

**MANUAL DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE  
DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSITAT ABAT OLIBA CEU**

(ACTUALIZADO CON LA MODIFICACIÓN DEL SUBAPARTADO 4.1.1  
APROBADA EN EL CONSEJO DE GOBIERNO DEL 27 DE OCTUBRE DE 2014)



## ÍNDICE

<b>1. Presentación</b>	1
<b>2. Fundamentos y objetivos de la evaluación docente</b>	4
2.1. Finalidades y consecuencias de la evaluación	4
2.2. Ámbito de aplicación	5
2.3. Voluntariedad/obligatoriedad	5
2.4. Periodicidad	5
2.5. Difusión	5
2.6. Agentes implicados	6
<b>3. Dimensiones, criterios y fuentes de recogida de información para la evaluación</b>	6
3.1. Dimensiones de la evaluación	6
3.2. Criterios de evaluación	7
3.3. Fuentes y procedimientos de recogida de la información	14
3.4. Especificaciones del modelo	15
<b>4. Procedimiento de la universidad para la realización de la evaluación docente</b>	16
4.1. Agentes de evaluación	16
4.2. Agentes de apoyo al proceso de evaluación	17
4.3. Expediente de evaluación	17
4.4. Informe de evaluación	18
4.5. Mecanismos de salvaguardia de los derechos de los evaluados	18
4.6. El proceso de evaluación	19
<b>5. Procedimientos de la UAO CEU para la toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente</b>	20
5.1. Procedimiento para la toma de decisiones	20
5.2. Procedimiento para el seguimiento de las acciones derivadas de la acción docente	20
<b>6. Difusión de los resultados</b>	20
<b>Anexos</b>	20

## 1. PRESENTACIÓN

La adaptación al espacio europeo de educación superior (EEES) conlleva un compromiso explícito de las instituciones con la calidad. Así, en los sucesivos comunicados de la Declaración de Bolonia se concretan un conjunto de principios clave: el Comunicado de Berlín (septiembre de 2003) establece que la responsabilidad de la calidad es de la propia institución y, por otro lado, la Declaración de Bergen (mayo de 2005) aprueba el documento *Standards and Guidelines* de ENQA como referente europeo por lo que al aseguramiento interno y externo de la calidad se refiere.

Precisamente el estándar “1.4. Aseguramiento de la calidad del profesorado” de los *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (Helsinki: ENQA, 2005) establece lo siguiente:

*Estándar:*

*Las instituciones deben encontrar el sistema más adecuado para garantizar que el equipo de profesores está cualificado y es competente. Dicho sistema debe ponerse a disposición de los que lleven a cabo la evaluación externa y debe detallarse en los informes correspondientes.*

*Directrices:*

*El profesorado es el recurso docente más importante al que pueden acceder los alumnos. Es importante que los profesores tengan un conocimiento lo más amplio posible de su asignatura y la experiencia y la capacidad necesarias para transmitir sus conocimientos de manera efectiva en varios contextos, y, también, que tengan acceso a las reacciones que su manera de trabajar provoca.*

*Las instituciones deben garantizar que los procedimientos de contratación y designación de profesorado incluyen los medios para comprobar que los nuevos profesores tienen un nivel mínimo de competencia. El profesorado debe tener la oportunidad de desarrollar y ampliar su tarea docente y se le debe animar a valorar su capacidad. Las instituciones deben ofrecer a los profesores menos capaces la oportunidad de mejorar su aptitud hasta un nivel aceptable y deben disponer de medios para destituirlos en su función docente si se sigue demostrando su ineficacia.*

En este contexto, la Universitat Abat Oliba CEU (UAO CEU), a través del convenio firmado con AQU Catalunya, acuerda participar en el programa DOCENTIA de apoyo a la evaluación de la actividad docente.

El convenio prevé que la Universidad participará en todas las fases que conforman el desarrollo del programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado. El programa incluye el diseño, la validación, la implementación y la certificación de la propuesta del procedimiento de evaluación de la actividad docente. Por su lado, AQU Catalunya se compromete a:

- coordinar el desarrollo del programa y ofrecer asistencia técnica
- facilitar a la Universidad el modelo, las guías y las herramientas
- formar en el programa a los responsables técnicos de la Universidad
- verificar que los procedimientos diseñados por la Universidad se ajustan a las especificaciones y los criterios del modelo
- certificar los resultados obtenidos mediante los procedimientos de evaluación aplicados en la Universidad.

En diciembre del 2007 se verificó positivamente por la AQU el Manual de Evaluación del Profesorado de la UAO CEU. Posteriormente, durante una etapa de cinco cursos académicos (2008-2013) la Universidad ha realizado ya tres convocatorias aplicando el modelo de evaluación docente recogido en ese manual, e incorporando tanto las condiciones del informe de evaluación de la agencia como las mejoras necesarias señaladas en el informe de evaluación externa realizado por la AQU tras la presentación por la Universidad del primer informe de seguimiento de la implantación del diseño de evaluación de la actividad docente del trienio 2008-2011; así como, las recomendaciones indicadas en estos dos informes.

Tras esta etapa de experimentación, se ha revisado y actualizado el manual, recogiendo las condiciones, mejoras necesarias y recomendaciones señaladas anteriormente. El objetivo es que este manual sea un instrumento útil para la evaluación de la actividad docente que permita concretar este proceso y sirva para orientar la política de formación, mejora e innovación docente de nuestra Universidad.

#### **LA UNIVERSITAT ABAT OLIBA CEU Y LA POLÍTICA DE CALIDAD**

La UAO CEU es una universidad privada, creada en el año 2003, aunque avalada por la experiencia de haber sido un colegio universitario, adscrito a la Universidad de Barcelona, desde 1974.

En estos momentos de consolidación de un proyecto universitario, vemos la coyuntura actual como una gran oportunidad para reflexionar sobre el modelo de universidad que queremos y reafirmar uno de nuestros ejes fundamentales: una política de calidad que garantice la mejora y la innovación docente continuamente.

Dicha política tiene en la dedicación docente del profesorado uno de sus principales ejes de actuación, lo que conlleva una especial implicación de nuestro profesorado en lo que a la atención y seguimiento personalizado de los estudiantes se refiere.

El marco legal actual, así como las líneas que marca el nuevo espacio europeo de educación superior (EEES), se encuentran en sintonía con esta voluntad de impulsar una política de la calidad en general y de evaluación de la calidad de la docencia en particular. Asimismo, el modelo docente de la UAO CEU desde sus inicios se ha regido por los principios que establece el EEES: la tutorización y atención personalizada del estudiante, la coordinación del profesorado, el trabajo en equipo, la utilización de las nuevas tecnologías y la formación continua del equipo docente.

El Artículo 3 de las Normas de Organización y Funcionamiento de la UAO CEU<sup>1</sup> dice: “la Universidad persigue la formación integral de sus profesores y alumnos, con el fin de capacitarlos para el pensamiento crítico y de prepararlos para el ejercicio de actividades científicas y profesionales al servicio de la sociedad”. Y adquiere este compromiso desde una política de calidad que afecta a toda la institución, desde el profesorado hasta los estudiantes. La Universidad es consciente de que sólo con esta exigencia de calidad se puede garantizar una buena formación y contribuir así a la mejora de la sociedad.

---

<sup>1</sup> Normas de Organización y Funcionamiento de la UAO, aprobadas por Decreto de la Generalitat de Catalunya 167/2004, de 4 de julio, y publicadas en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* número 4.066, de 9 de febrero de 2004.

Partiendo de este marco general de política de la calidad, se ha querido hacer especial hincapié en la evaluación de la calidad del profesorado, una medida que creemos beneficia a todo el mundo, tanto a la institución, los alumnos y los profesores como a la sociedad.

La evaluación de la calidad del profesorado contribuye a mejorar la institución, ya que el hecho de evaluar y analizar la aportación que hacen las personas permite obtener una visión más global de la Universidad y establecer así una política de gestión más racional y provechosa. Así, se explicita de qué forma cada persona puede contribuir a la mejora del proyecto común.

Por otra parte, enriquece al profesorado, ya que dicha evaluación formativa contribuye al desarrollo de su carrera profesional porque establece unas pautas informativas que lo orientan, reconoce el mérito de su labor bien desarrollada, ofrece formación complementaria y le sirve como estímulo para seguir mejorando.

El alumnado, sin duda ninguna, es el objetivo final de todo este proceso y es el gran beneficiario de la calidad y de la mejora de la docencia, ya que su formación será mejor.

Y, finalmente, no podemos olvidar que también se beneficia la sociedad, en el sentido de que, en último término, se puede entender como una rendición de cuentas o bien como un sentido de la responsabilidad tanto ante la propia Universidad como frente a la sociedad en general.

En coherencia con esta política de calidad, la Universitat Abat Oliba CEU, junto con el resto de universidades del grupo CEU, instauró el Premio Ángel Herrera de Docencia, cuyo objetivo es reconocer el mérito de la buena labor docente y al mismo tiempo incentivar al profesorado hacia la mejora continua. Todos los años se concede este premio al profesor mejor valorado tanto por el alumnado —a partir de las encuestas de satisfacción de los estudiantes— como por la Junta de Facultad.

## **UN MODELO PROPIO**

La UAO CEU tiene implantado un modelo de evaluación integral, llamada evaluación del desempeño, que tiene en cuenta las tres tareas de la actividad que debe llevar a cabo el profesorado universitario: docencia, investigación y gestión. Dicho modelo tiene incorporadas todas las dimensiones y subdimensiones del modelo de evaluación de la actividad docente presentado en este manual. Sin embargo, en este manual se excluyen las dimensiones correspondientes a la actividad investigadora y a la gestión recogidas en el modelo de evaluación integral.

En la evaluación integral tienen un peso muy relevante la docencia y todas las actividades/dimensiones relacionadas con ella: la actividad académica, la actividad (estrictamente) docente y el desarrollo personalizado del estudiante.

Nuestra Universidad, por tanto, apuesta claramente por incentivar la calidad de la docencia, que pasa a ser un elemento clave para la promoción del profesorado. El modelo de evaluación integral se basa en la normativa aprobada por el Patronato en sesión del 9 de marzo de 2007 sobre el “Sistema de compensación económica asociado al sistema de categorías profesionales, promoción y evaluación del

desempeño del profesorado de la Universitat Abat Oliba CEU”, la cual fundamenta el *Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño* (MSED).

Por tanto, hemos adaptado un modelo propio de evaluación anual de la actividad docente, investigadora y de gestión del profesorado, recogido en el MSED, a un modelo de evaluación trienal de la actividad docente del profesorado en el marco del programa DOCENTIA, recogido en este manual.

## 2. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

### 2. 1. FINALIDADES Y CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN

Los objetivos del modelo de evaluación docente que recoge el MSED son dos:

- Identificar talentos y potenciales para implantar un plan general que contribuya al desarrollo y la mejora de la carrera profesional individual. En función de los resultados de la evaluación, los responsables académicos pondrán en funcionamiento programas de formación personalizados de acuerdo con las necesidades de cada uno. Asimismo, podrán recibir asesoramiento de expertos y de la Unidad Técnica de Calidad.
- Disponer de un indicador objetivo que marque la progresión económica dentro de los niveles establecidos en el sistema de compensación.<sup>2</sup> El reconocimiento a la tarea docente con dicho incentivo promocional y económico puede ser un buen estímulo para seguir mejorando y trabajando en esta dirección. En este sentido, una de las consecuencias derivadas de la evaluación del desempeño positiva es la compensación económica y la progresión dentro de la propia categoría académica.

Por otro lado, la evaluación docente permite conseguir pruebas sobre la tarea docente que se realiza en la Universidad con la finalidad, por una parte, de evaluar la aportación a la actividad docente y, por otra, de analizar cómo la institución orienta la política de formación, mejora e innovación docente.

Asimismo, se pretende fomentar la comunicación y la cooperación entre los diferentes niveles organizativos de la Universidad. Es esencial que el equipo docente conozca cuáles son las directrices y las líneas de trabajo de la institución. El proceso de evaluación que establece el MSED potencia la comunicación entre el evaluado y los responsables académicos; con ello se estimula la autoreflexión

---

<sup>2</sup> El profesorado de la UAO CEU responde a las siguientes categorías:

- Colaborador: profesor no doctor
- Adjunto: doctor no acreditado
- Agregado: doctor con una acreditación externa (AQU Catalunya, ANECA)
- Catedrático: doctor con una acreditación externa de investigación avanzada (AQU Catalunya, ANECA)

Cada una de estas categorías académicas tiene asignada una progresión de niveles económicos, que se realiza mediante retribución variable no consolidable, y la su cantidad se obtiene aplicando el porcentaje correspondiente al año de permanencia sobre el salario inicial correspondiente al nivel.

La progresión al siguiente nivel económico dentro de la misma categoría se realizará siempre que se haya obtenido el número de evaluaciones positivas establecidas para dicho nivel económico.

del docente, mediante el autoinforme de evaluación, sobre la actividad que está llevando a cabo y sobre cómo puede mejorarla.

La superación de un tramo docente tiene consecuencias en la promoción del profesorado. Para poder presentarse a las convocatorias de promoción a profesor agregado de nuestra Universidad se exigirá como requisito tener al menos un tramo docente evaluado favorablemente. De momento, la superación de un tramo docente no tiene complementos económicos adicionales.

## **2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La evaluación docente se aplica al personal con categoría de profesor vinculado laboralmente a la Universidad con una relación temporal igual o superior a un año académico.

La evaluación no será de aplicación para los profesores en situación de suspensión de contrato, o con licencia retribuida por un tiempo superior al 50 % del período de evaluación. Tampoco será de aplicación para los profesores sancionados con falta grave o muy grave en el período de evaluación.

Para poder ser evaluado de un tramo docente, es necesario que el profesor se haya presentado a las evaluaciones del desempeño anuales durante ese tramo.

## **2.3. VOLUNTARIEDAD /OBLIGATORIEDAD**

El modelo es voluntario para el profesorado que desee una evaluación de su actividad docente, ya sea para un diagnóstico orientado a la mejora de la acción docente o bien para poder optar a los planes de promoción. La Universidad anima los profesores a seguir este proceso de evaluación.

## **2.4. PERIODICIDAD**

La evaluación docente tendrá lugar cada tres años. En este sentido, el Área de Personas de la Universidad dispone de la información sobre los profesores que están en condiciones de optar a la evaluación y que han manifestado su interés por participar en ella.

Además de esta evaluación cada tres años, la UAO CEU dispone de un sistema de evaluación anual complementario (*Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño*), que supone un seguimiento interno de la labor docente, investigadora y de gestión del profesorado. Las evaluaciones anuales positivas suponen para el docente una retribución económica y un estímulo a la mejora de la calidad de su trabajo.

## **2.5. DIFUSIÓN**

Cada profesor recibirá un aviso del Área de Personas para informarle de que cumple los requisitos para solicitar la evaluación. Además, en la web y en el espacio de la intranet de la Universidad correspondiente al profesorado podrán consultarse el presente manual y el *Manual del Sistema de Evaluación del Desempeño* (MSED) de la UAO CEU.

## 2.6. AGENTES IMPLICADOS

Los agentes implicados son:

- a) Los profesores, a través del autoinforme de evaluación.
- b) Los responsables académicos, a través de sus informes.
- c) Los estudiantes, a través de las encuestas de satisfacción (pueden contemplarse sistemas alternativos).
- d) La Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU, que integra los diferentes *inputs* evaluativos.

## 3. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN

### 3.1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN

El modelo adapta las tres dimensiones que propone DOCENTIA: planificación, desarrollo y resultados de la acción docente.

En el modelo propio de evaluación del desempeño recogido en el MSED las dimensiones evaluadas son:

- Actividad académica
- Actividad docente
- Actividad investigadora
- Desarrollo personalizado del estudiante
- Servicios institucionales

En el modelo de evaluación docente de este manual las dimensiones evaluadas son:

- Actividad académica
- Actividad docente
- Desarrollo personalizado del estudiante

La siguiente tabla muestra los ítems/subdimensiones de la evaluación docente y su equivalencia con las dimensiones de DOCENTIA:

Tabla 1: Tabla de equivalencias con las dimensiones del DOCENTIA	
DOCENTIA	Evaluación docente (MSED)
<p><i>Planificación:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización y coordinación docente</li> <li>▪ Planificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asignación docente</li> <li>▪ Juntas</li> <li>▪ Coordinación</li> <li>▪ Planificación docente</li> </ul>
<p><i>Desarrollo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desarrollo y evaluación de los aprendizajes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistemas de evaluación</li> <li>▪ Elaboración de material docente y de apoyo</li> <li>▪ Cumplimiento de la función tutorial</li> </ul>
<p><i>Resultados:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados en términos de objetivos formativos</li> <li>▪ Revisión y mejora de la actividad docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resultados en términos de objetivos formativos</li> <li>▪ Resultados de las encuestas a estudiantes sobre la actividad docente del profesorado</li> <li>▪ Mejora docente</li> </ul>



En la evaluación del desempeño anual se ha incluido la subdimensión de resultados en términos de objetivos formativos alcanzados por los estudiantes. Entre otros, esta subdimensión requiere el análisis de los resultados académicos, que habrá que contextualizar en el ámbito de la titulación.

Así, tanto el profesor en el autoinforme como los responsables académicos y la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU dispondrán de información relativa a los resultados académicos y deberán incorporarla a los respectivos informes de evaluación.

#### *Los resultados académicos*

La UAO CEU tiene un carácter selectivo que afecta sobre todo al primer año académico. Por esta razón, los índices de fracaso y de abandono suelen ser muy altos en el primer curso y, en cambio, el nivel de éxito a partir de segundo es notable. Por ello, a la hora de evaluar al profesorado en relación con el rendimiento académico de los estudiantes, el evaluador deberá tener en cuenta esta circunstancia.

En segundo lugar, la Universidad considera que hay otro aspecto determinante a la hora de valorar el presente ítem: la naturaleza específica de la asignatura. La experiencia de cursos anteriores demuestra que hay materias que son más complejas y que conllevan un mayor grado de dificultad que otras, lo cual se refleja directamente en los resultados académicos de los estudiantes. Así pues, el evaluador, así como el propio profesor en el momento de hacer el autoinforme, deberá tener en cuenta también el carácter específico de la materia a la hora de evaluar al profesor en relación con dicho criterio.

A excepción de estos dos condicionantes, se valorarán los resultados académicos en relación con la media del curso y del departamento.

### **3.2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN**

Según el planteamiento de DOCENTIA, los criterios de evaluación son: adecuación, satisfacción, eficiencia y orientación a la mejora.

La adecuación, por ejemplo, se aplica a los requerimientos de la UAO CEU en lo relativo a la organización, planificación y desarrollo de la enseñanza. El criterio de satisfacción se aplica más a la opinión de los estudiantes y de los responsables académicos. El criterio de eficiencia se aplica al hecho de que los estudiantes consigan los resultados previstos. Finalmente, el criterio de orientación a la mejora se entiende como una aproximación que favorece el aprendizaje del propio profesor sobre su actuación docente.

El manual compatibiliza este planteamiento con el del MSED. La Tabla 2 siguiente presenta las dimensiones y subdimensiones de la evaluación docente, los criterios de valoración dados para cada dimensión, recogidos en el MSED, y los elementos para poder emitir las valoraciones. La tabla cruza las dimensiones y los criterios, y aporta las pruebas que los evaluadores emplearán para valorar cada una de las dimensiones. Además, con el propósito de establecer unos criterios de evaluación objetivos y medibles, en la Tabla 3 se concretan más los criterios de valoración en cada subdimensión para ayudar a los evaluadores a valorarla.

**Tabla 2: Dimensiones y subdimensiones de la evaluación docente, criterios de valoración y pruebas**

DIMENSIÓN Y SUBDIMENSIÓN	CRITERIO DE VALORACIÓN (MSED)	PRUEBAS
<p><b>Actividad académica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Asignación docente</li> <li>b) Juntas</li> <li>c) Coordinación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Rechaza la asignación y participación</li> <li>2. Asume las actividades asignadas</li> <li>3. Manifiesta su disponibilidad y participación activa</li> <li>4. Su nivel de disponibilidad, aceptación y contribución es destacado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Asignación docente</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Desempeño del encargo docente</li> <li>▪ Disponibilidad para asumir materias</li> <li>▪ Ausencia de incidencias</li> <li>▪ Impartición de materias diferentes en cursos diferentes (si procede)</li> <li>▪ Puntualidad en la firma de las actas</li> </ul> </li> <li>b) <i>Juntas</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participa en las juntas departamentales de evaluación y coordinación</li> <li>▪ Asiste a las reuniones convocadas por los responsables académicos a lo largo del curso</li> </ul> </li> <li>c) <i>Coordinación</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordina materias y/o módulos</li> <li>▪ Coordina grupos</li> <li>▪ Coordina prácticas</li> <li>▪ Participa en comisiones docentes</li> </ul> </li> </ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla todos los requisitos relativos a la asignación docente y a la participación en juntas. En cuanto a la coordinación, queda a criterio del responsable académico.]</p>

<p><b>Actividad docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Resultados: objetivos formativos y encuestas</li> <li>b) Planificación docente</li> <li>c) Sistemas de evaluación</li> <li>d) Elaboración de material docente y de apoyo</li> <li>e) Mejora docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Su grado de contribución es nulo. Actitud continuista</li> <li>2. Su contribución se limita a aspectos puntuales y necesarios</li> <li>3. Contribución activa, permanente y participativa</li> <li>4. Su contribución es esencial, constituye una referencia para el departamento</li> </ul>	<p><i>a) Resultados en términos de objetivos formativos. Resultados de las encuestas a estudiantes sobre la actividad docente del profesorado.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Distribución de calificaciones finales en cada grupo docente</li> <li>▪ Encuestas docentes a estudiantes. Se considera criterio de calidad tener una valoración mínima de 4,3 en una escala (1-7)</li> </ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla como mínimo el criterio de calidad.]</p> <p><i>b) Planificación docente</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración y presentación del plan docente de la materia de acuerdo con el modelo establecido y en el plazo previsto</li> <li>▪ Elaboración y presentación del cronograma de la materia de acuerdo con el modelo establecido y en el plazo previsto</li> <li>▪ Adecuación de la propuesta docente a las orientaciones del departamento</li> </ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla todos los requisitos relativos a la planificación docente.]</p> <p><i>c) Sistemas de evaluación</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación de la evaluación continua mediante las herramientas del CampusNet</li> <li>▪ Introducción de técnicas de evaluación de competencias de acuerdo con las directrices de Bolonia</li> <li>▪ Adecuación del sistema de evaluación a los contenidos del programa</li> <li>▪ Puntualidad a la hora de introducir las notas de preevaluación y evaluación en el CampusNet para la sesión de evaluación</li> <li>▪ Resultado académico de los estudiantes en relación con la media del curso y del departamento</li> <li>▪ Puntualidad a la hora de presentar los modelos de examen</li> <li>▪ Creación de materiales específicos para la evaluación (tests, exámenes, problemas, etc.)</li> </ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla como mínimo los siguientes criterios: evaluación continua, adecuación del sistema de evaluación, puntualidad en la introducción de notas y presentación de modelos de examen.]</p>
--	--	---

		<p>d) <i>Elaboración de material docente y de apoyo</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Actualización de la bibliografía de la materia</li><li>▪ Materiales creados para la mejora del aprendizaje</li></ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla como mínimo el requisito de actualizar la bibliografía.]</p> <p>e) <i>Mejora docente</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Cursos de formación sobre docencia</li><li>▪ Participación en actividades de asesoramiento pedagógico</li><li>▪ Utilización de herramientas y recursos del CampusNet diseñados para la mejora de la docencia</li><li>▪ Participación en proyectos de mejora de la docencia y de innovación docente</li><li>▪ Participación en proyectos de formación sobre el nuevo espacio común europeo de educación superior</li><li>▪ Publicaciones de material docente de nivel universitario</li><li>▪ Obtención de premios y distinciones docentes</li></ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado en el período de evaluación haya cursado como mínimo un curso de formación reconocido por la UAO CEU o haya participado en algún proyecto sobre docencia.]</p>
--	--	---

<p><b>Desarrollo personalizado del estudiante</b></p> <p>a) Cumplimiento de la función tutorial</p>	<p>1. Su interés se centra en la impartición del programa</p> <p>2. Realiza un seguimiento de acuerdo con las directrices marcadas</p> <p>3. Organiza el seguimiento del alumnado de manera eficiente y obtiene un resultado positivo</p> <p>4. Es referente en lo relativo al seguimiento, preocupación y desarrollo personalizado del estudiante</p>	<p>a) <i>Cumplimiento de la función tutorial</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de las entrevistas de seguimiento del alumno y elaboración de los informes correspondientes</li> <li>▪ Asistencia a las sesiones de preevaluación y evaluación en calidad de tutor y comunicación al alumno de sus resultados</li> <li>▪ Cumplimiento del horario de tutorías y atención al alumnado</li> <li>▪ Establecimiento de mecanismos de seguimiento y apoyo a los estudiantes con dificultades para seguir la materia</li> <li>▪ Encuestas estudiantes. Se considera criterio de calidad tener una valoración mínima de 4,3 en una escala (1-7)</li> </ul> <p>[Criterio de evaluación: Para conseguir una evaluación positiva es necesario que el evaluado cumpla todos los criterios.]</p>
<p><b>Nota:</b> El responsable académico tendrá en cuenta el documento de presentación de objetivos a la hora de evaluar cada una de las dimensiones. Para superar la evaluación con éxito, el evaluado debe haber alcanzado los objetivos específicos acordados en la entrevista y conseguir una evaluación positiva de cada dimensión.</p>		

**Tabla 3: Concreción de los criterios de valoración de cada dimensión para cada subdimensión**

DIMENSIÓN Y SUBDIMENSIÓN	CRITERIOS DE VALORACIÓN			
<b>Actividad académica</b>	1. Rechaza la asignación y participación	2. Asume las actividades asignadas	3. Manifiesta su disponibilidad y participación activa	4. Su nivel de disponibilidad, aceptación y contribución es destacado
a) Asignación docente	Rechaza la asignación de nuevos grupos y tutorías y cambio de horarios/no se interesa en resolver las incidencias en los grupos docentes	Cumple con la asignación de nuevos grupos y tutorías y con los cambios de horario/traspasa las incidencias en los grupos docentes a otros servicios de la universidad	Manifiesta disposición para cambios de grupos y tutorías así como de horarios/resuelve incidencias en los grupos docentes por propia iniciativa	Propone cambios de grupos y tutorías y acepta modificaciones de horarios/carece de incidencias, imputables al profesor, en los grupos docentes
b) Juntas	No asiste a las juntas de órganos colegiados o de comisiones a las que pertenece	Asiste a las juntas de órganos colegiados o comisiones	Asiste a las juntas con participación activa	Asiste a las juntas proponiendo iniciativas de innovación docente
c) Coordinación	No adopta la iniciativa de grupos de trabajo, de asignaturas y de prácticas ni participa en ellos	Participa en grupos de asignaturas y de prácticas asignados	Constituye, sin iniciativa propia, grupos de asignaturas y de prácticas y participa en ellos	Adopta la iniciativa de formación de nuevos grupos de asignaturas y prácticas
<b>Actividad docente</b>	1. Su grado de contribución es nulo. Actitud continuista	2. Su contribución se limita a aspectos puntuales y necesarios	3. Contribución activa, permanente y participativa	4. Su contribución es esencial, siendo referencia para el departamento
a) Resultados en términos de objetivos formativos alcanzados por alumnado. Resultados encuestas a estudiantes sobre actividad docente del profesor	Resultados de encuestas a estudiantes nada satisfactorios (entre 1 y 4,2 en escala 1-7)	Resultados de encuestas a estudiantes poco satisfactorios (entre 4,3 y 5,4 en escala 1-7)	Resultados de encuestas a estudiantes satisfactorios (entre 5,5 y 6,3 en escala 1-7)	Resultados de encuestas a estudiantes muy satisfactorios (entre 6,4 y 7 en escala 1-7)

b) Planificación docente	No presenta o presenta la planificación docente (guía docente y cronograma) con sensible retraso	Presenta la planificación docente (guía docente y cronograma) en tiempo con leves alteraciones en su desarrollo	Presenta la planificación docente (guía docente y cronograma) en tiempo sin modificaciones relevantes en su desarrollo	Presenta la planificación docente (guía docente y cronograma) en tiempo y respeta estrictamente sus previsiones adaptándose a los imprevistos
c) Sistemas de evaluación	No respeta el sistema de evaluación establecido en la guía docente	Se ajusta a las exigencias de la evaluación continua y final con leves disfunciones en su aplicación	Se ajusta a las exigencias de la evaluación continua y final con un impacto positivo en el alumnado	Se ajusta a las exigencias de evaluación continua y final con impacto positivo y propone nuevos sistemas de evaluación
d) Elaboración de material docente y de apoyo	No elabora adecuadamente los materiales docentes	Elabora materiales docentes, a disposición de los estudiantes, de utilidad limitada	Elabora materiales docentes, a disposición de los estudiantes, de utilidad en el desarrollo de la asignatura	Elabora materiales docentes, a disposición de los estudiantes, de utilidad en el desarrollo de la asignatura y revisa los mismos periódicamente
e) Mejora docente	Carece de iniciativa en la mejora docente	Se adapta a las modificaciones de mejora docente propuestas por los órganos de gobierno de la universidad	Ejecuta modificaciones de mejora docente en su asignatura por propia iniciativa	Ejecuta modificaciones de mejora docente y propone modificaciones aplicables a otras áreas o departamento de la universidad
<b>Desarrollo personalizado del estudiante</b>	1. No realiza un seguimiento del alumnado	2. Realiza un seguimiento de acuerdo con las directrices marcadas	3. Organiza el seguimiento del alumnado de forma eficaz, obteniendo un resultado positivo	4. Es referente en el seguimiento, preocupación y desarrollo personalizado del estudiante
a) Cumplimiento de la función tutorial	No realiza las funciones tutoriales asignadas y no da cuenta de ellas al vicerrectorado de estudiantes	Realiza estrictamente las funciones tutoriales con información al vicerrectorado de estudiantes	Realiza las funciones tutoriales con información al vicerrectorado de estudiantes y con impacto positivo en el alumnado (en su caso, con resultado positivo de encuestas)	Realiza las funciones tutoriales con información al vicerrectorado de estudiantes y con impacto positivo, proponiendo iniciativas en el seguimiento de alumnos concretos o de forma general

### 3.3. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo con DOCENTIA, la selección de fuentes de información debe considerar la necesidad de evitar posibles sesgos, por lo que habrá diversidad de fuentes.

Las fuentes de recogida de información son:

#### 1. *El autoinforme*

Si bien DOCENTIA prevé tres versiones de autoinforme (júnior, senior, consolidación), en la UAO CEU, teniendo en cuenta el reducido volumen de profesores, hemos optado por disponer de un único modelo.

