

Programa DOCENTIA

Guía para la Evaluación de la Actividad Docente en la
Universidad Francisco de Vitoria

Convocatoria 2016-2019



ÍNDICE

1. Análisis de contexto	3
2. Dimensión estratégica y formativa de la evaluación de la actividad docente	5
2.1 Objetivos del Programa Docentia	7
2.2 Vinculación con los procesos del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)	8
3. Especificaciones del Programa Docentia	9
3.1 Ámbito de aplicación	9
3.2 Agentes implicados	10
3.3 Órganos participantes en la valoración	11
3.4 Dimensiones y subdimensiones	12
3.5 Valoración y calificación final	15
3.6 Descripción de las subdimensiones	15
3.7 Descripción de las fuentes de información	17
3.8 Relación de criterios propuestos por ANECA	21
4. Calendarización del Programa Docentia (convocatoria 16-19)	23
5. Influencia del Programa Docentia en la toma de decisiones	25
6. Difusión de los resultados de evaluación	27
7. Anexos	27

*Portada: Acuarela original de Carlos Puente Ortega. Encuentro del Santo Padre Benedicto XVI con jóvenes profesores universitarios en la Basílica del Escorial. Agosto de 2011
Imagen cedida por el autor.*

1. ANÁLISIS DE CONTEXTO

La Universidad debe responder al principio de excelencia académica, para lo cual, ha establecido un procedimiento que permita el conocimiento exhaustivo del impacto de su actividad. Dicho proceso valorativo aporta información acerca de la correlación existente entre los medios utilizados y los resultados obtenidos, y fundamenta las decisiones oportunas con el fin de mejorar los aspectos críticos detectados y potencia aquellos cuya valoración ha sido positiva. La influencia de este proceso de evaluación es decisiva y repercute, sin duda, en la calidad educativa esperada y percibida.

A nivel estatal, el desarrollo normativo actual plantea la necesidad de evaluar la actividad docente de las universidades como una estrategia para la mejora de la calidad. La Ley Orgánica de Universidades 6/2001 de 21 de diciembre recoge en su artículo 31 la necesidad de establecer “criterios comunes de garantía de calidad que faciliten la evaluación, la certificación y la acreditación” de las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial.

Por su parte, el Proyecto Tuning ha trabajado en profundidad el Proceso de Convergencia, concretando su labor en “generar un entendimiento común y las herramientas apropiadas para que las universidades desarrollen, mantengan y mejoren la calidad de los programas de educación superior en el amplio contexto europeo”.

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) diseña el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (Docentia) con el objetivo de satisfacer las demandas de las universidades y la necesidad del sistema educativo de disponer de un modelo y de unos procedimientos para garantizar la calidad del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento.

Este programa se encuadra en uno de los *criterios y directrices para la garantía interna la calidad* en las instituciones de educación superior que recoge la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) y dice textualmente:

“Garantía de calidad del profesorado: Las instituciones deben disponer de medios que garanticen que el personal docente está capacitado y es competente para su trabajo. Esos medios deben darse a conocer a quienes lleven a cabo evaluaciones externas y serán recogidos en los informes”.

En la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, se establece que las universidades tienen el derecho y el deber de fomentar las áreas de docencia, investigación y gestión. Entre los motivos se expone:

“Mejorar la calidad en todas las áreas de la actividad universitaria es básico para formar a los profesionales que la sociedad necesita, desarrollar la investigación, conservar y transmitir la cultura, enriqueciéndola con la aportación creadora de cada generación y, finalmente, constituir una instancia crítica y científica, basada en el mérito y el rigor...”.

Por su parte el Programa VERIFICA de la ANECA, en su apartado 9.2 señala que se establecerán procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la calidad de la enseñanza y sobre el profesorado. Los títulos presentados a verificación deben responder, por tanto, a si “se han definido los procedimientos para la recogida y análisis de la información sobre la calidad de la enseñanza, los resultados del aprendizaje y sobre el profesorado, y si se ha especificado el modo en que se utilizará esa información en la revisión y mejora del desarrollo del Plan de Estudios”.

Además, el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, señala en el apartado 2B de su Anexo, que la calidad de la actividad docente es uno de los méritos valorables. Asimismo, en la *Guía de ayuda* del programa ACADEMIA (de la ANECA) se requiere que las universidades emitan un certificado “en el que conste la valoración global de la actividad docente del solicitante con indicación de la metodología utilizada para obtenerla, por ejemplo, las establecidas mediante el programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del profesorado Universitario (Programa Docencia) o similares...”

2. DIMENSIÓN ESTRATÉGICA Y FORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Dada la gran importancia que tanto en el ámbito nacional como internacional tienen estos antecedentes, la Universidad Francisco de Vitoria (UFV) responde a la necesidad de mejora de la actividad docente encaminada en definitiva a la mejora de la sociedad, misión que desde siempre ha definido su carácter, identidad y trayectoria.

El sistema de evaluación de la labor docente de la UFV se sometió a validación externa por la Comisión de Evaluación, compuesta por expertos designados por la ANECA y la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP, ahora Fundación para el Conocimiento Madri+d) dentro del Programa Docencia. Como resultado de dicho proceso, la Comisión de Evaluación del Seguimiento de la ACAP (ahora Fundación para el Conocimiento Madri+d) valoró positivamente (el 29 de abril de 2011) el alto grado de implantación del modelo.

El proceso iniciado en 2007 para la certificación del modelo por parte de ANECA y ACAP (ahora Fundación para el Conocimiento Madri+d), concluyó con éxito el 2 de diciembre de 2013. El 18 de enero de 2019 la certificación obtenida para el Programa Docencia fue renovada por las agencias de evaluación anteriores.

En la Universidad Francisco de Vitoria entendemos la evaluación de la labor docente del profesorado como parte de un proceso estratégico de mejora continua, nunca como una mera actividad puntual de control. Supone, sobre todo, una base sólida para el emprendimiento de un plan encaminado a la excelencia.

Es decir, la principal función de este sistema de evaluación docente es formativa (aunque no se excluye la sumativa), al considerarse como un proceso de identificación, recogida y tratamiento de datos, con el objetivo de valorarlos primero, para pasar inmediatamente a tomar las decisiones oportunas sobre dicha valoración, potenciando así el perfeccionamiento de los aspectos evaluados.

El sistema de evaluación docente diseñado en la Universidad Francisco de Vitoria realiza un análisis minucioso, sistemático y de conjunto, de **cuatro factores clave de la calidad**:

- Funcionalidad (coherencia entre resultados y fines generales de la educación)
- Eficiencia (coherencia entre los procesos y los medios con los resultados)
- Eficacia (coherencia entre resultados, metas institucionales y objetivos específicos).
- Orientación a la innovación

Se trata de un **proceso sistemático y permanente** de recogida, análisis, interpretación y valoración de información relevante acerca de la labor docente, que ayuda a comprender la realidad, invitando al

docente a reflexionar sobre su actividad y a tomar las decisiones oportunas para su excelencia profesional y, en consecuencia, para la mejora institucional.

Está **orientado al perfeccionamiento**, hacia el cambio y la mejora en los procesos de enseñanza-aprendizaje en nuestra institución universitaria. Ello implica que necesitamos hacer explícita y transparente la información sobre qué se persigue con la evaluación y cómo se realiza la misma.

Se pretende que el profesor tenga una **retroalimentación inmediata de su evaluación** que le permita replantear su actividad y comportamiento docente, tanto en sus elementos estrictamente didácticos como en aquellos de carácter más personal que repercuten en su quehacer como docente. Este objetivo exige de nuestra institución un compromiso, en la medida que se pretende ofrecer al profesorado un plan de formación que permita mejorar su propio ejercicio docente. Por tanto, como hemos mencionado al principio, este modelo de evaluación tiene un carácter esencialmente formativo.

2.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DOCENTIA

Los objetivos del Programa Docentia entroncan directamente con una de las líneas estratégicas de la Universidad, que entiende la excelencia docente como el liderazgo en acompañamiento, aprendizaje, movilización existencial, competencias y evaluación.

Los objetivos son:

- Transformar la UFV en una universidad de referencia en excelencia docente y transformación social capaz de atraer el talento tanto de profesores como de alumnos.
- Promover la mejora de la calidad universitaria, estableciendo criterios explícitos para la evaluación del desempeño de las actividades docentes.
- Potenciar la reflexión pedagógica en el profesorado con la finalidad de mejorar la calidad de su actividad docente, contemplando la innovación metodológica y la investigación como puntos de referencia que permitan la diferenciación en el marco universitario.
- Implementar programas de formación y desarrollo profesional que se ajusten a las necesidades reales del profesorado.
- Incentivar la mejora de la actividad docente del profesorado mediante el reconocimiento integral de la calidad del trabajo desarrollado.
- Completar el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) en los aspectos referidos a la calidad de la enseñanza con una perspectiva global de la actividad del profesor.
- Ratificar el compromiso de la UFV por el desarrollo, implementación y continuidad de un sistema de evaluación docente acreditado por ANECA y Fundación para el Conocimiento Madri+d, que garantice la calidad de las titulaciones que se imparten.
- Consolidar un proyecto universitario centrado en la persona y enfocado hacia la calidad, la excelencia y la responsabilidad social.

2.2 VINCULACIÓN CON LOS PROCESOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD (SGIC)

Los resultados obtenidos del proceso de evaluación de la actividad docente se encuentran vinculados a los siguientes procesos del Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC) de la Universidad:

- a. **Proceso de formación del personal docente e investigador.** Este proceso tiene como objetivo establecer un sistema adecuado de detección de necesidades formativas de personal académico, docente e investigador y elaborar, partiendo de las mismas, un plan de formación y desarrollo profesional, así como proceder a la evaluación y seguimiento de los resultados del mismo una vez realizado. Con ello se pretende reforzar la formación pedagógica del profesorado, ampliar sus habilidades y estrategias didácticas y dotarle de herramientas para potenciar la investigación e innovación educativa.
- b. **Proceso de evaluación, promoción, reconocimiento e incentivos del personal docente e investigador.** El objeto de este proceso es establecer la sistemática por la cual se evalúa, promociona, reconoce e incentiva al personal docente e investigador en la universidad. La Universidad Francisco de Vitoria procura información para llevar a cabo:
 - Selección y promoción del profesorado. La evaluación favorable en el Programa Docentia se considera como un mérito más para optar a la valoración de algunas de las figuras de la carrera académica del profesorado de la UFV.
 - Reconocimiento de la excelencia docente. La valoración favorable en el Programa Docentia se reconoce económica y públicamente con objeto de informar y estimular la motivación a la mejora continua, siempre que sea posible, consolidar la calidad en la actividad docente del profesorado.
 - Impulso a la innovación docente. Reconocimiento público de las buenas prácticas en innovación docente implementadas por profesores que hayan introducido nuevas estrategias en sus asignaturas y/o ámbitos de relación con los alumnos. A su vez, se busca impulsar y apoyar experiencias de innovación docente enmarcadas dentro del nuevo paradigma didáctico que propone el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), y siempre acordes con nuestro proyecto formativo.
 - Estímulo de la actividad investigadora. A través del reconocimiento de sexenios de investigación se incentiva la consolidación de los docentes como investigadores.
 - Certificación del Programa Docentia para la directriz 3.2 de la renovación de la acreditación de los títulos (SGIC).

3. ESPECIFICACIONES DEL PROGRAMA DOCENTIA

3.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Desde 1994 se viene realizando en la UFV la evaluación de la satisfacción de alumnos, profesores y directores de titulación con la labor docente. A través de estas fuentes de información se valora la planificación (organización), desarrollo y resultados de la docencia de todos los profesores que imparten más de un 10% de, al menos, una asignatura de cualquier titulación. Podemos decir, por tanto, que la evaluación de la labor docente de acuerdo con las especificaciones del Programa Docentia se realiza sobre prácticamente el 100% del profesorado de la UFV. Desde el curso académico 2013-2014, también se evalúan aquellos profesores que imparten un 10% de, al menos, una asignatura de cualquier titulación.

La recogida de datos se lleva a cabo mediante la cumplimentación anónima y confidencial de encuestas por parte de los alumnos, la aplicación de cuestionarios o rúbricas al director del título correspondiente y al propio docente. Los cuestionarios y rúbricas utilizados para evaluar en el Programa son los siguientes (Anexo 2):

- **Alumnos:** Cuestionario de evaluación docente por el alumnado (CEDA). A partir del curso 2016-2017 se realiza una modificación del cuestionario de evaluación docente (CEDA), en dónde se mantienen los mismos núcleos que se valoraban en cursos anteriores, se disminuye el número de ítems y se evalúa a todos los profesores a partir del mismo cuestionario, independientemente del porcentaje de docencia asignada. Este cuestionario es producto de un proceso de escucha activa a 300 personas (profesores, principalmente, decanos y directores) con representación de todas las facultades, mediante encuestas, *focus group* y entrevistas. Este nuevo cuestionario denominado “Cuestionario de evaluación del impacto de la actividad del docente sobre el alumno” tiene como objetivo ser un mecanismo de recopilación de información, que ponga el foco en lo que le pasa al alumno con la actividad del docente.
- **Profesor:** Rúbrica de evaluación que debe ser completada por este agente.
- **Director:** Rúbrica de evaluación que debe ser completada por este agente.

Desde el curso académico 2011-2012 (primera convocatoria del Programa Docentia) los profesores de Grado que cumplan ciertos requisitos pueden optar a una valoración más completa de su trayectoria docente presentando un autoinforme en el que facilitan información complementaria sobre su propia docencia.

El autoinforme permite tener en cuenta otros datos en la evaluación, como la variedad e intensidad de la docencia, la programación, el encargo docente, la tasa de resultados, la formación, la investigación, la innovación docente y la producción académica.

Los requisitos para poder presentarse al Programa Docentia son:

- (1) Ser profesor contratado con tres cursos académicos de docencia en la UFV durante el tramo de cursos a evaluar en cada convocatoria.
- (2) Haber impartido al menos una asignatura de tres créditos o el 10% de una asignatura de más de tres créditos en cada uno de los cursos anteriores.

3.2 AGENTES IMPLICADOS

- Estudiantes, que cumplimentan los cuestionarios de evaluación docente y ayudan en el proceso de evaluación de profesores.
- Profesores, que aportan información susceptible de valoración tanto cuantitativa como cualitativa.
- Direcciones de los títulos y coordinaciones académicas, que proporcionan información acerca de la actividad docente de los profesores, así como de la actuación y desempeño de estos profesionales.
- Oficina de Transformación Digital, que facilita el acceso a datos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados de la docencia.
- Vicerrectorados de Calidad y Transformación Organizacional y de Profesorado y Ordenación Académica, que se coordinan para recoger y tratar la información sobre la evaluación de la labor docente y para proveer de resultados objetivos.
- Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, que:
 - o Impulsa, convoca y publica el programa
 - o Coordina y acompaña a los agentes implicados, especialmente a profesores y directores de los títulos
 - o Abastece de información técnica acerca de la planificación docente
 - o Gestiona los resultados del programa con objeto de asegurar el adecuado acompañamiento al profesor y la planificación de acciones de formación y desarrollo para la mejora docente
 - o Certifica los resultados obtenidos

3.3 ÓRGANOS PARTICIPANTES EN LA VALORACIÓN

Subcomisiones de evaluación de la labor docente

Funciones:

- Recopilan la información aportada por el profesor y por los distintos vicerrectorados y departamentos implicados en la evaluación.
- Comprueban la valoración final de los méritos, especialmente respecto de aquellos profesores que se encuentran próximos a alcanzar la puntuación mínima de la calificación superior.
- Integran en la evaluación final, la autoevaluación del profesor, los criterios de adecuación, satisfacción, eficiencia, orientación a la innovación y los criterios de reflexión crítica sobre el quehacer docente del profesor y promoción de valores UFV, todo ello desde la perspectiva del Grado o de la Facultad o Escuela y respecto de aquellos profesores mencionados en el punto anterior.
- Proponen a la comisión de evaluación, en su caso, la modificación de puntuaciones que resulte de las funciones anteriores.
- Proporcionan los expedientes de cada profesor a la comisión de evaluación de la labor docente para que esta proceda a la valoración final.
- Realizan propuestas de mejora del programa.

Composición:

- Decano o director de la Facultad o Escuela
- Directores de los títulos correspondientes a la Facultad o Escuela
- Directora del Departamento de Formación
- Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona que designe
- Un responsable de Calidad de la Facultad o Escuela
- El vicedecano, subdirector, coordinador o responsable de profesorado de la Facultad o Escuela o la persona que designe el Decano

Comisión de evaluación de la labor docente

Funciones:

- Recibe y valora las propuestas de modificación de puntuaciones procedente de las subcomisiones de evaluación.
- Procede a la valoración final de la actividad docente del profesor y facilita la información necesaria para que las Facultades o la Escuela (a nivel general), y de forma específica, las direcciones de los títulos y el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, puedan proponer las estrategias de actuación necesarias para la mejora continua del profesorado.

Composición. Está constituida al menos por:

- Vicerrector de Innovación
- Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica
- Vicerrectora de Calidad o persona en quien delegue
- Directora del Departamento de Formación
- Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona en quien delegue

3.4 DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES

El Programa Docencia de evaluación de la actividad docente utilizado por la Universidad Francisco de Vitoria considera cuatro dimensiones nucleares como objeto de evaluación de la actividad docente y una dimensión transversal que corresponde con el cumplimiento de obligaciones. Las cuatro dimensiones nucleares son:

1. Planificación de la docencia
2. Desarrollo de la docencia
3. Resultados de la docencia
4. Mejora e innovación

Estas dimensiones se ajustan a las cuatro fases que tradicionalmente se considera deben sucederse en un proceso de mejora continua: (1) Planificar, que consiste en definir las actuaciones que se van a llevar a cabo; (2) Hacer, que consiste en la implantación y puesta en marcha de los planes; (3) Comprobar, que consiste en medir los resultados conseguidos tras la implantación; y (4) Revisar, que consiste en identificar, en función de los resultados de la evaluación, los aspectos que deben ser modificados en la planificación de nuevos periodos.

La evaluación se plantea desde el análisis de una **dimensión transversal o "0", cuatro dimensiones y dieciséis subdimensiones** a través de las cuales se pretende (1) conocer cómo se desarrolla la actividad docente, (2) identificar las mejores prácticas de los profesores en relación con su actividad en el aula, (3) medir los resultados y, por último, (4) conocer la contribución a la innovación y a la mejora docente. Todo ello con el objeto de determinar estrategias que permitan definir el camino a la excelencia no sólo del docente sino, de manera integrada, de toda la comunidad universitaria.

Tabla 1. Dimensiones y subdimensiones a considerar en la evaluación



La **Tabla 1** muestra la estructura general del modelo, se detallan las dimensiones y las subdimensiones del Programa Docencia.

Se contempla también el “Cumplimiento de obligaciones” como dimensión transversal o “0”, lo que implica que, si el profesor no cumple un mínimo en sus obligaciones de asistencia, puntualidad, etc. no procedería determinar la calidad de la actividad docente, por esta razón se le adjudica una valoración **no favorable**. Para poder valorar este aspecto, se pedirá la información necesaria (registros de puntualidad, de asistencia a juntas. etc.) a las coordinaciones de los distintos grados y a la dirección de los mismos.

