

<

Programa DOCENTIA

Guía para la evaluación de la actividad docente en la
Universidad Francisco de Vitoria

10ª Convocatoria 2017-2020



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	6
2.2. VINCULACIÓN CON LOS PROCESOS DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD	6
2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
2.4. DIFUSIÓN DE RESULTADOS.....	8
2.5. AGENTES IMPLICADOS.....	8
3. DIMENSIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA	10
3.1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	10
3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES.....	11
3.3. RELACIÓN DE CRITERIOS PROPUESTOS POR ANECA	13
3.4. DESCRIPCIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN	14
4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	20
4.1. PROCESADO DE DATOS Y EMISIÓN DE INFORMES RESULTANTES DE LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON LA LABOR DOCENTE.....	20
4.2. ÓRGANOS PARTICIPANTES EN LA VALORACIÓN	20
4.3. VALORACIÓN Y CALIFICACIÓN FINAL	21
5. CALENDARIZACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA.....	23
5.1. DELIMITACIÓN DE LOS PROFESORES QUE SE PUEDEN PRESENTAR	23
5.2. RECOPIACIÓN, ANÁLISIS Y PROCESAMIENTOS DE DATOS.....	23
5.3. EMISIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CERTIFICADO Y DEL INFORME DE VALORACIÓN	23
6. INFLUENCIA DEL PROGRAMA DOCENTIA EN LA TOMA DE DECISIONES.....	25
6.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN EN LA CARRERA DOCENTE	25
6.2. FORMACIÓN UFV.....	25
6.3. CERTIFICACIÓN ANECA/FUNDACIÓN PARA EL CONOCIMIENTO MADRI+D	25
6.4. INFORMACIÓN A LOS RESPONSABLES DE LA UNIVERSIDAD	26
7. ANEXOS	27
7.1. ANEXO 1: GUÍA DE PUNTUACIONES.....	27
7.2. ANEXO 2: CUESTIONARIO Y RÚBRICAS DE EVALUACIÓN	35
7.3. ANEXO 3: MODELO DE VALORACIÓN E INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN	41

*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 UFV 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 liderazgo en acompañamiento, aprendizaje, movilización existencial, competencias y evaluación.

Los objetivos son:

1. 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.
2. Promover la mejora de la calidad universitaria, estableciendo criterios explícitos para la evaluación del desempeño de las actividades docentes.
3. 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.
4. Implementar programas de formación y desarrollo profesional que se ajusten a las necesidades reales del profesorado.
5. Incentivar la mejora de la actividad docente del profesorado mediante el reconocimiento integral de la calidad del trabajo desarrollado.
6. 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.
7. 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 impartan.
8. 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

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).

2.3. 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 alcanzan un determinado nivel de dedicación docente (10% de una asignatura de más de 3ECTS hasta la convocatoria 2016-2019 o 6 ECTS a partir de la convocatoria 2017-2020) en asignaturas de cualquier titulación.

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.

La solicitud voluntaria de evaluación en el Programa Docentia 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 son:

- Tener una relación contractual con la UFV en el momento de presentarse a la convocatoria y durante los tres cursos académicos objeto de evaluación (ser profesor contratado).
- Haber impartido en cada uno de los cursos evaluados una docencia equivalente a al menos 6 ECTS.
- No tener un certificado de Docencia en vigor.

2.4. DIFUSIÓN DE RESULTADOS

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 Docencia. 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 Docencia, 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.

2.5. 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.
- **Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica**, que:

- Revisa anualmente el programa e integra las propuestas de mejora
 - Impulsa, hace público el programa y abre la convocatoria
 - Coordina y acompaña a los agentes implicados, especialmente a profesores y directores de los títulos
 - Abastece de información técnica acerca de la planificación docente
 - Integra y revisa los datos de las diferentes fuentes de información con el fin de obtener el informe final de evaluación
 - 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
 - Certifica los resultados obtenidos
- **Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional**, que se coordina con el de Profesorado y Ordenación Académica para recoger y procesar la información sobre la evaluación de la labor docente y para proveer de resultados objetivos.

3. DIMENSIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA

3.1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

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, el Programa Docencia 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:

- **Planificar**, que consiste en definir las actuaciones que se van a llevar a cabo;
- **Hacer**, que consiste en la implantación y puesta en marcha de los planes;
- **Comprobar**, que consiste en medir los resultados conseguidos tras la implantación;
- **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.

El Programa Docencia de la Universidad Francisco de Vitoria contempla también una **Dimensión transversal** o “0”. Esta Dimensión tiene por objeto reflejar que, en el caso de que el profesor no cumple un mínimo en sus obligaciones de asistencia, recuperación de clases, cumplimiento de tutorías asignadas, entrega de actas en tiempo y forma, puntualidad, etc., no procedería determinar la calidad de la actividad docente, por lo que se le adjudica una valoración **no favorable**. Para poder valorar este aspecto, se pide la información necesaria (registros de puntualidad, de asistencia a juntas, etc.) a las coordinaciones de los distintos grados y a la dirección de estos. Además, los alumnos evalúan en cumplimiento de obligaciones (nº 15 y 16 del CEDA), información que se complementa con la que aporta la dirección de ordenación académica sobre cierre y firma de actas y sobre rectificación de actas.

El análisis de todas las dimensiones pretende:

- conocer cómo se desarrolla la actividad docente,
- identificar las mejores prácticas de los profesores en relación con su actividad en el aula,
- medir los resultados,
- conocer la contribución a la innovación y a la mejora docente.

La Tabla 1 muestra la estructura general del modelo y detalla las dimensiones, las subdimensiones del Programa, así como su valoración.

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	PUNTUACIÓN MÁXIMA	PUNT. MÍNIMA
0. Dimensión Transversal	0. Cumplimiento de las obligaciones docentes: puntualidad, asistencia a clase, firma de actas...	OBLIGADO CUMPLIMIENTO	
1. Planificación de la docencia	1.1. Variedad e intensidad de la docencia	5	20
	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
	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	8	15
	3.2. Tasas de resultados	2	
	3.3 Impacto formativo	5	
4. Mejora e Innovación	4.1. Formación y experiencia profesional	6	25
	4.2. Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente	6	
	4.3. Innovación y mejora docente	7	
	4.4. Producción académica y científica	6	

Tabla 1. Estructura y valoración de dimensiones y subdimensiones

La valoración de los méritos según las distintas dimensiones se lleva a cabo a través de un baremo detallado que los ordena en categorías (ver Guía de puntuaciones en el Anexo 1). Este baremo recoge toda la variedad posible de indicadores de la calidad docente en las distintas dimensiones permitiendo a profesores de distintos perfiles y dedicaciones obtener puntuaciones en todas las subdimensiones.

3.2. DESCRIPCIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES

1. Planificación de la docencia:

- 1.1. Variedad e intensidad de la docencia: Asignaturas diferentes impartidas. Intensidad. N.º total de créditos impartidos.
- 1.2. 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.
- 1.3. 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.
- 1.4. 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.

2. Desarrollo de la docencia:

- 2.1. 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.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.
- 2.4. 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.
- 2.5. 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.
- 2.6. Evaluación: El profesor adapta el método de evaluación a los objetivos de aprendizaje, diagnóstica y desarrolla cómo puede mejorar el alumno; informa sobre la forma de calificar y refleja adecuadamente el rendimiento del alumno.

3. Resultados de la docencia:

- 3.1. Satisfacción con los resultados: 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.
- 3.2. 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).
- 3.3. Impacto formativo: El profesor demuestra estar comprometido con la mejora en los resultados de su docencia a través de acciones concretas de mejora e innovación, a través de la atención, interacción y acompañamiento del alumno y por medio de una evaluación formativa.

4. Mejora e innovación:

- 4.1. 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.
- 4.2. 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.
- 4.3. 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.

- 4.4. 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.

3.3. 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 Tabla 2 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:

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				√

3.4. 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.

En este sentido, las fuentes de información utilizadas y su peso máximo en la evaluación final son los siguientes:

1. Evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la labor docente (CEDA 2016-17) y tasas de rendimiento y de éxito: **51 puntos sobre 100**
2. Autoinforme y rúbrica del profesor: **39 puntos sobre 100**
3. Rúbrica del director del título: **5 puntos sobre 100**, más un variable de hasta el 5 por ciento sobre la puntuación final.
4. Información proporcionada por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica: **5 puntos sobre 100**

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 producen 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”.

A partir del curso 2016-2017 se utiliza un nuevo modelo de cuestionario (CEDA curso 2016-2017). 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.

Este nuevo modelo disminuye el número de ítems y evalúa a todos los profesores a partir del mismo cuestionario, independientemente del porcentaje de docencia asignada.

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

Autoinforme y rúbrica del profesor

La información que proviene del profesor se obtiene a través del autoinforme y de la rúbrica de autoevaluación.

El autoinforme es un formulario digital a través del cual el profesor que solicita ser evaluado en el programa proporciona información acerca de la coordinación con otros profesores, el encargo docente, así como los méritos relacionados con su docencia: experiencia profesional, formación, investigación y producción académica. Con la presentación del autoinforme el profesor solicita formalmente su evaluación y confirma la veracidad de los datos declarados, asumiendo, en caso contrario, las responsabilidades que en su caso pudieran derivarse. El autoinforme contiene distinta información sobre los méritos aportados, pero no requiere de la presentación de documentación. No obstante, en un momento posterior **podrá seleccionarse una muestra de los profesores que hayan presentado el autoinforme con el fin de que aporten los certificados pertinentes y comprobar así la veracidad de la información.**

Los méritos cuya información se obtiene a través del autoinforme complementan a los obtenidos por otras fuentes y tienen relación directa con la calidad del desempeño docente. Su recopilación, propuesta y valoración facilitan el proceso de toma de conciencia y reflexión del

profesor, pasos previos que son necesarios para la toma de decisiones hacia la mejora y la excelencia docente.

El profesor presenta también una rúbrica a través de la cual autoevalúa los aspectos que serán objeto de evaluación a través de la rúbrica de evaluación del director. Esta autoevaluación es una nueva oportunidad que tiene el profesor para tomar conciencia sobre aspectos clave de su desempeño docente (Ver Anexo 2B).

La valoración del profesor en la pregunta de la rúbrica relativa a “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, especialmente en aquellos casos que sean revisados por las subcomisiones de evaluación o por la comisión de evaluación.

Rúbrica del director del título

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 claustro. 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. Está dirigida a valorar el compromiso del profesor con la mejora de los resultados de aprendizaje por parte del alumno o *impacto formativo* y de otra serie de variables que reflejan la calidad del desempeño docente.

Como parte del primer aspecto, la rúbrica evalúa las acciones de mejora o de innovación en aspectos metodológicos, de contenidos o de sistemas de evaluación, la atención, interacción y acompañamiento al alumno y la realización de evaluación formativa comprometida con el aprendizaje. Como parte del segundo aspecto, la rúbrica evalúa la planificación de la docencia en sus distintos aspectos, el dominio de los contenidos y el compromiso y disponibilidad del profesor a colaborar con otros profesores, con el grado, con la Facultad o Escuela, o a participar en distintos encuentros de carácter académico. La rúbrica incluye una valoración cuantitativa y una cualitativa (Ver Anexo 2C).

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

- a. La puntuación media de los aspectos contenidos en la rúbrica dirigidos a valorar el **impacto formativo** (0-5 puntos) se destina a evaluar esta subdimensión y con ello a complementar la dimensión 3 o “resultados de la docencia”.
- b. La puntuación media del **resto de los aspectos evaluados** (0-5 puntos) se destina a complementar, en su caso, la evaluación global mediante un aumento porcentual equivalente en la puntuación total obtenida por el profesor.

Información proporcionada por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica proporciona la información necesaria para calcular la evaluación correspondiente a la intensidad y variedad de la docencia.

En la página siguiente se añade la Tabla nº 3 con las fuentes de cada uno de los ítems.

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	DEFINICIÓN	FUENTES	PUNTUACIÓN MÁXIMA		PUNT. MÍN.
0. Dimensión Transversal		Cumplimiento con obligaciones docentes: puntualidad, asistencia a clase, firma de actas	CEDA (n. 7, ítems 15/16) Ordenación académica			
1. Planificación de la docencia	1.1. Variedad e intensidad de la docencia	N.º de asignaturas diferentes impartidas (Grado y Máster universitario)	Ordenación académica	2,5	20	5
		N.º total de créditos impartidos (Grado y Máster universitario)		2,5		
	1.2. Programación	Valoración del alumno en el ítem 1 del cuestionario de evaluación docente CEDA.	CEDA	1		
		Valoración del profesor en el criterio de programación y organización de la enseñanza de la rúbrica de autoevaluación (profesor)	Rúbrica del profesor	1		
	1.3. Coordinación	Asignaturas respecto de las que ha existido una coordinación con profesores de la misma asignatura o de otras asignaturas	Autoinforme	3		
1.4. Encargo docente	Carga de trabajo que suponen las actividades complementarias a la docencia	Autoinforme	10			
2. Desarrollo de la docencia	2.1. 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.	CEDA (n. 1)	6	40	15
	2.2. 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.	CEDA (n. 2)	10		
	2.3. 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.	CEDA (n. 3)	6		
	2.4. 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.	CEDA (n. 4)	6		
	2.5. 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.	CEDA (n. 5)	6		
	2.6. Evaluación	El profesor adapta el método de evaluación a los objetivos de aprendizaje, diagnóstica y desarrolla cómo puede mejorar el alumno; informa sobre la forma de calificar y refleja adecuadamente el rendimiento del alumno	CEDA (n. 6)	6		

DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	DEFINICIÓN	FUENTES	PUNTAJOS		PUNT. MÍN.
				N MÁXIMA		
3. Resultados de la docencia	3.1. Satisfacción con los resultados	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	CEDA (n. 7)	8	15	3
	3.2. 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).	Oficina de Transformación Digital	2		
	3.3 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	Rúbrica del director, criterio "Impacto formativo de su docencia"	5		
4. Mejora e Innovación	4.1. Formación y experiencia profesional	N.º de actividades formativas relacionados con la docencia, idiomas, área de conocimiento, prevención de riesgos laborales y nuevas tecnologías Experiencia profesional NO DOCENTE que pueda enriquecer la docencia y la investigación.	Autoinforme	6	25	7
	4.2. Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente	Experiencias de investigación relacionadas con la docencia: grupos y proyectos de investigación reconocidos y otras colaboraciones no remuneradas que deriven de la experiencia investigadora	Autoinforme	6		
	4.3. Innovación y mejora docente	conjunto sistematizado de estrategias, metodologías, instrumentos, procesos o evaluaciones, que pretenden provocar un cambio significativo a, y generando valor añadido en el ámbito personal y/o profesional del alumno. Los proyectos deben haber sido solicitados, evaluados y aprobados en convocatoria por un centro o instituto de innovación	Autoinforme	7		
	4.4. Producción académica y científica	N.º de recursos académicos y científicos generados por el docente	Autoinforme	6		
Valoración global complementaria (hasta 5%)		destina a complementar la evaluación global mediante un aumento porcentual equivalente en la puntuación total obtenida por el profesor.	Rúbrica del director			

Tabla 3: Dimensiones, fuentes y puntuaciones

4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

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

El Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional se encarga del procesamiento de los datos procedentes de las distintas fuentes y su integración en la evaluación final del profesor.

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, impulsa y supervisa el proceso, acompaña a los agentes implicados, analiza los datos procedentes de las distintas fuentes y prepara la versión provisional de la evaluación que será remitida a las subcomisiones de evaluación. Finalmente, integra en la evaluación final los acuerdos alcanzados en las subcomisiones y en la comisión de evaluación, emite el informe de resultados de cada profesor y certifica la evaluación obtenida.

4.2. 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:

1. Decano o director de la Facultad o Escuela
2. Directores de los títulos correspondientes a la Facultad o Escuela
3. Directora del Departamento de Formación
4. Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona que designe
5. Un responsable de Calidad de la Facultad o Escuela
6. 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:

- Confirma la valoración final de los méritos propuesta por las subcomisiones de evaluación.
- 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:

1. Vicerrector de Innovación
2. Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica
3. Vicerrectora de Calidad o persona en quien delegue
4. Directora del Departamento de Formación
5. Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona en quien delegue
6. Dos representantes de los profesores (preferentemente profesores que hayan desempeñado funciones de profesor encargado de curso).
7. Dos representantes de los alumnos (preferentemente con experiencia en gestión de calidad).

4.3. 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 DOCENTIA APTO CON EXCELENCIA, el profesor obtiene en su valoración final 80 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.
- **Calificación B:** MUY BUENO DOCENTIA APTO AVANZADO, el profesor obtiene 70 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.
- **Calificación C:** BUENO DOCENTIA APTO, el profesor obtiene 50 o más puntos.
- **Calificación D:** DEBE MEJORAR COMPLETABLE, 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.

El modelo de evaluación, en una primera fase, asigna de forma directa a todos los profesores que se pueden presentar a la convocatoria, la puntuación correspondiente a las subdimensiones 1.1, 1.2 (parte procedente de la encuesta de alumnos), 3.1, 3.2 y a las dimensiones 0 y 2. En una **segunda fase** -y sólo para aquellos profesores que lo soliciten y presenten el autoinforme- se completa la valoración anterior incluyendo las dimensiones y subdimensiones pendientes (subdimensiones 1.2-parte procedente de la rúbrica del profesor-1.3, 1.4, 3.3 y la dimensión 4). Con ello se realiza la evaluación completa solo para los profesores que lo hayan solicitado, en la que podrán obtener una calificación de A, B, C o D.

5. CALENDARIZACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA

5.1. DELIMITACIÓN DE LOS PROFESORES QUE SE PUEDEN PRESENTAR

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Digital recopilan inicialmente los datos para seleccionar a los docentes que por cumplir los requisitos pueden presentarse a la convocatoria que se abre en cada curso académico.

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica comunica a los directores de grado la relación de profesores que pueden presentarse con objeto de que puedan contribuir a darle difusión al programa y a ofrecer, en su caso, un mayor acompañamiento a sus profesores durante el proceso de solicitud. Además, también se hace pública la convocatoria a través de distintos medios de difusión, con objeto de motivar a los profesores convocados a presentar su autoinforme.

La apertura oficial del proceso tiene lugar cuando el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica envía por correo electrónico una invitación a participar en el programa a aquellos profesores que pueden participar en él.

5.2. RECOPIACIÓN, ANÁLISIS Y PROCESAMIENTOS DE DATOS

Desde que los profesores reciben el correo anterior, tienen un plazo de al menos **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. Entre otros, en el autoinforme se recogen datos de:

- Datos de coordinación
- Datos de encargo docente
- Datos de Mejora e Innovación

Cuando se cierra el plazo anterior se revisa la información suministrada a través del autoinforme y se valora conforme al baremo de evaluación contenido en la Guía de puntuaciones (ver Anexo 1). Seguidamente se procesa la información procedente de la rúbrica del director para integrarla con la información anterior y unir a ambas las valoraciones procedentes del resto de las dimensiones ya calculadas. Con todo ello se preparan las evaluaciones completas preliminares de cada profesor y se ponen a disposición de las Subcomisiones de evaluación y de la Comisión de evaluación para que puedan desempeñar sus funciones en el proceso. Finalmente, la Comisión de evaluación confirma las evaluaciones definitivas y el informe de Valoración y Calificación Final (Véase Anexo 3).

5.3. EMISIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CERTIFICADO Y DEL INFORME DE VALORACIÓN

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica comunica a los profesores que han presentado el autoinforme, mediante correo electrónico, que el Informe de valoración y calificación final del profesor en el Programa Docencia y certificado se encuentra disponible en el propio Vicerrectorado.

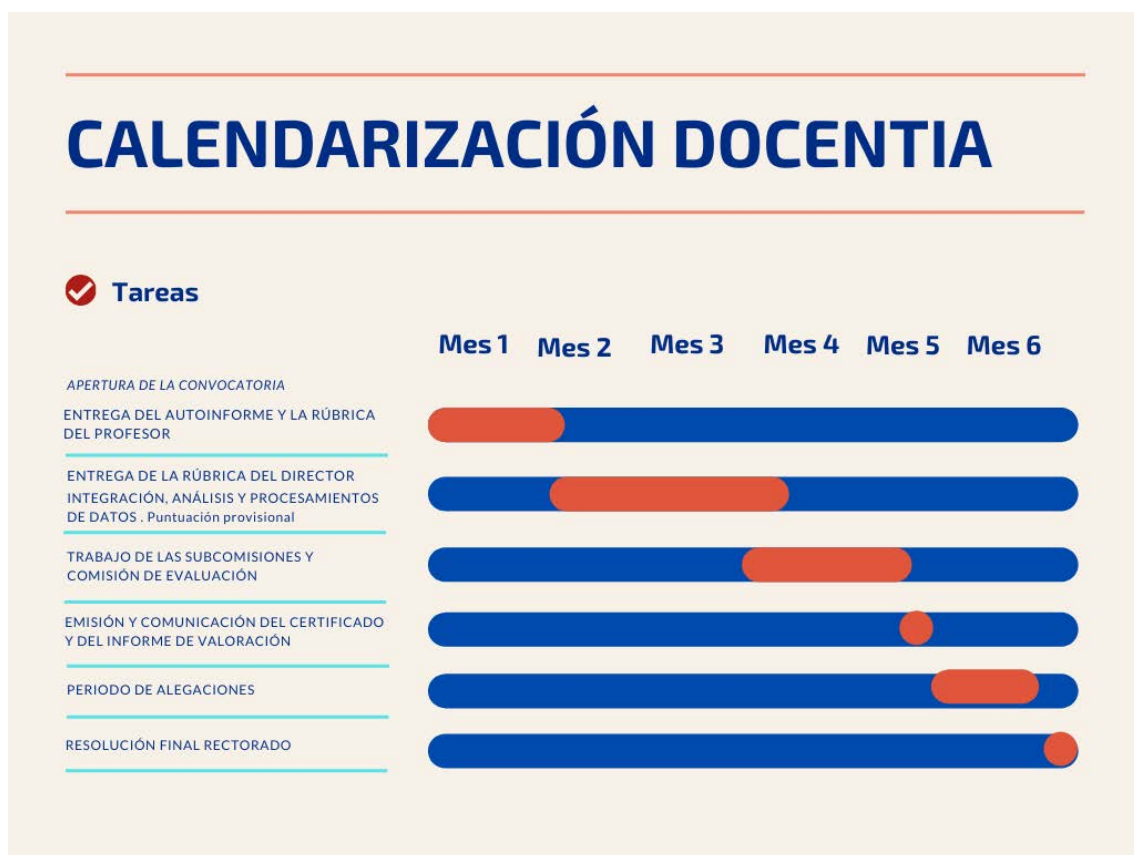
A partir del día siguiente a la comunicación anterior, los profesores tienen un plazo de **diez días naturales** para personarse en el Vicerrectorado a fin de recibir personalmente el certificado de evaluación y el informe de resultados.

Los interesados podrán formular reclamación motivada contra el Informe de valoración y calificación final 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.

6. 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:

6.1. 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.

La cuantía del complemento guardará proporción con la dedicación media del profesor durante los tres cursos académicos evaluados y conforme según la siguiente escala:

- Hasta una dedicación de 10 horas: 10 por ciento del complemento económico previsto
- Hasta una dedicación de 20 horas: 25 por ciento del complemento económico previsto
- Hasta una dedicación de 29 horas: 50 por ciento del complemento económico previsto
- Hasta una dedicación de 37 horas: 75 por cien del complemento económico previsto
- Para una dedicación de 37,5 horas: 100 por cien del complemento económico previsto

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

6.2. 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 proyecto formativo de la UFV.

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

6.3. 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, sirven 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.

6.4. 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 Docencia e informa a los responsables últimos de la Universidad (Comité interfacultativo).

7. ANEXOS

7.1. ANEXO 1: GUÍA DE PUNTUACIONES

Baremo de valoración de méritos 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 Docentia.

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	Máximo
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 1,5 → 0 puntos Igual a 1,5 → 0,25 puntos Igual a 3 → 0,75 puntos Igual a 5 → 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	5 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 (Cargo académico oficial: calidad y Evaluación, Formación, etc.)	2,5 por curso	
	8 Director de área UFV (Instituto, cátedra, revista, sociedad de alumnos, etc.)	1,5 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 Responsabilidad UFV según compromiso docente oficialmente asignado. (P. ejemplo: AFC, relaciones institucionales, pastoral, comunicación, innovación, etc.)	0,7 por curso (máximo 6 puntos)	
	12 Dirección de tesis doctorales	2 por tesis defendida	
	13 Asesor de carrera académica	2 por proyecto defendido	
	14 Dirección Académica de trabajos (Trabajos o proyectos de fin de postgrado o grado dirigidos y aprobados)	0,1 por unidad (máximo 4 puntos)	
	15 Miembro de tribunal de TFG o TFM	0,05 por trabajo evaluado (máximo 4 puntos)	
	16 Miembro de tribunal de tesis o de evaluación en procedimientos de promoción académica interna	0,5 por candidato	
	17 Tutor (según compromiso docente oficialmente asignado) (P. ejemplo: prácticas en empresas, internacional, etc.)	0,2 por curso	
	18 Organizador de acciones formativas complementarias (solo UFV-no responsables de AFC): conferencias, seminarios, jornadas, congresos, encuentros, etc. Según duración de la actividad:	(máx. 5 puntos) De hasta medio día 0,2 por actividad De hasta un día 0,5 por actividad De hasta dos días 1,5 por actividad De más de 2 días 3 por actividad	

