procedimientos para la valoración del desempeño de su profesorado, así como para su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente. La Política de Personal Docente e Investigador del Centro, alineada con el Plan Estratégico, asume este reto e incluye la previsión de definir un marco de desarrollo profesional docente con el fin de proporcionar evidencias al PDI sobre su docencia y favorecer su progreso hacia la excelencia docente.

La evaluación de la actividad docente resulta especialmente relevante para las universidades en la medida en que la garantía de calidad de sus estudios pasa por asegurar no sólo la cualificación de su profesorado sino especialmente la calidad de la docencia que en ella se imparte.

Este programa ofrece una perspectiva garantista sobre la calidad de la docencia con un enfoque amplio que considera, tanto el modo en que el profesorado planifica, como la forma en que desarrolla su labor, contribuyendo así a mejorar los resultados de aprendizaje del estudiantado y promoviendo actuaciones innovadoras y de mejora docente.

La labor docente así entendida es algo más que la demostración, por parte del profesorado, de una serie de competencias o habilidades docentes; la docencia es un proceso de intervención que debe atender tanto a la planificación del proceso de enseñanza como al desarrollo, los resultados y las estrategias implementadas en torno a la innovación y la mejora.

Desde un punto de vista metodológico, el modelo presentado adquiere un carácter multiplista y multimétodo, en el sentido que considera las distintas actividades vinculadas a la docencia, recoge información proveniente de distintas fuentes y todo ello es evaluado a partir de diferentes técnicas de recogida de información (perspectiva metodológica de la triangulación). Se asume, por tanto, un marco conceptual y metodológico integral que permitirá obtener una considerable cantidad de información sobre la labor docente del profesorado con las máximas garantías de rigor.

Así, este programa tiene como misión proporcionar un sistema de evaluación integral de la actividad docente del profesorado del centro, y como visión dotar al centro de un punto de referencia y de un modelo de evaluación válido, fiable, útil, sostenible y preciso.

El Plan Estratégico del Centro Universitario San Isidoro 2023/26, en su Objetivo Estratégico 4, pretende el fortalecimiento y consolidación de la plantilla del personal docente e investigador (PDI) y del personal no docente. Es necesario, por lo tanto, dotar de estabilidad a la plantilla, promocionando al profesorado acreditado.

Contempla acciones como:

4.1. Incrementar el ratio de plazas de PDI a tiempo completo, respecto del conjunto del profesorado. 4.2. Incrementar el número de acreditaciones y sexenios. 4.3. Diseñar un programa de captación, formación e itinerario de incorporación de PDI joven predoctoral y postdoctoral. 4.4. Mejorar las condiciones laborales del profesorado, a través de medidas relativas al fomento de la conciliación y de la movilidad; intensificación del plan de formación permanente, creación de premios anuales de excelencia vinculados a los resultados de la labor docente e investigadora, y fortalecimiento de las medidas de acción social y programa de beneficios 4.5. Aprobación de una nueva política de personal que facilite la atracción y retención del talento, e incentive la vinculación permanente del PDI y del PAS. 4.6. Incrementar las acciones vinculadas al plan de formación del PAS. 4.7. Impulsar la carrera profesional del PAS y mejorar sus condiciones de trabajo y conciliación, tanto a nivel de gestión como de satisfacción laboral, y fortalecimiento de las medidas de acción social y programa de beneficios. 4.8. Desarrollar la dirección de recursos humanos. 4.9. Difusión entre la plantilla de la figura y funciones de la representación de los trabajadores (Comité de empresa) así como del contenido y alcance del Plan de igualdad de empresa.

Este objetivo está dirigido a la mejora en la captación, motivación y retención de personal, el cual se complementa con el primer Objetivo Estratégico del Plan “Consolidar una oferta académica innovadora, competitiva y comprometida con la Calidad”.

El apartado IV del Reglamento de Régimen Interno del Centro Universitario San Isidoro establece en su artículo 47, entre los derechos del personal docente e investigador, el “f) ser evaluado objetivamente y conocer los procedimientos y resultados de la evaluación en sus áreas docente e investigadora”, así como “g) conocer el procedimiento sobre evaluación de su actividad docente e investigadora y ser oído en el mismo”. Asimismo, en el artículo 58 2), se indica que: “El Centro velará por la calidad de la enseñanza impartida y su adecuación a las necesidades de la sociedad, y asegurará el seguimiento y la evaluación del personal docente y de los estudiantes con criterios adecuados”. En el documento Política de Personal del Centro Universitario San Isidoro, apartado 6.3 se señala que: “La evaluación es un proceso que permite aportar información sobre el progreso alcanzado por el profesor en su desarrollo profesional”.

El Centro Universitario San Isidoro, contempló como mejora del Centro la revisión del Programa de evaluación docente que venía aplicando con el fin de acercarlo al Programa Docentia (versión de ANECA actualizada 20/05/21). Al efecto, con carácter previo se procedió a la aprobación del Marco de desarrollo docente del Profesorado, en Junta de Unidad Docente, de 21 de diciembre de 2023, y se tuvo como referente la actualización del Programa Docentia-UPO, aprobado por Acuerdo de 26 de abril de 2024, del Consejo de Gobierno de esa Universidad, tras aprobación del Comité de Calidad de la Universidad, el 20 de marzo de 2024. Finalmente el Programa del Centro se ha aprobó en Consejo de Gobierno del Centro de 22 de julio de 2024, tras ser valorado en Comisión de Aseguramiento del Centro y difundido en la misma, así como en la VIII Jornada de Calidad del Centro. El presente documento obedece a una nueva revisión del Programa, aprobada en Consejo de Gobierno de 22 de julio de 2025, una vez verificado el DOCENTIA-A-UPO.

De conformidad con la referida versión de Aneca: “Los centros adscritos podrán contar con modelos de evaluación de la actividad docente diferenciados del modelo de la Universidad a la que se encuentren adscritos, pero su participación en el Programa DOCENTIA tendrán que realizarla a través de las universidades y de los acuerdos o convenios que éstas establezcan con la agencia de evaluación de la calidad correspondiente”. Esto se considera como aspiración por parte del Centro Universitario San Isidoro.

La evaluación de la actividad docente del profesorado se contempla dentro del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad a través del procedimiento “Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador” (PA02-CSI) en el que se indica la existencia de un

“Programa de evaluación de la calidad docente del profesorado”, así como su funcionamiento. De acuerdo con el PA02-CSI, el personal docente e investigador del Centro adscrito se evalúa a través de este Programa, que favorece su desarrollo y reconocimiento, y garantiza la evaluación objetiva de la actividad docente del profesorado.

Finalmente, el Centro se ha dotado de un *Marco de desarrollo profesional docente* del profesorado (véase anexo IX) en el que se define qué se entiende por una docencia de calidad, se determina cuáles son los estados de desarrollo asociados a cada nivel de calidad y se traza el recorrido que se ofrece al profesorado para progresar de uno a otro nivel, asociando los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad docente con unas contrapartidas específicas, orientadas en todo caso a incentivar el progreso continuo hacia el nivel superior dentro del citado marco.

En el ámbito del Centro Universitario san Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, una docencia de calidad debe contemplar los siguientes criterios de actuación:

- a) Planificar la docencia conforme a los estándares académicos establecidos por la institución.
- b) Impartir docencia en distintos niveles académicos, atendiendo a los factores de diversidad y movilidad internacional cuando se requiera.
- c) Participar en experiencias de mejora e innovación docente.
- d) Conseguir la adquisición de competencias por parte del estudiantado, reflejada en los resultados académicos.
- e) Implicarse en actividades formativas que contribuyan a la mejora de la cualificación docente.
- f) Difundir la actividad docente a través de la publicación de materiales didácticos.
- g) Recibir un reconocimiento externo a la labor docente individual.

Se trata de un marco valorativo cuyos componentes han sido objetivados en los indicadores que forman parte de las dimensiones de evaluación de la actividad docente del modelo DOCENTIA-UPO, del que es un reflejo el del Centro adscrito.

El Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado que aquí se presenta (así como las posteriores revisiones sustanciales del mismo) será, en todo caso, aprobado por el Consejo de Gobierno del Centro.

2. OBJETIVOS.

Los objetivos que se pretenden conseguir con este modelo de evaluación son los que a continuación se detallan, que se enmarcan en los objetivos generales de la Universidad Pablo de Olavide y de su centro adscrito, en cuanto a su profesorado y su misión docente:

1. Mejorar la actividad docente del profesorado.
2. Aportar valores de referencia sobre la actividad docente a distintos niveles del sistema (interno y externo).
3. Reconocer y estimular la labor y dedicación docente del profesorado, así como su implicación en tareas vinculadas con la mejora e innovación docente.
4. Proporcionar evidencias contrastadas al PDI sobre su docencia, de manera individualizada, favoreciendo su progreso hacia la excelencia docente.

5. Aportar información de utilidad para el diseño de planes de formación docente y planes de seguimiento y mejora de la actividad docente, adaptados a las necesidades detectadas en el profesorado evaluado.
6. Contribuir a aportar evidencias para el SAIC del Centro. Garantizar a la sociedad la cualificación del profesorado y la calidad de los títulos que se imparten en el Centro.
7. Garantizar a la sociedad la cualificación del profesorado y la calidad de los títulos que se imparten en la Universidad.
8. Introducir elementos de objetividad, equidad y transparencia en la definición y la ejecución de las políticas de personal docente e investigador.
9. Contribuir a la toma de decisiones fundamentada de las autoridades académicas sobre la actividad docente.
10. Mantener un sistema de evaluación sostenible y eficiente que aporte información cuantitativa y cualitativa de calidad con la menor exigencia de aportación documental por parte de las personas evaluadas, apostando por la automatización de los procedimientos de captación de datos.
11. Ayudar al profesorado inmerso en procesos de acreditación, facilitándole datos objetivos sobre el desempeño de su labor docente.

3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Este Programa plantea una evaluación del profesorado coherente con el enfoque del Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario diseñado por ANECA y alineada con las previsiones del Marco de desarrollo profesional docente del profesorado del Centro.

Dentro de este marco, una evaluación favorable estará vinculada a las siguientes consecuencias:

En caso de evaluación favorable (calificación A, B, C):

1. Mención de Excelencia Docente al profesorado que obtenga una calificación A.
2. Premio a la Excelencia Docente a la persona con puntuación más alta en la convocatoria, siempre que hayan alcanzado una calificación A.
3. Informe favorable para la acreditación nacional a los Cuerpos Docentes de Universidad.
4. Posibilidad de formar parte de los Comités de Evaluación del programa de Evaluación de la calidad docente.
5. Las contrapartidas específicas recogidas en el *Marco de desarrollo profesional docente*.

En caso de evaluación desfavorable (calificación D):

El profesorado con una evaluación desfavorable deberá realizar al menos 3 cursos de formación conforme a lo estipulado en el Plan de Mejora e Innovación Docente, cumpliendo así con los objetivos 1. Mejorar la calidad de la enseñanza, 3. Fomentar la innovación pedagógica y 6. Desarrollar actividades para la tutoría y el asesoramiento.

La formación se realizará conforme a un programa que incluya un curso de cada uno de los siguientes ejes estratégicos previstos en el Plan de Mejora e Innovación Docente del Centro San Isidoro: formación en competencias digitales, tecnologías de la información y de la comunicación aplicadas a la docencia, formación en metodología y didáctica aplicada a la docencia

y formación para la capacitación del profesorado en la prevención, sensibilización y detección en materia de violencia sexual y promoción de la igualdad de género entre hombres y mujeres.

Este programa de formación a través de la realización de cursos se recogerá en el Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) a través del procedimiento “PA02-UPO. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador”. En este procedimiento se indicará que la responsabilidad del seguimiento y cumplimiento de este programa formativo por parte del profesorado con una evaluación desfavorable recaerá en los Centros, a los que el órgano con competencias en materia de calidad facilitará los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo.

Tanto en el caso de evaluaciones desfavorables como favorables serán tenidas en cuenta las recomendaciones que el órgano evaluador ofrezca individualmente a cada docente en su informe final, y la información recabada para la evaluación.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

El Programa establece un modelo de evaluación de la actividad docente único para todo el profesorado del Centro independientemente de su relación jurídica, o categoría.

La decisión de someterse al modelo de evaluación corresponde a cada docente, en el marco de las obligaciones contraídas en relación con el desempeño de su actividad.

Para acceder a la evaluación de la actividad docente se requerirá estar prestando servicios en el Centro Universitario San Isidoro, adscrito a la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. En caso de haber recibido previamente una evaluación desfavorable, se requerirá haber superado el programa formativo establecido en el apartado 3 anterior.

Podrá presentar solicitud de evaluación el profesorado contratado en régimen laboral en alguna de las categorías contempladas en el artículo 9, Grupo I, del VIII Convenio Colectivo nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados.

El modelo sólo evaluará la docencia impartida en Grado y Máster en el Centro Universitario San Isidoro.

El período evaluado comprenderá los tres cursos académicos inmediatamente anteriores al curso en el que se presente la solicitud de evaluación. Se valora la diversidad de la actividad docente desarrollada en el Centro, de manera que integra la evaluación de toda la actividad docente llevada a cabo en el mismo.

El profesorado acreditado a contratado doctor o contratado permanente laboral, podrá optar porque el período evaluado comprenda los cuatro cursos académicos inmediatamente anteriores al curso en el que se presente la solicitud de evaluación.

Se contemplan excepciones a esta regla en solicitantes con periodos de baja laboral debida a maternidad, paternidad, así como incapacidad temporal con baja superior a tres meses. En tales casos se amplía a un año el período evaluado.

Así mismo se establecerán mecanismos correctivos para atender las circunstancias excepcionales que condicionan la actividad docente del profesorado y su evaluación, como por ejemplo: desempeño de cargos académicos o equivalentes.

Para acceder al presente Programa han debido impartirse al menos 18 créditos en los tres cursos referidos, o 21 en los casos en que se valoren los cuatro cursos académicos inmediatamente anteriores a aquel en que se presente la solicitud de evaluación, siempre y cuando se hayan impartido, al menos, 3 créditos cada curso.

Con el objeto de garantizar la sostenibilidad y la eficiencia del sistema, se realizará al menos una convocatoria de evaluación anual, que podrá aumentarse a dos convocatorias anuales cuando el procedimiento alcance un nivel de automatización y agilidad que permita su resolución definitiva en un plazo inferior a seis meses.

Una vez finalizado el procedimiento, el profesorado obtendrá la calificación de su evaluación expresada en una de estas cuatro categorías:

A: Desempeño excelente. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 90% del máximo alcanzable en general.

B: Desempeño notable. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 70% del máximo alcanzable.

C: Desempeño aceptable. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 50% del máximo alcanzable.

D: Desempeño insuficiente. Supone la obtención de una puntuación inferior al 50% del máximo alcanzable.

En todo caso, para obtener una evaluación favorable (calificación A, B o C) será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida.

El profesorado evaluado con una calificación A, B o C no podrá volver a solicitar la evaluación de su actividad docente hasta que no haya acumulado un nuevo periodo de tres cursos académicos desde el último curso sometido a evaluación. El profesorado evaluado con una calificación D podrá participar en cualquier convocatoria posterior.

5. PLAN DE DIFUSIÓN

Toda la información relativa a la evaluación de la actividad docente se publicará en una sección de la web del Centro dedicada a la calidad docente del profesorado.

Dentro de los plazos establecidos para cada procedimiento de evaluación se realizará la difusión que proceda a través de la Web, envío de correos electrónicos, plataforma colectiva y/o sesiones informativas, para facilitar tanto la presentación de solicitudes como las labores de evaluación.

Además, dentro de los plazos establecidos para cada procedimiento de evaluación se realizarán actividades formativas orientadas a facilitar tanto la presentación de solicitudes como las labores de evaluación.

Así mismo se llevarán a cabo acciones comunicativas dirigidas al estudiantado, con el objeto de sensibilizarlo sobre la relevancia de su participación en la evaluación del profesorado.

6. AGENTES IMPLICADOS

El proceso de evaluación de la actividad docente requiere de la participación de estos agentes:

- El estudiantado que cursa enseñanzas en el Centro Universitario San Isidoro, encargado de cumplimentar la encuesta de evaluación de la actividad docente mientras permanezca en el Centro.

- El estudiantado egresado, cuya opinión se recabará a través de encuestas diferenciadas de las anteriores.
- Las Direcciones académicas de las Titulaciones, que deben emitir un informe sobre el profesorado que haya solicitado la evaluación.
- El propio profesorado que se acoja a la convocatoria, aportando la información que se le solicite y toda aquella relacionada con su docencia que considere de interés.
- La Subdirección de calidad del Centro, como impulsora del proceso y garante de su correcto desarrollo.
- El área administrativa del Centro encargada de gestionar el procedimiento de evaluación.
- El/los Comité de Evaluación, como órganos colegiados responsables de llevar a cabo la valoración de cada una de las variables en las que se concretan las dimensiones del presente modelo de evaluación, contrastando las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados.
- La Comisión de Garantía, como órgano colegiado de seguimiento, dotado de iniciativa para realizar propuestas de modificación del Programa.
- Las agencias encargadas de llevar a cabo el seguimiento de la implantación y la certificación de los procedimientos de evaluación de la actividad docente.

La actuación de todos los agentes implicados en la evaluación docente se ajustará al código ético y a las disposiciones relativas a los conflictos de intereses desarrolladas en el Plan de medidas antifraude de la Universidad Pablo de Olavide.

7. REVISIÓN DEL PROGRAMA

Periódicamente, la Comisión de Garantía revisará el programa, a la vista de sus resultados y de las incidencias documentadas, con el objeto de mejorar el proceso de evaluación de la actividad docente. Tendrán en consideración, así mismo, la información y propuestas aportadas por los distintos agentes implicados y su grado de satisfacción con respecto al desarrollo del programa, así como las modificaciones del Docentia-UPO.

En todo caso, cualquier modificación sustancial del programa deberá ser aprobada por el Consejo de Gobierno del Centro.

B. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

El Programa considera las actuaciones que realiza el profesorado fuera y dentro del aula, los resultados que de ellas se derivan y su posterior revisión y mejora en términos de formación e innovación docente. Para ello, y teniendo presentes las fases que se suceden en el ciclo de mejora continua, se han establecido cuatro dimensiones básicas de análisis:

1. **Planificación de la docencia**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Organización y coordinación docente
 - b. Planificación de la enseñanza y aprendizaje
2. **Desarrollo de la docencia**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Desarrollo de la docencia
 - b. Evaluación de los aprendizajes

3. **Resultados**, con las siguientes subdimensiones:

- a. Resultados en relación con el estudiantado
- b. Resultados en opinión del profesorado
- c. Resultados en relación con otros agentes internos y externos al Centro.

4. **Innovación y mejora**, con las siguientes subdimensiones:

- a. Innovación y mejora de la actividad docente
- b. Innovación y mejora en la cualificación docente

La propuesta asumida en este modelo entiende la tarea docente desde una perspectiva integral que no se circunscribe a las actividades llevadas a cabo dentro del aula. La evaluación de la calidad docente implica asumir que el trabajo del profesorado se desarrolla desde el momento mismo en el que planifica sus actuaciones ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, las desarrolla tal y como han sido diseñadas, comprueba en qué medida se alcanzan los resultados previstos y, en función de esos resultados, pone en marcha acciones encaminadas a modificar sus actividades docentes de cara a corregir y perfeccionar los aspectos detectados como deficitarios.

En páginas siguientes se exponen las cuatro dimensiones objeto de evaluación; cada una de ellas ha sido, a su vez, dividida en una serie de subdimensiones, compuestas por variables distintas, cada una de las cuales lleva asociado un conjunto de indicadores de medida, contrastables con evidencias.

La dimensión *Planificación de la docencia* se refiere a las actividades desarrolladas de forma previa al proceso de enseñanza-aprendizaje; en ella se engloban cuestiones ligadas a los factores de diversidad de la docencia, tareas de coordinación académica y elaboración de los programas y/o guías docentes.

El *Desarrollo de la docencia* es una dimensión que está conformada, a su vez, por dos subdimensiones relativas al desarrollo del proceso de enseñanza y la evaluación de los aprendizajes. Las variables a evaluar en esta dimensión hacen referencia al cumplimiento de la planificación y el encargo docente, la metodología docente, las competencias o patrones de actuación del docente y los sistemas de evaluación utilizados.

La dimensión *Resultados* se concreta en variables relativas al rendimiento del estudiantado, la eficacia en cuanto a la consecución de los objetivos fijados en la guía docente y los niveles de satisfacción general de otros agentes (responsables académicos, el propio profesorado, e instituciones u organismos externos).

Por último, en la dimensión *Innovación y mejora* se incluyen variables ligadas a los procesos de cambio introducidos por el profesorado con objeto de mejorar su actuación docente, así como aquellas acciones de perfeccionamiento, proyectos de innovación docente, actividades formativas, etc. que contribuyen a una actualización de sus competencias. La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica que favorezca el aprendizaje del profesorado a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados.

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Las dimensiones, subdimensiones y variables referidas en páginas anteriores se describen de forma pormenorizada, y se valoran según la tabla de puntuaciones globales referida más adelante,

en la que aparecen además, los indicadores de medida y/o evidencias, el sistema de recogida de información, así como los intervalos de puntuación.

El sistema de valoración se sustenta en los criterios generales establecidos por ANECA:

1. *Adecuación.* La actividad docente debe responder a los requerimientos establecidos por la universidad y el centro en que se desarrolle el programa, con relación a la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza, resultados del aprendizaje de los estudiantes, e innovación y mejora. Estos requerimientos deben estar alineados con los objetivos formativos y competencias recogidos en los planes de estudios, y con los objetivos de la institución
2. *Satisfacción.* El procedimiento de evaluación de la actividad docente debe contar con legitimidad y aceptación entre los agentes implicados en la enseñanza, en especial entre el estudiantado, el profesorado y las personas responsables académicas.
3. *Eficiencia.* La actividad docente, mediante un uso eficiente de los recursos que se ponen a disposición del profesorado, debe propiciar el desarrollo en el estudiantado de las competencias previstas en un plan de estudios y el logro de los resultados de los aprendizajes previstos.
4. *Profesionalización.* La evaluación debe contribuir a la mejora del desempeño del profesorado, de modo que el progreso en la carrera docente sea el reflejo de un cambio efectivo en la calidad en dicho desempeño.
5. *Orientación a la innovación docente.* La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica docente que favorezca el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias; y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma.
6. *Orientación a la mejora continua.* Los modelos de evaluación deben incorporar mecanismos que permitan la actualización y mejora continua del propio modelo y de sus procedimientos para adecuarse al paso del tiempo.

3. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Las fuentes y procedimientos de recogida de información que contempla este modelo se orientan a asegurar la calidad de la información que sirve de base a la evaluación, evitando los posibles sesgos, garantizando su validez e interactuando con las personas evaluadas, todo ello bajo los principios de transparencia, objetividad, viabilidad y sostenibilidad.

Con estas pautas, los datos sobre la actuación docente se extraerán a partir de tres fuentes complementarias: el estudiantado, el profesorado y las personas responsables académicas.

Se establecen tres instrumentos de recogida de información que permitirán obtener una visión integral y cruzada de las distintas variables incluidas en el modelo:

- Encuesta de opinión del estudiantado
- Autoinforme del profesorado
- Informe de la persona responsable académica

La *Encuesta de evaluación docente del estudiantado* recoge, conforme a criterios científicamente establecidos, información sobre las dimensiones incluidas en el modelo de evaluación, al menos en lo referente a la planificación de la enseñanza-aprendizaje, el desarrollo de la docencia y los resultados en términos de logro de los objetivos formativos.

El *Autoinforme del profesorado* pretende obtener información sobre las cuatro dimensiones y las variables en las que se diversifican dentro del modelo del Programa. Algunas de estas variables

son coincidentes con la información recabada a partir de la encuesta de opinión del estudiantado, lo que permitirá cruzar la información proveniente de ambas fuentes. El Autoinforme está constituido por un conjunto de preguntas, tanto cerradas como abiertas, a las que se les añade un apartado reservado para anotar, en cada dimensión, aquellos aspectos que considere como puntos fuertes, puntos débiles y acciones de mejora. Además, en varios de sus apartados, este documento permite al profesorado consignar y aportar evidencias sobre una serie de méritos relevantes para la labor docente.

Por último, el *Informe de la persona responsable académica* pretende obtener información que pueda ayudar a contrastar los datos proporcionados por la persona evaluada en su autoinforme, y a evidenciar otros datos difícilmente extraíbles desde otras fuentes.

En todo caso, el uso de las expuestas fuentes de información posibilitará el cumplimiento de los requisitos que aseguren la calidad de la información que debe servir de base a la evaluación: (a) han de evitar posibles sesgos en la información recogida; (b) han de ser válidos; (c) la evaluación debe apoyarse en la interacción con los evaluados; (d) las fuentes y formas de evaluación han de ser viables y sostenibles.

4. CRITERIOS DE VALIDEZ DE LAS FUENTES

La calidad de la información y los datos recogidos con las herramientas tienen que ser adecuados para que se pueda realizar con garantías la evaluación de la actividad docente del profesorado.

Quedarán excluidos del proceso de evaluación aquellos/as profesores/as cuyos expedientes no contengan la información necesaria y suficiente para poder realizar la evaluación del desempeño de su actividad docente de manera fiable, situación que se producirá cuando:

☞ El/la profesor/a no haya aportado el autoinforme de su actividad docente, o éste no contenga la información y/o documentación justificativa necesaria para poder valorar esa actividad, y que evidencien los méritos alegados.

☞ Los responsables académicos no aporten un informe sobre la actividad docente del profesorado, o este no contenga la información necesaria para poder valorar la calidad de su desempeño docente.

☞ Las opiniones recogidas de los estudiantes sobre la actividad docente del profesorado no sean suficientemente representativas (el/la profesor/a ha sido evaluado por menos del 20% del alumnado, en alguna de las asignaturas impartidas).

C. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

1. COMITÉ DE EVALUACIÓN

El Comité de Evaluación es el órgano responsable de llevar a cabo la valoración de cada una de las variables en las que se concretan las dimensiones del presente modelo de evaluación, contrastando las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados.

1.1. Composición:

El Comité de Evaluación será nombrado por el Consejo de Gobierno del Centro adscrito San Isidoro y se ajustará a la siguiente composición:

- Presidencia: Dirección Académica del Centro o Subdirector/a en quien delegue.

- Vocalías: Dos representantes, profesores o profesoras con más de tres años de antigüedad en el Centro, uno por cada Unidad Docente.
 - Representación sindical: Un miembro del Comité de empresa. Con voz y sin voto.
 - Representación del estudiantado: El/la Delegado/a del Centro, con voz pero sin voto.
 - Apoyo técnico: Una persona perteneciente al área administrativa encargada de la gestión del procedimiento de evaluación, que desarrollará funciones de asesoramiento técnico, con voz pero sin voto.
 - Secretaría: Un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, que desempeñará la secretaría de la comisión, con voz pero sin voto.
- En aras a fortalecer la objetividad del proceso, el Centro podría invitar a formar parte de esta Comisión hasta una personas externa al mismo, con voz y sin voto.

Los miembros del Comité de Evaluación serán designados en Consejo de Gobierno del Centro, y su composición se hará pública en la convocatoria, pudiendo ser recusados en los tres días siguientes a su publicación. Todas las personas que formen parte de los Comités de Evaluación estarán sometidas, en el ejercicio de sus funciones, al deber de confidencialidad, a las obligaciones relativas a la protección de datos personales y a la normativa vigente en materia de conflictos de intereses.

1.2. Funciones:

- a) Resolver las eventuales alegaciones sobre la admisión o inadmisión al procedimiento de evaluación.
- b) Elaborar los criterios de valoración (rúbrica) que guiarán la evaluación de los indicadores del autoinforme.
- c) Analizar y valorar los expedientes de las personas sometidas a evaluación en cada convocatoria.
- d) Solicitar al profesorado las evidencias que sirvan para contrastar la veracidad de los datos aportados, en su caso.
- e) Considerar las circunstancias excepcionales que condicionan la actividad docente del profesorado y su evaluación.c) Revisar los casos que se encuentren en el límite de la evaluación excelente o de la evaluación desfavorable.
- f) Resolver las solicitudes de revisión de los resultados de la evaluación.
- g) Publicar los resultados finales de la evaluación.
- h) Dar traslado a la Comisión de Garantías de las propuestas de mejora del sistema de evaluación que considere pertinentes.

1.3. Normas de funcionamiento interno del Comité de Evaluación

Antes de la constitución del Comité, cada miembro deberá suscribir la correspondiente Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (anexo XI).

Para el adecuado desempeño de sus funciones, los/las integrantes del Comité de Evaluación recibirán la documentación y la formación necesaria sobre el procedimiento de evaluación y emisión de los informes de valoración. En cada convocatoria del programa se organizarán actividades formativas específicas para las personas que formen parte del Comité de Evaluación. La incorporación por primera vez al proceso de evaluación exigirá la participación en esta formación.

Durante el desarrollo de cada convocatoria, el Comité de Evaluación se reunirá, al menos, en una sesión inicial con objeto de distribuir los expedientes entre las personas evaluadoras de la Unidad docente y establecer criterios de evaluación comunes, así como en una sesión final para consensuar las valoraciones y realizar el cierre de la evaluación. La presidencia del Comité de Evaluación, asignará de manera equitativa los expedientes. En el reparto de expedientes se evitará que cada persona evaluadora sea responsable de más de veinte expedientes en una misma convocatoria, con el objeto de garantizar la calidad de la evaluación.

Todo/a solicitante de la evaluación docente que observe algún conflicto de intereses o causa de abstención por parte de algún/alguna integrante del comité, podrá comunicarlo a la presidencia del

Comité y solicitar la recusación de aquel/aquella. La solicitud de recusación será resuelta por la Comisión de Garantías.

2. COMISIÓN DE GARANTÍAS

La Comisión de Garantías tendrá una composición paritaria, con representación del Centro (1 miembro) y del Comité de empresa del Centro (1 miembro). Las representaciones serán nombradas en Consejo de Gobierno del Centro, a propuesta de la Dirección Académica y del Comité de empresa. Con el fin de garantizar la objetividad del proceso, evitar conflictos de intereses y asegurar la independencia de la Comisión, en ningún caso podrá producirse coincidencia entre los miembros de esta Comisión y de los Comités de Evaluación.

No obstante lo anterior, es preciso que exista una adecuada coordinación entre órganos, sin perjuicio de su independencia de actuación en el cumplimiento de las funciones que tienen asignadas. Por ello, la secretaría de la Comisión de Garantías será desempeñada por la misma persona que la ejerza en el Comité de Evaluación. Esta persona no formará parte de la Comisión de Garantías.

De la misma forma, la persona que asesore técnicamente al Comité de Evaluación asistirá como invitada a las sesiones de la Comisión de Garantías.

La Comisión de Garantías tendrá las siguientes competencias:

- a) Elaborar las propuestas de modificación del programa para su aprobación final por el Consejo de Gobierno.
- b) Efectuar el seguimiento del sistema de evaluación y de los resultados generales de la misma.
- c) Resolver los conflictos de intereses que se planteen en los Comités de Evaluación.
- d) Informar los recursos interpuestos contra las resoluciones de los Comités de Evaluación.

La Comisión de Garantías aprobará sus propias normas de funcionamiento interno, en el marco de lo previsto en el presente documento. En dichas normas se recogerá, entre otras cuestiones, el régimen de convocatorias, válida constitución y adopción de acuerdos, teniendo en cuenta la naturaleza paritaria de la comisión, así como un procedimiento para la resolución de los conflictos de intereses.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Para realizar sus valoraciones, los miembros del Comité de Evaluación deberán tener en cuenta toda la información recogida acerca de la docencia desarrollada por el profesorado, que se pondrá a su disposición. Además, podrán solicitar cuantas evidencias consideren necesarias.

Una vez analizada la información relativa a cada docente, el Comités de Evaluación se pronunciará sobre todas y cada una de las dimensiones y subdimensiones a valorar según el modelo, ratificando o variando, si así lo considerasen oportuno, las puntuaciones directas, y valorando aquellos aspectos que no hayan sido objeto de puntuación directa, para completar la puntuación total alcanzada por la persona evaluada en cada una de las variables. En el supuesto de que decidan variar alguna de las puntuaciones directas, tendrán que hacerlo de manera motivada. Cuando consideren que no existen evidencias suficientes para la valoración de alguna de las variables, lo indicarán en el apartado correspondiente. Cada uno de los indicadores serán valorados por todos los miembros del Comité reunidos al efecto.

El resultado de la evaluación podrá ser “Desfavorable” (calificación D) o “Favorable” (calificaciones A, B o C). Para obtener una evaluación favorable será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida.

El Comité de Evaluación completará el informe con una exposición razonada sobre sus valoraciones, señalando los aspectos positivos detectados y, de ser necesario, incorporando propuestas individualizadas para mejorar la actividad docente de la persona evaluada.

Igualmente, los informes individuales de resultados de cada convocatoria de evaluación de la actividad docente del profesorado incluirán el nivel de desarrollo profesional en que se encuentra cada persona evaluada dentro del *Marco de desarrollo profesional docente*.

4. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN

4.1. Convocatoria

La Dirección Académica del Centro, abrirá el periodo de solicitud de evaluación mediante una convocatoria pública que será publicada en la web del Centro.

4.2. Presentación de solicitudes

En el plazo de veinte días hábiles, el profesorado presentará su solicitud de evaluación, junto a las evidencias que resulten procedentes de forma electrónica, en la que se realizarán todos los trámites relativos a este procedimiento.

4.3. Admisión de solicitudes

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, tras un análisis de la adecuación de las mismas a las bases de la convocatoria, se comunicará a cada solicitante si su solicitud cumple con los requisitos exigidos.

Las personas que resulten excluidas dispondrán de un plazo de siete días hábiles para consultar las causas que motiven su exclusión y proceder a la subsanación de las mismas. En el caso de no realizar la subsanación en tiempo y forma, se las tendrá por desistidas de su solicitud de evaluación.

4.4. Recopilación de la información necesaria para la evaluación

Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, se recabarán los informes del/de la Responsable académico/a. Para ello accederán a un listado con la relación de profesorado que ha solicitado evaluación de su actividad docente, con indicación de los modelos de informe que deberán ser cumplimentados, debiendo emitir los informes en el plazo de quince días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la relación del profesorado solicitante de evaluación.

Los datos institucionales que sean necesarios para la evaluación de la actividad docente del profesorado serán proporcionados por las unidades organizativas competentes en cada materia. Solo se requerirá a las personas solicitantes la aportación de los datos o documentos que no se encuentren en los sistemas de información del Centro.

4.5. Análisis de la información

Con la información recabada, el Comité de Evaluación analizará la labor docente del profesorado de acuerdo con los criterios establecidos y valorará las cuatro dimensiones objeto de evaluación.

En todo momento los citados comités podrán contrastar la veracidad de los datos aportados por cada persona sometida a evaluación, consultando información adicional o solicitando las aclaraciones que estimen oportunas a las personas sometidas a evaluación.

4.6. Informes de evaluación y de resultados

La valoración de docencia se realizará mediante un Informe Individual de Evaluación de la Actividad Docente, que se pondrá a disposición de cada persona evaluada por medios electrónicos, garantizando la confidencialidad de los resultados. El informe incluirá las valoraciones desagregadas relativas a cada indicador, así como las acciones de mejora propuestas, en su caso. El plazo máximo para su aprobación será de seis meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en la web.

La información relativa al profesorado evaluado será puesta a disposición de las unidades docentes y de los responsables académicos de los grados.

5. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN

Revisión de la valoración

Frente al informe del Comité de Evaluación, el profesorado podrá realizar alegaciones en caso de no estar de acuerdo con algún aspecto del mismo, para lo cual deberá presentar una solicitud de revisión a través de los correspondientes medios electrónicos, en el plazo de siete días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación del informe de evaluación.

Resolución de la revisión

El Comité de Evaluación analizará las solicitudes de revisión presentadas y acordará lo que proceda respecto a las reclamaciones, en el plazo máximo de diez días hábiles contado a partir del día siguiente al de la finalización del plazo establecido para la solicitud de revisión. El contenido de este acuerdo se pondrá a disposición de cada docente solicitante de revisión por los mismos medios que el informe de evaluación.

Recurso

Contra el anterior acuerdo podrá interponerse recurso ante la Comisión de Garantía en el plazo de siete días hábiles desde su recepción.

D. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. TOMA DE DECISIONES

Los resultados a nivel global, por titulaciones y centro, permitirán detectar necesidades de mejora y obtener orientaciones para el diseño de acciones adecuadas que posibiliten la mejora de la actividad docente del profesorado. El Comité de Evaluación, trasladará al Director/a y a la Comisión de Garantías aquellas propuestas de mejora que considere oportunas en función de los resultados generales de cada evaluación. En todo caso se tendrá presente el carácter evolutivo de la evaluación; entendiendo que debe prevalecer la tendencia de la misma, sobre el dato puntual de un curso académico.

Los resultados a nivel individual determinarán la adscripción del profesorado evaluado a uno de los cuatro niveles del *Marco de desarrollo profesional docente*, con las consecuencias señaladas en el mismo.

2. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS

El programa de formación derivado de una evaluación desfavorable tendrá un seguimiento cuya responsabilidad recaerá en los Centros, de acuerdo con lo establecido en el apartado A.3 de este manual y en el procedimiento "PA02-UPO. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador". El órgano con competencias en materia de calidad facilitará a los Centros los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo, a fin de garantizar su cumplimiento.

E. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. TIPOS DE INFORMES

El modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario que se presenta se caracteriza por generar dos tipos de resultados: individuales y globales. Esto da lugar a distintos tipos de informes cuya difusión vendrá marcada por dicho carácter. En cualquier caso, en la publicación de informes se velará de modo especial por el mantenimiento del principio de confidencialidad que rige el programa.

1.1. Informe individual de evaluación de la actividad docente

Los resultados individuales se plasmarán en el Informe Individual de Evaluación de la Actividad Docente (anexo X). Cada persona evaluada tendrá acceso a su propio informe, en el que se recogerán las valoraciones desagregadas obtenidas en cada uno de los indicadores del modelo, los comentarios relativos a los aspectos destacables y áreas de mejora en su docencia, y las acciones de mejora que en su caso deban realizarse. El informe indicará, en su caso, si la evaluación de la actividad docente es valorada como excelente.

Así mismo, el informe individual explicitará en qué nivel de su desarrollo profesional se encuentra el profesor o la profesora, dentro del *Marco de desarrollo profesional docente*, y las orientaciones y acciones de mejora para progresar en su carrera docente.

Los informes individuales se pondrán a disposición del profesorado de forma personalizada, junto con el certificado individual donde se reconozca y contextualice la calidad de su actividad docente, al objeto de facilitar su aportación como evidencia en los diferentes procesos de evaluación y acreditación docentes

1.2. Informe institucional de resultados de la evaluación de la actividad docente

El Centro debe elaborar y publicar anualmente en la web un Informe Institucional de resultados donde se recojan:

- a. Los resultados de la evaluación de la actividad docente realizada, desglosadas por título y unidad docente, así como una comparativa con la media del Centro.
- b. Los porcentajes de docentes con valoraciones desfavorables, favorables y excelentes.

- c. Datos concretos de la ejecución y de las consecuencias de la evaluación y una valoración de los mismos.
- d. Datos concretos de la ejecución de los Planes de Seguimiento y Mejora de la Actividad Docente y una valoración de los mismos, en su caso.
- e. Una revisión de si el modelo de evaluación está permitiendo lograr los objetivos previstos, teniendo en cuenta el progreso en el Marco de desarrollo profesional docente.
- f. Las consecuencias que se derivan de la evaluación para el siguiente curso académico, tanto para el profesorado como para el centro.
- g. Las acciones de mejora que se van a implementar y las orientaciones generales destinadas a promover el desarrollo de la carrera docente del profesorado.
- h. Datos y análisis de las buenas prácticas docentes desarrolladas.

Es recomendable que incluya un análisis sobre la mejora de la calidad de la docencia y del aprendizaje del estudiantado.

1.3. Menciones de excelencia y Premios a la excelencia docente

El fomento de una cultura de evaluación del desempeño docente para la excelencia se refuerza en este modelo con la instauración de los Premios a la Excelencia Docente, que serán concedidos en cada convocatoria al/a la profesor/a que, habiendo alcanzado una calificación A, haya obtenido la puntuación más alta.

F. Revisión y mejora del proceso de evaluación

El presente Programa se orienta a la mejora continua de la actividad docente y también del procedimiento de evaluación. Así, el proceso de evaluación deberá someterse a una revisión bienal que permita incorporar las mejoras detectadas a través de las siguientes fuentes de información:

- a) Resultados de las evaluaciones
- b) Encuestas de satisfacción realizadas a los agentes implicados (anexos V, VI, VII y VIII).
- c) Propuestas de mejora formuladas por el profesorado evaluado.
- d) Propuestas de mejora formuladas por los Comités de Evaluación y por la Comisión de Garantías

La Comisión de Garantías efectuará un análisis de las evidencias proporcionadas por estas fuentes y propondrá a los órganos de gobierno las actuaciones oportunas. La toma de decisiones relativas a la implantación de mejoras o, en su caso, la modificación sustancial del programa corresponderá al Consejo de Gobierno.

ANEXO I. DIMENSIONES, INDICADORES, PUNTUACIÓN MÁXIMA, CRITERIOS DE EVALUACIÓN, FUENTE.

Dimensión	Subdimensión	Variable	Medición	Indicador	Criterios de evaluación	Puntuación máxima	Fuentes y procedimientos de recogida de información
I. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	I.1. ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTE	I.1.1. Actividad docente desarrollada	I.1.1.1. Factores de diversidad.	Tipo de docencia impartida	Docencia en grado: 1,5 punto Docencia en máster: 1,5 punto Docencia en formación permanente*: 0,5 puntos Estudiantado con diversidad (Sí/No): 0,5 puntos Estudiantado de movilidad internacional (Sí/No): 0,5 puntos <i>*Este apartado incluye títulos propios, cursos de verano y cursos de desarrollo profesional avanzado (microcredenciales).</i>	4	Bases de datos corporativas (Plan de Ordenación Docente, Universitat XXI), Datos Servicio de Movilidad, Datos Servicio Atención a la Diversidad Funcional
		I.1.2. Coordinación docente	I.1.2.1. Participación en reuniones para coordinación académica y/o calidad docente.	N=Nº de comisiones de coordinación académica (programación, seguimiento y evaluación) y/o calidad docente a las que ha asistido en el período a evaluar.	Se calculará a partir del informe de la persona responsable académica, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación. Asiste regularmente: 1 punto Asiste parcialmente: 0,5 puntos No asiste: 0 puntos	2	Informe de la persona responsable académica (ítem XXX)
	I.2: PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	I.2.1. Planificación del aprendizaje	I.2.1.1. Planificación del aprendizaje.	Iniciativas, propuestas, metodología, adaptaciones, etc. llevadas a cabo para la planificación del aprendizaje.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación. Para obtener la puntuación máxima en este apartado, el/la docente debe garantizar que la programación docente de sus asignaturas resulta accesible a todo su alumnado, participando de manera proactiva en dar a conocer las peculiaridades que presenta cada asignatura y revisando periódicamente los contenidos. Asimismo, han de quedar patentes aspectos tales como: • Iniciativas o propuestas llevadas a cabo para mejorar la comprensión por parte del alumnado de los contenidos y objetivos de la asignatura, la metodología a llevar a cabo, la bibliografía necesaria y el sistema de evaluación que se va a aplicar. • Adaptaciones en la planificación docente llevadas a cabo para facilitar el aprendizaje y, en su caso, la inclusión de estudiantes con diversidad funcional. • Revisiones del temario y la guía para adaptar los contenidos al lenguaje inclusivo.	4	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX)
		I.2.2. Difusión de la guía docente	I.2.2.1. Conocimiento y comprensión de las guías docentes por parte del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) en el ítem 1 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=1,15 x M - 2,30 M ≥ 4,6.....3 puntos	3	Encuesta de Evaluación Docente

Dimensión	Subdimensión	Variable	Medición	Indicador	Criterios de evaluación	Puntuación máxima	Fuentes y procedimientos de recogida de información
II. DESARROLLO DE LA DOCENCIA	II.1: DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	II.1.1. Cumplimiento de la planificación y el encargo docente	II.1.1.1. Cumplimiento de la planificación en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) en los ítems 3 y 5 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=0,77 x M - 1,54 M ≥ 4,6.....2 puntos	2	Encuesta de Evaluación Docente
			II.1.1.2. Cumplimiento de tutorías en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) del ítem 2 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=0,77 x M - 1,54 M ≥ 4,6.....2 puntos	2	Encuesta de Evaluación Docente
		II.1.2. Metodología docente	II.1.2.1. Coordinación de las actividades teóricas y prácticas previstas en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) en el ítem 4 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=0,77 x M - 1,54 M ≥ 4,6.....2 puntos	2	Encuesta de Evaluación Docente
			II.1.2.2. Organización de las actividades docentes planificadas en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) en el ítem 6 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=0,77 x M - 1,54 M ≥ 4,6.....2 puntos	2	Encuesta de Evaluación Docente
			II.1.2.3. Utilidad de los recursos didácticos empleados en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) en el ítem 7 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=0,77 x M - 1,54 M ≥ 4,6.....2 puntos	2	Encuesta de Evaluación Docente
		II.1.3. Competencias docentes desarrolladas	II.1.3.1. Competencias docentes desarrolladas en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) de los ítems 8, 9 y 10 correspondientes de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=1,15 x M - 2,30 M ≥ 4,6.....3 puntos	3	Encuesta de Evaluación Docente
	II.1.4. Satisfacción personal con el desarrollo de la enseñanza del profesor o profesora	II.1.4.1. Desarrollo de la enseñanza en opinión del profesorado.	Métodos docentes, recursos didácticos, actividades, estrategias, etc. llevadas a cabo para el desarrollo de la enseñanza.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación. Para obtener la puntuación máxima en este apartado un docente debe garantizar que durante el desarrollo de la docencia despliega: • Diversos métodos docentes aplicados a grupos de distinto tamaño y a las peculiaridades de la docencia de cada asignatura/curso/titulación. • Recursos didácticos innovadores de utilidad para la docencia • Actividades que faciliten el seguimiento del aprendizaje y progreso del alumnado. • Fomenta el uso de tutorías con el alumnado, empleando diversas estrategias para ofrecer retroalimentación sobre el progreso.	4	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX)	
	II.2: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	II.2.1. Sistemas de Evaluación	II.2.1.1. Conocimiento y adecuación de los sistemas de evaluación en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) del ítem 11 de la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=1,54 x M - 3,08 M ≥ 4,6.....4 puntos	4	Encuesta de Evaluación Docente
			II.2.1.2. Observancia de los plazos de firma de actas académicas.	N = N° de incidencias relacionadas con la firma de actas.	N=0.....1 punto 1 ≤ N ≤ 2.....0,5 puntos N > 2.....0 puntos	1	Informe de la persona responsable académica (ítem XXX)

Dimensión	Subdimensión	Variable	Medición	Indicador	Criterios de evaluación	Puntuación máxima	Fuentes y procedimientos de recogida de información
III. RESULTADOS	III.1: RESULTADOS EN RELACIÓN AL ESTUDIANTADO	III.1.1.Rendimiento académico en el encargo docente	III.1.1.1.Tasa de éxito.	TEN*=(n° créditos aprobados / n° créditos presentados) / (TE curso) *La tasa de éxito se normaliza por curso.	TEN ≤ 0,5 0 puntos TEN > 0,5Puntuación=14 x TEN - 7	7	Bases de datos corporativas (Universitas XXI)
		III.1.2.Eficacia	III.1.2.1. Eficacia en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) del ítem 12 en la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=1,92 x M - 3,85 M ≥ 4,6.....5 puntos	5	Encuesta de Evaluación Docente
		III.1.3.Satisfacción del estudiantado	III.1.3.1.Satisfacción con la docencia recibida en opinión del estudiantado.	M=Puntuación media (ponderada por el número de respuestas) del ítem 13 en la encuesta de evaluación docente del alumnado.	M ≤ 2.....0 puntos 2 < M < 4,6.....Puntuación=3,07 x M - 6,14 M ≥ 4,6.....8 puntos	8	Encuesta de Evaluación Docente
	III.2. RESULTADOS EN OPINIÓN DEL PROFESORADO	III.2.1.Valoración de los resultados según el profesorado	III.1.2.1.Valoración de los resultados por parte del profesorado.	Reflexión del/de la profesor/a sobre los resultados obtenidos en la asignatura.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación. Para obtener la puntuación máxima en este apartado el/la docente, en su reflexión, deberá evidenciar aspectos tales como: • El alumnado consigue, como normal general, alcanzar los objetivos propuestos en la programación de las asignaturas y los conocimientos necesarios para su superación. • Existen propuestas de mejora para los cursos posteriores, recogidas en el Informe Anual del Profesorado (IAP). • En casos de asignaturas con baja tasa de éxito, se evidencia la existencia de acciones correctivas orientadas a mejorar los resultados del alumnado.	8	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX), IAP
	III.3. RESULTADOS EN RELACIÓN CON OTROS AGENTES INTERNOS Y EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD	III.3.1. Percepción de la persona responsable académica	III.3.1.1. Evaluación de los resultados en opinión de la persona responsable académica.	Valoración de la persona responsable académica sobre los resultados de la asignatura.	Se calculará a partir del informe de la persona responsable académica, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación.	3	Informe de la persona responsable académica (ítem XXX)
			III.3.1.2. Valoración global de la persona responsable académica.	Valoración global de la persona responsable académica sobre la docencia del/de la profesor/a en la asignatura.	Se calculará a partir del informe de la persona responsable académica, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación.	3	Informe de la persona responsable académica (ítem XXX)
		III.3.2. Colaboración en otras universidades	III.3.2.1. Docencia impartida en otras universidades.	Estancias docentes en centros externos, evaluaciones sobre la docencia por parte del estudiantado de dichos centros.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación. Se considerará la duración de las estancias docentes, así como si éstas tienen algún tipo de evaluación por parte del estudiantado.	1	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX)

Dimensión	Subdimensión	Variable	Medición	Indicador	Criterios de evaluación	Puntuación máxima	Fuentes y procedimientos de recogida de información
IV. INNOVACIÓN Y MEJORA	IV.1: INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	IV.1.1.Desarrollo de material docente	IV.1.1.1. Desarrollo de recursos docentes para asignaturas (volumenes, libros, soporte audiovisual, tutoriales, etc.) elaborados expresamente para clases teóricas o prácticas.	Recursos docentes desarrollados para las asignaturas.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación.	6	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX), documentación acreditativa.
		IV.1.2.Innovación docente	IV.1.2.1.Participación, dirección o coordinación en experiencias de mejora e innovación docente.	Proyectos de innovación docente en los que ha participado, dirigido o coordinado.	a) Participación como miembro del equipo docente, no director/coordinador: 2 puntos por proyecto b) Participación como director o coordinador: 3 puntos por proyecto c) Participar como evaluador/a de proyectos: 3 puntos por cada convocatoria.	10	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX), documentación acreditativa.
		IV.1.3. Mejoras introducidas en la docencia	IV.1.3.1. Mejoras adicionales introducidas en la docencia.	Metodologías docentes innovadoras aplicadas en las asignaturas.	Se calculará a partir del autoinforme del/de la profesor/a, conforme a la rúbrica de criterios establecidos por el Comité de Evaluación.	4	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX), documentación acreditativa.
	IV.2: INNOVACIÓN Y MEJORA PARA LA CUALIFICACIÓN DOCENTE	IV.2.1.Formación para la docencia	IV.2.1.1.Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado.	Participación en cursos, jornadas y congresos específicamente orientados a la formación para la actividad docente universitaria relacionados con su área de conocimiento.	Cursos de formación docente: - Impartidos: 1 punto por hora - Recibidos: 0,25 puntos por hora Jornadas y Congresos: - Solo asistencia: 0,25 puntos por congreso - Póster: 1 punto por póster - Comunicación oral: 2 puntos por comunicación oral	10	Autoinforme del/de la profesor/a (ítem XXX), documentación acreditativa.

ANEXO II. AUTOINFORME DEL PROFESORADO

Profesor/a:

DNI/NIE:

Grado/Grados en que imparte docencia:

Doctor/a: Sí No

Acreditación:

Unidad docente:

Actividad docente universitaria desarrollada en el período para el que se solicita evaluación.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Plan de estudios*	Responsable asignatura (Sí/No)

*En caso de existir más de un plan de estudios para la misma titulación en el Centro.

DIMENSIÓN I. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

1. (I.2.1.1.) Planificación del aprendizaje:

Indique cómo participa usted en la planificación docente de las asignaturas que ha impartido durante el periodo evaluado. Por favor, especifique en qué medida ha realizado acciones que fomenten el conocimiento por parte del estudiantado de las guías docentes, cómo es su participación en la revisión de los contenidos y programas de las asignaturas, y, en su caso, las adaptaciones que haya realizado para facilitar la inclusión de estudiantes con diversidad funcional.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Descripción de la actividad

DIMENSIÓN II. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

2. (II.1.4.1.) Desarrollo de la enseñanza en opinión del profesorado:

Indique las estrategias docentes y recursos didácticos empleadas en sus clases que faciliten el aprendizaje, así como qué actuaciones ha realizado que ayuden a realizar un seguimiento del aprendizaje del alumnado de sus asignaturas.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Descripción de la actividad

DIMENSIÓN III: RESULTADOS
3. (III.2.1.1.) Valoración de los resultados por parte del profesorado.

Indique cómo valora los resultados del aprendizaje en sus asignaturas, incluyendo acciones correctivas y/o propuestas orientadas a la mejora de los resultados.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Valoración de resultados	Propuestas de mejora

4. (III.3.2.1.) Docencia impartida en otras universidades.

Indique la docencia que ha impartido en otras Universidades, incluyendo estancias docentes, y en caso de que la hubiese, la valoración recibida por parte del alumnado.

Curso académico	Centro	Titulación	Asignatura	Valoración del alumnado

DIMENSIÓN IV. INNOVACIÓN Y MEJORA
5. (IV.1.1.1.) Desarrollo de recursos docentes para asignaturas:

Indique los volúmenes, libros, soporte audiovisual, tutoriales, etc., elaborados expresamente para clases teóricas o prácticas.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Título del material	Descripción del material

6. (IV.1.2.1.) Participación, dirección o coordinación en experiencias de mejora e innovación docente.

Curso académico	Título proyecto	Participación/coordinación/dirección	Descripción

7. (IV.1.3.1.) Mejoras adicionales introducidas en la docencia.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Título del material	Descripción del material

8. (IV.2.1.1.) Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado.

a) Cursos orientados a la formación para la actividad docente.

Fecha	Tipo de participación	Título Actividad	Entidad Organizadora	Nº de horas	Descripción

b) Jornadas y congresos orientados a la formación para la actividad docente.

Fecha	Tipo de participación	Título Actividad	Entidad Organizadora	Descripción

ANEXO III. ENCUESTA DE EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL ALUMNADO

Evaluación de la actividad docente por parte del alumnado (Grado/Máster)

PLANIFICACIÓN DOCENTE						
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE						
Diseño de los Programas/Guías Docentes/Guía de la asignatura						
1. El/la profesor/a informa sobre los distintos aspectos de la guía docente o programación de la asignatura.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
DESARROLLO DE LA DOCENCIA						
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA						
Cumplimiento de las obligaciones docentes (del encargo docente)						
2. El/la profesor/a cumple adecuadamente su labor de tutoría (presencial o virtual).						NS/NC
	1	2	3	4	5	
Cumplimiento de la planificación						
3. El/la profesor/a se ajusta a la planificación de la asignatura.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
4. Considero que las actividades teóricas y prácticas están coordinadas.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
5. El/la profesor/a se ajusta a los contenidos y criterios de evaluación de la guía docente.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
Metodología Docente						
6. El/la profesor/a organiza bien las actividades que se realizan en clase.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
7. El/la profesor/a utiliza recursos didácticos y otros medios que facilitan el aprendizaje (bibliografía, transparencias, medios audiovisuales, material de apoyo en red virtual...).						NS/NC
	1	2	3	4	5	
Competencias Docentes desarrolladas por el/la profesor/a						
8. El/la profesor/a explica con claridad y resalta los contenidos importantes de la asignatura.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
9. El/la profesor/a se preocupa por el grado de comprensión de sus explicaciones y resuelve dudas.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
10. El/la profesor/a propicia la comunicación y la participación en clase.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
<i>Desarrollo de la enseñanza (Media Items 2 a 10)</i>						
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES						
Sistemas de evaluación						
11. El sistema de evaluación me parece adecuado.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
RESULTADOS						
PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS/LAS ESTUDIANTES						
Eficacia						
12. Las actividades desarrolladas (teóricas, prácticas individuales, en grupo...) han contribuido a alcanzar los objetivos de la asignatura.						NS/NC
	1	2	3	4	5	
Satisfacción de los/las estudiantes						
13. Estoy satisfecho/a globalmente con la labor docente de este profesor/a.						NS/NC
	1	2	3	4	5	

Otros comentarios:

ANEXO IV. INFORME RESPONSABLE ACADÉMICO

Nombre y apellidos del Responsable Académico:

Profesor/a a evaluar

Grado/os en que imparte docencia:

Periodo sometido a evaluación:

La valoración del responsable académico sobre ciertos aspectos de la actividad docente desarrollados por el profesorado a su cargo resulta fundamental para complementar la información obtenida por otras fuentes que, en su conjunto, sustentan la evaluación efectuada por este programa. Por ese motivo, rogamos que dé respuesta al siguiente informe.

1.(I.1.2.1.) Participación en reuniones para coordinación académica y/o calidad docente: Nº de comisiones de coordinación académica (programación, seguimiento y evaluación) y/o calidad docente a las que ha asistido en el periodo a evaluar.

Señale las reuniones a las que acude y a las que falta el/la profesor/a

Curso académico	Nº de reuniones de coordinación académica	Nº de reuniones de calidad docente

2.(II.2.1.2.) Observancia de los plazos de firma de actas académicas: Número de incidencias relacionadas con la firma de actas.

Curso académico	Titulación	Nº de incidencias relacionadas con la firma de actas

3.(III.3.1.1.) Evaluación de los resultados en opinión de la persona responsable académica: Valore brevemente cómo han sido los resultados del/ de la profesor/a evaluado/a en relación con su alumnado.

Titulación	Curso académico	Código Asignatura	Nombre asignatura	Valoración de los resultados

4.(III.3.1.2.) Valoración global de la persona responsable académica: Para finalizar su informe, por favor, refiera los aspectos destacables y las áreas de mejora del/ de la profesor/a evaluado/a.

Titulación	Valoración global

ANEXO V: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL SISTEMA DE EVALUACIÓN (ESTUDIANTES).

Este cuestionario forma parte del programa de Evaluación de la Calidad Docente del Profesorado del CU San Isidoro, y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de los y las estudiantes con el sistema de evaluación del profesorado, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en el CU San Isidoro. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, este cuestionario es de carácter confidencial, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información recibida sobre el procedimiento de valoración de la calidad docente (web institucional, información en pantallas, correo electrónico, mensajes a móviles, redes sociales, etc.)	1	2	3	4	5
2. Estructura del cuestionario utilizado para valorar la calidad docente	1	2	3	4	5
3. Facilidad de acceso al cuestionario	1	2	3	4	5
4. Tiempo invertido en cumplimentar la encuesta docente	1	2	3	4	5
5. Satisfacción global con el procedimiento de valoración docente en la universidad	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos aspectos destacables y las recomendaciones de mejora sobre la encuesta docente que considere oportuno mencionar:

ANEXO VI: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL SISTEMA DE EVALUACIÓN (PROFESORADO EVALUADO)

Este cuestionario forma parte del programa de Evaluación de la Calidad Docente del Profesorado del CU San Isidoro y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de las personas que han participado en el proceso de evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en el CU San Isidoro. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, este cuestionario es de carácter confidencial, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
Indique la valoración obtenida	A Desempeño excelente
	B Desempeño notable
	C Desempeño aceptable
	D Desempeño insuficiente

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información del programa de evaluación en portal web	1	2	3	4	5
2. Atención e información recibida durante el proceso	1	2	3	4	5
3. Formación recibida para solicitar su evaluación	1	2	3	4	5
4. Tiempo invertido en cumplimentar el autoinforme	1	2	3	4	5
5. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
6. Satisfacción global con el programa	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos aspectos destacables y las recomendaciones de mejora sobre la encuesta docente que considere oportuno mencionar:

ANEXO VII: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL SISTEMA DE EVALUACIÓN (MIEMBROS DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN)

Este cuestionario forma parte del programa de Evaluación de la Calidad Docente del Profesorado del CU San Isidoro y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de las personas que integran el Comité de Evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en el CU San Isidoro. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, este cuestionario es de carácter confidencial, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
---	--

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Formación recibida para el desempeño de las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
2. Tiempo invertido en revisar los autoinformes del profesorado	1	2	3	4	5
3. Coordinación existente a la hora de aplicar o revisar los criterios valoración (rúbricas)	1	2	3	4	5
4. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
5. Satisfacción global con el programa	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos aspectos destacables y las recomendaciones de mejora del programa que considere oportuno mencionar:

ANEXO VIII: ENCUESTA DE SATISFACCIÓN CON EL SISTEMA DE EVALUACIÓN (PERSONAS RESPONSABLES ACADÉMICAS)

Este cuestionario forma parte del programa de Evaluación de la Calidad Docente del Profesorado del CU San Isidoro y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de los y las responsables académicos que han participado en el proceso de evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en el CU San Isidoro. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, este cuestionario es de carácter confidencial, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
---	--

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información del programa de evaluación en portal web	1	2	3	4	5
2. Atención e información recibida durante el proceso	1	2	3	4	5
3. Tiempo invertido en cumplimentar los informes	1	2	3	4	5
4. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
5. Satisfacción global con el programa	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos aspectos destacables y las recomendaciones de mejora del programa que considere oportuno mencionar:

ANEXO IX: MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL PROFESORADO

MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL PROFESORADO DEL CENTRO UNIVERSITARIO SAN ISIDORO, ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

1. Docencia de calidad.

El Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, establecido por ANECA el 20 de mayo de 2021, incorpora la necesidad de que las universidades, y dentro de las mismas sus centros adscritos[1], contextualicen el programa DOCENTIA en un marco de referencia más amplio, constituido esencialmente por el plan estratégico, la política de profesorado y el desarrollo profesional docente. Respecto a este último aspecto, se indica de forma expresa que *“debe abordarse en un marco que defina qué se entiende por una docencia de calidad, que determine cuáles son los estados de desarrollo asociados a cada nivel de calidad y cuál es el recorrido que se ofrece al profesorado para progresar de uno a otro nivel. Dicho desarrollo profesional deberá estar asociado, en sus diferentes estadios, a la asunción de determinadas responsabilidades docentes. En este sentido, los resultados de la evaluación deben aportar una información que apoye la toma de decisiones sobre el progreso alcanzado por el profesor en su desarrollo profesional”*. En la misma línea se pronuncia el Programa de Aneca 2025.

Una docencia de calidad debe contemplar los siguientes criterios de actuación:

- a) Planificar la docencia conforme a los estándares académicos establecidos por la institución.
- b) Impartir docencia en distintos niveles académicos, atendiendo a los factores de diversidad y movilidad internacional cuando se requiera.
- c) Participar en experiencias de mejora e innovación docente.
- d) Conseguir la adquisición de competencias por parte del estudiantado, reflejada en los resultados académicos.
- e) Implicarse en actividades formativas que contribuyan a la mejora de la cualificación docente.
- f) Difundir la actividad docente a través de la publicación de materiales didácticos.
- g) Recibir un reconocimiento externo o interno a la labor docente individual. Se trata de un marco valorativo cuyos componentes han sido objetivados en los indicadores que forman parte de las dimensiones de evaluación de la actividad docente del modelo.

2. Estructura del marco de desarrollo profesional docente.

2.1. Correspondencia entre resultados del Programa de evaluación de la calidad docente del CU San Isidoro y niveles del marco.

Los resultados de la evaluación de la actividad docente que se realice tras la aprobación del presente marco de desarrollo profesional determinarán la adscripción del profesorado evaluado a uno de los cuatro niveles señalados. Para ello se establece la siguiente tabla de equivalencias en la que se refleja dicha relación causal:

Resultados Programa de evaluación de la calidad docente del CU San Isidoro	Nivel del marco
A + Premio a la Excelencia Docente	4 (no consolidable)
A	3*
B	2
C	1
D	-

*El resultado calificado como D según ANECA se produce “cuando el profesor o profesora no cumple adecuadamente con sus obligaciones docentes; cuando los informes de las personas responsables académicas son desfavorables y las valoraciones de su desempeño por parte del estudiantado son bajas, o cuando no hay una reflexión orientada a la mejora en el autoinforme”.

2.2. Adscripción inicial.

La adscripción inicial del profesorado a uno de los niveles fijados por el presente marco de desarrollo profesional vendrá establecida por el resultado obtenido en la última convocatoria del Programa de Evaluación de la Calidad docente del profesorado del CU San Isidoro al que dicho profesorado haya concurrido y haya sido evaluado, aplicando la anterior tabla de equivalencias.

2.3. Progreso dentro del marco y consolidación de niveles.

La progresión dentro del marco de desarrollo profesional docente ofrecerá las siguientes posibilidades, en función de los resultados que se obtengan en el esquema ABCD establecido en el programa de Evaluación de la calidad docente del Centro:

- La obtención consecutiva de dos resultados de evaluación iguales permitirá la consolidación del nivel correspondiente del marco.
- La obtención de un resultado de evaluación superior al anterior permitirá avanzar un nivel en el marco, entendiéndose consolidado el anterior.
- La obtención de un resultado de evaluación inferior al anterior significará descender un nivel en el marco, salvo que este ya se hubiera consolidado.

d) El nivel 4 sólo se otorgará al profesorado que obtenga un resultado A con Premio a la Excelencia Docente, según el criterio fijado en el modelo del Programa de Evaluación de la calidad docente del Centro, y no será consolidable.

Los informes individuales de resultados de cada convocatoria de evaluación de la actividad docente del profesorado incluirán el nivel de desarrollo profesional en que se encuentra cada persona evaluada.

2.4. Consecuencias asociadas a los distintos niveles.

El progreso dentro de este marco constituirá un elemento para la evaluación positiva del PDI por parte de las agencias de evaluación. Además de este reconocimiento, el nivel de desarrollo consolidado o alcanzado tras la última evaluación de la actividad docente tendrá las siguientes contrapartidas específicas para el profesorado, orientadas en todo caso a incentivar el progreso continuo hacia el nivel superior:

Nivel mínimo requerido	Contrapartida
4	Se considerará mérito para poder postular a los premios y reconocimientos convocados por las Agencias de Calidad donde se reconozca la trayectoria docente del profesorado (Ej. Premio Hélice de ANECA).
3	Permitirá participar como personal evaluador del programa de Evaluación de la calidad docente del Centro.
2	Se considerará mérito preferente en el proceso de selección de las actividades destinadas a su integración en el plan de formación del personal docente e investigador. Permitirá participar como personal evaluador en las acciones de innovación docente.
1	Se valorará como mérito complementario para determinar la concesión de proyectos de innovación docente en las distintas acciones convocadas.

3. Actuaciones de apoyo al desarrollo profesional docente.

El profesorado con una evaluación desfavorable deberá realizar al menos 3 cursos de formación, cumpliendo así con los objetivos 1. Mejorar la calidad de la enseñanza, 3. Fomentar la innovación pedagógica y 6. Desarrollar actividades para la tutoría y el asesoramiento.

. Este programa de formación a través de la realización de cursos se recogerá en el Sistema de Aseguramiento La formación se realizará conforme a un programa que incluya un curso de cada uno de los tres siguientes ejes estratégicos previstos en el Plan de Mejora e Innovación Docente

del Centro San Isidoro: formación en competencias digitales, tecnologías de la información y de la comunicación aplicadas a la docencia, formación en metodología y didáctica aplicada a la docencia y formación para la capacitación del profesorado en la prevención, sensibilización y detección en materia de violencia sexual y promoción de la igualdad de género entre hombres y mujeres. Interno de Calidad (SAIC) del Centro a través del procedimiento “PA02-CSI. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador”. En este procedimiento se indicará que la responsabilidad del seguimiento y cumplimiento de este programa formativo por parte del profesorado con una evaluación desfavorable recaerá en los Centros, a los que el órgano con competencias en materia de calidad facilitará los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo.

[1] Dicho documento indica que *“las universidades podrán desplegar la evaluación de la actividad docente de su profesorado por ámbitos, solicitando la certificación de cada uno de ellos (...), siempre y cuando se consideren ámbitos significativos de la actividad docente de las universidades o de las características de su profesorado”*. Pudiendo considerarse como ámbitos significativos susceptibles de ser certificados la actividad docente de los centros adscritos (...)” (pg. 21). Posteriormente añade en el pie de página de la misma página que los *“centros adscritos podrán contar con modelos de evaluación de la actividad docente diferenciados del modelo de la Universidad a la que se encuentren adscritos, pero su participación en el Programa DOCENTIA tendrán que realizarla a través de las universidades y de los acuerdos o convenios que éstas establezcan con la agencia a de evaluación de la calidad correspondiente”*. Lo que reitera el Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario (Guía de Acompañamiento), Aneca, 2025, que señala que el Programa está abierto a la participación de Centros adscritos, Las universidades podrán desplegar la evaluación de la actividad docente de su profesorado para un alcance diferente al conjunto de la institución y solicitar la certificación de los campus universitarios y los centros adscritos, previo acuerdo con la agencia de evaluación de la calidad correspondiente (p.26).

ANEXO X: MODELO DE INFORME INDIVIDUAL DE RESULTADOS

INFORME DE EVALUACIÓN

Nombre y apellidos profesor/a:				
Dimensión	Puntuación obtenida / Puntuación máxima	Subdimensión	Puntuación obtenida / Puntuación máxima	Aspectos positivos detectados y/o propuestas de mejora
I. Planificación de la docencia		I.1. Organización y coordinación docente		
		I.2: Planificación de la enseñanza y aprendizaje		
II. Desarrollo de la docencia		II.1: Desarrollo de la enseñanza		
		II.2: Evaluación de los aprendizajes		
III. Resultados		III.1: Resultados en relación al estudiantado		
IV. Innovación y mejora		IV.1: Innovación y mejora de la actividad docente		
		IV.2: Innovación y mejora para la cualificación docente		
CALIFICACIÓN (SOBRE 100):				
Nivel de desarrollo profesional (dentro del Marco de desarrollo profesional docente):				

ANEXO XI: DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES

DECLARACIÓN RESPONSABLE DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI) PARA LA EVALUACIÓN DE EXPEDIENTES PRESENTADOS AL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DOCENTE DEL CU SAN ISIDORO, ADSCRITO A LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de evaluación de los expedientes del Programa, el/la abajo firmante, como miembro del Comité de Evaluación declara:

Primero. Estar informado/a de lo siguiente:

1. Que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento quienes estén en algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Segundo. Que se compromete a poner en conocimiento del órgano competente, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

Tercero. Conozco que, una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias y/o judiciales que establezca la normativa de aplicación.

(Fecha y firma, nombre completo y DNI) .