En el autoinforme de la evaluación del desempeño anual (MSED) el profesor debe reflexionar sobre cada una de las cinco dimensiones del modelo propio. En su reflexión el profesor destacará los aspectos relevantes de su docencia y podrá referirse a todas las limitaciones, condicionantes, etc. que tengan repercusión en la docencia y sus resultados. Así pues, deberá considerar las condiciones para el desarrollo de la docencia, el tiempo de dedicación a los estudiantes y los resultados alcanzados. Igualmente, podrá hacer constar aportaciones especialmente relevantes, de acuerdo con el MSED, y las propuestas de mejora que considere convenientes. Los profesores deberán comentar en su autoinforme los resultados de las encuestas de los estudiantes. La UAO CEU pondrá a su disposición dicha información.

La presentación del autoinforme, de acuerdo con las indicaciones, se considera un requisito para la evaluación.

La valoración inicial del autoinforme corresponde al responsable académico (director del departamento).

El autoinforme de la evaluación docente está formado por las partes de los autoinformes anuales, presentados por el profesor durante cada uno de los cursos evaluados en el trienio de referencia, correspondientes a las tres dimensiones establecidas para esta evaluación en el apartado 3.1 de este manual. En el autoinforme de la evaluación del desempeño del último curso del trienio de referencia el profesor podrá hacer una reflexión global sobre este trienio en cada una de las tres dimensiones de la evaluación docente.

#### 2. *El documento de presentación de objetivos que prevé el MSED*

De acuerdo con el MSED, el profesor debe firmar el documento de presentación de objetivos que la UAO CEU le plantea para el período de referencia, los cuales acuerda en la primera entrevista, al inicio de cada curso evaluado, con el responsable académico. En dicho documento debe indicarse para cada objetivo acordado la dimensión o dimensiones a la/s que hace referencia así como el plazo (corto, medio o largo) para alcanzarlo. Estos objetivos deben contemplar, preferentemente, acciones formativas y de mejora docente evaluables.

#### 3. *Los informes de los responsables académicos*

Los responsables académicos deben realizar una propuesta de evaluación del expediente anual de cada profesor. Esta es una de las especificaciones del modelo. Dada la reducida dimensión de la Universidad, se considera que los directores de departamento deben realizar una valoración cualitativa, en escala de Likert del 1 al 4, de cada una de las subdimensiones del modelo, para lo cual tendrán en consideración las indicaciones de la Tabla 2 y la Tabla 3.

Para emitir la valoración, dispondrán de la siguiente información: el documento de presentación de objetivos, el autoinforme, el encargo docente, los resultados académicos, los resultados de las encuestas a los estudiantes y la información relativa a la entrevista de evaluación, al final de cada curso evaluado.



El formato del informe se ajustará al modelo del Anexo 1. El informe anual del responsable académico, por un lado, produce un valor numérico para la evaluación del desempeño, en una escala de 15 máximo, que es el promedio ponderado, según los pesos asignados a cada dimensión y subdimensión mostrados en el Anexo 1, de los valores asignados a las valoraciones cualitativas emitidas por el responsable académico en cada subdimensión; y, por otro, va acompañado de unas acciones propuestas por el responsable académico. Así, el informe anual del responsable académico también produce un valor numérico anual para la evaluación docente, en una escala de 15 máximo, que tiene en cuenta únicamente las tres dimensiones de esta evaluación.

El informe del responsable académico para la evaluación docente está formado por las partes de los informes de cada uno de los cursos evaluados en el trienio de referencia correspondientes a las tres dimensiones establecidas para esta evaluación en el apartado 3.1 de este manual. Este informe, por un lado, produce un valor numérico, en una escala de 15 máximo, que es el promedio de los anteriores valores numéricos anuales para la evaluación docente; y, por otro, recoge las acciones propuestas en los informes anuales de las tres dimensiones evaluadas (cf. Anexo 1).

Los informes son confidenciales, pero deberán ponerse en conocimiento del evaluado si este lo solicita a la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU.

#### *4. Las encuestas de los estudiantes*

La UAO CEU dispone de un modelo propio de encuesta. Así, al final de cada asignatura los estudiantes valoran a los profesores utilizando el cuestionario institucional, que incluye un apartado para que los alumnos puedan exponer los puntos fuertes y débiles de la asignatura y del profesor.

Hay que precisar que cuando una asignatura es impartida por más de un profesor, se realiza una encuesta para cada docente implicado.

Por lo que respecta al criterio de calidad, se hará una media de las preguntas (escala 1-7). De acuerdo con el valor obtenido, se puntuará como sigue:

1. *4,2 o menos: Nada satisfactorio*
2. *Entre 4,3 y 5,4: Poco satisfactorio*
3. *Entre 5,5 y 6,3: Satisfactorio*
4. *Entre 6,4 y 7: Muy satisfactorio*

El Servicio de Informática procesa los resultados y los pone a disposición de la institución en el aplicativo informático creado para la evaluación, anual y trienal, del profesorado.

### **3.4 ESPECIFICACIONES DEL MODELO**

Como ya se ha dicho, la UAO CEU dispone de un modelo propio de evaluación de la actividad del profesorado, el MSED. Dicho modelo incluye una dimensión relativa a la investigación y otra a la gestión, denominada "Servicios institucionales" en el modelo. Por esta razón, el planteamiento que se hace trata de compatibilizar DOCENTIA con el modelo vigente.

Por otra parte, hay que destacar como rasgo distintivo del modelo el hecho de que la evaluación incorpora dos entrevistas anuales con los profesores. La primera, al inicio del proceso, en la que la institución pacta con el profesor los objetivos a alcanzar en el período. La segunda entrevista la realizará el director del departamento con el profesor para hacer un balance del curso académico. Fruto de la segunda entrevista, se elabora un plan de acción.

Si bien corresponde a la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU la emisión del juicio evaluativo final del trienio docente, teniendo en cuenta la reducida dimensión de la institución

son los responsables académicos del profesorado (directores de departamento) quienes, en primera instancia, realizan una propuesta de evaluación.

#### **4. PROCEDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PARA LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE**

##### **4.1. AGENTES DE EVALUACIÓN**

###### *4.1.1. Comisión de Evaluación Docente de la Universitat Abat Oliba CEU*

La Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU será nombrada por Consejo de Gobierno por un período de 4 años. Corresponde a dicha Comisión emitir el juicio evaluativo final sobre cada una de las solicitudes teniendo en cuenta todos los elementos que forman parte del expediente individual de cada profesor, a partir de la primera evaluación que hagan los responsables académicos.

La composición de la Comisión será la siguiente:

- Presidente: Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado
- Vocales: Decano  
Vicerrector de Estudiantes y Calidad  
Gerente  
Responsable del Área de Personas  
2 profesores  
1 estudiante de grado (Delegado general de grado)  
1 estudiante de máster o doctorado (Delegado general de postgrado)  
1 asesor externo (egresado incorporado en el mercado laboral y experiencia como evaluador)
- Secretario: Director de la Unidad Técnica de Calidad (con voz pero sin voto)

Los profesores que formen parte de la Comisión deberán tener experiencia docente y ser profesores permanentes, de acuerdo con el artículo 64 de las Normas de organización y funcionamiento de la Universitat Abat Oliba CEU. Además, deberán haber sido evaluados favorablemente por el presente procedimiento.

Para el nombramiento de la Comisión se procederá del siguiente modo. Los dos profesores serán elegidos cada año por un sorteo en el grupo de profesores permanentes evaluados favorablemente por el presente procedimiento y que no se sometan a evaluación docente ese año, teniendo en cuenta que estos profesores han de ser de departamentos diferentes y que no se puede repetir dos años seguidos el mismo departamento. El estudiante de grado será el Delegado general de los alumnos de grado de la Universidad, elegido cada año por los delegados y subdelegados de los grupos de las titulaciones oficiales de grado. El estudiante de máster o doctorado será el Delegado general de los alumnos de postgrado de la Universidad, elegido cada año por los delegados y subdelegados de los grupos de las titulaciones oficiales de postgrado. Finalmente, el Consejo de Gobierno nombrará para cada convocatoria al asesor externo a partir de una terna formada por tres egresados, con el perfil señalado anteriormente y sin relación contractual con la Universidad, propuesta al Consejo por el Vicerrector de Ordenación Académica y el Vicerrector de Estudiantes y Calidad previa consulta a los Directores de departamento.

Entre las funciones de la Comisión destaca:

- a) Proponer al Consejo de Gobierno el modelo de evaluación, que incluye los procedimientos. El Vicerrector de Estudiantes y Calidad, vocal de la Comisión, elevará esta propuesta ante el Consejo.
- b) Informar al Consejo de Gobierno de los resultados de las convocatorias
- c) Redactar los informes de evaluación de acuerdo con lo que se estipula en el apartado 4.4 de este manual.

El Anexo 2 recoge el protocolo de actuación de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU.

#### *4.1.2. Responsables académicos*

Los responsables académicos, que llevan a cabo una propuesta de evaluación, son los directores de departamento, quienes, a partir de las fuentes que se detallan a continuación, emitirán una primera valoración que se trasladará a la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU, de acuerdo con lo indicado en el apartado 3.3 de este manual:

- a) Documento de presentación de objetivos que prevé el MSED
- b) Autoinforme
- c) Información institucional: encargo docente, resultados académicos, satisfacción estudiantes, etc.
- d) Entrevista personal de evaluación

Los informes de los responsables académicos para la evaluación docente (cf. apartado 3.3 y Anexo 1) consideran sólo las tres dimensiones establecidas para esta evaluación en el apartado 3.1 de este manual.

#### *4.1.3. Profesor*

La visión del propio profesor a través del autoinforme deberá ajustarse a lo indicado en el apartado 3.3 de este manual.

#### *4.1.4. Estudiantes*

La opinión y satisfacción de los estudiantes se recoge mediante la encuesta de valoración docente. Los resultados formarán parte del expediente del profesor/a.

### **4.2. AGENTES DE APOYO AL PROCESO DE EVALUACIÓN**

#### *La Unidad Técnica de Calidad:*

La UTC vela por la correcta aplicación del modelo y presta asistencia técnica a los directores de departamento y a la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU. Su director actúa como secretario de la Comisión con voz pero sin voto.

#### *El Servicio de Informática*

El Servicio de Informática provee la información institucional (encargo docente, resultados académicos, satisfacción estudiantes, etc.) en el aplicativo informático creado para la evaluación, anual y trienal, del profesorado.

#### *El Área de Personas*

El Área de Personas custodia los expedientes de los profesores y es responsable de la gestión administrativa de las convocatorias. Su director, asimismo, es vocal de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU, y entrega a cada profesor su informe de evaluación final y plan de acción.

### **4.3. EXPEDIENTE DE EVALUACIÓN**

Dentro del expediente inicial de evaluación docente de cada profesor presentado a la evaluación deben constar los siguientes documentos:



- Documentos de presentación de objetivos de los cursos evaluados en el trienio de referencia
- Autoinforme
- Informe del responsable académico

Al final del proceso se incluirá en el expediente el informe de evaluación.

#### **4.4. INFORME DE EVALUACIÓN**

El informe de evaluación que emitirá la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU constará de los siguientes apartados: identificación del solicitante y de la convocatoria y resultado final de la evaluación. El resultado de la evaluación docente podrá ser:

- a) Desfavorable
- b) Favorable condicionada
- c) Favorable
- d) Favorable con mención de excelente
- e) Favorable con mención de excelente honorífico

Este informe va acompañado de un apartado de observaciones o comentarios y una serie de acciones propuestas a desarrollar (a corto, medio o largo plazo) en las dimensiones de la evaluación docente. En el caso de que el resultado de la evaluación sea favorable condicionada se debe indicar al profesor que acciones propuestas son de obligado cumplimiento y el plazo para llevarlas a término.

El informe de evaluación, una vez esté fechado, sellado y firmado por el presidente de la Comisión, se entregará al evaluado al final del proceso por el director del Área de Personas, quien guardará una copia en el archivo de los expedientes del profesor. Además, también informará a cada evaluado de los mecanismos de salvaguardia de sus derechos previstos en el apartado 4.5 de este manual.

#### **4.5. MECANISMOS DE SALVAGUARDIA DE LOS DERECHOS DE LOS EVALUADOS**

Todos los datos personales del profesorado se tratarán de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Si el docente no está de acuerdo con el resultado de la evaluación puede presentar una alegación a la Comisión de Revisión de la Evaluación Docente (CRED), que tiene como única finalidad resolver todas las peticiones de revisión que soliciten.

La CRED está formada por:

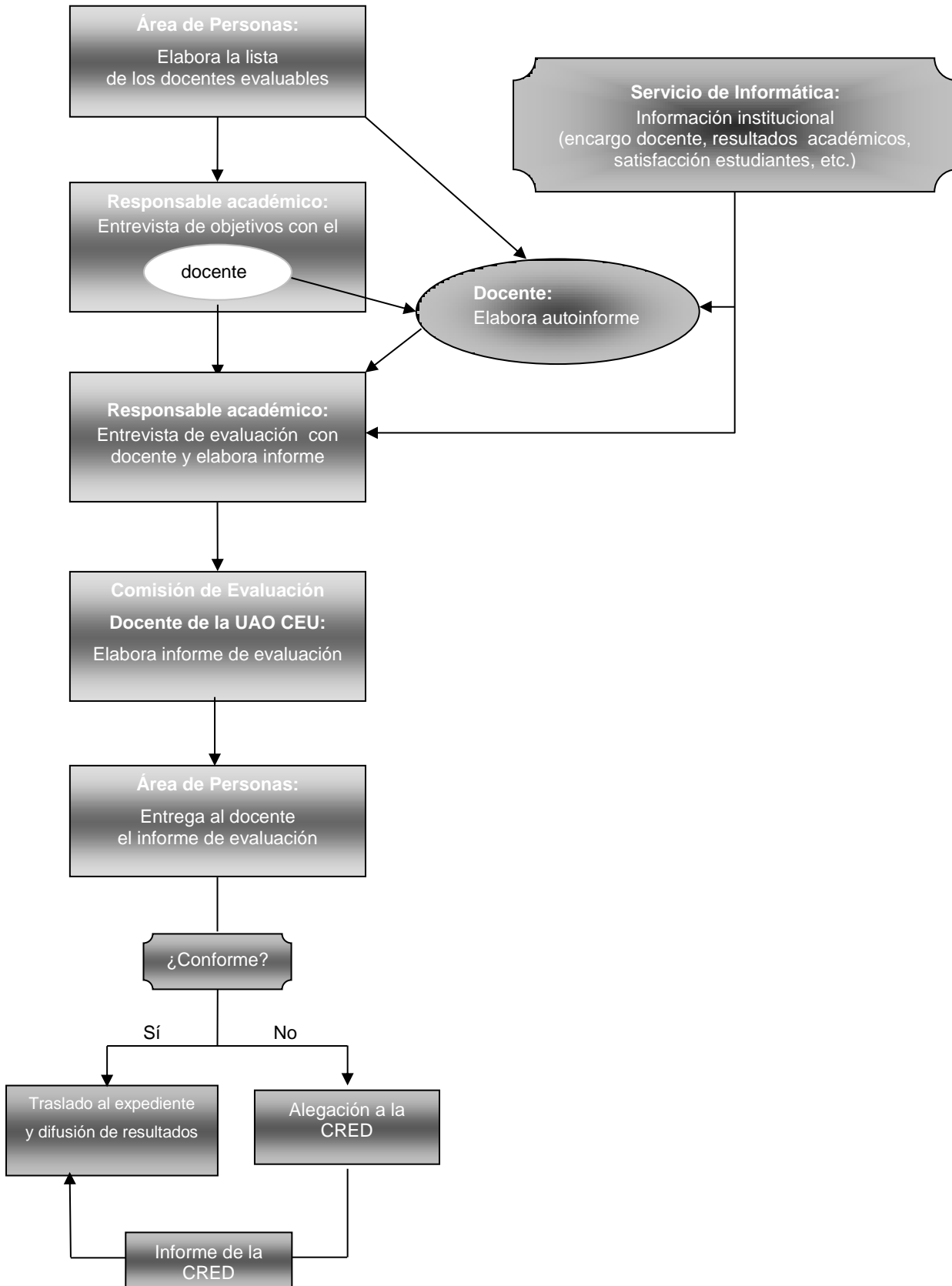
- Presidente: Rector
- Vocales: - Profesor externo  
- Profesor experto en docencia que no haya formado parte de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU
- Secretario General como secretario (con voz pero sin voto)

Los vocales serán nombrados por el Consejo de Gobierno en cada convocatoria.

La solicitud de revisión, dirigida al Presidente de la CRED, debe presentarse dentro de la semana siguiente a la comunicación de la resolución. En un período máximo de un mes, la CRED se reunirá y emitirá un informe, que será trasladado en el plazo de una semana al docente.



#### 4.6. EL PROCESO DE EVALUACIÓN



## **5. PROCEDIMIENTOS DE LA UAO CEU PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE**

### **5.1. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES**

Una vez realizada la evaluación del profesorado, el Área de Personas, que gestiona los planes de formación continua, analizará junto con la Unidad Técnica de Calidad las necesidades de formación y mejora docente que se desprendan de los informes de los responsables académicos y de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU y, en concreto, del informe de evaluación final y el plan de acción, donde se resumen los planes de formación y las propuestas que hay que desarrollar a corto, medio y largo plazo.

El Área de Personas y la Unidad Técnica de Calidad harán una propuesta de los diferentes planes de formación al decano y los directores de departamento y, una vez aprobada por el Consejo de Gobierno, se procederá a su implantación.

### **5.2. PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA ACCIÓN DOCENTE**

Desde la Unidad Técnica de Calidad y el Área de Personas se velará para que las acciones derivadas de la evaluación se lleven a cabo: sea la promoción del profesorado, si procede, o bien el seguimiento de los planes de formación acordados. En este sentido, todas las acciones formativas y de mejora docente que se han considerado necesarias a raíz de la evaluación se incluirán dentro de los objetivos que se establecen en la primera entrevista para el siguiente periodo de evaluación.

La evaluación por trienios de nuestro profesorado, junto a la evaluación anual interna, facilita el seguimiento de la formación continua y al mismo tiempo permite valorar de manera eficiente el nivel de consecución de dichas acciones.

## **6. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

De acuerdo con lo indicado en el apartado 4.4, el informe de evaluación emitido por la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU se entregará al evaluado, al final del proceso, por el director del Área de Personas, quien guardará una copia en el archivo de los expedientes del profesor. En caso de alegación, el docente recibirá el informe de la Comisión de Revisión de la Evaluación Docente (CRED), que también se archivará en el Área de Personas.

Más allá de la comunicación del resultado de la evaluación a los profesores, este manual prevé que, al final de cada convocatoria, la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU, asistida por el experto asesor y la Unidad Técnica de Calidad, prepare un informe global sobre el desarrollo de la convocatoria. En este informe constará una ficha técnica con información relativa al número de docentes evaluados, el número de evaluaciones positivas y evaluaciones negativas, así como las medidas correctivas aplicables al plan de formación docente de la universidad. Este informe se remitirá a los vicerrectorados y decanato.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Modelo de informe del responsable académico (anual y trienal)

Anexo 2: Protocolo de actuación de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU

**ANEXO 1: MODELO DE INFORME DEL RESPONSABLE ACADÉMICO (ANUAL Y TRIENAL)**

<b>Informe del responsable académico. Evaluación del desempeño (anual)</b>		Página 1 de 3
Apellido, Nombre:		
Profesor:		
Departamento:	Área de conocimiento:	
Categoría académica:		
Centro académico: Facultat de Ciències Socials - UAO CEU	Relación profesional:	
Tipo de evaluación: evaluación del desempeño (anual)	Periodo:	

<b>Resultados</b>				
Dimensiones y subdimensiones		Peso dimensión	Peso subdimensión	Resultado
<b>Actividad académica</b>	Asignación docente	15%	33%	
	Juntas		33%	
	Coordinación		34%	
<b>Actividad docente</b>	Resultados: objetivos formativos, encuestas	30%	20%	
	Planificación docente		20%	
	Sistemas de evaluación		20%	
	Elaboración de material docente y de apoyo		20%	
	Mejora docente		20%	
<b>Actividad investigadora</b>	Participación en proyectos de investigación	20%	25%	
	Publicaciones		25%	
	Dirección de trabajos de investigación		25%	
	Participación en congresos		25%	
<b>Desarrollo personalizado del estudiante</b>	Cumplimiento de la función tutorial	20%	100%	
<b>Servicios institucionales</b>	Actos institucionales	15%	25%	
	Representación		25%	
	Órganos y comisiones		25%	
	Realización propuestas de mejora		25%	
Resultado de la evaluación del desempeño				0,00
<i>Resultado anual para la evaluación docente</i>				<i>0,00</i>



<b>Informe del responsable académico. Evaluación del desempeño (anual)</b>	Página 2 de 3
Apellido, Nombre:	

Actividad académica	Rechaza la asignación y participación	Asume las actividades asignadas	Manifiesta su disponibilidad y participación activa	Su nivel de disponibilidad, aceptación y contribución es destacado		
Asignación docente - Cumplimiento docente (ausencia de incidencias, disponibilidad de asumir encargos académicos, etc.)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]		
Juntas - Participación en actividades administrativas (juntas de evaluación, reuniones de departamento, etc.)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]		
Coordinación - Participación en actividades académicas (grupos, asignaturas, seminarios, prácticas, etc.)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]		
<b>Carga lectiva asignada</b>						
Estudio	Asignatura	Curso	PD	Encargo	CL1	CL2
Otros datos						
Observaciones						

Actividad docente	Su grado de contribución es nulo. Actitud continuista	Su contribución se limita a aspectos puntuales y necesarios	Contribución activa, permanente y participativa	Su contribución es esencial, siendo referencia para el Departamento	
Resultados en términos de objetivos formativos alcanzados por alumnado. Resultados encuestas a estudiantes sobre actividad docente del profesor	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	
Planificación docente	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	
Sistemas de evaluación	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	
Elaboración de material docente y de apoyo	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	
Mejora docente	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	
<b>Grupos docentes</b>					
Grupo				Alumnos	
Calificaciones finales					
Asignatura		Itinerario		Alumnos	Media
Encuestas de evaluación docente					
Grupo				Media	
Otros datos					
Entrega de guías docentes					
Entrega de cronogramas					
Realiza evaluación continua					
Observaciones					





<b>Informe del responsable académico. Evaluación del desempeño (anual)</b>	Página 3 de 3
Apellido, Nombre:	

<b>Actividad investigadora</b>	Rechaza la participación en la actividad asignada	Asume la participación desarrollándola en la forma establecida	Participa activamente, contribuyendo a la mejora permanente	Su contribución es destacable, mejorando su eficiencia y siendo referente
Participación en proyectos de investigación	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Publicaciones	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Dirección de trabajos de investigación	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Participación en congresos	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

<b>Desarrollo personalizado del estudiante</b>	No realiza un seguimiento del alumnado	Realiza un seguimiento de acuerdo con las directrices marcadas	Organiza el seguimiento del alumnado de forma eficaz, obteniendo un resultado positivo	Es referente en el seguimiento, preocupación y desarrollo personalizado del estudiante
Cumplimiento de la función tutorial	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

<b>Total de alumnos del tutor</b>	
<b>Otros datos</b>	
Realiza informes de tutorías	
Observaciones	

<b>Servicios institucionales</b>	No considera la actividad como parte de su función	Participa en las actividades asignadas y en la forma establecida	Participa de forma activa, mostrando su disposición permanente y contribución al desarrollo	Su contribución al desarrollo de las actividades es fundamental
Participación en eventos institucionales de ámbito interno	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Participación en eventos de representación de la Institución al exterior	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Participación en órganos colegiados o comisiones específicas de gestión académica/universitaria	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Realización de propuestas de mejora	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

<b>Acciones propuestas</b>		
Acción	Plazo	Área (dimensión) de desarrollo



Informe del responsable académico. Evaluación docente (trienal)		Página 1 de 2
Apellido, Nombre:		
Profesor:		
Departamento:	Área de conocimiento:	
Categoría académica:		
Centro académico: Facultat de Ciències Socials - UAO CEU	Relación profesional:	
Tipo de evaluación: evaluación docente (trienal)	Periodo:	

Resultados				
Dimensiones y subdimensiones		Peso dimensión	Peso subdimensión	Resultados
<b>Actividad académica</b>	Asignación docente	23%	33%	
	Juntas		33%	
	Coordinación		34%	
<b>Actividad docente</b>	Resultados: objetivos formativos, encuestas	46%	20%	
	Planificación docente		20%	
	Sistemas de evaluación		20%	
	Elaboración de material docente y de apoyo		20%	
	Mejora docente		20%	
<b>Desarrollo personalizado del estudiante</b>	Cumplimiento de la función tutorial	31%	100%	
Resultado de la evaluación docente				0,00



<b>Informe del responsable académico. Evaluación docente (trienal)</b> Apellido, Nombre:	Página 2 de 2
---	---------------

<b>Periodo académico (primer curso del trienio):</b>		
<b>Acciones propuestas</b>		
Acción	Plazo	Área (dimensión) de desarrollo
<b>Observaciones</b>		

<b>Periodo académico (segundo curso del trienio):</b>		
<b>Acciones propuestas</b>		
Acción	Plazo	Área (dimensión) de desarrollo
<b>Observaciones</b>		

<b>Periodo académico (tercer curso del trienio):</b>		
<b>Acciones propuestas</b>		
Acción	Plazo	Área (dimensión) de desarrollo
<b>Observaciones</b>		

## **ANEXO 2: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DOCENTE DE LA UAO CEU**

El presente protocolo es una herramienta diseñada para facilitar la labor de los evaluadores de la Comisión de Evaluación Docente de la UAO CEU, y está estructurado de acuerdo con los criterios contemplados en el Manual de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la UAO CEU (MEDUAO), que está desarrollado en el marco del programa DOCENTIA. Los evaluadores, por tanto, utilizarán este protocolo para valorar el conjunto de las actividades docentes que realiza un profesor.

### **1. Los miembros de la Comisión y convocatoria de sus reuniones**

La Comisión estará compuesta por los miembros que se estipulan en el subapartado 4.1.1 del MEDUAO, siendo presidida por el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado.

Los miembros de la Comisión, en el ejercicio de sus funciones, quedan sometidos al régimen de confidencialidad o deber de secreto establecido por la normativa vigente, particularmente a la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y a las disposiciones que la desarrollan.

La Comisión ha de ser convocada por orden del Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, una vez haya sido comunicado el nombramiento de todos sus miembros por la Secretaría General, tras haber sido nombrados sus vocales elegibles por parte del Consejo de Gobierno. La convocatoria se hará en un plazo no superior de 15 días contados a partir del día siguiente al del final del plazo de presentación a la evaluación del desempeño del profesorado. Además, la convocatoria de reunión se hará con una antelación mínima de una semana a su celebración.

### **2. Funciones de la Comisión**

De acuerdo con el subapartado 4.1.1, el apartado 4.4 y del apartado 6 del MEDUAO, las funciones de la Comisión son:

- a) Proponer al Consejo de Gobierno el modelo de evaluación, que incluye los procedimientos. El Vicerrector de Estudiantes y Calidad, vocal de la Comisión, elevará esta propuesta ante el Consejo.
- b) Informar al Consejo de Gobierno de los resultados de la convocatoria. El Vicerrector de Ordenación Académica, presidente de la Comisión, presentará al Consejo el informe global sobre estos resultados (cf. e)).
- c) Emitir el juicio evaluativo final sobre cada una de las solicitudes teniendo en cuenta todos los elementos que forman parte del expediente individual de cada profesor, a partir de la propuesta de evaluación que hagan los directores de departamento.
- d) Redactar los informes de evaluación de acuerdo con lo estipulado en el modelo. Este modelo recoge el resultado final de la evaluación, un apartado de observaciones y las acciones propuestas a desarrollar en las dimensiones de la evaluación docente.
- e) Redactar, con la ayuda del vocal asesor externo y la Unidad Técnica de Calidad, un informe global sobre el desarrollo de la convocatoria. En este informe constará una ficha técnica con información relativa al número de docentes evaluados, el número de evaluaciones positivas y evaluaciones negativas, así como las medidas correctivas aplicables al plan de formación docente de la universidad. Este informe se remitirá a los vicerrectorados y decanato.

### **3. Funcionamiento, acuerdos y actas**

Los miembros de la Comisión dispondrán del expediente de evaluación de cada profesor presentado a la evaluación, en el cual constarán (cf. apartado 4.3 del MEDUAO) los siguientes documentos:



- Documentos de presentación de objetivos de los cursos evaluados en el trienio de referencia
- Autoinforme
- Informe del responsable académico

En el seno de la Comisión se discutirán y revisarán, teniendo presente los criterios señalados en las Tablas 2 y 3 del MEDUAO, las propuestas de evaluación presentadas por los responsables académicos, recogidas en sus respectivos informes, y se emitirá el juicio evaluativo final de cada solicitud, redactando el correspondiente informe de evaluación. Los acuerdos de la Comisión se han de adoptar por el voto de la mayoría de sus miembros que se encuentren presentes, siempre que representen al menos la mitad más uno del total de todos sus miembros y hayan estado todos ellos convocados debidamente. El presidente de la Comisión tiene voto de calidad.

La Comisión obtendrá un valor final para cada evaluado, en una escala de 15 máximo, que será el promedio ponderado, según los pesos asignados a cada dimensión y subdimensión en el Anexo 1 del MEDUAO, de las valoraciones de la Comisión en cada subdimensión. Como norma general, el resultado de la evaluación se ajustará al siguiente criterio:

- a) Desfavorable: si el valor final es inferior a 9.
- b) Favorable condicionada: si el valor final está entre 9 y 10,9.
- c) Favorable: si el valor final está entre 11 y 12,9.
- d) Favorable con mención de excelente: si el valor final está entre 13 y 13,9.
- e) Favorable con mención de excelente honorífico: si el valor final es igual o superior a 14.

En el caso de que el resultado de la evaluación sea favorable condicionada se debe indicar al profesor que acciones propuestas son de obligado cumplimiento y el plazo para llevarlas a término.

El director de la Unidad Técnica de Calidad, secretario de la Comisión, redactará una propuesta de acta de cada reunión, la cual habrá de reflejar los acuerdos adoptados. Las actas han de ser aprobadas en la siguiente reunión, tendrán que estar firmadas por el secretario y autorizadas con el visto bueno del presidente.

#### **4. Comunicación de resultados a profesores e información de derechos**

El director del Área de Personas, vocal de la Comisión, entregará a cada uno de los profesores evaluados su informe de evaluación, el cual estará fechado, sellado y firmado por el presidente de la Comisión. Además, también informará a cada evaluado de los mecanismos de salvaguardia de sus derechos previstos en el apartado 4.5 del MEDUAO.