Tabla 2. Valoración de dimensiones y subdimensiones

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PUNTUACIÓN MÁXIMA		PUNT. MÍNIMA
1. Planificación de la docencia	1.1. Variedad e intensidad de la docencia	5	20	5
	1.2. Programación	2		
	1.3. Coordinación	3		
	1.4. Encargo docente	10		
2. Desarrollo de la docencia	2.1. Organización de la enseñanza	6	40	15
	2.2. Dominio de contenidos. Claridad expositiva	10		
	2.3. Motivación de aprendizaje	6		
	2.4. Interacción con el grupo de clase	6		
	2.5. Atención individual al alumno	6		
	2.6. Evaluación	6		
3. Resultados de la docencia	3.1. Satisfacción con los resultados	10	15	3
	3.2. Tasas de resultados	2		
	3.3 Impacto formativo	3		
4. Mejora e Innovación	4.1. Formación y experiencia profesional	6	25	7
	4.2. Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente	6		
	4.3. Innovación y mejora docente	7		
	4.4. Producción académica y científica	6		

Los resultados de la evaluación deben interpretarse de manera rigurosa, por lo tanto, es necesario identificar no sólo los indicadores que permiten cuantificar cada información, sino también utilizar un baremo adecuado (Anexo 1) que permita dar un valor relativo a cada dato en función del peso específico concedido al mismo.

3.5 VALORACIÓN Y CALIFICACIÓN FINAL

Cada dimensión tiene una puntuación máxima y mínima en función de la importancia que cada información aporta para diseñar un plan de mejora continua del profesorado. El cumplimiento de mínimos repercute directamente en la calificación final de cada profesor en el programa.

La Comisión de Evaluación de la labor docente determina la valoración final de cada profesor en el programa, en función de los indicadores y baremos de las dimensiones y de la consideración de la información procedente de las diversas fuentes. Las calificaciones otorgadas pueden ser:

Calificación A: EXCELENTE, el profesor obtiene en su valoración final 80 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.

Calificación B: MUY BUENO, el profesor obtiene 70 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.

Calificación C: BUENO, el profesor obtiene 50 o más puntos.

Calificación D: DEBE MEJORAR, el profesor obtiene menos de 50 puntos.

Calificación E: NO VALORABLE, el profesor no presenta autoinforme o no alcanza la media de la escala en el conjunto de los ítems en la Dimensión 0.

3.6 DESCRIPCIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES

A. Planificación de la docencia:

- Variedad e intensidad de la docencia: Asignaturas diferentes impartidas. Intensidad. N.º total de créditos impartidos.
- Programación: Valoración del alumno en el ítem 1 del cuestionario de evaluación docente CEDA y valoración del profesor en el ítem correspondiente a programación y organización de la enseñanza de la rúbrica del profesor.
- Coordinación: Con otros profesores que imparten la misma o distinta materia. La coordinación puede tener lugar respecto de contenidos docentes, actividades formativas conjuntas, guía docente, materiales de clase, metodologías favorecedoras del aprendizaje, exámenes, etc.
- Encargo docente: Carga de trabajo de las actividades complementarias a la docencia: dirección académica de trabajos, profesor encargado de curso, colaboración con otros departamentos de la UFV, acciones de gestión y/o coordinación administrativa para la docencia, tutorización de prácticum en empresas, etc. en la UFV, principalmente.

B. Desarrollo de la docencia¹:

- Organización de la enseñanza. El profesor explica la Guía (programa) Docente; en cada clase presenta la temática que se va a desarrollar y refleja una buena preparación previa de cada clase.
- Dominio de contenidos. Claridad expositiva: Muestra seguridad en el dominio de contenidos; es ordenado en la exposición de los temas; resalta las ideas fundamentales; realiza pequeños resúmenes de los contenidos estudiados.
- Motivación de aprendizaje. El docente propone diferentes actividades para responder a distintos ritmos de aprendizaje; emplea diferentes recursos didácticos; organiza actividades complementarias; hace que aumente el interés del estudiante por la materia.
- Interacción con el grupo de clase: Comprueba que la materia se entiende; motiva a preguntar y a participar en el desarrollo de la clase; los alumnos elaboran temas, propone trabajos en grupo; provoca debate, diálogo y participación.
- Atención individual al alumno: El docente organiza tutorías personales, es respetuoso con los juicios y opiniones de los demás; dedica el tiempo necesario a la atención individual del alumno, resulta accesible y cercano.
- Evaluación: El profesor adapta el método de evaluación a los objetivos de aprendizaje, diagnostica y desarrolla cómo puede mejorar el alumno; informa sobre la forma de calificar y refleja adecuadamente el rendimiento del alumno.

C. Resultados de la docencia:

- Satisfacción con los resultados²: Los alumnos pueden lograr los objetivos de aprendizaje previstos en cuanto a la adquisición de competencias y destrezas. Los estudiantes están satisfechos con la manera en que el profesor ha estimulado su desarrollo personal y profesional.
- Tasas de resultados: Proporción entre el número de alumnos aptos y el número de alumnos matriculados (Tasa de rendimiento), y proporción entre el número de los alumnos aptos y presentados (Tasa de éxito).
- Impacto formativo: El profesor suscita interés y provoca asombro en sus alumnos, logrando su aprendizaje significativo y su implicación en la búsqueda de la verdad y el bien. El profesor integra la responsabilidad social en su docencia y suscita en los alumnos inquietudes sociales y conciencia de su obligación de contribuir al bien común.

¹ En el cuestionario 16-17 se evalúa el impacto de la labor docente del profesor, recogida en las subdimensiones, sobre el aprendizaje del alumno.

² En el cuestionario 16-17 se evalúa el impacto de la labor docente del profesor sobre el aprendizaje del alumno.

D. Mejora e innovación:

- Formación recibida y experiencia profesional no docente: Participación en actividades formativas sobre aspectos relacionados con la mejora docente y la calidad de la enseñanza. Proyectos profesionales diferentes a la docencia que están relacionados con las materias que imparte.
- Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente: Participación en grupos, proyectos o comités relacionados con la actividad investigadora en materia de docencia o de las materias que imparte.
- Innovación docente y mejora docente: Se considera innovación educativa al inicio o mejoría de un conjunto sistematizado de estrategias, metodologías, instrumentos, procesos o evaluaciones, que pretenden provocar un cambio significativo en la formación, alejándose de la práctica educativa convencional propia de su disciplina, y generando, a su vez, valor añadido en el ámbito personal y/o profesional del alumno, siempre y cuando se evalúe el impacto de la innovación en la labor docente del profesor y el aprendizaje del alumno.
- Producción académica y científica: Recursos docentes producidos, resultados de investigación publicados o presentados a congresos, producción en medios audiovisuales, obras artísticas, científicas o arquitectónicas y registros de propiedad industrial e intelectual.

3.7 DESCRIPCIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

A pesar de que un gran número de estudios dan soporte a la fiabilidad y validez de las encuestas a los estudiantes como medidas de la actuación de la actividad docente, es cierto que otros señalan que el resultado de la evaluación mediante cuestionarios aplicados sólo a los alumnos tiene sesgos y que es un indicador razonable de la calidad de la docencia, hasta cierto punto (West, 1988; Min y Baozhi, 1988; Rao, 1995; Marsh y Roche, 2000; Griffin, 2001; Isely y Singh, 2005). De acuerdo con esta postura, es necesario incorporar al proceso de evaluación la percepción y análisis de otros agentes como los propios profesores y directores de título, así como algunos datos objetivos referentes a la dedicación docente o a los méritos obtenidos en formación, innovación docente o investigación en el área de conocimiento de las asignaturas que imparte el profesor.

El modelo de evaluación de la UFV contempla distintas fuentes de información:

- Evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la labor docente de los profesores (CEDA 2016-17)
- Autoinforme del profesor y rúbrica de valoración de su labor docente
- Rúbrica de valoración de la labor docente del profesor por los directores de título
- Información proporcionada por el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional y por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

A. EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS ALUMNOS CON LA LABOR DOCENTE

El cuestionario es la fuente más utilizada para la evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la calidad docente, sobre todo en la universidad. Es el método más indicado para valorar si la docencia ha facilitado el aprendizaje, y, además, es capaz de distinguir entre buena actuación del profesor y docencia efectiva.

De acuerdo con las principales investigaciones, se puede concluir que los estudiantes son capaces de identificar las dimensiones más relevantes para la definición de lo que se considera una buena enseñanza (Miller, 1987; Marlin, 1987; Marsh, 1984 y 1987, García Ramos 96-2000, entre otros). Son los mejores jueces de aspectos relacionados con los métodos de enseñanza, equidad pedagógica, actitud, interés y expectativas sobre el alumnado, etc. Asimismo, sus opiniones sobre la enseñanza recibida se asemejan a las de otros agentes implicados en similares contextos educativos (Nackburn y Clark, 1975; Doyle y Crichton, 1978; Marsh y otros, 1979; citados por Mateo y Fernández, 1992), permanecen relativamente estables con el trascurso del tiempo (Centra, 1974; Marsh, 1977) y parecen correlacionados con el nivel de aprendizaje alcanzado (Centra, 1977; Cohen, 1981; Marsh y Overall, 1980).

En la UFV, los períodos dedicados a la recogida de datos sobre la satisfacción de los alumnos con la labor docente, se produce al final de cada cuatrimestre, antes de la realización de los exámenes, pues se considera que en este momento los estudiantes ya tienen suficiente conocimiento de causa para poder valorar la subdimensión “resultados de la docencia”.

La evaluación del impacto de la formación recibida por parte de los docentes es valorada a partir de tres tipos de cuestionarios, hasta el curso 2016-2017 se emplean CEDA y CEDA2, y a partir del curso 2016-2017 se utiliza un nuevo modelo de cuestionario (CEDA curso 2016-2017). La aplicación de estos cuestionarios se realiza de forma presencial u online, según la decisión de la dirección del título³.

B. VALORACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE PROFESORES Y DIRECTORES CON LA ACTIVIDAD DOCENTE

La información que proviene del profesor, referente a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y de factores asociados, es necesaria para orientar la mejora de la calidad de la enseñanza. De esta forma se permite conocer la implicación del profesorado en el inicio de acciones y participación que permiten evolucionar en su labor y desplegar hacia la excelencia.

³ El modelo de cuestionario CEDA 2016-2017 se encuentra disponibles en el Anexo 2.

Es responsabilidad del propio docente presentar la rúbrica de evaluación a través de la cual se fomenta la reflexión, la adecuación y la efectividad de la labor docente con el fin de mejorarla, e incluye una valoración cuantitativa y cualitativa.

Además de tener como fuente de valoración al alumno y al propio profesor, se tiene la valoración del director del título, quien, como superior y responsable de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de su título, ha de conocer y valorar la labor docente desarrollada por los miembros de su equipo. Esta información aporta otra fuente muy valiosa de información acerca de su desempeño docente, permitiendo así una evaluación más integral del profesor al considerar diferentes perspectivas. El director manifiesta su valoración a través de una rúbrica que recoge las dimensiones del Programa Docencia y una valoración de otros aspectos relacionados con las estrategias de la universidad y la calidad docente, como por ejemplo la reflexión crítica sobre el quehacer docente del profesor, la innovación y mejora docentes o la promoción de valores especialmente impulsados en la universidad. La rúbrica incluye una valoración cuantitativa y una cualitativa.

La integración del resultado de las rúbricas en el proceso de evaluación sigue el siguiente esquema:

- a. **Director del título:** La valoración de la dimensión correspondiente al impacto formativo de la labor docente se utiliza para completar la dimensión 3 o “resultados de la docencia”. La valoración media del resto de las dimensiones y de las líneas estratégicas de la universidad supondrá un aumento o una disminución de hasta el 3 por ciento en la puntuación total del profesor.
- b. **Profesor:** La valoración del profesor en la dimensión “programación y organización de la enseñanza” será utilizada para valorar uno de los componentes de la subdimensión 1.2 o “programación”.

Además, la valoración realizada por el profesor se considerará como fuente de información adicional para complementar la evaluación final.

C. PROCESADO DE DATOS Y EMISIÓN DE INFORMES RESULTANTES DE LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA LABOR DOCENTE

Tabla 3. Cuestionarios de evaluación de la labor docente por el alumno, el profesor y el director de la titulación.

Cuestionarios	Agentes
Cuestionario de Evaluación Docente por el Alumnado (CEDA 2016-2017)	Alumnos
Rúbrica de evaluación por el docente	Profesores
Rúbrica de evaluación por el director del título	Director del título

El Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional se encarga del procesamiento de los datos recogidos a través de estos cuestionarios y rúbricas.

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, impulsa y supervisa el proceso, acompaña a los agentes implicados, se encarga del análisis de los datos proporcionados por el Vicerrectorado de Calidad y de Transformación Organizacional, elabora los informes individuales de los profesores y de la valoración cualitativa de la labor docente que se recoge durante el proceso y certifica los resultados obtenidos por los profesores.

D. INFORMACIÓN PROCEDENTE DEL VICERRECTORADO DE CALIDAD Y TRANSFORMACIÓN ORGANIZACIONAL, VICERRECTORADO DE PROFESORADO Y ORDENACIÓN ACADÉMICA Y OFICINA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional, en colaboración con el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y el Departamento de Tecnologías de la Información, provee de datos acerca de asignaturas y créditos impartidos por cada profesor, resultados de la evaluación de la satisfacción con la labor docente y tasas de éxito y de rendimiento de los estudiantes.

E. INFORMACIÓN PROCEDENTE DEL AUTOINFORME DEL PROFESOR

En el autoinforme de actividades el profesor proporciona información acerca de la coordinación con otros profesores para la programación de sus asignaturas, el encargo docente, así como los méritos relacionados con su docencia: experiencia, formación, investigación y producción académica. El autoinforme deber ir firmado por el interesado, declarando que son ciertos los datos declarados, asumiendo, en caso contrario, las responsabilidades que podrían derivarse de las inexactitudes que consten en el mismo, según el convenio aplicable.

Podrá seleccionarse una muestra de los profesores que hayan presentado el autoinforme con el fin de que aporten los certificados pertinentes y comprobar así su veracidad.

3.8 RELACIÓN DE CRITERIOS PROPUESTOS POR ANECA

Cada una de estas dimensiones y subdimensiones que componen el modelo de evaluación docente de la UFV se evalúa teniendo en cuenta los criterios propuestos por el modelo de la ANECA:

- **Adecuación:** Ajuste de la labor docente a los requerimientos de la universidad. La actividad docente ha de responder a los objetivos fundamentales recogidos en el modelo pedagógico de nuestra universidad, así como a los específicos de la titulación en la que están desarrollando su labor, respecto a la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza y a la evaluación del grado de cumplimiento de los resultados de aprendizaje y de las competencias (recogidas en el plan de estudios de la titulación).
- **Satisfacción:** Grado de satisfacción de los agentes (alumnos, el propio profesor y director del título) con la actividad docente desempeñada.
- **Eficiencia:** Valoración de los logros alcanzados por los profesores en su labor docente teniendo en cuenta los recursos de los que dispone.
- **Orientación a la innovación docente:** Introducción de estrategias, materiales novedosos que, a su vez, también responden a la mejora de la labor desempeñada.

En la siguiente tabla se detallan las subdimensiones aplicadas en la evaluación de cada una de las dimensiones que se valoran en el proceso de evaluación de la labor docente:

Tabla 4. Criterios ANECA

CRITERIOS ANECA	Adecuación	Satisfacción	Eficiencia	Orientación a la Innovación Docente
1.1. Variedad e intensidad	√		√	
1.2. Coordinación intra e interdisciplinar	√	√	√	√
1.3. Encargo docente	√		√	
2.1. Organización de la enseñanza	√	√		√
2.2. Dominio de contenidos y claridad expositiva	√	√		√
2.3. Motivación del aprendizaje	√	√		√
2.4. Interacción con el grupo de clase	√	√		√
2.5. Atención individual al alumno	√	√		√
2.6. Evaluación y exámenes	√	√	√	√
3.1. Satisfacción con los resultados		√	√	
3.2. Tasas de resultados		√	√	
3.3 Impacto formativo	√	√	√	√
4.1. Formación	√		√	√
4.2. Experiencia investigadora	√			√
4.3. Innovación docente	√		√	√
4.4. Producción académica y científica				√

4. CALENDARIZACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA (CONVOCATORIA 16-19)

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, publica anualmente la convocatoria del Programa Docentia, con objeto de animar a los profesores a presentar un autoinforme con los datos complementarios que consideren oportunos, para la posible obtención de una mejor valoración final en el programa.

La convocatoria de apertura del proceso de evaluación se hace pública a través de un correo a todos los profesores que cumplen los requisitos para presentarse. Desde que los profesores reciben el correo anterior, tienen un plazo de **TREINTA días naturales** para aclarar las dudas que se les planteen y para la entrega del autoinforme y de la rúbrica. El profesor aporta a través del autoinforme la información que considere conveniente respecto de los méritos relacionados con la docencia en los últimos tres cursos académicos, con el objeto de facilitar que la Subcomisión y la Comisión de Evaluación puedan realizar una valoración exhaustiva.

Una vez finalizada la recepción y revisión de las solicitudes, las Subcomisiones de Evaluación proceden al análisis de toda la información recogida y comprueban si se ajusta a las dimensiones y subdimensiones establecidos en el Programa Docentia.

Del análisis y valoración de la información y de su valoración en función de las dimensiones, subdimensiones, indicadores y baremos propuestos en el modelo, la Comisión de Evaluación emite un informe de calificación (véase Anexo 3) de acuerdo con las subdimensiones expuestas en el Apartado 3.4 de este documento.

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica comunica a los profesores que han presentado el autoinforme, mediante correo electrónico, que el certificado de su resultado de evaluación se encuentra disponible en el propio Vicerrectorado.

A partir del día siguiente a la comunicación por parte del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica de la emisión de los informes, los profesores, durante el plazo de los **DIEZ días naturales** siguientes, podrán personarse en el mismo a fin de recibir personalmente el Informe de Evaluación.

Los interesados podrán formular reclamación motivada contra el Informe de Evaluación en el plazo de **QUINCE días naturales** desde su recepción, mediante escrito dirigido al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, en el que se expresarán los motivos de disconformidad con la valoración realizada, pudiendo adjuntar cuantos medios de prueba consideren oportunos.

Las reclamaciones formuladas serán resueltas en el plazo máximo de UN MES por medio de informe motivado que será notificado de forma fehaciente a los interesados en el plazo máximo de **CINCO DÍAS naturales** por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

Contra el Informe podrán los interesados interponer, en el plazo de **CINCO DÍAS naturales**, recurso de revisión dirigido al Rector de la Universidad y que será resuelto en el plazo máximo de QUINCE días.

La resolución dictada por el Rector será definitiva y pondrá fin a la vía de recursos académicos de la Universidad.

Los docentes que hayan obtenido una evaluación favorable en el Programa Docentia podrán renovar su certificación cada tres años si quieren mantenerla.

5. INFLUENCIA DEL PROGRAMA DOCENTIA EN LA TOMA DE DECISIONES

Los resultados de la evaluación docente se analizan y tienen en cuenta para tomar decisiones en los siguientes ámbitos:

Evaluación del desempeño docente, reconocimiento y promoción en la carrera docente.

El Programa Docentia se configura como una herramienta de evaluación del desempeño docente, pues analiza la labor del profesorado en todas sus dimensiones. Los profesores que obtienen una calificación BUENO en el Programa Docentia podrán ser reconocidos públicamente a través de la difusión de su valoración, previo consentimiento de cada interesado.

Aquellos que obtienen una calificación MUY BUENO y EXCELENTE tendrán derecho a un complemento económico anual durante el periodo de tres cursos académicos, siempre que en el momento del pago mantengan con la universidad una relación de carácter laboral.