19	Mentor HCP	Hasta 5 mentorandos	0,8 por curso
		Entre 6 y 15 mentorandos	1,3 por curso
		Más de 15 mentorandos	1,8 por curso
20	Profesor encargado de curso (PEC) de 1º de grado		1 por curso
21	Profesor encargado de curso (PEC) (resto de grupos y cursos)		0,5 por curso
22	Responsable de Guía Docente		0,4 por curso
23	Colaboración con el Departamento de Formación como ponente de acciones formativas		0,3 por actividad
24	Colaboración con otros departamentos de la UFV (acción social, promoción, etc.)		0,1 por curso
25	Docencia en otros centros educativos de ámbito nacional (formación reglada-sistema educativo español)	Asignatura inferior a 6 ECTS	0,4 por curso
		Asignatura de 6 ECTS o superior	0,6 por curso (Máximo 4 puntos)
26	Puestos de coordinación o dirección en otros centros universitarios (facultad, departamento, grado- que impartan formación reglada-sistema educativo español)		0,3 por curso
27	Docencia o formación impartida en instituciones de ámbito nacional (formación NO reglada: seminarios, conferencias, talleres, cursos, etc.)	Actividad formativa impartida entre 1 y 4 horas	0,2 por actividad
		Actividad formativa impartida más de 4 horas	0,3 por actividad (Máximo 4 puntos)
28	Docencia en otros centros extranjeros, inferior a dos semanas		0,5 por curso
		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: $6x - 20$ 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: $6x - 20$ 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: $3,5x - 11,25$ De 5,5 a 6 → 8 puntos	8

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 donde: <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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 1,5 → 0 puntos De 1,5 a 2,99 → 1 punto De 3 a 4 → 2 puntos Más de 4 → 3 puntos	5

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 FINALIZADAS: 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
	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 remunerados con dedicación a tiempo completo (No UFV)		2 por curso
	7	En puestos remunerados con dedicación a tiempo parcial (No UFV)		0,5 por curso
	8	Colaboraciones puntuales remuneradas (No UFV) (informes técnicos o profesionales remunerados)		0,2 por colaboración (máx. 2 puntos)
Experiencia profesional NO DOCENTE que pueda enriquecer la docencia				

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	6
2	Participación en grupo estable de investigación	0,3 por grupo	
3	Participación en comunidad de <i>Razón abierta</i> (UFV) reconocida por el Instituto de Razón Abierta	1 por curso (Máx. 3 puntos)	
4	Investigador principal (IP) en proyectos competitivos con financiación externa a la institución que los presenta (UFV u otra institución)	2 por proyecto	
5	Participación en proyectos competitivos con financiación externa a la institución que los presenta (UFV u otra institución)	1 por proyecto	
6	Investigador principal (IP) en proyectos competitivos con financiación interna o de la institución que los presenta (UFV u otra institución)	1,2 por proyecto	
7	Participación en proyectos competitivos con financiación interna o de la institución que los presenta (UFV u otra institución)	0,5 por proyecto	
8	Miembro de comité científico (No editoriales) De otros comités (evaluación de proyectos, ética, Institutos, organismos externos, etc.)	De congresos 0,1 por comité 0,5 por comité	
9	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	
10	Colaboración no remunerada como revisor de revistas o editoriales indexadas	0,2 por entidad	
Estancias internacionales de investigación			
11	Estancia inferior a dos semanas	0,5 por estancia	
12	Estancia de entre dos semanas y un mes	1 por estancia	
13	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	2 por proyecto
3	Participación en proyectos de innovación y mejora docente -solicitados, evaluados y aprobados- con resultados de evaluación de impacto	1,5 por proyecto
4	Participación en comunidades docentes (UFV) activas y reconocidas por el Instituto de Innovación	1,5 por comunidad
5	Posters sobre innovación docente presentados en foros o congresos de innovación Si ha sido publicado	0,3 por poster 0,1 adicional
6	Comunicaciones sobre innovación docente presentadas en foros o congresos de innovación Si ha sido publicada como resumen (actas o editorial) Si ha sido publicada completa (actas o editorial)	0,5 por comunicación 0,1 adicional 0,3 adicional
7	Ponencia invitada presentada a congresos de innovación docente	1 por ponencia
		7

4.4	Producción académica y científica	PUNTUACIÓN	Máximo
	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	
	PREMIOS		
9	Premios de investigación	2 por premio	
	PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS DE INVESTIGACIÓN		
10	Posters presentados en congresos de investigación Si ha sido publicado	0,3 por poster 0,1 adicional	
11	Comunicaciones presentadas en congresos de investigación Si ha sido publicada como resumen Si ha sido publicada completa (actas o editorial)	0,5 por comunicación 0,1 adicional 0,3 adicional	
12	Ponencia invitada presentada a congresos de investigación Si ha sido publicada como resumen Si ha sido publicada completa (actas o editorial)	1 por ponencia 0,1 adicional 0,3 adicional	
	ARTÍCULOS CIENTÍFICOS		
	<i>En revistas con índice de impacto JCR o equivalente</i>		
13	Indexado en una base de datos internacional	1,5 por artículo.	
14	Indexado en una base de datos nacional	0,8 por artículo.	
15	Sin indexar en base de datos	0,3 por artículo	
			6 puntos (Max sub-dimensión completa 4.4)

MEDIOS AUDIOVISUALES		
16	Artículos de análisis o divulgación científica en prensa tradicional o digital	0,1 por artículo (máx. 2 puntos)
17	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
18	Producciones sonoras (musicales, radiofónicas, podcast, etc. divulgativo-educativo-de transferencia de conocimiento de carácter periódico) 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
19	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 etc., divulgativo-educativo-de transferencia de conocimiento de carácter periódico o con impacto en redes sociales) Participación como entrevistado	0,1 por entrevista (máx. 1 punto)
	Participación como proveedor de contenido (secciones de programas, canales digitales) Participación como conferenciante (difusión en redes sociales +1.000 visualizaciones) Participación como director, productor, realizador técnico, guionista	0,4 por sección o canal 0,8 por conferencia 0,5 por producción
20	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
	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 Si el videojuego ha sido premiado, adicionalmente	0,3 por producción 1 por producción
EXPOSICIONES ARTÍSTICAS O CIENTÍFICAS		
Obras artísticas realizadas por encargo		
21	Institución pública o privada	0,5 por obra
Obras artísticas presentadas en exposiciones		
22	Museo nacional o del extranjero	0,5 por obra
23	Museo provincial o de comunidad autónoma	0,3 por obra
24	Galerías profesionales de reconocido prestigio	0,5 por obra
25	Publicada en catálogo, adicionalmente (solo autor)	0,5 por obra
26	Si la exposición ha tenido repercusión en medios de comunicación	
	En prensa generalista nacional o internacional, adicionalmente (autor) En prensa especializada nacional o Internacional, adicionalmente (autor)	0,5 por obra 1 por obra
27	Si la participación en la exposición es distinta de la autoría Participación como comisario de la exposición Participación como coordinación (diseño, montaje, etc.)	1 por exposición 0,5 por exposición
Obras incorporadas a colecciones permanentes de museos		
28	Museo nacional o del extranjero	2 por obra
29	Museo provincial o de comunidad autónoma	1 por obra
Obras presentes en ferias		
30	Stands de galerías profesionales en ferias internacionales	0,5 por obra
31	Stands de galerías profesionales en ferias nacionales	0,3 por obra
Obras arquitectónicas y/o industriales		
32	Obras arquitectónicas construidas Si ha sido reconocida en medios de difusión (adicionalmente) Si ha sido premiada (adicionalmente)	1 por obra 0,5 por obra 1 por obra
33	Obras industriales	1 por obra

6 puntos
(Max sub-
dimensión
completa
4.4)

REGISTROS DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL			
Nº de recursos académicos y científicos generados por el docente	34	Patentes de invención registrada	2 por patente
	35	Modelo de utilidad registrado	0,5 por modelo
	36	Obtenciones vegetales	1 por obtención
	OTROS MEDIOS		
	37	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, wiki, etc.) (aulas virtuales Moodle solo curso 2019-20)	0,5 por asignatura (Máx. 2 puntos)
	38	Recensiones y prólogos	0,3 (máx. 0,6 puntos).

7.2. ANEXO 2: CUESTIONARIO Y RÚBRICAS DE EVALUACIÓN

- 2A. Cuestionario para la evaluación de la actividad docente por el alumnado (CEDA 2016-2017)
- 2B. Rúbrica de evaluación de la actividad docente por el profesor
- 2C. Rúbrica de evaluación de la actividad del docente por el director del título

2A. 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:

2B. Rúbrica de evaluación de la actividad docente por el profesor

Criterios	(0 puntos) Insatisfactorio	(1,5 puntos) Puede mejorar	(3 puntos) Bueno	(5 puntos) Muy bueno
Compromiso con la mejora del desempeño y los resultados de la docencia	No demuestro estar comprometido con la mejora de mi desempeño y los resultados de mi docencia.	Demuestro cierto grado de compromiso con la mejora de mi desempeño y los resultados de mi docencia realizando ocasionalmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.), y revisando los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo.	Demuestro compromiso con la mejora de mi desempeño y los resultados de mi docencia realizando regularmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.), y revisando y actualizando los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo.	Demuestro un sólido compromiso con la mejora de mi desempeño y los resultados de mi docencia realizando regularmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.). Desarrollo una nueva mirada sobre mi disciplina o arte, planteándome preguntas coherentes con la misión de la universidad, y cumplo en su totalidad los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo.
Atención, interacción y acompañamiento respecto de sus alumnos (aula, tutorías y otros espacios de encuentro)	No fomento la interacción con los alumnos en los procesos de aprendizaje.	En ocasiones fomento la interacción con los alumnos para confirmar si están alcanzando algunos de los objetivos de aprendizaje.	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.	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.
Evaluación comprometida con el aprendizaje	No evaluó adecuadamente el logro de los aprendizajes esperados y/o no utilizo criterios claros y conocidos por el estudiante.	Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrezco retroalimentación de forma ocasional .	Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrezco retroalimentación de forma sistemática y en un plazo razonable .	Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrece retroalimentación de forma sistemática y en un plazo razonable . Implico a los estudiantes en su propia evaluación (autoevaluación y evaluación por pares).
La planificación de la docencia (objetivos, metodologías, sistemas de evaluación)	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.

Crterios	(0 puntos) Insatisfactorio	(1,5 punto) Puede mejorar	(3 puntos) Bueno	(5 puntos) Muy bueno
Disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro	No demuestro disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.	Demuestro escasa disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.	Demuestro con frecuencia disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro	Demuestro de forma regular y sistemática disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.
Disponibilidad para asistir a encuentros a nivel de curso, grado, Facultad/Escuela o Universidad (reuniones de seguimiento, juntas de evaluaci3n, reuniones de claustro, actos acad3micos, etc.)	No asisto a este tipo de encuentros.	En ocasiones asisto a este tipo de encuentros.	Asisto de forma frecuente a este tipo de encuentros.	Asisto de forma regular y sistemática a este tipo de encuentros.
Disponibilidad para colaborar con la direcci3n del Grado o de la Facultad/Escuela en cuestiones ajenas a mi encargo docente (tareas no evaluadas en encargo docente)	No demuestro disponibilidad para colaborar con la direcci3n/coordinaci3n acad3micas en cuestiones ajenas a mi encargo docente.	Demuestro una escasa disponibilidad para colaborar con la direcci3n/coordinaci3n acad3micas en cuestiones ajenas a mi encargo docente.	Demuestro con frecuencia disponibilidad para colaborar con la direcci3n/coordinaci3n acad3micas en cuestiones ajenas a mi encargo docente.	Demuestro de forma regular y sistemática disponibilidad con la direcci3n/coordinaci3n acad3micas en cuestiones ajenas a mi encargo docente

Valoraci3n cualitativa:

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

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

Criterios	(0 puntos) Insatisfactorio	(1,5 puntos) Puede mejorar	(3 puntos) Bueno	(5 puntos) Muy bueno
Compromiso con la mejora de su desempeño y los resultados de su docencia (Impacto formativo 1)	No demuestra estar comprometido con la mejora de su desempeño y los resultados de su docencia.	Demuestra cierto grado de compromiso con la mejora de su desempeño y los resultados de su docencia realizando ocasionalmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.), y revisando los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo.	Demuestra compromiso con la mejora de su desempeño y los resultados de su docencia realizando regularmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.), y revisando y actualizando los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo.	Demuestra un sólido compromiso con la mejora de su desempeño y los resultados de su docencia realizando regularmente alguna acción para ello (introducción de alguna mejora o innovación metodológica, en los materiales docentes, en la forma de evaluar, etc.), y cumpliendo en su totalidad los objetivos fijados en las Conversaciones de Desarrollo y desarrolla una nueva mirada sobre su disciplina o arte , planteándose preguntas coherentes con la misión de la universidad.
Atención, interacción y acompañamiento respecto de sus alumnos (aula, tutorías y otros espacios de encuentro) (Impacto formativo 2)	No fomenta la interacción y el acompañamiento de los alumnos en los procesos de aprendizaje.	En ocasiones fomenta la interacción y el acompañamiento de los alumnos para confirmar si están alcanzando algunos de los objetivos de aprendizaje.	Fomenta la interacción y el acompañamiento 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.	Fomenta la interacción y el acompañamiento de 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.
Evaluación comprometida con el aprendizaje (Impacto formativo 3)	No evalúa adecuadamente el logro de los aprendizajes esperados y/o no utiliza criterios claros y conocidos por el estudiante.	Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrece retroalimentación de forma ocasional .	Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrece retroalimentación de forma sistemática y en un plazo razonable .	Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Ofrece retroalimentación de forma sistemática y en un plazo razonable . Implica a los estudiantes en su propia evaluación (autoevaluación y evaluación por pares).
La planificación de su docencia (objetivos, metodologías, sistemas de evaluación)	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.

Crterios	(0 puntos) Insatisfactorio	(1,5 puntos) Puede mejorar	(3 puntos) Bueno	(5 puntos) Muy bueno
Dominio de su 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.
Disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro	No demuestra disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.	Demuestra <i>escasa</i> disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.	Demuestra con frecuencia disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro	Demuestra de forma regular y sistemática disponibilidad para colaborar con otros profesores del claustro.
Disponibilidad para asistir a encuentros a nivel de curso, grado, Facultad/Escuela o Universidad (reuniones de seguimiento, juntas de evaluación, reuniones de claustro, actos académicos, etc.)	No asiste a este tipo de encuentros.	En ocasiones asiste a este tipo de encuentros.	Asiste de forma frecuente a este tipo de encuentros.	Asiste de forma regular y sistemática a este tipo de encuentros.
Disponibilidad para colaborar con la dirección del Grado o de la Facultad/Escuela en cuestiones ajenas a su encargo docente (tareas no evaluadas en encargo docente)	No demuestra disponibilidad para colaborar con la dirección/coordiación académicas en cuestiones ajenas a su encargo docente.	Demuestra una <i>escasa</i> disponibilidad para colaborar con la dirección/coordiación académicas en cuestiones ajenas a su encargo docente.	Demuestra con frecuencia disponibilidad para colaborar con la dirección/coordiación académicas en cuestiones ajenas a su encargo docente.	Demuestra de forma regular y sistemática disponibilidad con la dirección/coordiación académicas en cuestiones ajenas a su encargo docente

Valoración cualitativa:

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

7.3. ANEXO 3: MODELO DE VALORACIÓN E INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN

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			
	2.2. 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: