

Programa DOCENTIA

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

Convocatoria 2014-2017



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 | 16 |
| 3.7 Descripción de las fuentes de información | 18 |
| 3.8 Relación de criterios propuestos por ANECA | 22 |
| 4. Calendarización del Programa Docentia (convocatoria 14-17) | 24 |
| 5. Influencia del Programa Docentia en la toma de decisiones | 26 |
| 6. Difusión de los resultados de evaluación | 28 |
| 7. Anexos | 29 |

*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 de Universidades 6/2001 de 21 de diciembre (LOU) y su posterior modificación en la ley Orgánica de Universidades 4/2007 de 12 de abril, conocida como LOMLOU 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 Docentia) 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 Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP (ahora Fundación para el Conocimiento MADRI+D) dentro del Programa Docentia. 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 llevó a su certificación positiva el 2 de diciembre de 2013 siendo validado por las agencias de evaluación, ANECA y ACAP (ahora Fundación para el Conocimiento MADRI+D).

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 perfeccionamiento 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 Docencia, 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 ACAP (ahora 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 (P.13).** 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 (P.10).** 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. El Vicerrectorado de Calidad 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 o CEDA2 (CEDA simplificado). Se asigna el tipo de CEDA según el porcentaje de docencia asignada, teniendo en cuenta el número de créditos. Se les aplica el CEDA2 a todas aquellas asignaturas con 3 créditos o menos, independientemente de su porcentaje de docencia. 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:** Cuestionario/Informe de autoevaluación docente (CAD) y 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 años de docencia en la UFV en los cursos académicos a evaluar en la convocatoria en vigor.
- (2) Haber impartido al menos una asignatura de tres créditos o el 10% de una asignatura de más de tres créditos.

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.
- Vicerrectorado de Calidad que recoge y trata la información, sobre la evaluación de la labor docente, para proveer de resultados objetivos.
- Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, que:
 - o Impulsa, convoca y publica el Programa.
 - 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.

3.3 ÓRGANOS PARTICIPANTES EN LA VALORACIÓN

Subcomisiones de evaluación de la labor docente

Funciones:

- Recopilan la información aportada por el profesor y los distintos vicerrectorados y departamentos implicados en la evaluación.
- Estiman el grado de adecuación de cada información a las subdimensiones establecidas por la Universidad.
- Proporcionan los expedientes de cada profesor a la Comisión de Evaluación de la labor docente para que esta proceda a la valoración final.

Composición:

- Decano de la facultad
- Directores de los títulos correspondientes a la facultad
- La directora del Departamento de Formación.
- La directora adjunta de Calidad y Evaluación.
- Un responsable de Calidad de la Facultad.
- Un profesor (seleccionado al azar)
- Un alumno (seleccionado al azar)

La información revisada en cada una de las subcomisiones se realizará a ciegas, sin conocer la persona evaluada. Esto garantizará la objetividad del proceso. Cualquier información que sea necesaria cumplimentar por alguna de las partes integrantes de la subcomisión será requerida previamente a la celebración de la misma.

Comisión de Evaluación de la labor docente

Funciones:

- Procede a la valoración final de la actividad docente del profesor y facilita la información necesaria para que las Facultades (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 Investigación e Innovación.
- Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica
- Vicerrectora de Calidad o persona en quien delegue, que actuará como secretaria de la Comisión.

3.4 DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES

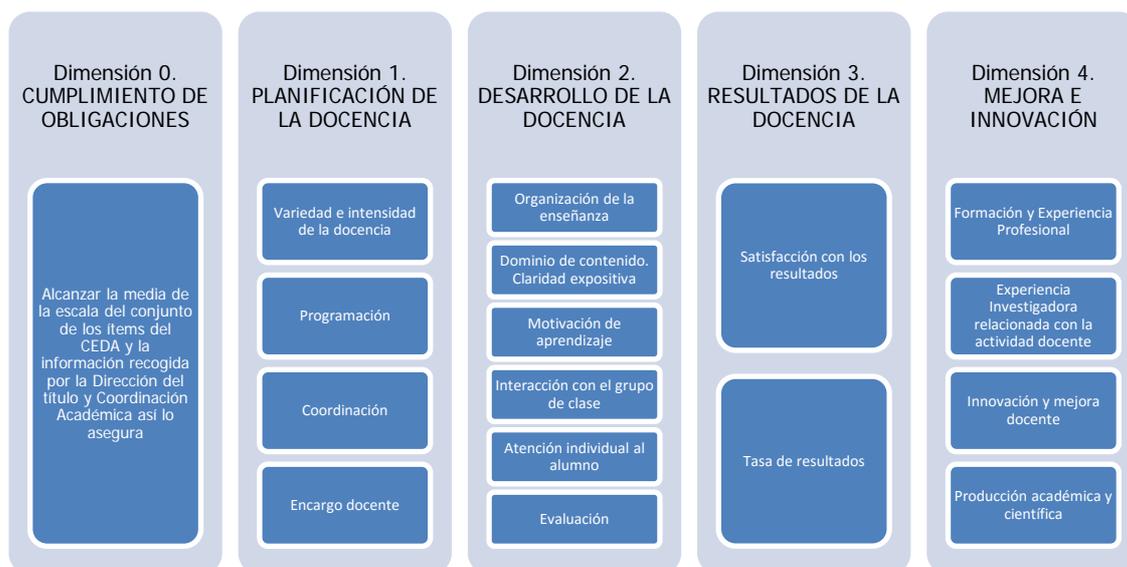
El Programa Docentia de evaluación de la actividad docente utilizado por la Universidad Francisco de Vitoria considera cuatro dimensiones nucleares como objeto de evaluación de la actividad docente y una dimensión transversal que corresponde con el cumplimiento de obligaciones. Por otro lado, las cuatro 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 |
|---------------------------------|--|-------------------|--------------|
| 0. Cumplimiento de obligaciones | Alcanzar la media de la escala en el conjunto de los ítems del CEDA y la información recogida por la Dirección del título y Coordinación Académica así lo asegura. | | |
| 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 | |
| | | | 15 |

| | | | | |
|------------------------------|---|----|----|---|
| | 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 | 5 | | |
| 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 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 3 del cuestionario/informe de autoevaluación docente CAD.
- Coordinación: Con otros profesores que imparten la misma o distinta materia en titulaciones similares o diferentes.
- 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, diagnóstica y desarrolla cómo puede mejorar el alumno; informa sobre la forma de calificar y refleja adecuadamente el rendimiento del alumno.