Los resultados del Programa Docentia se tienen en cuenta a efectos de promoción interna a la categoría de Titular y a la de Catedrático.

Formación UFV

El programa de formación anual que elabora el Departamento de Formación y la formación a medida que organiza a instancia de las direcciones de los títulos, utiliza como una de sus fuentes de información los resultados obtenidos en la evaluación de la labor docente. El estudio de las necesidades formativas que se realiza con ese fin toma como marco de referencia los diferentes aspectos valorados mediante este programa y otros relacionados con el desarrollo del modelo pedagógico de la UFV y con las necesidades de adaptación al proceso de convergencia europea.

La dirección del título analizará junto con el profesor sus resultados del Programa Docentia, los objetivos alcanzables, su calendarización y sus acciones de mejora.

Información a los responsables de la Universidad

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, elabora un informe final con los resultados de la evaluación docente del profesorado según el Programa Docentia e informa a los responsables últimos de la Universidad (Comité Interfacultativo).

Certificación ANECA/Fundación para el conocimiento Madri+d

Tanto el proceso de evaluación propuesto por el Programa Docentia como la calificación favorable en el mismo, sirve para acreditar el desempeño de la actividad docente del profesorado de la UFV según estándares nacionales e internacionales, dotando así a los profesores de un sistema verificado que les permita acreditar la calidad de su docencia ante los organismos e instituciones que lo requieran: ANECA, Madri+d, etc.

6. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Al finalizar el proceso de evaluación de la labor docente de los profesores de la universidad, se elaboran los siguientes informes de resultados:

- **Informe confidencial de resultados de la evaluación docente por el alumnado.** Elaborado por el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional y entregado a cada docente.
- **Informe confidencial de resultados individuales** en el Programa Docentia. Elaborado por la Comisión de Evaluación de la labor docente y entregado a los profesores por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
- **Informe general de resultados** del proceso de evaluación de la labor docente del profesorado según el Programa Docentia, elaborado por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y entregado al equipo directivo de la Universidad (Comité Interfacultativo).
- **Difusión pública de los resultados de la evaluación docente.** Previo consentimiento individual, las Facultades o Escuela y las direcciones de los títulos podrán dar a conocer los resultados de sus profesores.
- Respetando la confidencialidad de los resultados individuales, la Universidad Francisco de Vitoria elabora información estadística general y agregada de los resultados de la evaluación de la labor docente del profesorado, para su eventual difusión en memorias de actividades o para la presentación de información ante organismos públicos.

7. ANEXOS

ANEXO 1

GUÍA DE PUNTUACIONES

Orientaciones para la aplicación de la puntuación final por la Comisión de Evaluación de la labor docente, en función de la información proporcionada por los distintos agentes y órganos participantes acerca del profesor que reúne los requisitos para presentarse al Programa Docencia.

CONDICIÓN NECESARIA, alcanzar la media de la escala del conjunto de los ítems en la **Dimensión 0, cumplimiento de obligaciones**. La información recopilada desde coordinaciones académicas y direcciones de título refleja un cumplimiento adecuado de las obligaciones por parte del profesor.

1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

1.1	Variedad e Intensidad de la Docencia	Máximo
N.º de asignaturas diferentes impartidas (Grado y Máster universitario)	0,5 por asignatura impartida	2,5
N.º total de créditos impartidos (Grado y Máster universitario)	0,8 puntos por cada 10 ECTS impartidos (media anual del periodo)	2,5

1.2	Programación	
Valoración del alumno en el ítem 1 del cuestionario de evaluación docente CEDA. (alumnos)	Menor que 4 → 0 puntos De 4 a 4,5 → 0,5 puntos Mayor de 4,5 → 1 punto	1
Valoración del profesor en el criterio de programación y organización de la enseñanza de la rúbrica de autoevaluación (profesor)	Menor de 1 → 0 puntos Igual a 1 → 0,25 puntos Igual a 2 → 0,75 puntos Igual a 3 → 1 punto	1

1.3	Coordinación	Máximo
Coordinación relativa a: contenidos docentes, actividades formativas conjuntas, guía docente, materiales, metodología, exámenes, etc.	Asignaturas respecto de las que ha existido una coordinación con profesores de la misma asignatura o de otras asignaturas	0,5 por curso
		3

1.4	Encargo docente		Máximo	
Carga de trabajo que suponen las actividades complementarias a la docencia	1	Vicerrector, Director General o Secretario General	5 por curso	10
	2	Decano o Director de Facultad o Escuela Politécnica	4 por curso	
	3	Vicedecano o Subdirector de Facultad o Escuela Politécnica	2,5 por curso	
	4	Director de Grado	3 por curso	
	5	Director de Programa de Doctorado o de Programa Máster	1,5 por curso	
	6	Director Adjunto o Coordinador de titulación	1,5 por curso	
	7	Director de Departamento UFV (Calidad y Evaluación, Formación, etc.)	2,5 por curso	
	8	Director de área de Facultad (Mirada XXI, Corresponsales de Paz, Onda Universitaria, etc.)	1 por curso	
	9	Coordinador de área (según compromiso docente oficialmente asignado) (P. ejemplo: internacional, alumnos, prácticas, laboratorio...etc.)	1 por curso	
	10	Responsable de calidad o de internacionalización (según compromiso docente oficialmente asignado)	1 por curso	
	11	Responsable de área (según compromiso docente oficialmente asignado) (P. ejemplo: relaciones institucionales, pastoral, comunicación, innovación, etc.)	0,7 por curso	
	12	Dirección de tesis doctorales defendidas	2 por unidad	
	13	Dirección Académica de trabajos (Trabajos o proyectos de fin de postgrado o grado dirigidos y aprobados)	0,1 por unidad	
	14	Miembro de tribunal de TFG o TFM	0,05 por trabajo evaluado	
	15	Miembro de tribunal de tesis o de evaluación en procedimientos de promoción académica interna	0,5 por candidato	
	16	Tutor (según compromiso docente oficialmente asignado) (P. ejemplo: prácticas en empresas, internacional, etc.)	0,2 por curso	

17	Director /coordinador de acciones formativas complementarias, conferencias, seminarios, jornadas, congresos, encuentros, etc. Según duración de la actividad:	
	De hasta medio día	0,2 por actividad (máx. 3 puntos)
	De hasta un día	0,5 por actividad (máx. 3 puntos)
	De hasta dos días	1,5 por actividad (máx. 4,5 puntos)
	De más de 2 días	3 por actividad (máx. 6 puntos)
18	Mentor	1 por curso
19	Profesor encargado de grupo de 1º de grado	1 por curso
20	Profesor encargado de grupo (resto de grupos y cursos)	0,5 por curso
21	Responsable de Guía Docente	0,4 por curso
22	Colaboración con el Departamento de Formación como ponente de acciones formativas	0,2 por actividad
23	Colaboración con otros departamentos de la UFV (acción social, promoción, etc.)	0,1 por curso
24	Dirección y/o coordinación de Instituto de investigación (solo internos UFV)	2,5 por curso
25	Dirección y/o coordinación de cátedra (solo internas UFV)	0,5 por curso
26	Docencia en otros centros de ámbito nacional	0,2 por curso
27	Puestos de coordinación o dirección en otros centros educativos (facultad, departamento, carrera...)	0,3 por curso
	Docencia en otros centros extranjeros, inferior a dos semanas	0,5 por curso
28	Docencia en otros centros extranjeros, entre dos semanas y un mes	1 por curso
	Docencia en otros centros extranjeros, superior a un mes	1,5 por curso

2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

2.1	Organización de la enseñanza	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 1 en los tres últimos cursos académicos	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 4 → Se realiza ponderación según la fórmula: $6x - 20$ De 4 a 6 → La misma puntuación (4, 5 o 6 puntos)	6

2.2	Dominio de contenidos. Claridad expositiva.	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 2 en los tres últimos cursos académicos. (cuestionario alumnos)	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 5,5 → Se realiza ponderación según la fórmula: $4,5x - 14,75$ De 5,5 a 6 → 10 puntos	10

2.3	Motivación de aprendizaje	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 3 en los tres últimos cursos académicos. (cuestionario alumnos)	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 4 → Se realiza ponderación según la fórmula: $6x - 20$ De 4 a 6 → La misma puntuación (4, 5 o 6 puntos)	6

2.4	Interacción con el grupo de clase	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 4 en los tres últimos cursos académicos. (cuestionario alumnos)	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 4 → Se realiza ponderación según la fórmula: $6x - 20$ De 4 a 6 → La misma puntuación (4, 5 o 6 puntos)	6

2.5	Atención individual del alumno	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 5 en los tres últimos cursos académicos. (cuestionario alumnos)	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 4 → Se realiza ponderación según la fórmula: $6 \times - 20$ De 4 a 6 → La misma puntuación (4, 5 o 6 puntos)	6

2.6	Evaluación	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 6 en los tres últimos cursos académicos. (cuestionario alumnos)	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 4 → Se realiza ponderación según la fórmula: $6 \times - 20$ De 4 a 6 → La misma puntuación (4, 5 o 6 puntos)	6

3. RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

3.1	Resultados	Máximo
Puntuaciones según la media obtenida en núcleo 7 en los tres últimos cursos académicos (cuestionario alumnos).	De 1 a 3,5 → 1 punto De 3,5 a 5,5 → Se realiza ponderación según la fórmula: $4,5 \times - 14,75$ De 5,5 a 6 → 10 puntos	10

3.2	Tasas de Resultados	Máximo
Tasa de rendimiento de la asignatura (TR) y tasa de éxito de la asignatura (TE)	TR → $\frac{N^{\circ} \text{ de ECTS aprobados en una asignatura}}{N^{\circ} \text{ de ECTS matriculados en dicha asignatura}}$	2
	TE → $\frac{N^{\circ} \text{ de ECTS aprobados en una asignatura}}{N^{\circ} \text{ de ECTS presentados en dicha asignatura}}$	
	Tasa de rendimiento: Puntuación base 1 Tasa de éxito: Puntuación base 1 En dónde: <ul style="list-style-type: none"> a. Media superior al 75%: Se obtiene puntuación inicial de 1 en cada uno de los indicadores (total 2). Por cada disminución en la media del 10%, se resta 0,2 puntos. b. Media entre 50% y 75%: Se obtiene una puntuación de 0,5, en cada uno de los indicadores. Por cada disminución en la media del 10% se resta 0,1. Por cada aumento en la media del 10% se suma 0,1. c. Media inferior a 50%: Se obtiene una puntuación de 0 puntos, en cada uno de los indicadores. Por cada aumento en la media del 10% se aumenta 0,1. 	

3.3	Impacto formativo	Máximo
Puntuación correspondiente al impacto formativo de la rúbrica del director del título respecto de la labor docente del profesor (director)	Menor de 1 → 0 puntos Igual a 1 → 1 punto Igual a 2 → 2 puntos Igual a 3 → 3 puntos	3

4. Mejora e innovación

4.1	Formación recibida y experiencia profesional remunerada no docente	Máximo		
N.º de actividades formativas relacionados con la docencia, idiomas, área de conocimiento, prevención de riesgos laborales y nuevas tecnologías	Asistencia a actividades formativas: Congresos, cursos, seminarios, etc. (Los contenidos deben versar sobre docencia, idiomas, área de conocimiento, nuevas tecnologías o prevención de riesgos laborales)		6	
	1	Menos de 20 horas		0,3 por actividad formativa
	2	De 20 a 89 horas		0,5 por actividad formativa
	3	De 90 a 249 horas		1 por actividad formativa

Experiencia profesional NO DOCENTE que pueda enriquecer la docencia y la investigación.	4	De 250 a 499 horas	1,5 por actividad formativa
	5	500 horas o más	2 por actividad formativa
	Actividades profesionales NO DOCENTES (solo remuneradas o personas contratadas en plantilla)		
	6	En puestos de dirección	1,2 por curso
	7	En puestos técnicos (requiere titulación técnica y debe ser remunerado)	0,7 por curso
	8	Colaboraciones puntuales (informes técnicos o profesionales remunerados)	0,2 por colaboración (máx. 2 puntos)

4.2	Experiencia Investigadora relacionada con la actividad docente		Máximo
	Experiencias de investigación relacionadas con la docencia: grupos y proyectos de investigación reconocidos y otras colaboraciones no remuneradas que deriven de la experiencia investigadora		
	1	Dirección/coordinación de grupo estable de investigación (GEI) reconocido por la UFV u otra universidad	0,5 por grupo
	2	Participación en grupo estable de investigación	0,3 por grupo
	3	Investigador principal (IP) en proyectos competitivos con financiación externa a la UFV	2 por proyecto
	4	Participación en proyectos competitivos con financiación externa a la UFV	1 por proyecto
	5	Investigador principal (IP) en proyectos competitivos con financiación de la UFV	1,2 por proyecto
	6	Participación en proyectos competitivos con financiación de la UFV	0,5 por proyecto
	7	Miembro de comité científico (No editoriales) De congresos De otros comités (evaluación de proyectos, ética, Institutos, organismos externos, etc.)	0,1 por comité 0,3 por comité
	8	Colaboración no remunerada con revistas o editoriales (Miembro de comité científico editorial, de consejo de redacción, de consejo editorial, vocal, etc.)	0,1 por cargo
	9	Colaboración no remunerada como revisor de revistas o editoriales indexadas	0,2 por entidad
	Estancias internacionales de investigación		
	10	Estancia inferior a dos semanas	0,5 por estancia
	11	Estancia de entre dos semanas y un mes	1 por estancia
	12	Estancia superior a un mes	1,5 por estancia

4.3	Innovación y mejora docente		Máximo
	Se considera innovación educativa al inicio o mejoría de un conjunto sistematizado de estrategias, metodologías, instrumentos, procesos o evaluaciones, que pretenden provocar un cambio significativo en la formación alejándose de la práctica educativa convencional propia de su disciplina, y generando, a su vez, valor añadido en el ámbito personal y/o profesional del alumno. Los proyectos deben haber sido <u>solicitados, evaluados y aprobados</u> en convocatoria por un <u>centro o instituto</u> de innovación.		
	1	Premio de innovación docente	2 por premio
	2	Investigador principal (IP) en proyectos de innovación y mejora docente -solicitados, evaluados y aprobados-con resultados de evaluación de impacto	1,5 por proyecto
	3	Participación en proyectos de innovación y mejora docente -solicitados, evaluados y aprobados-con resultados de evaluación de impacto	1,2 por proyecto
	4	Comunicaciones sobre innovación docente presentadas en foros o congresos de innovación Si ha sido publicada	0,5 por comunicación 0,2 adicional
	5	Posters sobre innovación docente presentados en foros o congresos de innovación Si ha sido publicado	0,3 por poster 0,1 adicional

4.4	Producción académica y científica	PUNTUACIÓN	Máximo		
N.º de recursos académicos y científicos generados por el docente	LIBROS				
	<i>Docentes o de investigación publicados por una editorial clasificada según ICEE (SPI-ranking general)</i>				
	1	Libros publicados en editoriales con un ICEE superior a 23.000	3 por libro		
	2	Libros publicados en editoriales con un ICEE entre 10.000 y 23.000	2 por libro		
	3	Libros publicados en editoriales con un ICEE entre 7.000 y 9.000	1,5 por libro		
	4	Libros publicados en editoriales con un ICEE entre 1.000 y 6.000	1 por libro		
	5	Libros sin valoración según ICEE	0,5 por libro		
	6	Libros publicados en la editorial UFV	3 por libro		
	7	Libros cuya autoría sea de 3 o más personas	25% de la puntuación asignada al libro		
	8	Capítulo de libros	25% de la puntuación asignada al libro en el que se encuentra el capítulo		
	PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS DE INVESTIGACIÓN				
	9	Posters presentados a congresos de investigación nacionales (no publicados)	0,1 por poster		
	10	Posters presentados a congresos de investigación nacionales y publicados (actas o editorial)	0,2 por poster		
	11	Posters presentados a congresos de investigación internacionales (no publicados)	0,3 por poster		
	12	Posters presentados a congresos de investigación internacionales y publicados (actas o editorial)	0,4 por poster		
	13	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación nacionales (no publicadas)	0,4 por comunicación		
	14	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación nacionales publicadas como resumen (actas o editorial)	0,5 por comunicación		
	15	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación nacionales y publicadas completas (actas o editorial)	0,6 por comunicación	6 puntos (Max sub-dimensión completa 4.4)	
	16	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación internacionales (no publicadas)	0,5 por comunicación		
	17	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación internacionales publicadas como resumen (actas o editorial)	0,6 por comunicación		
	18	Comunicaciones presentadas a congresos de investigación internacionales y publicadas completas (actas o editorial)	0,8 por comunicación		
	19	Ponencia invitada presentada a congresos de investigación	1 por ponencia		
	ARTÍCULOS CIENTÍFICOS				
	<i>En revistas con índice de impacto JCR o equivalente</i>				
	20	Indexado en una base de datos internacional	1,5 por artículo.		
21	Indexado en una base de datos nacional	0,8 por artículo.			
22	Sin indexar en base de datos	0,3 por artículo			
MEDIOS AUDIOVISUALES					
23	Artículos de análisis o divulgación científica en prensa tradicional o digital	0,1 por artículo (máx. 2 puntos)			
24	Producciones visuales (gráficas, fotográficas, contenido gamificado, etc.) Participación como proveedor de contenido o realizador técnico	0,5 por producción			
	Si ha sido evaluada por pares, adicionalmente Si ha sido premiada, adicionalmente	0,5 por producción 0,5 por producción			
25	Producciones sonoras (musicales, radiofónicas, podcast, etc.) Participación como entrevistado	0,1 por entrevista (máx. 1 punto)			
	Participación como proveedor de contenido (secciones de programas) Participación como productor o realizador técnico	0,4 por sección 0,5 por producción			
	Si ha sido producida/emitada por entidad de prestigio o a través de medios propios de la UFV, adicionalmente (salvo entrevistados)	0,5 por producción			

		Producciones audiovisuales (cortometraje, largometraje, documental, video divulgativo-educativo de carácter periódico)		
	26	Participación como entrevistado	0,1 por entrevista (máx. 1 punto)	
		Participación como proveedor de contenido (secciones de programas, canales digitales)	0,4 por sección o canal	
		Participación como director, productor, realizador técnico, guionista	0,5 por producción	
		Si ha sido producida/emitada por entidad de prestigio o a través de medios propios de la UFV, adicionalmente (salvo entrevistados)	0,5 por producción	
	27	Producción de videojuegos presentados en eventos, ferias o congresos		
		Participación como diseñador, programador o guionista	0,5 por producción	
		Si el evento, feria o congreso es de ámbito internacional, adicionalmente	0,3 por producción	
		Si el videojuego ha sido premiado, adicionalmente	1 por producción	
		EXPOSICIONES ARTÍSTICAS O CIENTÍFICAS		
		Obras artísticas realizadas por encargo		
	28	Institución pública o privada	0,5 por obra	
		Obras artísticas presentadas en exposiciones		
	29	Museo nacional o del extranjero	0,5 por obra	
	30	Museo provincial o de comunidad autónoma	0,3 por obra	
	31	Galerías profesionales de reconocido prestigio	0,5 por obra	
	32	Publicada en catálogo, adicionalmente (solo autor)	0,5 por obra	
	33	Si la exposición ha tenido repercusión en medios de comunicación		
		En prensa generalista nacional o internacional, adicionalmente (autor)	0,5 por obra	
		En prensa especializada nacional o Internacional, adicionalmente (autor)	1 por obra	
	34	Si la participación en la exposición es distinta de la autoría		
		Participación como comisario de la exposición	1 por exposición	
		Participación como coordinación (diseño, montaje, etc.)	0,5 por exposición	
		Obras incorporadas a colecciones permanentes de museos		
	35	Museo nacional o del extranjero	2 por obra	
	36	Museo provincial o de comunidad autónoma	1 por obra	
		Obras presentes en ferias		
	37	Stands de galerías profesionales en ferias internacionales	0,5 por obra	
	38	Stands de galerías profesionales en ferias nacionales	0,3 por obra	
		Obras arquitectónicas y/o industriales		
	39	Obras arquitectónicas construidas	1 por obra	
		Si ha sido reconocida en medios de difusión (adicionalmente)	0,5 por obra	
		Si ha sido premiada (adicionalmente)	1 por obra	
	40	Obras industriales	1 por obra	
		REGISTROS DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL		
	41	Patentes de invención registrada	2 por patente	
	42	Modelo de utilidad registrado	0,5 por modelo	
	43	Obtenciones vegetales	1 por obtención	
		OTROS MEDIOS		
	44	Conferencias de transferencia de conocimiento a la sociedad	0,8 por conferencia	
	45	Páginas web propias de la asignatura que incluyan recursos docentes y al menos 4 (cuatro) tipos de actividades formativas de las disponibles (p. ejemplo: cuestionario, taller, glosario, tarea, foro, sala video-conferencia, wiki, etc.)	0,5 por asignatura (Máx. 3 puntos)	
	46	Recensiones y prólogos	0,3 (máx. 0,6 puntos).	
Nº de recursos académicos y científicos generados por el docente				6 puntos (Max subdimensión completa 4.4)

ANEXO 2

CUESTIONARIO Y RÚBRICAS DE EVALUACIÓN

- Cuestionario para la evaluación de la actividad docente por el alumnado (CEDA 2016-2017)
- Rúbrica de evaluación de la actividad docente por el profesor
- Rúbrica de evaluación de la actividad del docente por el director del título

0. Cuestionario de evaluación relativo a la percepción del alumno sobre la labor docente del profesor (CEDA 2016-2017)

Núcleos	ÍTEMS CEDA 2016-2017
Programación-organización de la enseñanza.	1. Tengo suficientemente claro la planificación inicial de la asignatura (actividades, criterios de evaluación...).
	2. La metodología de enseñanza de la asignatura favorece mi aprendizaje.
Dominio de contenidos. Claridad expositiva.	3. Las explicaciones sobre el contenido de la materia me resultan claras.
	4. Las dudas planteadas me son resueltas.
Innovación Docente. Motivación de aprendizaje.	5. Puedo conectar la asignatura con situaciones de la vida real.
	6. Mi deseo de aprender se ve propiciado.
Interacción con el grupo de clase.	7. Las actividades desarrolladas fomentan la interacción con el grupo en clase.
	8. Los temas tratados me hacen plantearme preguntas.
Atención individual al alumno.	9. Me siento respetado en mis opiniones.
	10. Me siento acompañado por el profesor.
Evaluación	11. Me he sentido exigido adecuadamente por este profesor.
	12. El método de evaluación permite reflejar lo que he aprendido.
Resultados	13. Recibo feedback significativo que me permite mejorar.
	14. Aprendo cursando esta asignatura.

Cumplimiento de Obligaciones	15. El profesor es puntual en sus compromisos (asistencia a clase, entrega de notas...).
	16. Es accesible en la atención al alumno (tutorías, correos, etc...).
Ítems- Criterio	17. Desde una consideración general, evalúa globalmente la labor docente de este profesor como facilitador de tu aprendizaje.
	18. Si pudieras, en qué grado te volverías a matricular en otra asignatura impartida por este profesor.

Datos para la contextualización del grupo de alumnos:

Tu nota media el curso pasado fue: Menos de 5; 5-6,9; 7-8,9; 9-10
Nivel de dificultad de esta asignatura: Muy difícil; Difícil; Normal; Fácil; Muy fácil
Tu interés inicial por esta asignatura era: Muy bajo; Bajo; Medio; Alto; Muy alto
La importancia de esta asignatura en la titulación del 1 al 10 es:

Aspectos positivos de la labor docente:	Aspectos a mejorar de la labor docente:

1. Rúbrica de evaluación de la actividad docente por el profesor

Criterios	Niveles			
	(0 puntos) Insatisfactorio	(1 punto) Puede mejorar	(2 puntos) Bueno	(3 puntos) Muy bueno
Programación organización de la enseñanza	Planifico y organizo mi docencia de forma insuficiente. Existe un alto grado de improvisación en mis clases. No comunico de forma clara los objetivos, metodología y sistema de evaluación de mis asignaturas.	Planifico y organizo las cuestiones más importantes de mi docencia. Existe poca improvisación en mis clases. Comunico los objetivos y metodologías más importantes y el sistema general de evaluación.	Planifico y organizo mi curso de forma adecuada para conseguir unos objetivos de aprendizaje que están claros para mis alumnos. No improviso en mis clases. Elijo metodologías y sistemas de evaluación docentes que son coherentes con los objetivos propuestos y son conocidos por mis alumnos.	Planifico y organizo mi curso de forma adecuada para conseguir unos objetivos de aprendizaje que están claros para mis alumnos. No improviso en mis clases. Elijo metodologías y sistemas de evaluación docentes que son coherentes con los objetivos propuestos y son conocidas por mis alumnos. Implico a mis alumnos en la decisión de los procesos anteriores y demuestro flexibilidad para adaptarlos a las circunstancias del grupo.
Dominio en área de conocimiento	No poseo un conocimiento profundo y actualizado de mi disciplina o arte.	Poseo un conocimiento profundo y actualizado de mi disciplina o arte pero no soy capaz de comunicarlo de forma clara y ordenada o no resuelvo satisfactoriamente las dudas que se me plantean.	Poseo un conocimiento profundo y actualizado de mi disciplina o arte, soy capaz de comunicarlo de forma clara y ordenada y resuelvo las dudas que se me plantean de forma satisfactoria.	Poseo un conocimiento profundo y actualizado de mi disciplina o arte y soy capaz de comunicarlo y resolver las dudas planteadas de forma satisfactoria. Mi dominio de la materia me permite relacionarla con otras disciplinas o artes y ponerla en un contexto coherente con los objetivos del Título.

<p>Innovación docente. Motivación de aprendizaje</p>	<p>No muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes y/o no creo las condiciones necesarias para estimular el proceso de aprendizaje.</p>	<p>En ocasiones muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. En ocasiones promuevo un aprendizaje significativo relacionando su disciplina o arte con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.</p>	<p>Muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. Promuevo un aprendizaje significativo, relacionando su disciplina o arte con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes y con algunos problemas de la profesión.</p>	<p>Muestro un sólido compromiso por responder a los distintos ritmos de aprendizaje de mis estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. Promuevo un aprendizaje significativo, relacionando la disciplina o arte con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes, con los problemas de la profesión y con alguna de las preguntas más fundamentales del ser humano.</p>
<p>Interacción con el grupo de clase</p>	<p>No fomento la interacción con los alumnos en los procesos de aprendizaje.</p>	<p>En ocasiones fomento la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando algunos de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Fomento la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando los objetivos de aprendizaje. En ocasiones fomento el protagonismo del alumno en su propio proceso de aprendizaje.</p>	<p>Fomento la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando los objetivos de aprendizaje. Fomento el protagonismo del alumno en su propio proceso de aprendizaje, así como la reflexión y el debate sobre los temas tratados.</p>
<p>Atención al alumno</p>	<p>No considero las opiniones de los alumnos y no facilito la organización de tutorías.</p>	<p>Respeto las opiniones de los alumnos y les atiendo en tutorías cuando me lo solicitan.</p>	<p>Valoro las opiniones de los alumnos, les animo a participar en tutorías y genero espacios de encuentro interpeándoles con preguntas o propuestas.</p>	<p>Valoro las opiniones de los alumnos, les animo a participar en tutorías y genero espacios de encuentro interpeándoles con preguntas o propuestas. Acompaño a los alumnos potenciando su madurez intelectual, personal y afectiva.</p>

<p>Evaluación y retroalimentación</p>	<p>No evaluó adecuadamente el logro de los aprendizajes esperados y/o no utilizo criterios claros y conocidos por el estudiante.</p>	<p>Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante.</p>	<p>Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. La evaluación realizada es formativa al facilitar en cada caso la oportuna retroalimentación.</p>	<p>Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. La evaluación realizada es formativa al facilitar en cada caso la oportuna retroalimentación. Implico a los estudiantes en su propia autoevaluación para que alcancen una mayor autonomía en el aprendizaje.</p>
<p>Promoción de valores UFV</p>	<p>No encarno valores que identifican a la universidad y no muestro especial coherencia entre mi ser y mi actuar.</p>	<p>Encarno valores que identifican a la universidad y muestro coherencia entre mi ser y mi actuar.</p>	<p>Encarno valores que identifican a la universidad, los promuevo entre mis alumnos y pares, y muestro coherencia entre mi ser y mi actuar.</p>	<p>Encarno valores que identifican a la universidad y los promuevo entre mis alumnos y pares. Muestro coherencia entre mi ser y mi actuar. Soy un modelo capaz de inspirar a los alumnos en el sentido de estimularlos a servir a los demás, comprometerse con el bien común y ser capaces de trabajar por transformar la sociedad.</p>

Valoración cualitativa:

- a. Puntos fuertes del profesor.
- b. Áreas de mejora.

2. Rúbrica de evaluación de la actividad del docente por el director del título.

Criterios	Niveles			
	(0 puntos) Insatisfactorio	(1 punto) Puede mejorar	(2 puntos) Bueno	(3 puntos) Muy bueno
Reflexión crítica sobre su quehacer docente	No demuestra compromiso con la mejora de su docencia ni realiza actividades formativas para su mejora como docente.	Demuestra cierto grado de compromiso con la mejora de su docencia planteándose ocasionalmente cómo mejorarla o participando en alguna actividad formativa para su mejora como docente.	Demuestra compromiso con la mejora de su docencia planteándose regularmente cómo mejorarla y participando en actividades formativas para su mejora como docente. Ha iniciado un proceso que le permitirá desarrollar una nueva mirada sobre su disciplina o arte, y plantearse preguntas coherentes con la misión de la universidad.	Demuestra un sólido compromiso con la mejora continua de su docencia planteándose regularmente cómo mejorarla y participando en actividades formativas para su mejora como docente. Desarrolla una nueva mirada sobre su disciplina o arte, planteándose preguntas coherentes con la misión de la universidad.
Programación organización de la enseñanza	Planifica y organiza su docencia de forma insuficiente. Existe un alto grado de improvisación en sus clases. No comunica de forma clara los objetivos, metodología y sistema de evaluación de su asignatura.	Planifica y organiza las cuestiones más importantes de su docencia. Existe poca improvisación en sus clases. Comunica los objetivos y metodologías más importantes y el sistema general de evaluación.	Planifica y organiza su curso de forma adecuada para conseguir unos objetivos de aprendizaje que están claros para sus alumnos. No improvisa en sus clases. Elige metodologías y sistemas de evaluación docentes que son coherentes con los objetivos propuestos y son conocidos por sus alumnos.	Planifica y organiza su curso de forma adecuada para conseguir unos objetivos de aprendizaje que están claros para sus alumnos. No improvisa en sus clases. Elige metodologías y sistemas de evaluación docentes que son coherentes con los objetivos propuestos y son conocidas por sus alumnos. Implica a sus alumnos en la decisión de los procesos anteriores y demuestra

				flexibilidad para adaptarlos a las circunstancias del grupo.
Dominio en área de conocimiento	No posee un conocimiento profundo y actualizado de su disciplina o arte.	Posee un conocimiento profundo y actualizado de su disciplina o arte pero no es capaz de comunicarlo de forma clara y ordenada o no resuelve satisfactoriamente las dudas que se le plantean.	Posee un conocimiento profundo y actualizado de su disciplina o arte, es capaz de comunicarlo de forma clara y ordenada y resuelve las dudas que se le plantean de forma satisfactoria.	Posee un conocimiento profundo y actualizado de su disciplina o arte y es capaz de comunicarlo y resolver las dudas planteadas de forma satisfactoria. Su dominio de la materia le permite relacionarla con otras disciplinas o artes y ponerla en un contexto coherente con los objetivos del Título.
Innovación docente. Motivación de aprendizaje	No muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes y/o no crea las condiciones necesarias para estimular el proceso de aprendizaje.	En ocasiones muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. En ocasiones promueve un aprendizaje significativo relacionando su disciplina o arte con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.	Muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. Promueve un aprendizaje significativo, relacionando su disciplina o arte con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes y con algunos problemas de la profesión.	Muestra un sólido compromiso por responder a los distintos ritmos de aprendizaje de sus estudiantes creando las condiciones necesarias para ello. Promueve un aprendizaje significativo, relacionando la disciplina o arte con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes, con los problemas de la profesión y con alguna de las preguntas más fundamentales del ser humano relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes con los desafíos del ámbito profesional.

<p>Interacción con el grupo en clase</p>	<p>No fomenta la interacción con los alumnos en los procesos de aprendizaje.</p>	<p>En ocasiones fomenta la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando algunos de los objetivos de aprendizaje.</p>	<p>Fomenta la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando los objetivos de aprendizaje. En ocasiones fomenta el protagonismo del alumno en su propio proceso de aprendizaje.</p>	<p>Fomenta la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando los objetivos de aprendizaje. Fomenta el protagonismo del alumno en su propio proceso de aprendizaje, así como la reflexión y el debate sobre los temas tratados.</p>
<p>Atención al alumno</p>	<p>No considera las opiniones de los alumnos y no facilita la organización de tutorías.</p>	<p>Respeto las opiniones de los alumnos y les atiende en tutorías cuando se lo solicitan.</p>	<p>Valora las opiniones de los alumnos, les anima a participar en tutorías y genera espacios de encuentro interpeándoles con sus preguntas o propuestas.</p>	<p>Valora las opiniones de los alumnos, les anima a participar en tutorías y genera espacios de encuentro interpeándoles con sus preguntas o propuestas. Acompaña a los alumnos potenciando su madurez intelectual, personal y afectiva.</p>
<p>Evaluación y retroalimentación</p>	<p>No evalúa adecuadamente el logro de los aprendizajes esperados y/o no utiliza criterios claros y conocidos por el estudiante.</p>	<p>Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante.</p>	<p>Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. La evaluación realizada es formativa al facilitar en cada caso la oportuna retroalimentación.</p>	<p>Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. La evaluación realizada es formativa al facilitar en cada caso la oportuna retroalimentación. Implica a los estudiantes en su propia autoevaluación para que alcancen una mayor autonomía en el aprendizaje.</p>
<p>Mejora e Innovación</p>	<p>Su innovación docente es inexistente y/o no invierte tiempo en la renovación de conocimiento o</p>	<p>Su innovación docente es puntual o inconstante e invierte poco tiempo en la renovación de conocimiento o</p>	<p>Su innovación docente se basa en la renovación de conocimiento, la especialización profesional y la</p>	<p>Su innovación docente se basa en la renovación de conocimiento, la especialización profesional y la puesta en práctica</p>

	<p>metodologías docentes más adecuadas a sus objetivos.</p> <p>No existen indicadores (proyectos / congresos/publicaciones) que avalen su innovación docente.</p>	<p>metodologías docentes más adecuadas a sus objetivos.</p> <p>Los indicadores de innovación docente (proyectos / congresos / publicaciones) se limitan a asistencias a foros y/o congresos sin realizar aportaciones propias.</p>	<p>puesta en práctica de metodologías docentes más adecuadas a sus objetivos.</p> <p>Existen indicadores (proyectos / congresos / publicaciones) que avalan su innovación docente en foros de prestigio nacional e internacional.</p>	<p>de metodologías docentes adecuadas a sus objetivos.</p> <p>Existen indicadores (proyectos / congresos / publicaciones) que avalan su innovación docente en foros de prestigio nacional e internacional.</p> <p>Es un referente para otros profesores en materia de renovación y mejora docente.</p>
Promoción de valores UFV	<p>No encarna valores que identifican a la universidad y no muestra una coherencia entre su ser y su actuar.</p>	<p>Encarna valores que identifican a la universidad, muestra coherencia entre su ser y su actuar.</p>	<p>Encarna valores que identifican a la universidad, los promueve entre sus alumnos y pares, y muestra coherencia entre su ser y su actuar.</p>	<p>Encarna valores que identifican a la universidad y los promueve entre sus alumnos y pares. Muestra coherencia entre su ser y su actuar.</p> <p>Es un modelo inspirador para los alumnos, en términos de estimularlos a servir a los demás, comprometerse con el bien común y ser capaces de trabajar por transformar la sociedad.</p>
Impacto formativo de su docencia (Subdimensión 3.2)	<p>No suscita suficiente interés y asombro en sus alumnos para provocar un aprendizaje significativo y una implicación activa en la búsqueda de la verdad y el bien.</p>	<p>En ocasiones suscita interés y provoca asombro en sus alumnos, logrando un aprendizaje significativo y su implicación en la búsqueda de la verdad y el bien.</p>	<p>Suscita interés y provoca asombro en sus alumnos, logrando un aprendizaje significativo y su implicación en la búsqueda de la verdad y el bien. Integra la responsabilidad social en su docencia y suscita en los alumnos inquietudes sociales</p>	<p>Suscita interés y provoca asombro en sus alumnos, logrando un aprendizaje significativo y su implicación en la búsqueda de la verdad y el bien. Integra la responsabilidad social en su docencia y suscita en los alumnos inquietudes sociales</p>

			y conciencia de su obligación de contribuir al bien común.	y conciencia de su obligación de contribuir al bien común. Para sus alumnos es un referente en la búsqueda de la transformación cristiana de la sociedad y la cultura.
--	--	--	--	---

Valoración cualitativa:

- a. Puntos fuertes del profesor.
- b. Áreas de mejora.

ANEXO 3

MODELO DE VALORACIÓN E INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

VALORACIÓN Y CALIFICACIÓN FINAL DEL PROFESOR EN EL PROGRAMA DOCENTIA

APELLIDOS Y NOMBRE	
---------------------------	--

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PUNTUACIÓN		OBSERVACIONES
0. Cumplimiento de obligaciones	Alcanzar una media de la escala en el conjunto de los ítems.			
1. Planificación de la actividad docente	1.1. Variedad e intensidad de la docencia			
	1.2. Programación y organización			
	1.3. Coordinación			
	1.4. Encargo docente			
2. Desarrollo de la actividad docente	2.1. Dominio de contenidos. Claridad expositiva			
	2.2. Motivación de aprendizaje			
	2.3. Interacción con el grupo de clase			
	2.4. Atención individual al alumno			
	2.5. Evaluación			
3. Resultados de la actividad docente	3.1. Satisfacción con los resultados			
	3.2. Tasas de resultados			
	3.3. Impacto formativo			
4. Mejora e innovación	4.1. Formación y experiencia profesional			
	4.2. Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente			
	4.3. Innovación y mejora docente			
	4.4. Producción académica y científica			
Ajuste rúbrica director-integración evaluaciones subcomisión				
Puntuación final:				
VALORACIÓN GLOBAL CUALITATIVA:				

A (EXCELENTE)	B (MUY BUENO)	C (BUENO)	D (DEBE MEJORAR)
80 o más	70 a 79,99	50 a 69,99	Menos de 50

Observaciones de la comisión de evaluación:	
---	--

Recomendaciones para el profesor:	
-----------------------------------	--

Fecha: