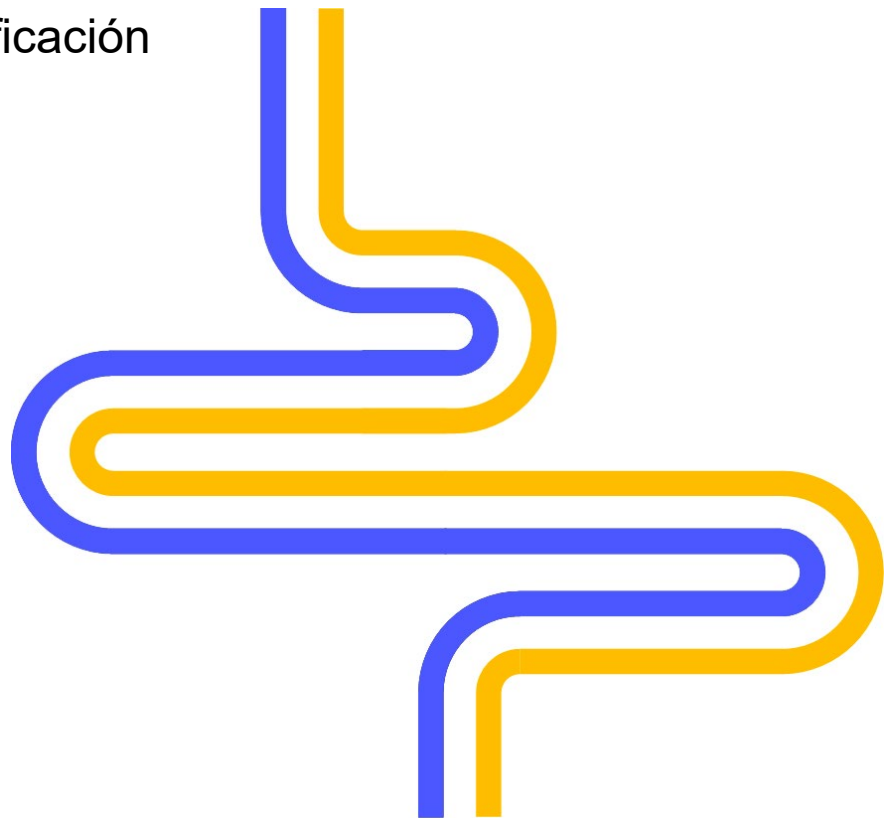


Informe para la Verificación

# DOCENTIA

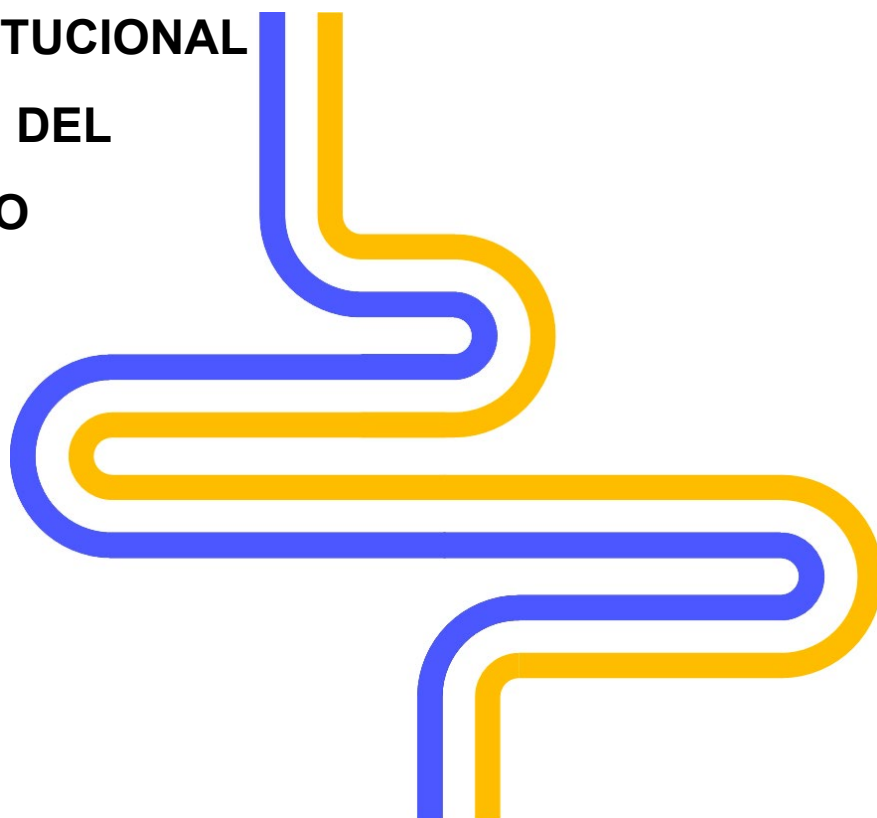
Curso 2023/24



## Índice

<b>1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO .....</b>	<b>2</b>
1.1. CONTEXTO Y MARCO DE REFERENCIA.....	3
1.2. POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE LA CALIDAD DE LA DOCENCIA .....	5
1.3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA .....	6
1.4. MODELO DE EXCELENCIA DOCENTE .....	6
1.5. POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE PROFESORADO .....	8
1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	9
1.7. MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL PROGRAMA.....	10
<b>2. MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE.....</b>	<b>11</b>
2.1 NIVEL I DIMENSIONES.....	12
2.1.1. <i>Planificación de la docencia</i> .....	14
2.1.2. <i>Desarrollo de la enseñanza y resultados de aprendizaje</i> .....	19
2.1.3. <i>Innovación, formación e investigación</i> .....	22
2.1.4. <i>Compensación entre dimensiones</i> .....	26
2.2. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.....	26
2.2.1. <i>Profesorado</i> .....	28
2.2.2. <i>Autoridades académicas</i> .....	29
2.2.3. <i>Estudiantado</i> .....	30
2.2.4. <i>Otros</i> .....	30
2.3. CRITERIOS DE EVALUACIÓN .....	31
2.4 NIVEL II .....	32
<b>3. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>34</b>
3.1. COMITÉS Y AGENTES DE EVALUACIÓN .....	35
3.1.1. <i>Criterios de designación</i> .....	35
3.1.2. <i>Protocolos de funcionamiento</i> .....	36
3.2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.....	36
3.2.1. <i>Convocatoria</i> .....	36
3.2.2. <i>Evaluación de los expedientes</i> .....	37
3.2.3. <i>Envío y entrega final del informe.</i> .....	38
3.2.4. <i>Proceso de reclamación.</i> .....	38
3.2.5. <i>Medición de la satisfacción.</i> .....	38
<b>4. RESULTADOS Y DIFUSIÓN .....</b>	<b>40</b>
4.1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN .....	41
4.2. INFORMES .....	41
4.2.1. <i>Informe de evaluación y resultados del profesor</i> .....	41
4.2.2. <i>Informes institucionales</i> .....	41
4.3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. ....	42
4.4. MECANISMOS DE REVISIÓN Y MEJORA. SEGUIMIENTO.....	43
4.4.1. <i>Seguimiento del docente</i> .....	43
4.4.2. <i>Mejora del sistema</i> .....	43

**POLÍTICA INSTITUCIONAL  
Y EVALUACIÓN DEL  
PROFESORADO**



## **1.1. Contexto y marco de referencia**

La Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, en su preámbulo indica que “Las universidades son, hoy más que nunca, no sólo depositarias del conocimiento, sino productoras de dicho conocimiento. Docencia, investigación y capacidad de compartir y transferir ese conocimiento constituyen funciones centrales de su actividad”.

Esta ley resalta la figura del alumnado y del profesorado como eje central del sistema de garantía de calidad: “El estudiantado, sea cual sea su edad, ha de tener el papel de protagonista. Con este objetivo, esta ley orgánica refuerza la docencia, es decir, se preocupa por la formación y actualización de las capacidades del profesorado, por generar espacios para que se vele por la adecuación de contenidos y formatos de enseñanza, por facilitar que sea el propio estudiantado el que asuma labores de tutoría, mentoría y experiencias de prácticas efectivas, por la salud emocional del estudiantado, promoviendo asimismo su participación en el gobierno de la universidad en sus distintas unidades y en la propia gestión de servicios”.

Y sobre la figura del profesorado indica que “(...) Respecto del personal docente e investigador, esta ley orgánica tiene como uno de sus objetivos prioritarios la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible”. “(...) en materia de personal investigador esta norma configura pasarelas entre la carrera investigadora y la Universidad. Entre otras cuestiones, se incentiva la atracción de personal investigador de programas de excelencia mediante la reserva de un porcentaje de determinadas plazas universitarias”.

En este sentido, el Real Decreto 640/ 2021, del 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios, en las Disposiciones generales expone que “... esta visión holística de la universidad actual comporta que los requisitos de calidad del sistema universitario garanticen unos niveles adecuados especialmente en docencia y en investigación, funciones esenciales a partir de las cuales convergen el resto de las que acometen las instituciones universitarias. No se puede concebir, en el seno del sistema universitario español, una Universidad que no desarrolle plenamente sus actividades de docencia y de investigación”.

Los Criterios y Directrices de Aseguramiento de la Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (European Standards and Guidelines for Quality Assurance of Higher Education, ESG), suscritos por la Conferencia de Ministros que forman parte de la Declaración de Bolonia y cuya última revisión está fechada en mayo de 2015, establecen que el aseguramiento de la calidad en la educación superior debe estar centrado en torno a dos aspectos fundamentales: la enseñanza y el aprendizaje, ambos relacionados directamente con la investigación y la innovación. Por tanto, el aseguramiento y mejora de la calidad contribuirá “a un cambio de paradigma a favor de la enseñanza y el aprendizaje centrados en el estudiante”.

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de la calidad, en su capítulo VII, artículo 25 “Aseguramiento de la calidad de las enseñanzas oficiales”, expone la necesidad de que se asegure la calidad dentro de las instituciones de educación superior:

“las universidades deberán corresponsabilizarse del aseguramiento de la calidad, mediante el desarrollo de sus sistemas internos de la garantía y de la promoción de la cultura de la calidad entre la comunidad universitaria”.

La Universidad Internacional Villanueva entiende y establece que, como parte de este proceso de garantía de la calidad, debe promover la evaluación de la misma, teniendo en cuenta a todos los actores implicados. Tal como se indica en ESG “...pueden contribuir al desarrollo de una *cultura de calidad* que incluya a todos: desde los estudiantes y el personal docente hasta los directivos y las autoridades institucionales”.

Además, se impulsará la innovación entre el profesorado para adaptar las metodologías docentes a las nuevas circunstancias de acuerdo a lo que se indica en Real Decreto 822/2021, del 28 de septiembre, Disposiciones generales: “Por otra parte, y de forma complementaria, se promueve la innovación docente de forma que esta se convierta en una estrategia fundamental de las universidades... partiendo de la consideración de que el objeto esencial del proceso educativo es enseñar y aprender y que este proceso debe adaptarse a los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales que se desarrollan en cada momento histórico”.

El planteamiento que hace la Universidad Internacional Villanueva para dimensionar, evaluar y garantizar la calidad se apoya en cuatro ejes fundamentales:

- alumnado (proceso y resultados de aprendizaje),
- profesorado (proceso de selección, adecuación de su perfil y metodología docente),
- personal de administración y servicios (procesos y gestión)
- investigación (innovación y producción científica).

Todo ello estará orientado a cumplir con las funciones que se recogen en el Decreto 55/2020, de 8 de julio, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se autoriza el inicio de las actividades de la Universidad Internacional Villanueva y se aprueban sus normas de organización y funcionamiento. Concretamente, en el artículo segundo “fines, funciones y competencias”, expone las funciones que debe cumplir en la sociedad, se perseguirá “la formación integral de todos los que conforman la comunidad universitaria en la búsqueda de la verdad, la excelencia personal y el servicio a los demás, poniendo a disposición de los alumnos y docente, en la medida de sus posibilidades, actividades y recursos”.

La Universidad Internacional Villanueva se plantea como objetivo fundamental para evaluar la calidad docente del profesorado, presentar y lograr la acreditación Docentia. El procedimiento que se propone se apoyará sobre todos los aspectos clave que se recogen en las leyes, normativas y directrices vigentes.

Cabe añadir que Universidad Internacional Villanueva, primero como centro adscrito y actualmente Universidad privada, ha puesto en marcha procesos de recogida de información sobre la satisfacción de todos los públicos de interés: docentes, alumnos y personal de administración y servicios.

Los resultados obtenidos han permitido mejorar la calidad de la docencia y de los servicios ofrecidos. La política de la Universidad ha sido siempre la búsqueda constante de la calidad

y el rigor académico. El programa Docentia se vislumbra como el siguiente paso para garantizar la calidad y fomentar la excelencia y el reconocimiento entre sus docentes.

## **1.2. Política institucional sobre la calidad de la docencia**

El plan estratégico vigente en la Universidad Internacional Villanueva determina los objetivos y estrategias a implementar como universidad privada entre 2020 y 2025. En él se establecen tres propósitos fundamentales: orientación a la persona, excelencia docente e investigadora e impacto en la sociedad.

Si bien cabe prestar especial atención al segundo objetivo por su vinculación directa con Docentia, no se pueden dejar de lado los otros dos.

La orientación a la persona es una de las señas de identidad de Villanueva y, por tanto, es un valor que debe ser transversal a cualquier actividad docente.

Los propósitos del plan estratégico se concretan en programas a desarrollar, agrupados por objetivos. Todo lo relacionado con el profesorado quedaría recogido en los siguientes programas:

- **Innovación docente.** Cuenta con proyectos para impulsar la adopción de metodologías docentes innovadoras, desarrollar una estrategia de formación para el profesorado y mejorar las infraestructuras para la docencia, entre otros.
- **Investigación.** Los proyectos que se contienen en este programa están relacionados con atraer y retener el talento científico, promover la investigación y difundir el conocimiento, crear unidades específicas de investigación y promover la participación en proyectos de investigación competitivos.
- **Transformación digital.** Este programa está orientado, por un lado, a desarrollar los recursos materiales necesarios para lograr una transformación digital de la Universidad, y por otro, a generar un cambio cultural en la organización que permita entender este proceso y formar parte de él. Entre los programas que se desarrollan en esta área se encuentra la implantación de herramientas digitales para la docencia y otras que faciliten el trabajo colaborativo y remoto, la mejora la interacción digital entre alumnos y profesores y diseñar la puesta en marcha de un plan de formación continua de competencias digitales.
- **Desarrollo de personas.** El liderazgo y la transparencia son la base de este programa. El objetivo es generar una comunidad en la que todos los empleados de Villanueva se sientan parte de la Universidad y en el que el mérito sea reconocido.

Para ello se trabajará en proyectos que permitan ajustar los perfiles profesionales a los puestos de trabajo de la Universidad así como poner en marcha varios planes: desarrollo y la evaluación, formación y fomento del intra - emprendimiento entre las personas que trabajan en Villanueva.

Las áreas de trabajo que establece el plan estratégico de la Universidad con relación a los docentes contemplan los criterios de ESG: establecer procesos transparentes en la contratación del profesorado, facilitar el desarrollo profesional, potenciar la actividad intelectual y la innovación, así como el uso de nuevas tecnologías.

### **1.3. Objetivos del programa**

La Universidad Internacional Villanueva en su búsqueda de la excelencia y de la mejora constante se plantea como objetivo fundamental desarrollar un programa que garantice la calidad de la docencia impartida teniendo en cuenta a todos los *stakeholders* de la organización.

Para alcanzar tal fin, se trazan los siguientes subobjetivos:

- Establecer un sistema claro, transparente y público en la selección del profesorado.
- Garantizar la adecuación del perfil del profesorado a las materias impartidas.
- Analizar y vincular los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado con la labor docente del profesorado, de modo que se pongan en relación la enseñanza y el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- Fomentar un sistema docente centrado en el alumno, en desarrollar su espíritu crítico y en ayudarlo en su evolución profesional y personal durante sus años como universitario.
- Promover la investigación y la formación constante del profesorado.
- Impulsar la innovación en metodologías docentes, así como el acceso y empleo de nuevas tecnologías.

La Universidad Internacional Villanueva, por tanto, pretende crear un sistema que no solo garantice la calidad de la docencia, sino que promueva el desarrollo profesional de los docentes y el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes. Se trata de generar una cultura de la calidad que integre a todas las personas que forman parte de la organización.

### **1.4. Modelo de Excelencia docente**

El alumnado y el profesorado son las figuras fundamentales del proceso enseñanza-aprendizaje.

El alumnado es el receptor de la docencia, y su valoración es muy importante en el proceso de evaluación de la calidad docente. El profesorado, por su parte, debe aplicar metodologías docentes con las que el estudiante sea el responsable y figura activa de su propio aprendizaje.

La definición del profesorado excelente para la Universidad Villanueva es aquel profesor honesto, ético, con rectitud de intención y comprometido con los objetivos académicos y valores institucionales de Villanueva donde la atención personalizada hacia el alumno es una parte fundamental. Profundamente involucrado en la mejora global de la enseñanza universitaria y con una clara vocación de servicio, plenamente consciente de su aporte

individual al conjunto de la misma. Centrado en la innovación educativa, en la aplicación de las metodologías activas y colaborativas y en el uso de recursos tecnológicos para fomentar un aprendizaje auténtico y constructivo. Asimismo, emplea métodos y técnicas de evaluación coherentes con los objetivos de las materias y dirige su enfoque educativo hacia el logro de los resultados de aprendizaje. Siempre actualizado en su campo de conocimiento y en su entorno profesional

El Marco de Desarrollo Profesional Docente nos sirve de base para orientar y guiar al profesorado de la Universidad Villanueva en la mejora continua de su actividad educativa. En este caso, la Universidad Villanueva propone dos Niveles o estándares y en cada nivel una serie de criterios que ayudan en la progresión de la calidad docente del profesorado.

### Nivel 1

Los requisitos para la obtención de la excelencia en este primer nivel serán:

- Alcanzar una puntuación mayor del 90% de los puntos.

<b>Obtención del 90%</b>	<b>En la Dimensión</b>
31.5	PLANIFICACIÓN de la docencia
40.5	DESARROLLO de la enseñanza y EVALUACIÓN del aprendizaje
18	RESULTADOS, MEJORA E INNOVACIÓN

- Que no se haya utilizado el sistema de compensación entre dimensiones previsto en el punto 2.1.4
- La calidad de la docencia del/de la profesor/a se considera excepcional y ejemplo de excelencia en los aspectos evaluados a través de DOCENTIA cuando en los cursos que son evaluados en la convocatoria se obtiene la puntuación requerida de media, sin utilizar el sistema de compensación, tal y como se establece en el punto anterior.
- El profesorado debe tener al menos 5 cursos académicos completos de experiencia docente, de los cuales, al menos los tres últimos en la Universidad Villanueva.

**Se acuerdan los siguientes criterios de desempate:**

- Criterio 1. Asignaturas distintas: dar 0,3 puntos por asignatura.
- Criterio 2. Número de créditos: dar 0,2 puntos por crédito impartido.
- Criterio 3. Dirección de trabajos de fin de título: dar 0,2 puntos por TFG/TFM.
- Criterio 4. Participación en Tribunales de TFG y TFM: 0,05 puntos por tribunal.
- Criterio 5. Asesor:0,10 puntos por asesorado.
- Criterio 6. Desempeño de cargos docentes (directores, coordinadores de títulos, de prácticum, de TFG) etc.): dar 0,3 puntos por año

### Nivel 2

Para obtener la excelencia del nivel 2, será necesario obtener un mínimo del 60%. La evaluación de este nivel "se obtendrá promediando las calificaciones de los distintos criterios.



Esto significa que no es necesario cumplir con todos y cada uno de los criterios del estándar, pero sí cumplir de manera suficiente/notable con la mayoría de ellos.

Al igual que en el primer nivel el profesorado debe tener al menos 5 cursos académicos completos de experiencia docente, de los cuales, al menos los tres últimos en la Universidad Villanueva.

La calificación de excelencia en este segundo nivel no supone automáticamente la excelencia del primer nivel.

**Reconocimientos al profesor excelente, en ambos niveles:**

- Incentivos económicos: 4.500 euros de premio, a repartir en 3 años (1.500 euros por año).
- Reconocimiento público a través de una “Mención excelencia docente”, formando parte de las menciones de honor en el acto de inicio de curso académico y su publicación en la newsletter corporativa.

## **1.5. Política de promoción de profesorado**

El plan de carrera docente y el sistema de acceso y promoción del profesorado de la Universidad Internacional Villanueva quedaron aprobados y ratificados por el Consejo Académico y el Comité de Dirección el 6 de octubre de 2021. Ambos documentos recogen toda la información relativa a la política del profesorado de la Universidad.

En ellos se constatan las categorías académicas establecidas en el VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de posgraduados.

Las características fundamentales que debe reunir el profesorado para su incorporación o promoción a la Universidad son las siguientes: capacidad y competencia académica, profesional e investigadora del candidato; y conocimiento y compromiso con la misión, visión y valores de la Universidad Internacional Villanueva. Será imprescindible haber pasado favorablemente la evaluación a través del programa DOCENTIA, con al menos 50 puntos sobre 100 **en el nivel I**, exceptuando aquellos casos en los que el docente promoció antes de los cinco cursos académicos que forman el ciclo del programa.

En caso de ser docentes que optan a un proceso de promoción interna deberán, además, tener evaluaciones positivas en las encuestas calidad docente y un informe favorable de la comisión correspondiente (creada a tal efecto y contemplada en la normativa de la Universidad). Se trata de una convocatoria abierta, el profesor puede presentar su solicitud a lo largo del año.

Los requisitos anteriores se concretan en tres informes: Dirección de Personas y Organización, Departamento de Calidad y Evaluación (con los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción del alumnado y las evaluaciones realizadas en Docentia anteriores, en su caso) y Director de la titulación o titulaciones en las que imparte materia.

La Junta de Gobierno valora y aprueba o deniega la candidatura y es el Rector quien ratifica la solicitud.

Por último, la Universidad, tendrá en cuenta en su sistema de evaluación docente la actividad investigadora del profesorado. Para ello, Villanueva puso en marcha en el curso 20-21 un plan de asignación de dedicación laboral a la investigación, vinculado con un sistema de evaluación del desempeño investigador.

Todo lo que establece el plan de carrera docente está orientado a establecer planes individualizados de acuerdo con el perfil y las necesidades de cada profesor.

La Universidad se compromete a que los procesos de selección del profesorado se lleven a cabo de un forma justa y transparente que garantice la igualdad de oportunidad entre todos los profesores.

## **1.6. Ámbito de aplicación**

### **Perfil del profesorado:**

El programa de evaluación de la docencia que plantea la Universidad Internacional Villanueva, por su estructura y dimensión, requiere que el profesorado a evaluar reúna los siguientes requisitos:

- Personal docente y/o investigador a tiempo completo y en activo, según la normativa de la Universidad: se requiere que los docentes a evaluar tengan una vinculación mínima de 20 horas con la Universidad de modo que sean parte activa de la organización.
- Antigüedad mínima de 3 años en la Universidad Internacional Villanueva: con el objetivo de poder trazar un histórico de su evolución docente e investigadora. La evaluación de la docencia se realizará cada 5 años sobre los 3 cursos anteriores a la convocatoria.
- Docentes que impartan docencia en titulaciones oficiales de grado y/o máster.

### **Periodicidad:**

La participación en el programa DOCENTIA será voluntaria. El modelo prevé una evaluación cada cinco años, en los que el periodo de referencia a evaluar serán los últimos tres cursos académicos consecutivos. Así, el profesorado evaluado en la I convocatoria volverá a evaluarse en la VI, los de la II en la VII y así sucesivamente. Si han obtenido una evaluación negativa, podrán volver a presentarse dos años después de recibir el informe.

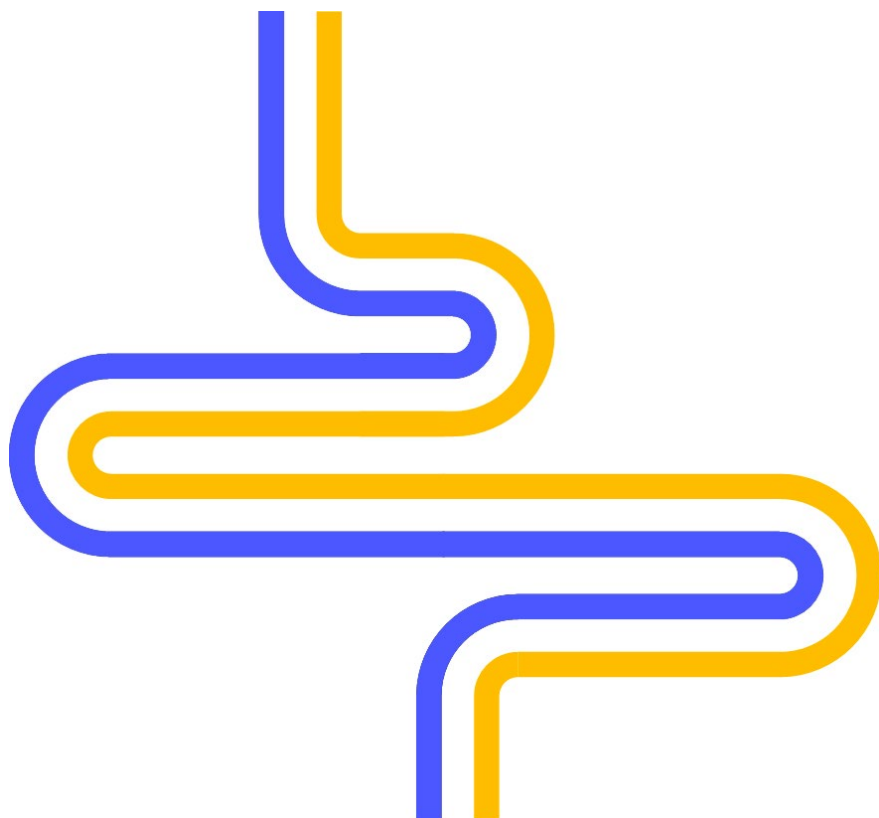
La presentación de candidaturas se hará de en el mes de abril. Excepcionalmente, si un profesor quiere ser evaluado fuera de convocatoria oficial, presentará un escrito al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Evaluación haciendo una exposición y justificación de los motivos.

## 1.7. Mecanismos de difusión del programa

El programa se sustenta sobre el principio de claridad y transparencia. Es por esto por lo que la Universidad Internacional Villanueva se compromete a establecer un sistema de difusión pública de la información que se concreta del siguiente modo:

- **Plazos y requisitos para presentarse al programa de evaluación.** La comunicación se realizará vía correo electrónico a todo el profesorado que cumpla con los requisitos y se publicará en el espacio habilitado a tal efecto en el campus virtual. [También se realizará una sesión informativa a todo el profesorado evaluable sobre el programa antes del lanzamiento de su convocatoria.](#)
- **Informe y resultados de la evaluación con carácter privado.** Se enviarán de forma individual vía correo electrónico a cada profesor y se le dará información completa sobre los resultados obtenidos en su desempeño docente. Esta información quedará también a disposición de los responsables académicos. Asimismo, se le darán de forma física los certificados correspondientes a una evaluación positiva. En caso de ser negativa se elaborará un informe adicional de retroalimentación a fin de detectar las áreas de mejora y ayudar al profesor. Se intentará, en la medida de lo posible, entregar el informe, favorable o desfavorable, al profesor de forma presencial para fomentar la comunicación, animarle en las áreas de mejora y motivarle en las fortalezas.
- **Información de carácter público.** La Universidad elaborará un informe con los datos generales del programa una vez cerrada la convocatoria anual. En él se incluirán aspectos como el número de profesores que se han presentado, los que han obtenido una valoración positiva, etc. Este informe estará disponible en el apartado al efecto en la web de la Universidad y/o en la intranet.

# MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE



De acuerdo con la normativa vigente, a los criterios ESG y al plan estratégico de la Universidad Internacional Villanueva, el modelo de evaluación docente se crea a partir de varias premisas fundamentales:

- Proceso de enseñanza y aprendizaje centrado en el alumno.
- Metodologías docentes innovadoras y adaptadas a las necesidades de una sociedad cambiante.
- Criterios de evaluación que reflejen el desempeño de los estudiantes, así como el logro y la adquisición de los objetivos y competencias que plantea el programa académico.
- Formación continua del profesorado para actualizar sus competencias académicas, profesionales y docentes.
- Relevancia de la producción científica docente y de la aportación a la sociedad.

## 2.1 - Nivel I

Recoge principalmente la parte de la planificación de las asignaturas por parte del profesorado, así como el desarrollo de algunas metodologías y criterios de evaluación. Tal y como establece REDU, la calidad de la docencia tiene su punto de partida en el modo en que se concibe y se planifica el currículo “¿Qué enseñamos y qué queremos que aprendan?”

En gran medida, estos estándares del Nivel I pueden evaluarse con procedimientos e instrumentos cuantitativos tales como: las encuestas de evaluación del profesorado por parte de los estudiantes, informes de responsables académicos, indicadores, e informes descriptivos del profesorado candidato, etc. Este Nivel 1 lo cuantificaremos de forma cuantitativa con el instrumento desarrollado (ver punto 2.2)

En este Nivel I encontraríamos los siguientes Criterios:

1. Una planificación actualizada, relevante y adecuada
  - 1.1. Dedicación asignada
  - 1.2. Contenido del programa de la asignatura
  - 1.3. Criterios de evaluación
  - 1.4. Otras actividades docentes
  - 1.5. Coordinación horizontal y vertical
2. Metodología y evaluación del aprendizaje
  - 2.1. Satisfacción general con la labor docente del profesorado
  - 2.2. Tasa de éxito y Tasa de rendimiento.
  - 2.3. Metodologías docentes
  - 2.4. Satisfacción general con la labor docente del profesor
  - 2.5. Evidencias de la docencia impartida
  - 2.6. Corrección y retroalimentación en tiempo y forma.

2.7. Tasa de éxito y Tasa de rendimiento.

3. Enseñanza cercana

3.1. Relación con el alumno

3.2. Asesoramiento

3.3. Trato constante con el estudiantado.

4. Mejora e Innovación del profesorado

4.1. Tasa de rendimiento

4.2. Tasa de éxito

4.3. Plan de mejora del profesorado.

4.4. Formación que realiza el profesorado para mejorar.

4.5. Capacidad de Innovación e investigación en la docencia.

## **Dimensiones nivel I**

En este nivel la evaluación del profesorado se plantea de acuerdo con las tres dimensiones fundamentales que definen su actividad profesional: planificación de la docencia (2.1.), desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje (2.2.) e innovación, formación e investigación (2.3.). Esta última dimensión, aunque transversal a las anteriores, se ha separado de modo que tenga peso por sí misma debido a la importancia que tiene en el modelo de excelencia docente de la Universidad.

El modelo que se plantea a continuación se basa, por tanto, en la búsqueda de la excelencia docente y no en el cumplimiento de sus deberes ordinarios como docentes.

PUNTUACIÓN		DIMENSIONES	PUNTUACIÓN MÁX.	SUBDIMENSIONES
MÁXIMA	MÍNIMA			
35	17	Planificación de la docencia	15	Dedicación
			2	Otras actividades docentes
			5	Coordinación vertical y horizontal
			8	Contenido y programa de la asignatura
			5	Criterios de evaluación
45	28	Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje	19	Metodologías docentes
			20	Relación con el alumno
			14	Satisfacción general con la labor docente del profesor
			3,5	Evidencias de la docencia impartida
20	10	Resultados, mejora e innovación	2	Tasa de rendimiento
			2	Tasa de éxito
			6	Mejora
			8	Innovación
			8	Formación
			8	Investigación
			2	Otros

Nota: La forma de valoración en la rúbrica final de puntuación se realiza otorgando toda la puntuación posible en la toma en consideración de méritos (columna P) y después aplicando los baremos topes, primero el del criterio (columna K) en el caso de que exista, después el de la subdimensión (columna F) y finalmente el de dimensión (columna B)

### 2.1.1 Planificación de la docencia

La evaluación de la planificación de la docencia, en primer lugar, analiza y valora el grado de implicación que tiene el profesor en la actividad de la Universidad, tanto en su dedicación docente como en la coordinación horizontal y vertical con otros compañeros. El objetivo de los criterios que se aplican en esta dimensión es valorar y asegurar que existe un trabajo previo de planificación de las materias a impartir de modo que el alumno sea el protagonista de la enseñanza y se fomente su aprendizaje.

La puntuación máxima que se puede registrar en esta dimensión es 35 y la mínima 17.

Esta dimensión se articula en torno a cinco áreas específicas:

- **Dedicación:** esta subdimensión pretende recoger de forma objetiva la dedicación, docente y de gestión, del profesorado de la universidad. La **puntuación máxima es de 15 puntos**. Los criterios que se tendrán en cuenta son los siguientes:

- Docencia: baremación de las horas que dedica el profesor a la docencia dentro de su jornada laboral. Se puntuará en función del **esfuerzo docente**: ponderación entre las horas en las que ha impartido docencia sobre las horas para las que ha sido contratado; descontando otras labores de gestión y/o relacionadas con la docencia llevadas a cabo en la Universidad Villanueva (contabilizadas en horas).

La puntuación máxima en este ítem es de **10 puntos** y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos (en relación a los años evaluados):

- Horas de docencia impartida.
- Horas de contrato. A estas horas se le restarán:
  - Tesis doctorales dirigidas.
  - Tiempo destinado a la investigación.
  - Gestión (referida a la coordinación de títulos)
  - Alumnos asesorados.
  - Trabajos de Fin de Grado (TFG) y de Fin de Máster (TFM) tutorizados.
  - Participación en tribunales de evaluación de TFG, TFM y tesis doctorales.
  - Horas a disposición.

- Grado de diversidad de las asignaturas impartidas. Para ello se valorará el número de asignaturas diferentes impartidas por el profesor en la Universidad Villanueva a lo largo de los años evaluados. El objetivo es reconocer el esfuerzo docente que hace el profesor en la preparación de nuevas materias. La puntuación máxima de este ítem es de **2 puntos**.

	% DIVERSIDAD ASIGNATURAS	PTOS.
1%	1%-25%	0,5
26%	26% - 50%	0,7
51%	51% - 75%	1
76%	76% - 100%	2,0

- Otros encargos relacionados con la docencia que son necesarios para el funcionamiento de la Universidad y la atención al estudiantado, estos son:

- Dirección de trabajos: tales como TFG, TFM y tesis doctorales. Se asignará la siguiente puntuación:
  - TFG y/o TFM tutorizado: 0,2 puntos.
  - Tesis doctoral: 0,8 puntos.
- Participación en tribunales: participación en tribunales de evaluación de TFG, TFM, tesis doctorales y cualquier otro trabajo de fin de curso y/o titulación o asignatura que requieran un tribunal de evaluación. Se valorará con 0,05 puntos por participación.
- Participación en comisiones de calidad y evaluación: participación en las comisiones de calidad de las titulaciones que se imparten en la Universidad, así como en las comisiones de evaluación que se puedan



llevar a cabo en el marco de Docentia o cualquier otro proceso interno que requiera la evaluación del perfil de un candidato. Se asignará la siguiente puntuación:

- Comisión de Calidad: 0,1 puntos.
  - Evaluación del profesorado: 0,5 puntos.
  - Procedimientos de promoción interna: 0,1.
- Actividades promocionales y selección de candidatos: en este criterio quedarán recogidas todas las actividades con carácter promocional de la Universidad: visitas a colegios para explicar la oferta académica, charlas especializadas en temas concretos relacionados con la titulación en la que se imparte docencia, actividades y talleres con futuros alumnos, etc. También se tendrán en cuenta la participación en el proceso de selección de candidatos: desde la entrevista personal hasta la evaluación y valoración del perfil del futuro alumno.

Se valorará con 0,05 puntos por hora dedicada, con un máximo de 2 punto.

- Cargos de gestión con carácter unipersonal o en representación de un colectivo: a continuación, se incluyen los cargos contemplados y la correspondiente baremación.

CRITERIOS	PTOS. MAX
<b>Cargos de gestión con carácter unipersonal o en representación de un colectivo</b>	
Director General	4
Rector	4
Secretario General	3
Vicerrector	3
Decano	2,5
Vicedecano o director de titulación	2
Director departamento	2
Director centros adscritos o integrados	2

- Coordinación de curso: se tendrán en cuenta los cursos y grupos coordinados durante los años evaluados, se le asignará 1 punto por curso coordinado.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Coordinador de curso	1/punto por curso

- **Otras actividades docentes:** en este apartado se valora la participación del profesor en otras actividades de enseñanza que se generen dentro de la Universidad y que no formen de la docencia asignada, tales como, por ejemplo, seminarios o talleres impartidos a otros docentes o públicos implicados en la Universidad. La **puntuación máxima es de 2 puntos**.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Impartición en cursos, seminarios u otras actividades docentes que no se encuentren en el marco de la docencia asignada: sesiones a otros profesores o públicos implicados en la Universidad	2

- **Coordinación:** valoración de la participación del profesorado en todas las dinámicas que se ponen a disposición para articular los mecanismos de coordinación. La **puntuación máxima es de 5 puntos**.
  - o Horizontal: reuniones con profesores del curso para potenciar la adquisición de competencias transversales<sup>1</sup> por parte del alumnado, así como sesiones de trabajo con los docentes que imparten la misma asignatura y/o materia.

CRITERIOS		PTOS. MAX
COORDINACIÓN HORIZONTAL	Profesores del curso	1,5
	Profesores misma asignatura y/o materia	
	Existencia de solapamientos en la asignatura - CDP 13	1,5

- o Vertical de la titulación en la que imparte docencia. Por ejemplo, reuniones de coordinación por áreas de conocimiento o con profesores de la titulación.

CRITERIOS		PTOS. MAX
COORDINACIÓN VERTICAL	Áreas de conocimiento	2
	Titulación	

---

<sup>1</sup> Las competencias transversales que establece la Universidad Villanueva son: 1. Desarrollar el pensamiento crítico propio del espíritu universitario, así como la capacidad de analizar, argumentar e interpretar datos relevantes y complejos para poder integrarlos de manera sólida y solvente en la toma de decisiones. 2. Utilizar con rigor y precisión el lenguaje oral y escrito, siendo capaz de transmitir información a un público tanto especializado como no especializado, teniendo en cuenta los diferentes contextos. 3. Desarrollar las actitudes necesarias para el trabajo cooperativo y la participación en equipos, incorporando aquellos valores que representan el esfuerzo, la generosidad y el respeto, junto con el compromiso para realizar un trabajo de calidad, que tiene la búsqueda de la verdad como horizonte. 4. Aplicar los conocimientos a la práctica. Saber utilizar los conocimientos adquiridos en la consecución de un objetivo concreto, por ejemplo, la resolución de un ejercicio o la discusión de un caso práctico. 5. Desarrollar una conciencia de inviolabilidad de los Derechos Humanos, basada en el respeto a la dignidad de la persona que fomenta la responsabilidad social, la solidaridad, la sostenibilidad ambiental, la no discriminación y la búsqueda del bien común como servicio a la sociedad.

- **Contenido y programa de la asignatura:** se valorará el grado de actualización del programa así como la coherencia entre el contenido, la metodología docente diseñada y los resultados de aprendizaje planteados. La **puntuación máxima es de 8 puntos**.
  - o Actualización de la guía docente: de modo que reflejen nuevas tendencias y perspectivas en el área específica de conocimiento de la asignatura. Asimismo, la bibliografía deberá estar actualizada e incluir manuales y libros de referencia de reciente publicación.

CRITERIOS		PTOS. MAX.
ACTUALIZACIÓN periódica del contenido y de las guías docentes		
	CDP-2	3
	Desempeño	1

- o Adecuación a la memoria Verifica: los apartados de la guía docente deben ser coherentes con lo establecido en la memoria Verifica de la titulación (competencias, contenidos y resultados de aprendizaje, actividades formativas y criterios de evaluación) para garantizar que hay una planificación previa de las metodologías docentes y las actividades formativas que se llevarán a cabo a lo largo del curso.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
ADECUACIÓN a la Memoria Verifica	1

- o Coherencia contenido – metodología – resultados de aprendizaje: el profesor hace un planteamiento apropiado de la metodología con el objetivo de crear un proceso de enseñanza-aprendizaje que favorezca la adquisición de los conocimientos previstos por parte del alumno. A lo largo de este proceso el docente deberá adaptarse a las necesidades específicas del estudiantado y a las características del contenido a impartir para fomentar el aprendizaje.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
COHERENCIA contenidos - metodología - resultados de aprendizaje	
	CDP - 14
	Desempeño
	2
	1

- **Criterios de evaluación:** en esta subdimensión se valorará la coherencia de los criterios de evaluación en relación al planteamiento de la asignatura, así como el uso de rúbricas. La **puntuación máxima es de 5 puntos**.
  - o Empleo de rúbricas: se valorará positivamente el uso de rúbricas por ser la herramienta idónea para orientar al estudiante en su proceso de aprendizaje.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Empleo de RÚBRICAS de evaluación	1,5

- Adecuación criterios de evaluación: se analizará la coherencia entre los criterios de evaluación planteados por el profesor y las metodologías docentes, las actividades formativas y los resultados de aprendizaje, de modo que se garantice un sistema centrado en el aprendizaje del alumno. Los cambios que realice el profesor en las metodologías docentes deberán verse necesariamente reflejados en los sistemas de evaluación.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
CRITERIOS DE EVALUACIÓN adecuados resultados de aprendizaje - metodologías docentes - actividades formativas - resultados de aprendizaje	
CDP - 11	1,5
Desempeño	2

### 2.1.2. Desarrollo de la enseñanza y resultados de aprendizaje

Esta segunda dimensión se establece con el objetivo de analizar y valorar las metodologías docentes aplicadas y su adecuación a los resultados de aprendizaje planteados. Se tendrán en cuenta la satisfacción general recogida a través de las encuestas de calidad docente que realiza la Universidad.

La puntuación máxima que se puede registrar en esta dimensión es 45 y la mínima 28.

Las subdimensiones son las siguientes:

- **Metodologías docentes**: este ítem pretende analizar, valorar y fomentar el uso de recursos tecnológicos, la variedad en las metodologías docentes, así como su adecuación al contenido, a las actividades formativas y a los resultados de aprendizaje poniendo siempre el foco en el estudiante. La **puntuación máxima es de 14 puntos**.

Esta subdimensión tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Recursos tecnológicos: el profesor estructura adecuadamente el contenido del campus virtual, actualiza la información e incluye todos los documentos necesarios para el estudiante.

También se tendrá en cuenta si las herramientas y recursos empleados con los estudiantes son adecuados y coherentes con la metodología docente planificada. El profesor hará uso, entre otros, de recursos tecnológicos, aplicaciones y programas informáticos, de gamificación de contenidos, etc.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
RECURSOS TECNOLÓGICOS	
CDP - sección campus virtual	4
Desempeño	2

- Grado de diversidad de las actividad de enseñanza: la asignatura se plantea a través de diferentes actividades de enseñanza que aportarán al estudiante modos alternativos de aprender.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Grado de DIVERSIDAD de las metodologías docentes	
Desempeño	2

- Adecuación de las metodologías docentes y las herramientas de evaluación: las herramientas que se emplean en la evaluación docente son apropiadas y eficaces para reflejar el aprendizaje de los estudiantes.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
ADECUACIÓN metodologías y herramientas de evaluación	
Desempeño	2

- Elaboración y publicación de materiales: se valorará la elaboración y publicación de materiales (manuales, capítulos de libro, etc.) y recursos específicos para la asignatura o relacionados con la innovación docente. Asimismo se tendrá en cuenta la actualización de los materiales docentes de cada materia.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Elaboración y publicación de materiales (manuales, capítulos de libro, etc.) y recursos específicos para la asignatura	
Baremo	3

- Incorporación de proyectos de APS: “*aprender para los demás*” es uno de los valores definitorios del proyecto de la Universidad Internacional Villanueva. La participación en proyectos de Aprendizaje Servicios (APS) es fundamental para fomentar el aprendizaje de los estudiantes basado en el servicio a la sociedad y, de este modo, completar su formación universitaria.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Incorporación de proyectos de APS como parte de la metodología de la asignatura	
Baremo	6

- **Relación con el alumno:** se trata de uno de los aspectos más importantes de la visión y la misión de la Universidad Internacional Villanueva. Ser capaces de generar un sistema de enseñanza en el que el alumno es el centro: “*les ayudamos a crecer, evolucionar y prepararse para el futuro*”. Esto se logra con un trato constante y directo con el estudiante, aportando información sobre su evolución y fomentando su aprendizaje. La **puntuación máxima es de 12 puntos**.

Esta subdimensión se desagrega en los siguientes criterios:

- Asesoramiento: este criterio busca reflejar uno de los valores más importantes de la Universidad Villanueva: poner a las personas en el centro de todo. Las labores de asesoramiento y seguimiento de los estudiantes quedarán reconocidas y ponderadas del siguiente modo:

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Asesoramiento	0,08/asesorado

- Trato constante con el estudiantado: el profesor debe mantener un trato constante y correcto con los estudiantes de modo que favorezca su proceso de aprendizaje, su evolución como estudiante y su incorporación a la vida profesional.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
TRATO CONSTANTE con el estudiantado	
CDP - 8	6
Desempeño	2

- Corrección y retroalimentación en tiempo y forma: el profesor corregirá en tiempo y forma las actividades realizadas por los estudiantes de modo que estos tengan tiempo suficiente para aplicar las indicaciones y recomendaciones a lo largo de la asignatura. Las correcciones serán completas y aportarán suficiente información al alumno para que pueda detectar las fortalezas y mejoras en su trabajo diario.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
CORRECCIÓN y RETROALIMENTACIÓN en tiempo y forma	
CDP - 6	6
Desempeño	2

- Fomento de la participación en actividades extracurriculares, de interés cultural, etc.: los docentes deben fomentar ella aprendizaje de sus alumnos a través de acciones que van más allá del aula: “la actividad docente cabe definirla como el conjunto de actividades, que se realizan dentro y fuera del aula, destinados a favorecer el aprendizaje del estudiantado con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios en un contexto institucional determinado” (p. 16, Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesoral universitario). Los profesores, por tanto, deben ser capaces de transmitir el interés por otro tipo de actividades que conforman la vida universitaria y que aportarán experiencias y conocimientos imprescindibles en su evolución y desarrollo como estudiantes y futuros profesionales.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
FOMENTA y PARTICIPA en actividad extracurriculares, de interés cultural, etc.	
Baremo	4

- **Satisfacción general con la labor docente del profesor:** si bien la opinión y la experiencia de los alumnos se tiene en cuenta en otras subdimensiones (quedará detallado en el apartado 2.1.2. Fuentes y procedimientos de recogida de información), en esta será la única fuente de información. El objetivo es valorar y analizar la experiencia del estudiantado de modo que quede como una única variable. Para el cálculo de esta subdimensión se tendrán en cuenta la evolución de los resultados del profesor durante el periodo evaluado y se compararán con los datos del curso y de la titulación. **La puntuación máxima es de 14 puntos.**

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Grado general de SATISFACCIÓN del alumnado      CDP - total	<b>14</b>

- **Evidencias de la docencia impartida:** se tendrá en cuenta el grado en que el profesor entrega y actualiza todas evidencias relacionadas con la docencia impartida de cara a futuros procesos de acreditación del título. **La puntuación máxima es de 3 puntos.**

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Actualiza el repositorio de evidencias de las asignaturas que ha impartido para la futura acreditación del título	
Desempeño	2,5
Calidad	1

### 2.1.3. Innovación, formación e investigación

La tercera dimensión, como se ha expuesto anteriormente, se centra en valores que, aún siendo transversales a las anteriores, se consideran suficientemente relevantes en la evaluación del desempeño docente que se han de medir por separado. Se tendrán en cuenta también los indicadores de rendimiento del estudiantado.

La puntuación máxima que se puede registrar en esta dimensión es 20 y la mínima 10.

Esta dimensión se articula en torno a las siguientes subdimensiones:

- **Tasa de rendimiento:** porcentaje de alumnos aptos sobre el total de los matriculados. Este indicador se empleará para realizar un análisis y valoración de las ratios que registra el profesor en cada una de las asignaturas impartidas durante el periodo evaluado en Docentia. **La puntuación máxima es de 2 puntos.**

CRITERIOS		PTOS. MAX.
TASA DE RENDIMIENTO	Porcentaje de alumnos aptos sobre matriculados	2

- **Tasa de éxito:** porcentaje de alumnos aptos sobre el total de los matriculados. Este indicador se empleará para realizar un análisis y valoración de las ratios que registra el profesor en cada una de las asignaturas impartidas durante el periodo evaluado en Docencia. La **puntuación máxima es de 2 puntos**.

RATIOS	PUNTUACIÓN	DEFINICIÓN
Q1 – 25%	$x < Q1$	1 punto Menos del 25% de los alumnos aprobados
Q2 – 50%	$Q1 \leq x \leq Q2$	2 puntos Entre el 50% y el 25% de los alumnos aprobados
Q3 – 75%	$Q2 \leq x \leq Q3$	2 puntos Aprobados entre el 50% y 75% de los estudiantes
Q4 – 100%	$Q3 > x$	1,5 puntos 100% Aprobados

- **Mejora:** grado en el que profesor demuestra encontrarse en un proceso de revisión y mejora constante de su docencia de acuerdo con los datos e información que recibe por parte del alumno, de las autoridades académicas y su propia experiencia en el aula. La **puntuación máxima es de 6 puntos**.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Grado en el que profesor detecta y aplica mejoras en el desarrollo de la asignatura impartida a lo largo de los cursos	6

- **Innovación:** se valorarán todos los aspectos relacionados con la innovación, tanto en el área de conocimiento del profesor, como en todo lo relacionado con metodologías, criterios de evaluación, uso de recursos tecnológicos, etc. La **puntuación máxima es de 8 puntos**.
  - o Actividades de innovación docente con medición del impacto en los resultados de aprendizaje. Se acreditará la participación en este tipo de actividades y se justificará su repercusión en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

CRITERIOS	PTOS/ud
Publicación de materiales y herramientas (webs, apps, guías, módulos, etc.) de innovación docente	
Baremo	2
Participación activa (comunicaciones, coordinación, etc.) en congresos de innovación educativa o participación activa (como docente, coordinador de la actividad, etc.) en actividades de innovación docente con medición del impacto en los resultados de aprendizaje	



	Baremo	2
--	--------	---

- **Formación:** que el profesorado se encuentre en permanente proceso de formación es uno de los indicadores de la excelencia académica por cuanto permite tener programas actualizados y garantiza la innovación docente, entre otros aspectos. Este criterio, por tanto, se plantea con el objetivo de valorar si el profesor se forma constantemente y en qué medida está vinculado con su actividad docente y/u orientado a la mejora de las competencias docentes. **La puntuación máxima es de 8 puntos.** Los criterios que conforman esta subdimensión son:

- Cursos, congresos, seminarios y/o actividades de formación: el profesor ha asistido a cursos o actividades de formación durante los años evaluados.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Participación (como asistente) en cursos, congresos, seminarios y/o actividades de formación docente	
Baremo	0,05/por hora

- Formación relacionada con la enseñanza: grado en que la formación recibida está relacionada con metodologías docentes y el uso de nuevos recursos de aprendizaje.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Formación recibida relacionada con metodologías docentes y uso de nuevos recursos de aprendizaje u otra formación relacionada con la actividad docente	
Baremo	0,2/por hora

- Otra formación relacionada con la actividad docente y/o actualización de conocimientos: cualquier otra formación recibida y que esté vinculada con su actividad docente, área de conocimiento (académico o profesional) y/o de investigación.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Otra formación relacionada con la actividad docente y/o actualización de conocimientos	
Baremo	0,2/por hora

- **Investigación:** este aspecto es determinante en cualquier institución de educación superior debido a su propia naturaleza. Sin embargo, se trata de un ítem que puede estar definido hacia profesores con perfil investigador y no a aquellos que están más orientados al mercado profesional. Por este motivo, en esta subdimensión habrá criterios que puedan ser compensados con otros. **La puntuación máxima es de 8 puntos.** Los criterios son:

- Producción académica y científica: relacionada con la docencia, nuevas metodologías e innovación docente.

CRITERIOS	PTOS/ud
Publicación de artículos, capítulos de libros y libros como resultado de investigaciones relacionadas con la docencia, nuevas metodologías docentes e innovación docente	
Baremo	2

- Proyectos de investigación: participación en proyectos de investigación relacionados con la docencia, nuevas metodologías e innovación docente.

CRITERIOS	PTOS/ud
Participación en proyectos de investigación y/o grupos de investigación relacionados con la docencia, nuevas metodologías docentes e innovación docente	
Baremo	1

- Proyectos y/o grupos de innovación docente: se valorará la participación del profesorado como miembro de estos grupos y/o proyectos de innovación docente que cuenten con financiación externa.

CRITERIOS	PTOS/ud
Participación en proyectos de investigación con financiación externa relacionados con la docencia, nuevas metodologías docentes e innovación docente	
Baremo	2

- Producción para la difusión y divulgativa del conocimiento

CRITERIOS	PTOS/ud
Otra investigación realizada relacionada con el área de conocimiento de la docencia impartida	
Baremo	2

- **Otros**: en esta subdimensión quedará recogida toda la producción artística, literaria, cinematográfica, etc., así como proyectos profesionales desarrollados por el profesor. El objetivo es reflejar cómo la actividad y la experiencia profesional quedan reflejadas en la docencia impartida ya que aporta un valor considerable en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. La **puntuación máxima es de 1 punto**.

CRITERIOS	PTOS. MAX.
Producción artística, literaria, cinematográfica y proyectos profesionales relacionados con la actividad docente y/o la innovación educativa	
Baremo	1

### 2.1.4. Compensación entre dimensiones

El presente programa de evaluación contempla la compensación en las puntuaciones obtenidas en la dimensión 3; siempre que se haya llegado al mínimo establecido en cada una de ellas. El objetivo es ofrecer un modelo de evaluación que se adapte a aquellos perfiles de profesorado de la Universidad que por no ser doctores o por cualquier otro motivo no tengan tan desarrollada su faceta investigadora o de innovación docente, garantizando, de esta manera, el acceso al programa a cualquier perfil docente. Con ello se pretende conseguir, en última instancia, la mejora continua de la calidad de la docencia.

La compensación supone que, a pesar de no haber llegado al mínimo de puntuación establecido en la dimensión 3, lo que supondría una evaluación negativa, se puede superar dicho resultado si en las otras dos dimensiones se tiene como contrapeso una puntuación mínima establecida. Para poder acceder a este sistema de compensación se han de tener al menos 8 puntos en la dimensión 3, y se obtendrán exclusivamente los puntos necesarios para llegar al mínimo de la misma (2 puntos como máximo). Así mismo, para poder llevar a cabo esta compensación se ha de tener al menos 18 puntos en la dimensión 1 de planificación de la docencia y 29 puntos en la dimensión 2 de desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje.

MEJOR PUNTUACIÓN QUE DEBE OBTENERSE EN LAS OTRAS DIMENSIONES PARA COMPENSAR				
INNOVACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN		PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	INNOVACIÓN, FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN
MAX. 20	MIN. 10	18	29	
PUNTUACIÓN MÍNIMA PARA COMPENSAR: 7				

### 2.2. Fuentes y procedimientos de recogida de información

Las fuentes de información que a continuación se plantean tienen en cuenta las indicaciones que hace ANECA en su guía de apoyo y los mencionados criterios ESG. Estas se basarán en las opiniones, experiencias y valoraciones de tres de los agentes esenciales en la enseñanza de la Universidad: alumnado, profesorado y autoridades académicas.

Adicionalmente se contará con la información que puedan aportar departamentos transversales como son, por ejemplo, el departamento de Personas y Organización, el Vicerrectorado de Ordenación Académica o el Comunidad Universitaria e Internacional.

Los instrumentos de recogida serán diversos para garantizar la fiabilidad de los resultados y evitar posibles sesgos; así como favorecer la triangulación de la información obtenida. El planteamiento que se hace del proceso busca un equilibrio entre la necesidad de obtener datos de diferentes procedencias (por cada criterio, al menos, debe haber dos fuentes de información) y la importancia de generar un sistema sencillo que sea sostenible en el tiempo.

A continuación, se incluye un cuadro resumen con las fuentes y procedimientos de información que se emplearán para evaluar cada una de las dimensiones y subdimensiones:

<b>FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE INFORMACIÓN</b>				
DIMENSIONES A EVALUAR	Profesor	Autoridades académicas	Estudiantado	Otros
<b>PLANIFICACIÓN de la docencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoinforme y rúbrica</li> <li>- Guías docentes</li> <li>- Rúbricas empleadas para la evaluación de los alumnos</li> </ul>	Informe - rúbrica	Encuestas de satisfacción: preguntas 2, 12 y 13	<b>Departamento Personas y Organización:</b> dedicación, gestión y otras funciones   <b>Vicerrectorado de Ordenación Académica:</b> dedicación y desempeño docente   <b>Rectorado:</b> informe asesoramiento   <b>Departamento Calidad y Evaluación:</b> informe resultados encuestas calidad docente
<b>DESARROLLO de la enseñanza y EVALUACIÓN del aprendizaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoinforme y rúbrica</li> <li>- Documentos: materiales y recursos preparados por el profesor para la asignatura</li> <li>- Revisión del campus virtual</li> </ul>	Informe - rúbrica	Encuestas de satisfacción: preguntas 6 y 8, valor final de la sección "campus virtual" y valor final de la encuesta	<b>Vicerrectorado de Comunidad Universitaria e Internacionalización:</b> certificado organización y participación en actividades extracurriculares   <b>Departamento Calidad y Evaluación:</b> informe resultados encuestas calidad docente e indicadores de rendimiento de los estudiantes
<b>RESULTADOS, MEJORA E INNOVACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoinforme y rúbrica</li> <li>- Documentos: certificados formación y producción científica/artística</li> </ul>	Informe - rúbrica		

Como se puede observar en la tabla superior, las rúbricas son una de las fuentes principales de información. Estas, tanto para el profesorado como para las autoridades académicas, tienen cinco descriptores que van desde un desempeño “muy bajo” hasta el “muy alto”. Se busca, por tanto, definir “los estándares que se asocian a la excelencia, de modo que esta no resulte de la mera acumulación de puntos” (Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, p.22). Se considera que tienen suficiente capacidad de discriminación porque desglosan y especifican los diferentes estadios en el desempeño docente del profesor.

Adicionalmente, los informes que rellenan tanto docentes como autoridades académicas, contienen preguntas abiertas que facilitan la recopilación de información cualitativa.

### **2.2.1. Profesorado**

El Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, en su página 22, indica que la actividad docente “...debe desarrollarse desde la predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza y cómo se evalúan los resultados de la misma”. Por este motivo, el autoinforme del profesorado se plantea fundamentalmente para fomentar:

- El análisis de los datos registrados en las encuestas de calidad que rellenan los estudiantes así como de su actividad docente.
- La reflexión sobre las posibles áreas de mejora y fortalezas en su docencia.
- La búsqueda de la excelencia docente y la orientación hacia el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

El profesor, por tanto, rellenará un autoinforme que constará de una parte de preguntas y otra de rúbrica sobre las tres dimensiones del programa (planificación de la docencia; desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje; e innovación, formación e investigación) y que recogerán información sobre:

- Actividad docente, formación, innovación, etc. que deberá resumir y acreditar convenientemente.
- Labor docente de acuerdo a cinco descriptores de desempeño.
- Análisis de indicadores como la tasa de éxito y rendimiento o los resultados obtenidos en las encuestas de calidad docente.
- Cumplimiento formal administrativo y de la docencia. En este caso, es imprescindible que ningún criterio sea calificado con “nunca cumple” porque eso implicaría que automáticamente una evaluación no favorable. Se tratan de obligaciones que debe cumplir el profesor y, por tanto, no ha lugar su no cumplimiento.

La rúbrica, por tanto, contiene los criterios necesarios para obtener la información requerida en cada una de las dimensiones de la evaluación docente. Además, queda estructurada y definida para que el profesor tenga una visión general, completa y pormenorizada de su

desempeño docente, que quedará reflejado en cada uno de los descriptores aplicados en la rúbrica.

Por último, cabe añadir que, aunque muchos de los datos y las evidencias que se solicitan al profesor se pueden obtener automáticamente de otros departamentos, se pide que las incluyan como parte de ese proceso de reflexión y análisis que se pretende fomentar. Todas las peticiones y requisitos que se contemplan en este proceso se plantean teniendo en cuenta que los profesores cuenten con los medios suficientes para plasmar su experiencia y actividad docente.

### **2.2.2. Autoridades académicas**

Las autoridades académicas evaluarán el desempeño docente a través de una rúbrica que permitirá, por un lado, obtener una información clara, concisa y objetiva; y, por otro, ayudará a que el profesor entienda sus fortalezas y áreas de mejora. La rúbrica, en definitiva, se ha diseñado con el objetivo de facilitar la comunicación con los docentes y a dinamizar el trabajo en equipo que es tan necesario para el desarrollo de una institución.

La rúbrica que rellenarán las autoridades académicas abarca las tres dimensiones que se plantean en el presente programa (con cinco indicadores de desempeño por cada ítem), no estando incluidos todas las subdimensiones o criterios. El objetivo es, en atención a lo expuesto anteriormente, crear un sistema de evaluación sostenible en el tiempo de modo que los directores o responsables académicos rellenen la información estrictamente necesaria evitando generar procesos arduos y complejos en los que se dupliquen los datos.

Adicionalmente se incluyen tres ítems relacionados con los aspectos formales docencia que se contestarán con “cumple” o “no cumple”. Se plantean con el objetivo de profundizar en la retroalimentación que se dará al profesor sobre el cumplimiento de horarios y plazos.

Por último, el director o autoridad académica pertinente tendrá espacio para redactar un breve informe en el que:

- Se recojan quejas, sugerencias y felicitaciones por parte de los alumnos y otros docentes.
- Analicen los indicadores básicos relacionados con la docencia: tasa de éxito, rendimiento y de alumnos presentados en cada convocatoria, número de alumnos matriculados y repetidores, etc.
- Se den indicaciones o se incluyan observaciones para la comisión de evaluación.

Quedaría, pues, recogida toda la información necesaria para poder evaluar la actividad del profesorado a través de una herramienta que ayudará a la mejora de la docencia en los siguientes cursos.

### 2.2.3. Estudiantado

Las opiniones de los estudiantes se recogerán, de forma anónima y totalmente confidencial, a partir de las encuestas de calidad docente que se rellenan quince días antes de la finalización de cada asignatura. **Se considerarán como válidos aquellos cuestionarios que hayan sido completados, al menos, por el 15% del alumnado matriculado (excluyendo a los estudiantes repetidores).**

En caso de no alcanzarse este porcentaje de representatividad, se llevará a cabo un grupo de discusión en el que se recojan los aspectos fundamentales sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje llevado a cabo durante el curso. Dicho grupo se realizará, por el director de la titulación una vez cerrado el periodo de encuestación para aquellas asignaturas que hayan quedado por debajo de este porcentaje según el procedimiento establecido en el **PRAM-01.1 ENCUESTAS**.

Los datos que se tendrán en cuenta como parte de la información requerida en el programa Docentia son los relacionados con:

- Actualización del programa y los contenidos de la asignatura.
- Coherencia entre los contenidos de la asignatura, la metodología y los resultados de aprendizaje.
- La adecuación de los criterios de evaluación al desempeño del estudiante.
- Uso de los recursos tecnológicos y contenido y estructura del campus virtual.
- Trato, atención y retroalimentación constante al alumnado.

Además de estos aspectos concretos, se tendrá en cuenta el grado de satisfacción general con la asignatura (que contiene un total de 16 preguntas que recogen una información completa sobre la materia y el desempeño docente del profesor) y su evolución a lo largo de los años evaluados. Se analizará también en comparación con los resultados del curso y/o de la titulación.

### 2.2.4. Otros

Las principales fuentes de información serán, como se ha expuesto, profesorado, autoridades académicas y alumnado; sin embargo, existen datos que deben ser provistos y ratificados por departamentos transversales para garantizar la objetividad del proceso de evaluación. Estos son:

- **Rectorado**, a través de la oficina de asesoramiento: labores de asesoramiento realizadas por el profesor durante los años evaluados.
- **Vicerrectorado de Ordenación Académica**: dedicación docente, participación en tribunales de evaluación, etc. del profesorado.

- **Vicerrectorado de Comunidad Universitaria e Internacionalización:** actividades extracurriculares que han sido organizadas o en las que ha participado el profesor durante los años evaluados.
- **Departamento de Calidad y Evaluación:** resultados de las encuestas de calidad docente del profesorado, indicadores de rendimiento de los estudiantes y quejas/reclamaciones/ felicitaciones recibidas por el profesor a través de la página web de la Universidad.
- **Departamento de Organización y Personas:** dedicación docente y cargos de gestión con carácter unipersonal o de representación de un colectivo.

### 2.3. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación se han establecido para que tengan suficiente poder discriminante entre los diferentes ítems que se valorarán, eviten los posibles sesgos y se conviertan en instrumentos para la mejora de la calidad docente y la búsqueda constante de la excelencia universitaria.

Estos criterios de evaluación se han creado a partir de las indicaciones de ANECA en el Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y seguirán las siguientes directrices:

- **Adecuación:** concordancia entre la actividad del profesor y las directrices que marca la Universidad en relación a la organización, planificación, desarrollo y evaluación de la docencia. En este criterio también se analiza la coherencia entre las diferentes partes de la planificación de la asignatura: objetivos, actividades formativas, metodologías docentes y resultados de aprendizaje.
- **Satisfacción:** grado de conformidad con la labor docente de los principales públicos implicados (estudiantado, profesorado y autoridades académica).
- **Eficiencia:** estudio de los indicadores y datos que reflejan la consecución de los objetivos planteados en la actividad docente de acuerdo a los recursos disponibles.
- **Profesionalización:** grado en que el profesorado se implica y responsabiliza en su propio proceso de mejora de la docencia y búsqueda constante de la excelencia llevando a cabo acciones concretas.
- **Orientación a la innovación docente:** todas aquellas actividades de formación y/o investigación llevadas a cabo por el profesor para mejorar sus conocimientos y aplicarlo en la mejora de su actividad docente, creación de nuevos contenidos o incorporación de metodologías de enseñanza innovadoras, entre otros.

A continuación, se incluye una tabla que con las dimensiones y subdimensiones y los criterios de evaluación que aplican a cada una de ellas:

	Adecuación	Satisfacción	Eficiencia	Profesionalización	Orientación a la Innovación Docente
<b>1. Planificación de la docencia</b>					
Dedicación docente	X		X		
Asesoramiento	X				
Otras actividades	X			X	



Coordinación	X	X	X	X	X
Contenido y programa	X	X	X	X	X
Criterios evaluación	X	X	X	X	X
<b>2. Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje</b>					
Metodologías docentes	X	X	X	X	X
Relación con el alumno	X	X	X	X	
Satisfacción general			X	X	
Evidencias docencia	X		X		
<b>3. Innovación, formación e investigación</b>					
Tasa rendimiento			X	X	
Tasa éxito	X		X	X	X
Mejora	X	X	X	X	X
Innovación	X		X	X	X
Formación	X		X	X	X
Investigación	X		X	X	X
Otros	X		X	X	

## 2.4 Nivel II

El segundo nivel o estándar, se centra en los procesos de enseñanza y aprendizaje. En este nivel se ha de evaluar el “Cómo”: ¿Cómo aprenden los alumnos? y ¿Cómo enseñamos?

El MDAD se articula aquí en 5 criterios basándonos en el desarrollo de las metodologías docentes activas y colaborativas que podríamos denominar aprendizaje activo y constructivo, aprendizaje colaborativo, así como las técnicas de evaluación educativas y las competencias digitales docentes. Frente a una concepción centrada en la enseñanza y la exposición de contenidos, pretendemos lograr un planteamiento docente centrado en la calidad de “lo que el estudiante hace y aprende”.

Para realizar esta evaluación, la Comisión de evaluación, analizará la parte cualitativa que nos expone el profesor en su autoinforme, el responsable académico así como la rúbrica específica de este nivel cumplimentada por el profesor.

Para cada uno de los criterios del nivel 2 se establecen los siguientes criterios de valoración. Los evaluadores valorarán el cumplimiento de cada uno de esos criterios en términos de:

- En completo desacuerdo (0%)
- Bastante en desacuerdo (25%)
- De acuerdo pero con objeciones relevantes (50%)
- Bastante de acuerdo (75%)
- En completo acuerdo (100%)

En cada uno de los criterios del Nivel o estándar 2 se valora y evalúa lo siguiente:

### **Estándar 2. Criterio 1 Conocimiento de las metodologías.**

Muestra en su razonamiento un entendimiento adecuado de los principios metodológicos y de las posibilidades educativas de las distintas metodologías de enseñanza.

### **Estándar 2. Criterio 2 Revisión de la eficacia de las actividades.**

Demuestra que las actividades propuestas han sido revisadas y analizadas a partir de la experiencia de los alumnos y los logros alcanzados.

### **Estándar 2. Criterio 3. Procesos constructivos de aprendizaje**

Las actividades planteadas demandan de los estudiantes un proceso de aprendizaje activo y constructivo. Estas actividades no se restringen a la mera reproducción, con cierto grado de comprensión, de los conocimientos previamente adquiridos, sino que implican la creación de algún tipo de obra o producto que trascienda los materiales proporcionados.

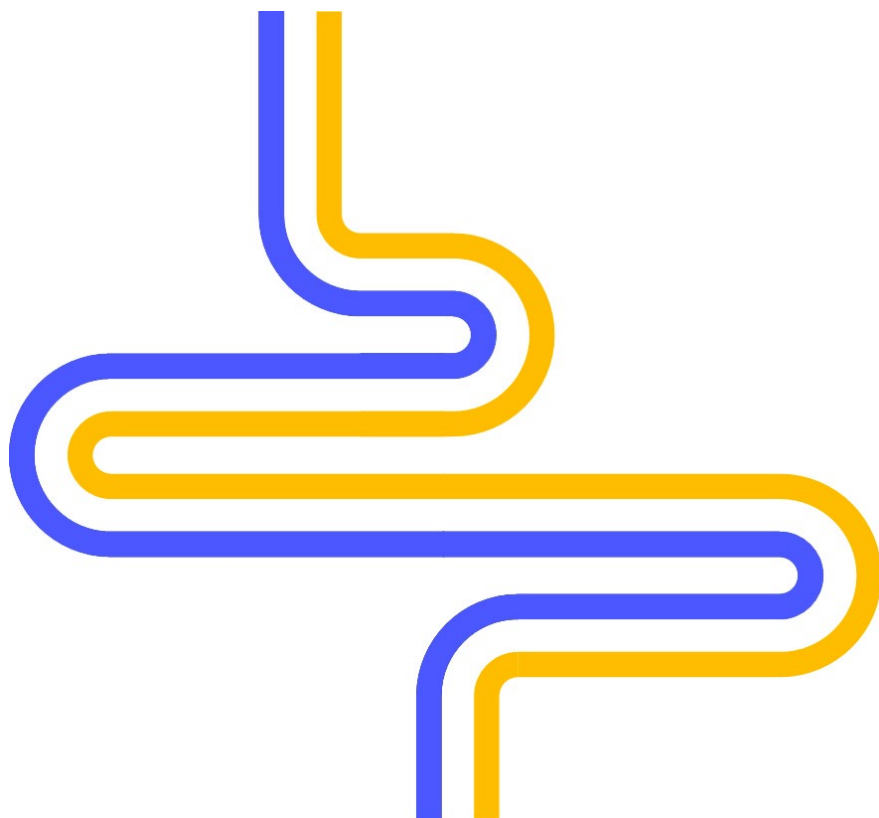
### **Estándar 2. Criterio 4. Procesos colaborativos**

La elección de actividades promueve la colaboración entre los estudiantes y/o la negociación de ideas, tanto entre los propios estudiantes como con el cuerpo docente u otros especialistas externos.

### **Estándar 2. Criterio 5. Evaluación formativa, participativa e integrada en el aprendizaje.**

La evaluación constituye una parte integral del proceso de aprendizaje diseñado. Además, este proceso evaluativo ofrece al estudiante información personalizada y significativa, orientada a guiar su progreso de aprendizaje y fortalecer su compromiso y autonomía.

# PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN



El procedimiento que se plantea a continuación tiene dos objetivos fundamentales: por un lado, simplificar cada una de las acciones a llevar a cabo de modo que se genere un proceso de evaluación realista y sostenible en el tiempo; y, por otro, que garantice la objetividad de la evaluación obtenida y su posterior evaluación.

### **3.1 Comités y agentes de evaluación**

Las comisiones de evaluación son un ente imprescindible en este proceso de modo que se pueda garantizar la objetividad de la evaluación a través de las consideraciones externas que puedan realizar.

Todas las personas que participan en los procesos de evaluación guardarán confidencialidad en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

Distinguimos entre:

- **Subcomisión de Valoración Técnica (Oficina de Calidad).** Recopila la documentación, valida o no el resultado obtenido de las rúbricas y el autoinforme, barema según los criterios establecidos, incorpora al expediente si es el caso otros méritos presentados por el profesor o cualquier otro tipo de información cuantitativa.
- **Subcomisión de Valoración Académica (Unidad Académica Docentia),** que, tras el paso del expediente correspondiente por la Subcomisión de Valoración Técnica, llevará a cabo una evaluación cualitativa basada en las rúbricas de evaluación y las respuestas del docente en las preguntas de campo abierto, y elaborará el informe que se remitirá a la Comisión de Evaluación.
- **Comisión de evaluación (Ordenación Académica),** estudia y supervisa los expedientes, emite la valoración final y realiza las comunicaciones oportunas al profesorado. Además, comprobará los méritos de excelencia.

#### **3.1.1 Criterios de designación**

El desempeño de las comisiones de evaluación debe mostrar una actuación objetiva e independiente, y sus evaluaciones se ajustarán a los criterios y referentes de evaluación establecidos.

Para ello, se tendrán en cuenta en su composición la representatividad de todos los agentes implicados (profesorado, estudiantes, etc.), los criterios de designación y nombramiento de sus miembros, su competencia, su formación, sus normas de funcionamiento, los protocolos de evaluación utilizados, los mecanismos de revisión del trabajo realizado por quienes evalúan, etc., atendiendo en cualquier caso a la resolución de un posible conflicto de intereses.

La composición de las comisiones será la siguiente:

- **Subcomisión de Valoración Técnica:** estará formada por integrantes de la Oficina de Calidad y Evaluación especializados en Docentia.
- **Subcomisión de Valoración Académica:** estará formada por dos directores de títulos (oficiales y propios), estos pueden ser sustituidos por coordinadores de títulos o secretarios académicos, escogidos por el Vicerrectorado de ordenación Académica y Calidad y no podrán formar parte de ella si están implicados en la convocatoria vigente; un representante del PDI; y el presidente o vicepresidente del Consejo de estudiantes, como representante de los estudiantes.
- **Comisión de evaluación:** estará presidida por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad, y formarán parte de ella el secretario general, los integrantes de la subcomisión de valoración académica, el / la responsable de la oficina de Calidad. En caso de considerarse necesario podrá formar parte un agente externo con experiencia en procesos de evaluación/acreditación docente.

### 3.1.2 Protocolos de funcionamiento

La planificación anual del proceso se realizará junto con la planificación de calidad anual al inicio del curso académico, según las fases establecidas en el anexo 1. El plazo de presentación de candidaturas se abrirá en el mes de junio. Una vez finalice la fase de presentación del autoinforme y rúbrica de desempeño por parte del docente, así como el periodo de cumplimentación de la rúbrica por parte de las autoridades académica, se iniciará la evaluación de los expedientes. Todo el proceso no durara más de 6 meses (octubre) salvo causa justificada aprobada por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad

## 3.2 Procedimiento de evaluación

### 3.2.1 Convocatoria.

El proceso de evaluación docente se inicia con el nombramiento de la Comisión de Evaluación y sus subcomisiones. Una vez constituidas se realizará la elección del profesorado que cumple las condiciones establecidas para entrar en el proceso de evaluación según el punto 1.7 de este documento. El Vicerrectorado de Ordenación Académica hará llegar los docentes designados la convocatoria anual del programa Docentia con los plazos e información necesarias.

Una vez recibido el correo por parte del VOA los profesores contarán con 10 días laborables para presentar su solicitud y compromiso de participación en el programa. Esta solicitud será validada por el departamento correspondiente y la resolución será notificada al profesor en un plazo no superior a 7 días hábiles, junto con, en su caso, la información necesaria y los formularios a cumplimentar por los docentes.

Contra la decisión de exclusión de algún profesor se abrirá en este punto plazo de reclamación ante el VOAC, que será resuelto por el mismo en un plazo no superior a 10 días

laborables, comunicando su resolución definitiva al docente por correo electrónico. Contra esta resolución no cabe recurso.

En esta fase se inicia también la cumplimentación de la rúbrica por parte de las autoridades académicas, los responsables académicos de los títulos deben completar la rúbrica de desempeño de los profesores que hayan presentado su solicitud de participación en el programa. Si el docente imparte clase en diferentes titulaciones oficiales, los responsables académicos tendrán que rellenar la rúbrica de forma conjunta.

El periodo de cumplimentación de las rubricas académicas y del autoinforme de profesorado es, en ambos casos de 30 días laborables, dentro de los cuales se deberán enviar dichos documentos a la Comisión de Evaluación para su revisión y evaluación. Dentro de este periodo los docentes deberán recopilar todos los certificados y documentos acreditativos necesarios, así como para rellenar el autoinforme y la rúbrica de desempeño.

### **3.2.2 Evaluación de los expedientes**

En un plazo no superior a 30 días laborables se evaluarán todos los expedientes presentados.

1) En una primera fase, la Subcomisión de Valoración Técnica recopilará y ordenará la información entregada, baremará según los criterios establecidos en este documento, e incorporará al expediente, en su caso, otros méritos presentados por el profesor o cualquier otro tipo de información cuantitativa.

En este momento serán excluidos del sistema de evaluación aquellos expedientes que no sean adecuados para realizar con garantías la evaluación, en concreto:

- El profesor no haya aportado el autoinforme de su actividad docente, o éste no contenga la información necesaria para poder valorar esa actividad.
- Los responsables académicos no aporten un informe sobre la actividad docente del profesor o profesora, o este no contenga la información necesaria para poder valorar la calidad de su desempeño docente. En este sentido, los informes realizados por quienes son responsables deben mostrar que son discriminantes e incluir algún tipo de justificación de las valoraciones.

2) Una vez completada esta primera fase, los expedientes se enviarán a la Subcomisión de Valoración Académica, donde se llevará a cabo una evaluación cualitativa basada en las rúbricas de evaluación y las respuestas del docente en las preguntas de campo abierto. Elaborará los informes de los expedientes que remitirá a la Comisión de Evaluación.

Para finalizar el proceso, la Comisión de Evaluación estudia y supervisa los expedientes individuales, emite la valoración final de los mismos y realiza las comunicaciones oportunas al profesorado. Además, comprobará los méritos de excelencia.

### **3.2.3 Envío y entrega final del informe.**

El informe provisional será enviado a los profesores por el VOAC, a través de medios electrónicos. En caso necesario, y si así es solicitado por los docentes, se establecerá una reunión con la Comisión de Evaluación para explicación de éste. Las reuniones se realizarán bajo cita concertada y el periodo durante el que se realizan no computan a efectos de plazo de alegaciones y/o reclamación.

La autoridad académica correspondiente citará al profesor para hacerle entrega de su informe y realizar una valoración de su desempeño como docente.

### **3.2.4 Proceso de reclamación**

En el caso de que el profesor no esté de acuerdo con su valoración, podrá presentar alegaciones al informe. Se dispondrá de un plazo de 5 días laborables para presentar cualquier reclamación o recurso de alzada. [Esté será presentado mediante escrito razonado ante la Subcomisión de Valoración Técnica. Una vez pasados los 10 días de plazo esta subcomisión dará traslado de los recursos a la Comisión de Evaluación.](#)

[Posteriormente, la Comisión de evaluación se reunirá para dar respuesta a las alegaciones, en un plazo de 10 días laborables, volviendo a revisar el expediente según el escrito razonado presentado por el profesor. En caso necesario, ya sea por la falta de acuerdo por parte de la comisión o bien por la magnitud de las alegaciones realizadas por el profesor se podrá acudir a una revisión por pares. En esta revisión no se tendrán en cuenta las alegaciones del profesor, si no que un par perteneciente al PDI y con la experiencia requerida para formar parte de la Comisión de Evaluación revise de forma completa el expediente y emita una calificación nueva independiente. Este par puede ser alguien externo a la Universidad. Una vez finalizado el plazo de revisión se comunicará la nueva calificación al docente, por los mismos medios establecidos para la entrega del informe original. Contra esta decisión no cabe recurso alguno.](#)

### **3.2.5 Medición de la satisfacción**

[Al finalizar el proceso de evaluación se enviarán a los diversos implicados una encuesta de satisfacción con el mismo, que se desarrollará según lo previsto en el procedimiento de encuestas internas del SGIC. \(anexo\)](#)

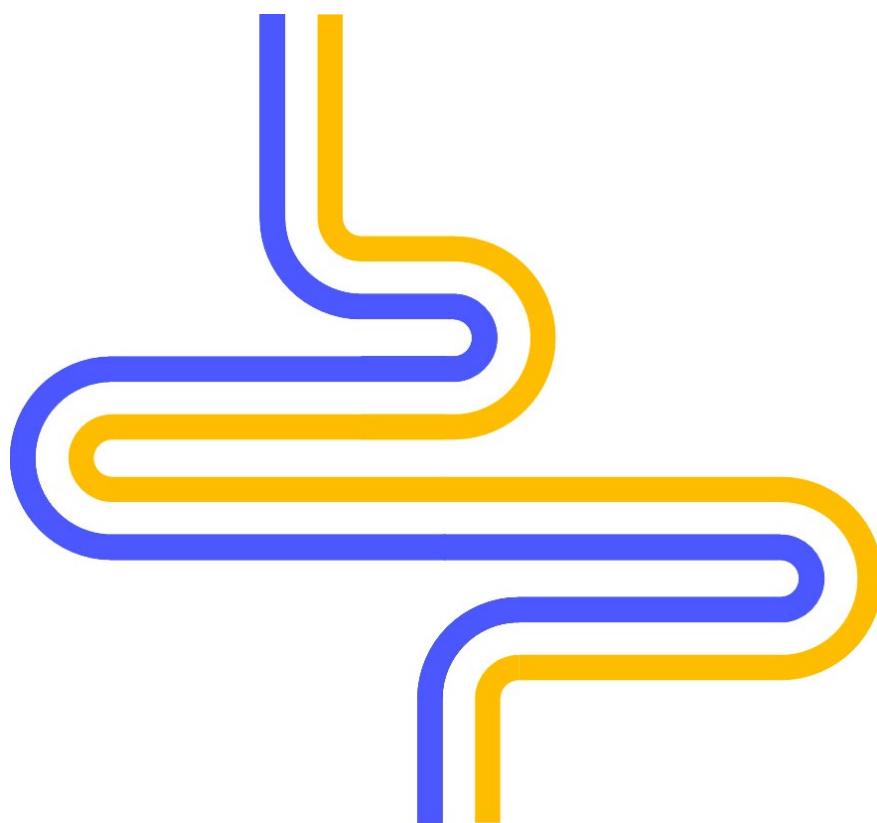
- [1. Encuesta a docentes: será enviada a todo el profesorado convocado a la misma, haya participado o no.](#)
- [2. Encuesta a los miembros de las comisiones y otro personal implicado en el proceso.](#)
- [3. Encuesta a los docentes implicados en el proceso.](#)
- [4. Encuesta a los responsables académicos.](#)

[Una vez finalizado el proceso de encuestación se emitirá un informe con los resultados agregados destinado a la dirección para su toma en consideración en el proceso de mejora de la evaluación.](#)

Por otro lado, se publicarán en la página web de Villanueva (En el apartado “sistema de calidad”) los datos básicos de satisfacción de todos los grupos de interés implicados junto con los resultados alcanzados en general en la convocatoria



## **RESULTADOS Y DIFUSION**



## 4.1 Resultados de la evaluación

Se establecen cuatro categorías dentro del nivel I de calificación, en función de las puntuaciones obtenidas:

Nivel	Calificación	Puntuación
A	Excelente	≥ 90%
B	Muy favorable	≥ 70% y <90%
C	Favorable	≥ 50% y <70%
D	Desfavorable	< 50%

## 4.2 Informes

Una vez finalizada la evaluación, se elaborarán diversos informes con el fin de estudiar y analizar los datos obtenidos:

### 4.2.1. Informe de evaluación y resultados del profesor

El Profesor recibirá de la Comisión de evaluación los siguientes informes:

- **Informe de resultados detallado** con las valoraciones cuantitativas y cualitativas en cada uno de los bloques detallado.
- **Carta certificada de resultados** final de evaluación Docentia por profesor obtenido en la Convocatoria Docentia firmada y sellada por la Vicerrectora de Ordenación Académica y Calidad, como documentación de apoyo individual en sus propios procesos de Acreditación.

### 4.2.2. Informes institucionales

Asimismo, desde la Subcomisión de valoración técnica (oficina de calidad), se elaborarán dos informes:

- **Informe general de resultados** Docentia, en este informe se presentan los resultados de todos los expedientes analizados en forma de medias, de tal manera que solo se verán datos anonimizados, es decir sin estar relacionados con profesores específicos. Este informe se presentará al Comité de Dirección. El objetivo es apoyar al Comité de Dirección en tomar decisiones que procedan sobre la Política de Recursos Humanos Académica.

Los resultados presentados en el informe general de resultados se difundirán, siempre guardando la confidencialidad del profesorado, a través de los responsables de titulación/área. Además, se publicarán en la página web de Villanueva, En el apartado "sistema de calidad", con los resultados alcanzados en general por cada convocatoria.

También se podrán consultar los resultados a través del campus virtual de Villanueva.

### 4.3 Consecuencias de la evaluación docente.

Una vez terminado el proceso de evaluación el profesor estará encuadrado dentro del nivel I en una categoría A, B, C o D. Las consecuencias para el profesorado de cada una de estas categorías varían:

- Para el profesorado de categoría A y B, se desarrollará un plan de actuación y formación para su paso al nivel II de DOCENTIA.
- Aquellos encuadrados dentro de la categoría A optarán al sistema de excelencia docente del nivel I, recogido en el punto 1.4.
- El profesorado de las categorías A, B y C, podrán acceder al sistema de promoción interna, en el que se tendrá en cuenta el último informe de evaluación de DOCENTIA del profesor/a.
- Para el profesorado de las categorías C y D se establecerán planes de formación. Se realizará por parte del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad un programa de actividades, cursos, seminarios, talleres, a los que deberá acudir el profesorado con el objeto de obtener las herramientas necesarias para mejorar su desempeño docente. Para estas categorías será obligatorio la realización de, al menos, tres cursos de los propuestos en dicho plan en el año para la categoría D y dos cursos para la categoría C. Estos cursos serán pactados con su director de titulación y se enmarcarán en un plan de mejora general que contendrá, además, otras medidas que se hayan considerado adecuadas para cada docente en concreto, bien sea en informe final de DOCENTIA, bien por el propio director. A estos efectos, si el docente diera clase en más de un título, se adscribirá a aquel en el que tenga mayor carga docente.

Para el nivel II se establecerá a nivel Universidad un plan de formación integrado en el Vicerrectorado de Investigación e Innovación Docente que dará cobertura a las siguientes competencias:

- Metodologías docentes activas y colaborativas.
- Metodologías y técnicas de evaluación educativa.
- Competencias digitales docentes.

## **4.4 Mecanismos de revisión y mejora. Seguimiento**

### **Seguimiento del docente:**

Se realizará un seguimiento periódico del docente sometido a un plan de mejora del desempeño docente. Para ello, se realizarán reuniones semestrales (al menos dos, una por cada semestre) del profesor con su responsable académico, durante el curso siguiente al de la evaluación, y en las que se llevará un seguimiento de las propuestas de mejora incluidas en el informe final de evaluación, así como de su asistencia a los programas de formación establecidos para la mejora del rendimiento docente. De estas reuniones se levantará acta por parte del responsable académico que contengan evidencia de las decisiones tomadas y del estado del seguimiento. Deberán remitirse a través de correo electrónico a la Oficina de Calidad.

El docente se podrá volver a evaluar de manera excepcional a los dos años de haber recibido el informe final con la calificación D, teniendo en cuenta únicamente los méritos de esos dos cursos académicos completos.

### **Mejora del sistema:**

Al finalizar el proceso de evaluación, con los resultados del mismo, y con el envío de las encuestas de satisfacción previstas en el apartado 4 de este documento, se obtendrá una retroalimentación sobre todos los aspectos del proceso de evaluación.

Con esta información el Vicerrectorado de Ordenación Académica, junto con la Oficina de Calidad y Evaluación, harán un análisis del todo el sistema y propondrán, en su caso, los cambios oportunos y viables a la Dirección de la Universidad para su implantación en la siguiente convocatoria de DOCENTIA.

Estos cambios se registrarán y seguirán a través del SIGC, según lo previsto en el plan de mejora del mismo.