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.

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)

D. Mejora e innovación:

- Formación y experiencia profesional: Cursos de formación impartidos y recibidos sobre aspectos relacionados con la mejora docente y la calidad de la enseñanza. Proyectos profesionales relacionados con las materias que imparte.
- Experiencia investigadora relacionada con la actividad docente: Participación en proyectos de investigación relacionados con la educación y 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, trabajos en revistas científicas y tesis doctorales.

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

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 Y CEDA simplificado o CEDA 2)
- Autoevaluación de los profesores (CAD) 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, Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica y Oficina de Transformación Digital.
- Autoinforme del profesor.

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 a 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 los mismos 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 desplegarse hacia la excelencia.

Es responsabilidad del propio docente presentar el informe de autoevaluación docente (a través del cuestionario CAD y rúbrica de evaluación), de esta forma 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.

El director del título, 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. Se accede a esta información a partir de una rúbrica que recoge todas las dimensiones del Programa Docencia, y que incluye una valoración cuantitativa y una cualitativa, de esta manera se , además de tener como fuente de valoración el alumno y el propio profesor, se tiene la valoración del director, que mantiene contacto con el profesor y puede aportar otra fuente muy valiosa de conocimiento de su trabajo, permitiendo así una valoración más integral del profesor al considerar diferentes perspectivas.

La valoración de las rúbricas de evaluación sigue el siguiente esquema:

- a. **Director del título⁴:** La valoración media entre la dimensión 1, dimensión 4 y líneas estratégicas de la UFV ponderado por 0,5 podrá ser un incremento en la valoración final. En las dimensiones 2 y 3:
 - Si coinciden las dos valoraciones (director y profesor) en un rango de +/-1 se toma la media.

³ Los modelos de cuestionario (CEDA, CEDA2 y CEDA 2016-2017) se encuentran disponibles en el Anexo 2.

⁴ La valoración obtenida supondrá un aumento de hasta un 3% en cada dimensión (hasta el máximo de la dimensión).

- Si no coinciden las dos valoraciones (director y profesor) en un rango de +/-1 la comisión de evaluación decidirá.

b. Profesor⁵: En las dimensiones 2 y 3:

- Si coinciden las dos valoraciones (director y profesor) en un rango de +/-1 se toma la media.
- Si no coinciden las dos valoraciones (director y profesor) en un rango de +/-1 la comisión de evaluación decidirá.

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, CEDA2 y CEDA 2016-2017) | Alumnos |
| Cuestionario/Informe de Autoevaluación Docente (CAD) y rúbrica de evaluación por el docente. | Profesores |
| Rúbrica de evaluación por el director del título. | Director del título |

El Vicerrectorado de Calidad se encarga del procesamiento y análisis de los datos recogidos a través de estos cuestionarios y rúbricas. Además, es el encargado de elaborar informes individuales de los profesores y de la valoración cualitativa de la labor docente que se recoge durante el proceso.

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

El Vicerrectorado de Calidad, 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.

⁵ La valoración obtenida supondrá un aumento de hasta un 3% en cada dimensión (hasta el máximo de la dimensión).

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.

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 Educativo 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 | | √ | √ | |
| 4.1. Formación | √ | | √ | √ |
| 4.2. Experiencia investigadora | √ | | | √ |
| 4.3. Innovación docente | √ | | √ | √ |
| 4.4. Producción académica y científica | | | | √ |

4. CALENDARIZACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA (CONVOCATORIA 14-17)

El Vicerrectorado de Calidad, 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.

En diciembre, la comunicación se hace pública a través de un correo a todos los profesores que cumplen los requisitos para presentarse. Se abre un plazo de 30 días para la entrega del Autoinforme, la rúbrica y consultas para aclarar dudas, solventar problemas o realizar sugerencias. El profesor puede entregar entonces la información que considere conveniente, para alegar sus méritos relacionados con la docencia en los últimos tres cursos académicos, con el objeto de facilitar que la Comisión de Evaluación pueda realizar una valoración exhaustiva.

Después de la finalización de la recepción de las solicitudes, las Subcomisiones de Evaluación proceden a la revisión 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 a las subdimensiones expuestas en el Apartado 3.4 de este documento.

El Vicerrectorado de Calidad 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 Vicerrectorado de Calidad.

A partir del día siguiente a la comunicación por parte del Vicerrectorado de Calidad 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 por medios fehacientes a los interesados en el plazo máximo de **CINCO DÍAS naturales** por el Vicerrectorado de Calidad.

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 mantener su calificación favorable.

Además, aquellos profesores con valoración final **BUENO** (C) o **MUY BUENO** (B) en las últimas convocatorias y que tengan afán de mejora, **excepcionalmente**, podrán presentarse a la actual convocatoria del Programa Docentia. Es importante tener en cuenta, que la valoración definitiva será la obtenida en la última convocatoria, independientemente de si es superior, igual o inferior a las obtenidas en años anteriores.

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 son 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 complementos económicos anuales. Los profesores EXCELENTE, además del complemento correspondiente a su categoría, recibirán un diploma acreditativo. La cuantía de los complementos se aprobará en Comité de Dirección.

Los resultados del Programa Docentia se tienen en cuenta en el baremo que se utiliza en las diferentes convocatorias que la UFV propone para promoción del personal docente e investigador en la Carrera Académica.

Formación UFV:

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación de la labor docente, a través de la consulta con los directores de título y del estudio de las necesidades formativas que se detectan en los diferentes aspectos valorados mediante este programa y otros relacionados con el desarrollo del Modelo Educativo de la UFV y con las necesidades de adaptación al Proceso de Convergencia Europea, el Departamento de Formación elabora un programa de formación y desarrollo para dar respuesta a todas las necesidades identificadas.

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

La dirección del título, en coordinación con el Departamento de Formación analiza la situación del profesorado y define líneas de actuación para diseñar el plan de acción para la mejora teniendo en cuenta cada situación.

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 de Dirección y 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 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 Calidad.
- **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 de Dirección y Comité Interfacultativo).
- **Difusión pública de los resultados de la evaluación docente.** Previo consentimiento individual, el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica dará a conocer interna y externamente los resultados, en un acto de difusión pública ante la comunidad universitaria, entregando un diploma a aquellos profesores con una valoración final en el Programa de Docentia de EXCELENTE (A), y MUY BUENO (B).
- 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. | 0,3 por asignatura (máximo 2,5 puntos) | 2,5 |
| N.º total de créditos impartidos. | 0,5 puntos por crédito de 10 horas o crédito ECTS (máximo 2,5 puntos) | 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 ítem 3 del cuestionario/informe de evaluación docente CAD. (profesores) | Menor que 4 → 0 puntos De 4 a 4,5 → 0,5 puntos Mayor de 4,5 → 1 punto | 1 |

| 1.3 | Coordinación | |
|-------------------------------|--|---|
| Coordinación entre profesores | Coordinación con profesores de la misma asignatura → hasta 1 punto Coordinación con profesores de otras asignaturas de la misma titulación → hasta 2 puntos Coordinación con profesores de diferentes titulaciones → hasta tres 3 puntos | 3 |

| 1.4 | Encargo Docente | | |
|---|-----------------|--|-------------------------|
| Carga de trabajo que suponen las actividades complementarias a la docencia. | 1 | Vicerrector o Secretario General de la Universidad | 1,5 por curso académico |
| | 2 | Decano de facultad | 1 por curso académico |
| | 3 | Director de titulación | 1 por curso académico |
| | 4 | Coordinador de titulación | 0,6 por curso académico |
| | 5 | Director de departamento | 0,7 por curso académico |
| | 6 | Coordinador de área o departamento (alumnos, calidad, de extensión universitaria...) | 0,4 por curso académico |
| | 7 | Miembro de Comités de Dirección de la UFV | 0,4 por curso académico |
| | 8 | Miembro de órganos colegiados (Consejo de Gobierno, Junta de Facultad, Claustro, Vicedecanato de facultad...) | 0,2 por curso académico |
| | 9 | Dirección de tesis doctorales defendidas | 1,5 por unidad |
| | 10 | Dirección Académica de trabajos (DEA o proyectos fin de postgrado o grado) | 0,1 por unidad |
| | 11 | Participación en Comisiones de Trabajo de ámbito académico relacionadas con la docencia | 0,5 por curso académico |
| | 12 | Coordinador/tutor asignaturas, prácticas en empresas, laboratorios. | 0,2 por curso académico |
| | 13 | Director /coordinador de acciones formativas, congresos, seminarios, libros, jornada | 0,3 por actividad |
| | 14 | Asesor académico/mentor | 0,3 por curso académico |
| | 15 | Profesor encargado de grupo | 0,3 por curso académico |
| | 16 | Responsable de Guía Docente (*) | 0,4 por guía docente |
| | 17 | Acciones de gestión y/coordinación administrativa para la docencia (calidad, evaluación, formación, innovación docente...) | 0,3 por curso académico |
| | 18 | Colaboración con otros departamentos de la UFV (acción social, promoción...) | 0,2 por curso académico |
| | 19 | Dirección y/o coordinación de cátedras de empresa | 0,3 por curso académico |
| | 20 | Puestos de dirección y gestión en asociaciones de ámbito universitario | 0,3 por curso académico |
| | 21 | Docencia en otros centros de ámbito nacional | 0,5 por curso académico |

| | | |
|----|--|-------------------------|
| 22 | Puestos de coordinación o dirección dentro de centros de ámbito nacional (facultad, departamento, carrera...) | 0,5 por curso académico |
| 23 | Puestos de coordinación o dirección dentro de centros de ámbito internacional (facultad, departamento, carrera...) | 0,5 por curso académico |
| 24 | Docencia en otros centros extranjeros, inferior a dos semanas | 0,5 por curso académico |
| | Docencia en otros centros extranjeros, entre dos semanas y un mes | 1 por curso académico |
| | Docencia en otros centros extranjeros, superior a un mes | 1,5 por curso académico |

| | |
|---|---|
| (*) Introducción de repensamiento de las asignaturas | Si la asignatura está repensada y así lo refleja la guía docente, se sumará a la puntuación dada en dicho apartado un 25% más (Hasta máximo de la dimensión). |
|---|---|

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 ó 6 puntos) | 6 |
| 2.2 | Dominio de contenidos. Claridad expositiva. | |
| 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 | |
| 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 ó 6 puntos) | 6 |
| 2.4 | Interacción con el grupo de clase | |
| 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 ó 6 puntos) | 6 |
| 2.5 | Atención individual del alumno | |
| 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 ó 6 puntos) | 6 |
| 2.6 | Evaluación | |
| 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 ó 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 | |
| Tasa de rendimiento de la asignatura (TR y tasa de éxito de la asignatura (TE) | TR→ $\frac{N^{\circ} \text{ de ECTS aprobados en una asignatura}}{N^{\circ} \text{ de ECTS matriculados en dicha asignatura}}$ | 5 |
| | TE→ $\frac{N^{\circ} \text{ de ECTS aprobados en una asignatura}}{N^{\circ} \text{ de ECTS presentados en dicha asignatura}}$ | |
| | <p>Tasa de rendimiento: Puntuación base 2,5. Tasa de éxito: Puntuación base 2,5</p> <p>En dónde:</p> <ol style="list-style-type: none"> Media superior al 75%: Se obtiene puntuación inicial de 2,5 en cada uno de los indicadores (total 5). Por cada disminución en la media del 10%, se resta 0,5 puntos. Media entre 50% y 75%: Se obtiene una puntuación de 1,25, en cada uno de los indicadores. Por cada disminución en la media del 10% se resta 0,25. Por cada aumento en la media del 10% se suma 0,25. 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 0,25. <p>Cada diferencia positiva o negativa del 20% en relación con la media respectiva de los grados y grupos de contexto en la UFV supondrá sumar o restar 0,5 puntos a la cifra resultante. (Hasta puntuación máxima de la dimensión)</p> | |

4. Mejora e innovación (*)

| 4.1 | Formación y experiencia profesional | | | MÁXIMO |
|--|---|--|------------------------------------|--------|
| <p>Nº de cursos relacionados con la docencia, idiomas, área de conocimiento y nuevas tecnologías</p> <p>Experiencia profesional que pueda enriquecer la docencia y la investigación.</p> | Cursos de especialización de postgrado (Los contenidos deben versar sobre docencia, idiomas, área de conocimiento y nuevas tecnologías) | | | 6 |
| | 1 | De 20 a 89 horas | 0,5 puntos | |
| | 2 | De 90 a 249 horas | 1 punto | |
| | 3 | De 250 a 499 horas | 1,5 puntos | |
| | 4 | 500 horas o más | 2 puntos | |
| | Actividades profesionales fuera de la Universidad (personas contratadas en plantilla) | | | |
| | 5 | En puestos de dirección | De 0,5 puntos a 1,5 puntos por año | |
| | 6 | En puestos técnicos (el trabajo desempeñado requiere titulación técnica) | De 0,1 punto a 0,5 puntos por año | |
| 7 | Colaboraciones puntuales (informes técnicos o profesionales) | Hasta 0,5 por informe (máx 5 puntos) | | |
| 4.2 | Experiencia Investigadora relacionada con la Actividad Docente | | | MÁXIMO |
| | 1 | Dirección/Coordinación de grupo estable de investigación, relacionado con su actividad docente, reconocido por la UFV u otra universidad | 0,5 puntos cada uno | 6 |
| | 2 | Participación en grupo estable de investigación | 0,3 puntos cada uno | |
| | 3 | Investigación con financiación externa a UFV en su ámbito docente | 1 punto por proyecto | |
| | 4 | Investigaciones relacionadas con su ámbito docente, financiadas por la UFV | 0,5 por proyecto | |
| | 5 | Colaboración activa con institutos de investigación | 0,2 puntos | |
| | 6 | Miembro de Comité científico | 0,2 puntos | |
| | Estancias internacionales de investigación | | | |
| | 7 | Estancia inferior a dos semanas | 0,5 puntos | |
| | 8 | Estancia de entre dos semanas y un mes | 1 punto | |
| 9 | Estancia superior a un mes | 1,5 puntos | | |

| 4.3 | Innovación y Mejora docente | | | MÁXIMO |
|--|-----------------------------|---|----------------------|--------|
| <p>Nº de propuestas alternativas de actividades.</p> <p>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</p> | 1 | Premio de innovación docente. | 2 | 7 |
| | 2 | Proyectos de innovación y mejora docente con resultados de evaluación de impacto | 1,5 por proyecto | |
| | 3 | Comunicaciones presentadas en foros o congresos de innovación con resultados de evaluación de impacto | 0,2 por comunicación | |

| 4.4 | Producción Académica y Científica | | PUNTUACIÓN | MÁXIMO |
|---|--|---|---|--------|
| <p>N.º de recursos académicos generados por el docente.</p> | LIBROS | | | 6 |
| | <i>Docentes de consulta o investigación publicados por una entidad editorial</i> | | | |
| | 1 | Revisión por pares o consejo editorial | 2 puntos | |
| | 2 | Editorial de prestigio | 1,5 puntos | |
| | 3 | Inclusión en bases de Datos internacionales | 0,5 puntos | |
| | 4 | Cuadernos de prácticas, manuales, traducciones y ediciones críticas | 1,5 puntos | |
| | 5 | Tesis doctoral publicada | 1,5 puntos | |
| | 6 | Capítulo de libros | 25% de la puntuación asignada al libro en el que se encuentra el capítulo | |
| | <i>Ponencias y comunicaciones publicadas completas</i> | | | |
| | 7 | Revisión por pares | 0,5 puntos | |
| | 8 | Encuentro internacional | 0,5 puntos | |
| | ARTÍCULOS CIENTÍFICOS | | | |
| | <i>En revistas con índice de impacto JCR o equivalente</i> | | | |
| | 9 | Indexado en una base de datos internacional | 1 punto por cada artículo. | |
| | 10 | Indexado en una base de datos nacional | 0,5 puntos por cada artículo. | |
| | 11 | Sin indexar en base de datos | 0,25 por artículo. | |
| | MEDIOS DE AUDIOVISUALES | | | |
| 12 | Producciones visuales (Gráficas, fotográficas) (No Revisión por pares) | 0,5 punto por cada producción | | |
| 13 | Producciones visuales (Gráficas, fotográficas) (Revisión por pares) | 1 punto por cada producción. | | |
| 14 | Producciones sonoras (Musicales, radiofónicas) (No Productora de prestigio) | 0,5 puntos por cada producción. | | |
| 15 | Producciones sonoras (Musicales, radiofónicas) (Productora de prestigio) | 1 punto por cada producción. | | |
| 16 | Producciones audiovisuales (Cinematográficas, televisivas, multimedia) (Nacional o inclusión en BBDD nacionales) | 0,5 puntos por cada producción. | | |
| 17 | Producciones audiovisuales (Cinematográficas, televisivas, multimedia) (Internacional o inclusión en BBDD internacionales) | 1 punto por cada producción. | | |
| EXPOSICIONES ARTÍSTICAS O CIENTÍFICAS | | | | |
| <i>Obras artísticas realizadas por encargo</i> | | | | |
| 18 | Institución pública o privada de coleccionista | 0,5 puntos por cada obra. | | |
| 19 | Institución privada | 0,2 puntos por cada obra. | | |
| <i>Obras artísticas presentadas en exposiciones</i> | | | | |
| 20 | Museo nacional o del extranjero | 0,5 puntos por cada obra. | | |

| | | | |
|---|---|---|-----------------------------|
| | 21 | Museo provincial o de comunidad autónoma | 0,2 puntos por cada obra. |
| | 22 | Galerías profesionales de reconocido prestigio | 0,5 puntos por cada obra. |
| | 23 | Publicada en catálogo | 0,1 puntos por cada obra. |
| | Obras pertenecientes a colecciones permanentes de museos | | |
| | 24 | Museo nacional o del extranjero | 0,5 puntos por cada obra. |
| | 25 | Museo provincial o de comunidad autónoma | 0,2 puntos por cada obra. |
| | Obras presentes en ferias | | |
| | 26 | Stands de galerías profesionales en ferias internacionales | 0,2 puntos por cada obra. |
| | 27 | Stands de galerías profesionales en ferias nacionales | 0,1 puntos por cada obra. |
| | Obras arquitectónicas y/o industriales | | |
| | 28 | Obras arquitectónicas. | 0,5 puntos por obra. |
| | 29 | Obras industriales | 0,5 puntos por obra. |
| Nº de recursos académicos generados por el docente. | REGISTROS DE LA PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL | | |
| | <i>Propiedad Industrial</i> | | |
| | 30 | Patentes | 1 punto por patente. |
| | 31 | Obtenciones vegetales | 1 punto por obtención. |
| | OTROS MEDIOS | | |
| | 32 | Páginas web propias de la asignatura que incluyan apuntes, manuales de prácticas, de problemas, de laboratorios... (se considerará aula virtual si se utilizan todos los recursos disponibles en ella y no se emplea como simple repositorio) | 0,5 puntos. |
| | 33 | Recensiones y prólogos | 0,3 (máx 0,6 puntos). |
| | 34 | Pósteres y presentaciones orales a congresos (publicadas como resumen en actas de congresos de investigación) | Hasta 0,5 (máx 1,5 puntos). |
| | 35 | Otras publicaciones y medios a considerar por los evaluadores | Hasta 2. |

| | |
|--|---|
| (*) Líneas estratégicas de investigación de la universidad: | Si la actividad a valorar está relacionada con las líneas estratégicas de investigación de la universidad, se sumará a la puntuación dada en dicha actividad un 25% más (Hasta máximo de la dimensión). |
|--|---|

ANEXO 2

CUESTIONARIOS, RÚBRICAS E INFORMES DE EVALUACIÓN

- Cuestionario para la evaluación de la actividad docente por el alumnado (CEDA, CEDA simplificado y CEDA 2016-2017)
- Cuestionario (Informe de autoevaluación de la actividad docente (CAD).
- Rúbrica de evaluación de la actividad docente por el profesor.
- Informe de evaluación de la actividad docente por el Director de Título.
- Rúbrica de evaluación de la actividad del docente por el Director del título.

1. Cuestionario para la evaluación de la actividad docente por el alumnado (CEDA)

| Núcleos | ÍTEMS CEDA |
|---|---|
| Programación- organización de la enseñanza. | 1. Cuando el profesor explica su guía docente me quedan claros los objetivos y contenidos, así como la metodología y el modo en que voy a ser evaluado. |
| | 2. En cada clase, el profesor indica el objetivo que persigue. |
| | 3. A lo largo de las sesiones desarrollamos el contenido del programa. |
| | 4. El desarrollo de las clases refleja una buena organización previa por parte del profesor. |
| Dominio de contenidos. Claridad expositiva. | 5. Es ordenado en el desarrollo de las clases (explicaciones, actividades formativas, etc...) |
| | 6. Es claro en sus explicaciones sobre el contenido de la materia que imparte. |
| | 7. En cada tema resalta los conceptos más importantes. |
| | 8. Domina los contenidos de la materia que enseña. Resuelve las dudas que se plantean en clase. |
| Innovación Docente. Motivación de aprendizaje. | 9. El profesor conecta la asignatura con mi realidad. |
| | 10. Las actividades que propone están en relación al aprendizaje que tengo que adquirir (conocimientos, valores...). |
| | 11. Emplea diferentes recursos para estimular mi aprendizaje práctico (vídeos, aula virtual, bibliografía). |
| | 12. Hace que aumente mi interés por esta asignatura. |
| Interacción con el grupo de clase. | 13. Lanza preguntas para comprobar que hemos entendido lo explicado en clase. |
| | 14. El profesor fomenta que yo sea el protagonista en mi proceso de aprendizaje. |
| | 15. Provoca reflexión sobre los temas tratados. |
| | 16. Estimula el debate sobre los temas tratados. |
| Atención individual al alumno. | 17. Organiza tutorías para la aclaración de dudas personales y la dirección de las actividades. |
| | 18. Es respetuoso con mis juicios y opiniones. |
| | 19. Me presta la atención que necesito. |
| | 20. Me siento valorado y acompañado por el profesor. |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Evaluación | 21. El método de evaluación (exámenes, trabajos) se adecúa a los objetivos de aprendizaje de la asignatura. |
| | 22. Después de cada actividad me queda claro cómo puedo mejorar. |
| | 23. Tengo claros los criterios de evaluación de las actividades propuestas antes de realizarlos. |
| | 24. El modelo de evaluación empleado refleja adecuadamente mi rendimiento. |
| Resultados | 25. El profesor facilita alcanzar los objetivos de aprendizaje recogidos en la guía docente. |
| | 26. He adquirido competencias y destrezas que me permiten resolver situaciones prácticas. |
| | 27. La formación recibida en la asignatura contribuye a mi desarrollo personal. |
| | 28. La formación recibida contribuye a aumentar mi compromiso con los demás. |
| Cumplimiento de obligaciones | 29. Asiste siempre a clase. |
| | 30. Recupera la clase si por algún motivo no pudo impartirla. |
| | 31. Es un modelo a seguir en cuanto a la puntualidad. |
| | 32. Cumple de forma adecuada los horarios de tutorías. |
| Ítem- Criterio | 33. Desde una consideración general, evalúa globalmente: La eficacia docente de este profesor como facilitador de tu aprendizaje. |

2. Cuestionario para la evaluación de la actividad docente por el alumnado (CEDA Simplificado)

| Núcleos | ÍTEMS CEDA SIMPLIFICADO |
|---|---|
| Programación-organización de la enseñanza. | 1. Cuando el profesor explica su guía docente me quedan claros los objetivos y contenidos, así como la metodología y el modo en que voy a ser evaluado. |
| Dominio de contenidos. Claridad expositiva. | 2. Domina los contenidos de la materia que enseña. Resuelve las dudas que se plantean en clase. |
| Innovación Docente. Motivación de aprendizaje. | 3. Hace que aumente mi interés por esta asignatura. |
| Interacción con el grupo de clase. | 4. Provoca reflexión sobre los temas tratados. |
| Atención individual al alumno. | 5. Es respetuoso con mis juicios y opiniones. |

| | |
|-------------------------------------|--|
| Evaluación | 6. El método de evaluación (exámenes, trabajos) se adecúa a los objetivos de aprendizaje de la asignatura. |
| Resultados | 7. He adquirido competencias y destrezas que me permiten resolver situaciones prácticas. |
| Cumplimiento de obligaciones | 8. Es un modelo a seguir en cuanto a la puntualidad. |
| Ítem- Criterio | 9. Desde una consideración general, evalúa globalmente: La eficacia docente de este profesor como facilitador de tu aprendizaje. |

3. **Cuestionario de evaluación de la percepción del impacto 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: |
| | |

4. Cuestionario de autoevaluación de la actividad docente (CAD)

| Núcleos | ÍTEMS CAD |
|---|---|
| Programación-organización de la enseñanza. | 1. Cuando explico la guía docente quedan claros los objetivos y contenidos, así como la metodología y el modo en que voy a evaluar a los alumnos. |
| | 2. En cada clase, indico el objetivo que persigo. |
| | 3. A lo largo de las sesiones desarrollo el contenido del programa. |
| | 4. El desarrollo de las clases refleja una buena organización previa por mi parte. |
| Dominio de contenidos. Claridad expositiva. | 5. Soy ordenado en el desarrollo de las clases (explicaciones, actividades formativas, etc....) |
| | 6. Soy claro en las explicaciones sobre el contenido de la materia que imparto. |
| | 7. En cada tema resalto los conceptos más importantes. |
| | 8. Domino los contenidos de la materia que enseño. Resuelvo las dudas que se plantean en clase. |
| Innovación Docente. Motivación de aprendizaje. | 9. Conecto la asignatura con la realidad del alumno. |
| | 10. Las actividades que propongo están con relación al aprendizaje que tienen que adquirir los alumnos (conocimientos, valores...). |
| | 11. Empleo diferentes recursos para estimular el aprendizaje práctico de los alumnos (vídeos, aula virtual, bibliografía...). |
| | 12. Hago que aumente el interés por mi asignatura. |
| Interacción con el grupo de clase. | 13. Lanzo preguntas para comprobar que han entendido lo explicado en clase. |
| | 14. Fomento que el alumno sea el protagonista en su proceso de aprendizaje. |
| | 15. Provoco reflexión sobre los temas tratados. |
| | 16. Estimulo el debate sobre los temas tratados. |
| Atención individual al alumno. | 17. Organizo tutorías para la aclaración de dudas personales y la dirección de las actividades. |
| | 18. Soy respetuoso con los juicios y opiniones de los alumnos. |
| | 19. Presto la atención que necesitan los alumnos. |
| | 20. Hago que el alumno se sienta valorado y acompañado por mí. |
| Evaluación | 21. El método de evaluación (exámenes, trabajos) se adecúa a los objetivos de aprendizaje de la asignatura. |
| | 22. Después de cada actividad, al alumno le queda claro cómo puede mejorar. |
| | 23. Dejo claros los criterios de evaluación de las actividades propuestas antes de realizarlos. |

| | |
|-------------------------------------|---|
| | 24. El modelo de evaluación empleado refleja adecuadamente el rendimiento del alumno. |
| Resultados | 25. Facilito alcanzar los objetivos de aprendizaje recogidos en la guía docente. |
| | 26. El alumno ha adquirido competencias y destrezas que le permiten resolver situaciones prácticas. |
| | 27. La formación recibida en la asignatura contribuye al desarrollo personal del alumno. |
| | 28. La formación recibida contribuye a aumentar el compromiso del alumno con los demás. |
| Cumplimiento de obligaciones | 29. Asisto siempre a clase. |
| | 30. Recupero la clase si por algún motivo no pudo impartirla. |
| | 31. Soy un modelo a seguir en cuanto a la puntualidad. |
| | 32. Cumpro de forma adecuada los horarios de tutorías. |
| Ítem- Criterio | 33. Desde una consideración general, evalúa globalmente: mi eficacia docente como facilitador del aprendizaje del alumno. |

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

| Criterios | Niveles | | | |
|--|---|--|---|--|
| | (0 puntos) Debe mejorar | (1 punto) Bueno | (2 puntos) Muy bueno | (3 puntos) Excelencia |
| Programación organización de la enseñanza | No planifico y no organizo mi curso de forma adecuada y oportuna. No utilizo un repertorio de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso. | Planifico y organizo mi curso adecuada y oportunamente. Utilizo un repertorio de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso. | Planifico y organizo mis cursos y todas mis actividades de modo adecuado y oportuno. Tengo objetivos de aprendizaje claros y alineados con las actividades y estrategias de evaluación que utilizo. Utilizo un repertorio diverso de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso, adaptándolas a las necesidades y conocimientos del grupo de estudiantes. | Planifico y organizo mis cursos, y todas mis actividades asociadas de modo adecuado y oportuno. Tengo objetivos de aprendizaje claros y alineados con las actividades y estrategias de evaluación que utilizo. Mantengo una permanente y directa coordinación y supervisión de las actividades formativas que se desarrollan en el curso. Utilizo un repertorio diverso de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y |

| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| | | | | <p>pertinentes al curso, adaptándolas a las necesidades y conocimientos del grupo de estudiantes, creando condiciones y oportunidades para el desarrollo de un aprendizaje activo y profundo.</p> |
| <p>Dominio en área de Conocimiento</p> | <p>No poseo un conocimiento profundo de mi área o disciplina</p> | <p>Poseo un conocimiento profundo de mi área o disciplina.</p> | <p>Poseo un conocimiento profundo de mi área o disciplina y presento información actualizada y relevante en los temas que trabajo.</p> | <p>Poseo un conocimiento profundo de mi área o disciplina y presento información actualizada y relevante en los temas que trabajo. Además, dada mi dominio como experto logro ejemplificar en clases de manera contextualizada y pertinente.</p> |
| <p>Innovación docente. Motivación de aprendizaje</p> | <p>No muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes. No creo condiciones para ello, no los estimulo, ni apoyo en su proceso de aprendizaje. No promuevo un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.</p> | <p>Muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes creando las condiciones para ello, estimulándolos y apoyándolos en su proceso de aprendizaje. Promuevo un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.</p> | <p>Muestro compromiso con el aprendizaje de mis estudiantes para lo cual creo las condiciones, estimulándolos, apoyándolos y generando las estrategias necesarias y oportunas para un aprendizaje profundo. Promuevo un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes y con algunos problemas de la profesión.</p> | <p>Muestro compromiso con el aprendizaje de <u>todos</u> mis estudiantes para lo cual creo las condiciones, estimulándolos, apoyándolos y generando las estrategias necesarias y oportunas para que ellos realicen un aprendizaje profundo y transferible a distintos contextos. Promuevo un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes. Establezco vínculos en mis clases entre los conocimientos tratados, y los problemas y desafíos del ámbito profesional.</p> |

| | | | | |
|---|--|---|---|--|
| <p>Interacción con el grupo en clase</p> | <p>No resulto accesible para mis alumnos.</p> | <p>Accesible para mis alumnos.</p> | <p>Accesible para mis alumnos mostrando interés por su aprendizaje. Genero un clima positivo para el aprendizaje basado en el respeto, el cual da espacio a la participación.</p> | <p>Accesible para mis alumnos y me interesa por sus aprendizajes. Genero un clima positivo y participativo para el aprendizaje en sus clases, donde los estudiantes se sienten cómodos para participar y existe un permanente diálogo. Demuestro interés, respeto y valoración por el proceso de aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> |
| <p>Atención al alumno</p> | <p>No respeto las opiniones de los alumnos y no ofrezco tutorías por regla general</p> | <p>Respeto las opiniones de los alumnos, les atiendo en tutorías y hago un buen seguimiento de los alumnos.</p> | <p>Respeto las opiniones de los alumnos, les interpelo con mis preguntas y suscito nuevas preguntas en ellos, generando espacios de encuentro que permitan el despliegue del alumno.</p> | <p>Respeto las opiniones de los alumnos, interpreto la relación formativa personal centrada en el encuentro acompañante-acompañado, con una metodología integradora, apelando al intelecto, a la voluntad y a la afectividad, poniéndome en juego y desplegándome con el alumno.</p> |
| <p>Evaluación y retroalimentación</p> | <p>No evalúo el logro de aprendizajes esperados y 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. Evalúo a mis estudiantes durante el proceso y realizo en algunas instancias evaluativas retroalimentación como complemento a la calificación.</p> | <p>Evalúo el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Evalúo a mis estudiantes durante el proceso y realizo de modo frecuente y oportuno retroalimentación como complemento a la calificación.</p> |
| <p>Impacto de su docencia</p> | <p>Mi docencia no parece impactar en los estudiantes en ningún momento o aspecto.</p> | <p>Mi docencia impacta en los estudiantes en momentos o aspectos importantes del</p> | <p>Mi docencia impacta en estudiantes y en momentos o aspectos importantes del proceso formativo de los estudiantes.</p> | <p>Mi docencia impacta en un número importante de estudiantes (según contexto de la unidad) y en momentos o aspectos</p> |

| | | | | |
|--|--|--------------------|--|--|
| | | proceso formativo. | | importantes del proceso formativo de los estudiantes de grado. |
|--|--|--------------------|--|--|

Valoración cualitativa:

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

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

| Criterios | Niveles | | | |
|--|--|--|---|--|
| | (0 puntos) Debe mejorar | (1 punto) Bueno | (2 puntos) Muy bueno | (3 puntos) Excelencia |
| Reflexión crítica sobre su quehacer docente | No demuestra compromiso con la mejora continua de su docencia, no perfecciona, ni realiza actividades formativas para su mejora como docente | Demuestra compromiso con la mejora continua de su docencia, realizando perfeccionamiento o participando en actividades formativas para su mejora como docente. | Demuestra compromiso con la mejora continua de su docencia, realizando perfeccionamiento o participando en actividades formativas en temas de docencia. Colabora en tareas relacionadas con la docencia en su facultad. | Demuestra compromiso con la mejora continua de su docencia, realizando perfeccionamiento o participando en actividades formativas en temas de docencia. Colabora en tareas relacionadas con la docencia en su facultad. Implementa proyectos de innovación docente en su(s) curso(s) en búsqueda de mejores aprendizajes de sus estudiantes. |
| Programación organización de la enseñanza | No planifica y no organiza su curso de forma adecuada y oportuna. No utiliza un repertorio de metodología y actividades de enseñanza efectivas y | Planifica y organiza su curso adecuada y oportunamente. Utiliza un repertorio de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso. | Planifica y organiza sus cursos y todas sus actividades de modo adecuado y oportuno. Tiene objetivos de aprendizaje claros y alineados con las actividades y estrategias de | Planifica y organiza sus cursos, y todas sus actividades asociadas de modo adecuado y oportuno. Tiene objetivos de aprendizaje claros y alineados con las actividades y estrategias de |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | pertinentes al curso. | | evaluación que utiliza. Utiliza un repertorio diverso de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso, adaptándolas a las necesidades y conocimientos del grupo de estudiantes. | evaluación que utiliza. Mantiene una permanente y directa coordinación y supervisión de las actividades formativas que se desarrollan en el curso. Utiliza un repertorio diverso de metodologías y actividades de enseñanza efectivas y pertinentes al curso, adaptándolas a las necesidades y conocimientos del grupo de estudiantes, creando condiciones y oportunidades para el desarrollo de un aprendizaje activo y profundo. |
| Dominio en área de Conocimiento | No posee un conocimiento profundo de su área o disciplina | Posee un conocimiento profundo de su área o disciplina. | Posee un conocimiento profundo de su área o disciplina y presenta información actualizada y relevante en los temas que trabaja. | Posee un conocimiento profundo de su área o disciplina y presenta información actualizada y relevante en los temas que trabaja. Además, dada su dominio como experto logra ejemplificar en clases de manera contextualizada y pertinente. |
| Innovación docente. Motivación de aprendizaje | No muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes. No crea condiciones para ello, no los estimula, ni apoya en su | Muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes creando las condiciones para ello, estimulándolos y apoyándolos en su proceso de aprendizaje. | Muestra compromiso con el aprendizaje de sus estudiantes para lo cual crea las condiciones, estimulándolos, apoyándolos y generando las estrategias necesarias y | Muestra compromiso con el aprendizaje de <u>todos</u> sus estudiantes para lo cual crea las condiciones, estimulándolos, apoyándolos y generando las estrategias |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | <p>proceso de aprendizaje. No promueve un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.</p> | <p>Promueve un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes.</p> | <p>oportunas para un aprendizaje profundo. Promueve un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales, con la experiencia de los estudiantes y con algunos problemas de la profesión.</p> | <p>necesarias y oportunas para que ellos realicen un aprendizaje profundo y transferible a distintos contextos. Promueve un aprendizaje significativo, relacionando los contenidos del curso con sus aplicaciones reales y la experiencia de los estudiantes. Establece vínculos en sus clases entre los conocimientos tratados, y los problemas y desafíos del ámbito profesional.</p> |
| <p>Interacción con el grupo en clase</p> | <p>No resulta accesible para sus alumnos.</p> | <p>Accesible para sus alumnos.</p> | <p>Accesible para sus alumnos mostrando interés por su aprendizaje. Genera un clima positivo para el aprendizaje basado en el respeto, el cual da espacio a la participación.</p> | <p>Accesible para sus alumnos y se interesa por sus aprendizajes. Genera un clima positivo y participativo para el aprendizaje en sus clases, donde los estudiantes se sienten cómodos para participar y existe un permanente diálogo. Demuestra interés, respeto y valoración por el proceso de aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> |
| <p>Atención al alumno</p> | <p>No respeta las opiniones de los alumnos y no ofrece tutorías por regla general</p> | <p>Respeta las opiniones de los alumnos, les atiende en tutorías y hace un buen seguimiento de los alumnos.</p> | <p>Respeta las opiniones de los alumnos, les interpela con sus preguntas y suscita nuevas preguntas en ellos, generando espacios de</p> | <p>Respeta las opiniones de los alumnos, interpreta la relación formativa personal centrada en el encuentro acompañante-acompañado, con</p> |

| | | | | |
|---------------------------------------|---|---|--|---|
| | | | encuentro que permitan el despliegue del alumno. | una metodología integradora, apelando al intelecto, a la voluntad y a la afectividad, poniéndose en juego y desplegándose con el alumno. |
| Evaluación y retroalimentación | No evalúa el logro de aprendizajes esperados y no utiliza criterios claros y conocidos por el estudiante. | Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. | Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Evalúa a sus estudiantes durante el proceso y realiza en algunas instancias evaluativas retroalimentación como complemento a la calificación. | Evalúa el logro de los aprendizajes esperados utilizando criterios claros y conocidos por el estudiante. Evalúa a sus estudiantes durante el proceso y realiza de modo frecuente y oportuno retroalimentación como complemento a la calificación. |
| Impacto de su docencia | Su docencia no impacta en los estudiantes en ningún momento o aspecto. | Su docencia impacta en los estudiantes en momentos o aspectos importantes del proceso formativo. | Su docencia impacta en estudiantes y en momentos o aspectos importantes del proceso formativo de los estudiantes. | Su docencia impacta en un número importante de estudiantes (según contexto de la unidad) y en momentos o aspectos importantes del proceso formativo de los estudiantes de grado. |
| Mejora e Innovación | Su innovación docente es nula, no invierte tiempo en la renovación de conocimiento constante y posee una nula especialización profesional No existen indicadores | Su innovación docente puede mejorarse, su renovación y especialización profesional es escasa. Los indicadores de innovación docente (proyectos / congresos / publicaciones) se limitan a asistencias a foros | Su innovación docente se basa en la renovación de conocimiento y una especialización profesional. Existen indicadores puntuales (proyectos / congresos / publicaciones) que avalan su innovación | Su innovación docente se basa en una renovación de conocimiento constante y una alta especialización profesional. Ésta se observa en su participación profesional en otras actividades de área con resultados excelentes. |

| | | | | |
|---------------------------------|--|---|--|---|
| | (proyectos / congresos / publicaciones) que avalen su innovación docente. | y/o congresos sin realizar aportaciones propias. | docente en foros de prestigio nacional e internacional. | Existen indicadores continuos a lo largo de su trayectoria académica (proyectos / congresos / publicaciones) que avalan ampliamente su innovación docente en foros de prestigio nacional e internacional. |
| Promoción de valores UFV | No encarna valores que identifican a la universidad y no muestra una coherencia entre su ser y actuar. | Encarna valores que identifican a la universidad, muestra coherencia entre su ser y actuar. | Encarna valores que identifican a la universidad, los promueve entre sus alumnos y pares, y es coherente en su ser y en su actuar. | Encarna valores que identifican a la universidad y los promueve entre sus alumnos y pares. Es coherente en su ser y en su actuar. Es un evidente 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. |

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 | | | |
| 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 | | | |
| PUNTUACIÓN TOTAL: | | | | |
| 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: