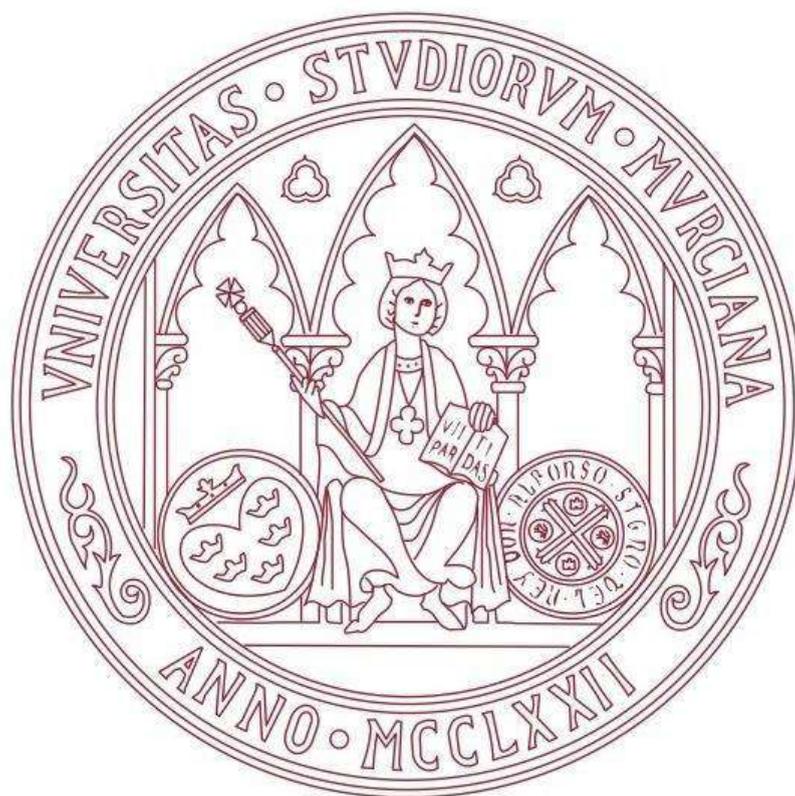


INFORME DE SEGUIMIENTO DE LA CONVOCATORIA PILOTO DOCENTIUM UNIVERSIDAD DE MURCIA

2020-2021



CONTENIDO

1.	Presentación.....	5
2.	Análisis del proceso de evaluación.....	6
	Transparencia del proceso y sus resultados.....	6
	Idoneidad y desempeño de los evaluadores.....	9
	Sostenibilidad del proceso.....	13
3.	Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información.....	14
	Adecuación de las herramientas.....	14
	Capacidad de discriminación del modelo.....	17
4.	Análisis de los resultados de evaluación.....	18
	Alcance o cobertura.....	18
	Decisiones adoptadas.....	19
	Satisfacción de los agentes implicados.....	19
	Valoración de los resultados.....	21
5.	Conclusiones.....	26
	Cambios introducidos en el modelo.....	26
	Principales fortalezas y áreas de mejora.....	27
	• Principales fortalezas.....	28
	• Aspectos mejorables.....	28
	• Propuestas de mejora.....	29
	Grado de satisfacción con el modelo, el proceso y los resultados.....	31
	ANEXOS.....	32

A lo largo de todo este documento se utilizará el género gramatical masculino para referirse a ambos colectivos, como aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva. Tan solo cuando la oposición de sexos sea un factor relevante en el contexto se explicitarán ambos géneros. El uso del género gramatical masculino en este texto pretende ser inclusivo y no discrimina por razón de sexo.

1. PRESENTACIÓN

La evaluación del desempeño del Personal Docente e Investigador ha sido una práctica sistemática y periódica en la Universidad de Murcia. Así, en 2008, la Universidad de Murcia aprobó el Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado que fue verificado por ANECA en octubre de ese mismo año (Programa MINERVA). Superada esa fase, en 2012, se apostó por un programa más integral de evaluación de la actividad docente del que se implementó una fase piloto de tres años. En 2019 se recupera ese proyecto y se diseña el modelo DocentiUM, adaptando el modelo DOCENTIA de ANECA a las características de la Universidad de Murcia y a los requisitos del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), elaborados por la *Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA) en su documento Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (*Standards and guidelines for quality assurance in the European Higher Education Area- ESG, 2015*) sobre evaluación de personal. En este sentido, los objetivos planteados en el programa DocentiUM fueron:

- Mejorar el desempeño docente.
- Orientar la formación e innovación docente, de tal forma que el profesorado pueda conocer y reconocer sobre qué aspectos relacionados con su actividad docente necesita de una formación específica o del desarrollo de nuevas orientaciones, recursos o herramientas docentes.
- Reconocer la excelencia en la labor docente, es decir, considerar la actividad docente como una actividad nuclear del profesorado universitario.
- Posibilitar la expedición del Certificado de Calidad Docente que contendrá la calificación obtenida y servirá para facilitar la acreditación nacional del profesorado.
- Vincular la evaluación de la actividad docente con los procesos del Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC) de los Centros.

En este informe se analiza el primer año de implantación del programa DocentiUM, con una participación efectiva de 175 profesores, siendo 2020-2021 el curso de referencia de la evaluación. La implantación de este modelo se inició con la convocatoria pública del Vicerrector de Profesorado el día 3 de marzo de 2021 tras su aprobación en Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2020 en la que se ofertaron 200 plazas de evaluación de la actividad docente. A continuación, conforme al calendario aprobado, el 11 de marzo se inició el periodo de preinscripción del profesorado que, de forma voluntaria, participó en esta convocatoria piloto. Las 200 plazas ofertadas se repartieron en cuatro cupos:

- a) Profesores titulares de universidad que manifiesten su voluntad de presentarse a procesos de acreditación al cuerpo de catedráticos de universidad: 48 plazas.
- b) Profesores laborales que manifiesten su voluntad de presentarse a procesos de acreditación al cuerpo de profesores titulares de universidad: 72 plazas.
- c) Profesores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios que no opten por la opción a): 48 plazas.
- d) Profesores con contrato laboral que no opten por la opción b): 32 plazas.

En el supuesto de que las solicitudes no cubran las plazas ofertadas de un determinado cupo, las vacantes serán

incrementadas en función de la siguiente prelación: “a)”, “b)”, “c)” y “d)”.

Se recibieron 280 peticiones. Entre el 6 y el 12 de abril, la Unidad para la Calidad procesó las preinscripciones y el 13 de abril se publicó la lista de admitidos y excluidos. Finalmente, se **admitieron** a 221 docentes, aunque con los desistimientos que hubo a lo largo del proceso el número final de evaluados fue de 175.

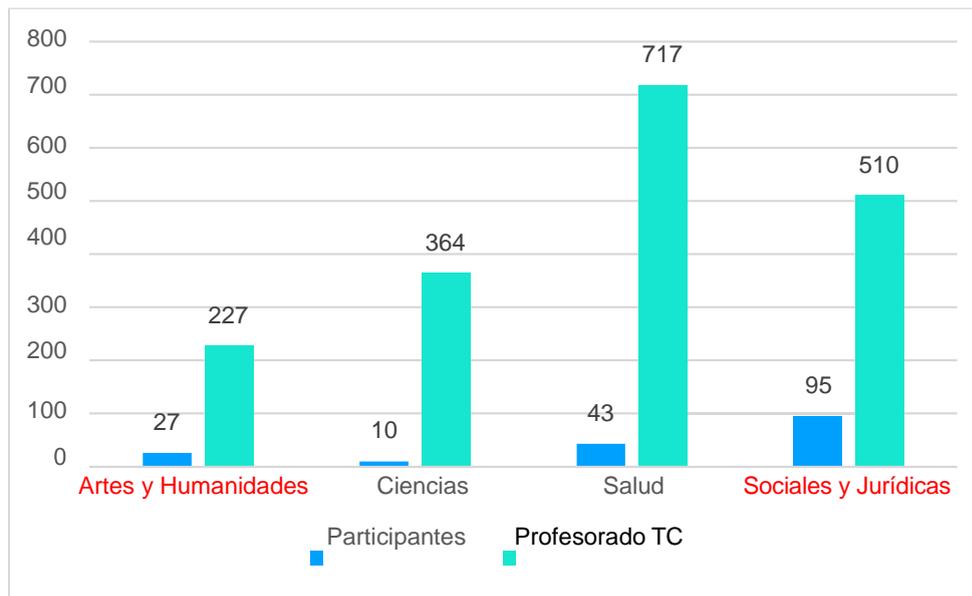


Gráfico 1. Número de participantes en **doctentiUM** por rama de conocimiento.

2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

TRANSPARENCIA DEL PROCESO

Se han realizado distintas acciones de difusión para garantizar la visibilidad y la transparencia del proceso. En primer lugar, todos los documentos del programa son visibles en la página web de la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia en el apartado DoctentiUM (<https://www.um.es/web/unica/propuestadocentium/2020-21>). Esta web ha estado disponible desde que se aprobó el programa en Consejo de Gobierno y ha ido alimentándose con todos los documentos que el propio programa ha ido generando.

Una vez obtenida la aprobación del diseño por parte de ANECA y hasta la aprobación de su implantación por parte del Consejo de Gobierno, el Vicerrector de Calidad, Cultura y Comunicación (en adelante Vicerrector de Calidad) y el Coordinador de Calidad expusieron el proyecto en todos los centros de la Universidad de Murcia (compareciendo por invitación en sesiones de la Junta de Facultad). Asimismo, el Vicerrector y el Coordinador mantuvieron los encuentros de trabajo necesarios con los órganos de representación sindical y con la Comisión de Calidad del Claustro con el fin de exponer el modelo y recoger ideas y sugerencias.

La comunicación con la comunidad universitaria se ha realizado a través de las listas de correo electrónico de distribución oficial. En este sentido, el Vicerrector de Profesorado, el Vicerrector de Calidad y el Coordinador de Calidad enviaron correos electrónicos para informar del lanzamiento de la convocatoria, el objetivo del programa, los plazos y los resultados del programa a los distintos actores implicados – profesorado, personal de gestión y

administración y estudiantes –.

En el apartado de recursos formativos podemos encontrar:

- Sesiones informativas. Se realizaron sesiones específicas para explicar el modelo y la convocatoria.
- Sesiones formativas a los diferentes grupos de interés. Se realizaron diferentes acciones formativas para los distintos grupos de interés implicados (profesores participantes, decanos y directores de departamento, coordinadores de calidad, miembros de las comisiones de evaluación y del comité de certificación). A continuación, se relacionan todas las actividades formativas realizadas en función de los grupos de interés convocados a ellas. Todas estas acciones se han incorporado al Plan Anual de Formación del PDI que realiza el Centro de Formación y Desarrollo Profesional de la Universidad de Murcia:

- **CÓDIGO: 988**

TÍTULO: SEMINARIO WEB DOCENTIUM: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE (1ª EDICIÓN)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 4 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 13/04/21 - 14/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 19/04/2021 hasta 19/04/2021

DESTINATARIOS: Miembros del PDI participantes en docentiUM

- **CÓDIGO: 989**

TÍTULO: SEMINARIO WEB DOCENTIUM: PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE (2ª EDICIÓN)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 4 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 13/04/21 - 14/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 20/04/2021 hasta 20/04/2021

DESTINATARIOS: Miembros del PDI participantes en docentiUM

- **CÓDIGO: 990**

TÍTULO: SEMINARIO WEB: PROGRAMA DOCENTIUM (1ª EDICIÓN)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 120

DURACIÓN: 2 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 15/04/21 - 16/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 23/04/2021 hasta 23/04/2021

DESTINATARIOS: Decanos/as, directores/as de Departamento, miembros de las Comisiones de Aseguramiento de la Calidad e Inspección de Servicios

○ CÓDIGO: 991

TÍTULO: SEMINARIO WEB: PROGRAMA DOCENTIUM (2ª EDICIÓN)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 2 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 15/04/21 - 16/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 27/04/2021 hasta 27/04/2021

DESTINATARIOS: Decanos/as, directores/as de Departamento, miembros de las Comisiones de Aseguramiento de la Calidad e Inspección de Servicios

○ CÓDIGO: 993

TÍTULO: SEMINARIO WEB DOCENTIUM: RESOLUCIÓN DE DUDAS (EDICIÓN MAÑANA)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 2 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 13/04/21 - 14/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 30/04/2021 hasta 30/04/2021

DESTINATARIOS: Miembros del PDI participantes en docentiUM

○ CÓDIGO: 994

TÍTULO: SEMINARIO WEB DOCENTIUM: RESOLUCIÓN DE DUDAS (EDICIÓN TARDE)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 2 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 13/04/21 - 14/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 29/04/2021 hasta 29/04/2021

DESTINATARIOS: Miembros del PDI participantes en docentiUM

○ CÓDIGO: 1020

TÍTULO: COMISIONES Y COMITÉS DOCENTIUM

MODALIDAD: Semipresencial

PLAZAS: 52

DURACIÓN: 8 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 13/04/21 - 14/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 07/06/2021 hasta 14/06/2021

	INFORME DE SEGUIMIENTO MODELO DOCENTIUM	
---	--	---

DESTINATARIOS: Miembros de las Comisiones de evaluación y Comités del modelo DocentiUM, así como personal de la Unidad para la Calidad asignado

○ CÓDIGO: 1021

TÍTULO: DOCENTIUM: RESOLUCIÓN DE DUDAS (DECANOS Y DIRECTORES DE DEPARTAMENTO)

MODALIDAD: Virtual

PLAZAS: 150

DURACIÓN: 2 h

FECHA INSCRIPCIÓN: 15/04/21 - 16/04/21

FECHAS DE REALIZACIÓN: La actividad formativa comprende desde el 11/06/2021 hasta 11/06/2021

DESTINATARIOS: Decanos/as y directores/as de Departamento de la Universidad de Murcia

- Sesiones de autoformación a través de material audiovisual generado al efecto. Se grabó un video informativo sobre el modelo que está en el canal de TV de la Universidad de Murcia (tv.um.es) y que está visible en la página web para ayudar al profesorado participante.

Con el fin de darle transparencia al proceso, el informe que ha de elaborar la Comisión de Calidad del Claustro, al finalizar cada convocatoria de evaluación, será público. Igualmente, se hicieron públicas las encuestas de satisfacción de los distintos actores y los informes ejecutivos.

IDONEIDAD Y DESEMPEÑO DE LOS EVALUADORES Y ÓRGANOS IMPLICADOS

Para la implantación del modelo DOCENTIUM se han constituido varias Comisiones además de requerir la implicación de algunos órganos colegiados y unipersonales ya constituidos. En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las comisiones deberán tener una composición paritaria entre mujeres y hombres. De igual manera, y con carácter general para todas las comisiones, se abstendrán de sus funciones con carácter temporal aquellos miembros que presenten incompatibilidades entendiéndose, por ello, que tengan relación directa con el solicitante. En el caso de miembros del profesorado, esta se produce cuando (1) el parentesco entre solicitante y evaluador sea de hasta segundo grado y (2) se pertenece a la misma área de conocimiento, grupo de investigación, grupo de innovación docente o equipo de dirección de cualquier órgano universitario. En el caso de los miembros estudiantes, se considera relación directa cuando (1) exista relación de parentesco hasta segundo grado y (2) cuando cursen estudios en alguno de los títulos en los que el profesor haya impartido docencia en el periodo solicitado o en el curso en el que se realiza la evaluación.

Las comisiones y órganos implicados han sido los siguientes:

- La Comisión Técnica de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado.** Constituida por el Vicerrector de Profesorado, Vicerrector de Calidad, Coordinador de Calidad, Jefe de Área de la Unidad para la Calidad y Jefe de Sección de Evaluación Docente. Esta comisión ha participado en el diseño del modelo y ha sido la encargada de su implementación y evaluación, una vez concluido el primer año de implantación.
- La Comisión de Calidad del Claustro.** Comisión consultiva del Claustro que cuenta entre sus funciones

Promover la implicación de la comunidad universitaria en la mejora de la calidad de todas las actividades de la Universidad. Está constituida por 11 miembros con representatividad ponderada de todos los grupos estatutarios que componen el Claustro. Esta Comisión realiza un análisis del modelo que presenta al Claustro anualmente. Puede verse el informe del análisis del curso 2020-2021 en el anexo 1.

c) Las Comisiones de Evaluación. Se generaron cuatro comisiones de evaluación. Las tres primeras se corresponden con las ramas de conocimiento en las que se distribuye la docencia en la Universidad de Murcia, la cuarta y última incluye dos de esas ramas por motivos de operatividad, resultando en las ramas de Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias Experimentales e Ingeniería. Una vez que los profesores participantes se inscribieron y dado el alto número de docentes solicitantes en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, esta comisión se desdobló en dos. Su composición, que es también pública, se hizo de forma análoga en cada una de las ramas de conocimiento:

- **Presidencia.** Un profesor con dedicación a tiempo completo que se encuentre adscrito a la rama de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el Rector a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección que se aprobó en el Consejo de Gobierno el 30 de abril de 2021.
- **Vocalías.** Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de la rama de conocimiento. La persona más joven asumirá la secretaría de la comisión. El nombramiento, a propuesta del centro correspondiente, será realizado por el Rector y ratificado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección que se aprobó en el Consejo de Gobierno el 30 de abril de 2021.
- **Dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento.** El nombramiento será realizado por el Rector a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia.
- **Un docente con experiencia en evaluación de la calidad docente nombrada por el Rector a propuesta de ANECA según sus propios criterios, de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia.** La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El Rector comunicará a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

Son funciones de las comisiones de evaluación:

- Realizar la evaluación docente conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- Acordar el Informe de Evaluación Docente de cada solicitante incluyendo, en su caso, las sugerencias de mejora.
- Custodiar la documentación y guardar sigilo y confidencialidad sobre la información manejada durante la evaluación.
- Revisar los expedientes que el Comité de Certificación o la Comisión de Reclamaciones remita, en aquellos aspectos expresamente señalados por ellos.
- Realizar, al final de cada convocatoria, un informe global de su actividad en el que podrán incluir

sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto que se considere oportuno, y que remitirá a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y docencia.

La labor docente de los solicitantes se evaluó por la comisión de evaluación correspondiente a partir de los datos contenidos en el Expediente Docente Individual del solicitante: información procedente de los archivos y bases de datos de la Universidad de Murcia, informes que a tal efecto fueron emitidos por los órganos colegiados o unipersonales académicos correspondientes, informes de unidades y servicios universitarios, encuestas de satisfacción del alumnado y, en su caso, por la documentación aportada por el propio solicitante (Ver Modelo en anexo 2). Cada comisión de evaluación elevó un Informe de Evaluación Docente sobre cada expediente al Comité de Certificación, según el modelo del anexo correspondiente. Dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de su naturaleza, podría recomendar las calificaciones:

- CA1 - No favorable.
- CA2 - Favorable.
- CA3 - Notable.
- CA4 – Excelente.

En cuanto a la aplicación de la rúbrica por parte de los evaluadores, se ha considerado importante conocer el grado de acuerdo de las valoraciones realizadas en doble ciego. Para ello, se aplicó el coeficiente Kappa de Cohen como medida de concordancia, obteniendo un valor para el total de la muestra de 0.641. Si bien se trata de un nivel de acuerdo alto, se debe seguir trabajando en ello. Hay que señalar que la Comisión de Ciencias Sociales y Jurídicas que se tuvo que desdoblar por razones sobrevenidas y que ya han sido comentadas en este informe no realizó la evaluación en doble ciego, sino que cada expediente fue evaluado por un solo evaluador y consensado por toda la comisión de evaluación de la rama. Durante la fase piloto de implantación del modelo, las comisiones de evaluación deberán prestar especial atención a esta circunstancia y recomendar acciones específicas de mejora, si fueran precisas, para no perjudicar al docente objeto de evaluación. La primera de estas medidas ha sido constituir dos Comisiones de Ciencias Sociales y Jurídicas para el año 2021-2022 e insistir, en las actividades formativas específicas para los evaluadores de dichas comisiones, sobre la importancia de evaluar siguiendo el procedimiento de doble ciego incluido en el modelo.

d) Comité de Certificación. La función principal de este comité consiste en la comprobación del correcto y adecuado cumplimiento de todos los requisitos y fases del procedimiento previsto en la evaluación sobre la base del informe previo emitido por parte de la correspondiente comisión de evaluación y, en consecuencia, emitir los Certificados de Calidad Docente. Además, el comité podrá corregir el informe de evaluación recibido si advierte algún error y podrá solicitar la revisión de un Expediente Docente Individual a la comisión de evaluación en caso de que se observara, de oficio, una falta de motivación en la evaluación realizada, o por falta de documentación en el expediente, o bien como consecuencia del procedimiento de alegaciones. Está compuesto por:

- El vicerrector con competencias en materia de profesorado.
- Un coordinador (titular y suplente) de los vicerrectorados con competencias en materia de profesorado o de calidad, nombrados por la presidencia.
- El vicerrector con competencias en materia de calidad.
- Un decano (con su correspondiente suplente), elegidos por y entre el colectivo.

	INFORME DE SEGUIMIENTO MODELO DOCENTIUM	
---	--	---

- Un director de departamento (con su correspondiente suplente), elegido por y entre el colectivo.
- Un estudiante (con su correspondiente suplente), elegido por el pleno del Consejo de Estudiantes.
- Dos docentes (con sus correspondientes suplentes), elegidos por y entre sus miembros, uno de cada órgano de representación del PDI de la Universidad de Murcia (Junta del PDI y Comité de Empresa).
- Ocho docentes (titulares y suplentes) elegidos por la Comisión de Calidad del Claustro.

Son funciones del Comité de Certificación:

- Emitir el Certificado de Calidad Docente.
- Certificar la valoración global de la actividad docente, a la vista del Informe de Evaluación Docente y conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- Incluir en el Certificado de Calidad Docente, en su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, indicando el órgano que realizará su supervisión y seguimiento.
- Custodiar la documentación y guardar sigilo y confidencialidad sobre la información manejada durante la evaluación.
- Corregir, si se advierte error material, la valoración global propuesta por la comisión de evaluación o solicitarle, de oficio, una revisión o ampliación de información sobre dicha valoración.
- Realizar, al término del proceso de evaluación, un informe global de universidad con los resultados obtenidos, en el que se podrán incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto que se considere oportuno, y que se remitirá a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y docencia.
- Realizar y enviar, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe global por centro, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito y vinculado a cada uno de ellos.
- Realizar y enviar, al término de cada convocatoria de evaluación, un informe global por departamentos docentes, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito a cada uno de ellos.

e) La Comisión de Reclamaciones. Se trata de una única comisión, independiente de las comisiones de evaluación y que analiza las reclamaciones que hayan podido existir tras el informe provisional de evaluación que recibieron los docentes participantes. Estará compuesta por ocho personas, siete docentes a tiempo completo de la Universidad de Murcia con, al menos, dos quinquenios docentes reconocidos, y un representante de estudiantes propuesto por la junta directiva del CEUM. El personal docente se distribuye de la siguiente forma:

- El vicerrector con competencias en materia de docencia.
- Cuatro claustrales (con sus correspondientes suplentes) pertenecientes a cada una de las ramas de conocimiento (o agrupaciones de ramas del conocimiento) de la Universidad de Murcia, elegidos por la Comisión de Calidad del Claustro. Una de estas personas asumirá las labores de secretaría.
- Dos docentes (con sus correspondientes suplentes), elegidos por y entre sus miembros, uno de cada órgano de representación del PDI de la Universidad de Murcia (Junta del PDI y Comité de Empresa).

Esta comisión podrá incorporar para asesoría técnica a un trabajador o trabajadora de la Unidad para la Calidad y/o de la Asesoría Jurídica.

La función principal de esta comisión es analizar las reclamaciones formuladas contra los Certificados de Calidad Docente emitidos por el Comité de Certificación, en los términos establecidos en el procedimiento de

reclamación.

Adicionalmente, la Comisión de Reclamaciones realizará, al término de cada convocatoria de evaluación, un informe global de su actividad en el que podrá incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto del modelo de evaluación, que remitirá a los vicerrectorados competentes en materia de profesorado, calidad y docencia, y del que informará al Claustro Universitario. La composición de esta comisión será aprobada por el Consejo de Gobierno, así como las sustituciones que fueran preciso llevar a cabo.

f) Consejo de Gobierno. Se atribuyen al Consejo de Gobierno las siguientes funciones y competencias en relación al proceso de evaluación docente:

- Aprobar el modelo, así como sus modificaciones a la luz de los resultados de su desarrollo o de las recomendaciones derivadas de los procesos de seguimiento y certificación realizados por ANECA.
- Aprobar las normativas o su modificación sobre los criterios y usos de las calificaciones CA2, CA3 y CA4 para priorizar la concesión o participación en proyectos de innovación educativa de la Universidad de Murcia en materia docente, la pertenencia a comisiones o tribunales académicos, la promoción en la carrera docente, la obtención de complementos retributivos o para la obtención de reconocimientos y objetivos institucionales relacionados con la calidad y la excelencia.
- Analizar los informes y propuestas que presenten los vicerrectorados con competencias en las materias de profesorado, calidad y docencia sobre el funcionamiento del modelo de evaluación docente, primero a través de las correspondientes comisiones y posteriormente en el pleno del Consejo de Gobierno.
- Tomar las medidas adecuadas para mejorar la calidad docente del profesorado en los siguientes ámbitos:
 - Acciones formativas o de innovación educativa específicas para el profesorado.
 - Acciones específicas de mejora para centros y departamentos.
 - Programas específicos para titulaciones o grupos de estudiantes que se encuentren en circunstancias especiales.
 - Seguimiento continuo del modelo de evaluación docente.

g) El Rector. Máxima autoridad académica de la universidad y actuando con independencia de las restantes comisiones, tiene como principales funciones:

- Atender las solicitudes de revisión en las alegaciones en segunda instancia.
- Firmar los certificados de participación de los docentes con resultado positivo.

SOSTENIBILIDAD DEL PROCESO

La sostenibilidad del proceso se intenta conseguir a través de la creación de una aplicación informática que carga los datos del profesorado que se somete a evaluación de manera automática. Aunque todavía no se ha terminado de desarrollar, se está intentando generar un proceso automatizado, en cuanto a las evidencias disponibles en la Universidad, en el que se incorporen los informes preceptivos y el autoinforme del profesorado participante. De esta manera, se están completando las funcionalidades de la aplicación, tanto para los usuarios gestores, como para participantes y evaluadores. Actualmente, esta herramienta permite recoger desde la solicitud de participación, pasando por el autoinforme y hasta el informe de Decanos y Directores de Departamento; posteriormente, con esta información y los datos de encuestas y rendimiento, se calculan automáticamente los

indicadores – cuyas fórmulas de cálculo se han reajustado –; a partir de aquí, se realiza la evaluación. A continuación, se validan los informes provisionales por las comisiones y, posteriormente, se notifican a los participantes; a continuación, se inicia la fase de alegaciones, que se tramita y responde a través de la aplicación; por último, se generan los distintos informes de resultados para el profesorado, para los responsables académicos y para los análisis.

Las encuestas del profesorado se realizaron de manera virtual, lo que permite ahorrar recursos y hace el proceso más sostenible. Se ha avanzado en una mayor calidad de los datos base para la valoración; para ello, se ha creado la aplicación docentium.um.es que recoge los datos del encargo docente, dedicación, resultados de las encuestas de satisfacción, cursos de perfeccionamiento realizados o impartidos, etc. Es, además, la aplicación en la que los directores de departamento y decanos suben su informe y en la que los docentes que se someten a evaluación suben su autoinforme, así como aquellas evidencias que no constan en la aplicación y que consideran importantes de cara a la evaluación. De esta manera, las comisiones de evaluación disponen de todos los datos para evaluar a partir de este sistema semiautomático. Aun así, ha quedado margen de mejora para la integración de información proveniente de otras bases de datos institucionales.

Para seguir incrementando la sostenibilidad y eficacia, en próximas convocatorias se trabajará en:

- Seguir mejorando la usabilidad de la aplicación; está en marcha la potenciación de la integración de datos provenientes de otras bases de datos de la Universidad de Murcia.
- Identificar y simplificar los informes de Decanos y Directores de Departamentos.

Con estas medidas, se garantizaría la sostenibilidad del programa sobre el total de profesorado del ámbito a evaluar, sobre la base de las cifras manejadas en las dos primeras convocatorias y presuponiendo un margen de crecimiento anual. Además, hay que considerar que la periodicidad de evaluación de cada profesor no será anual, sino quinquenal, **siendo que en el ciclo de evaluación de cinco años se pretende evaluar al conjunto del profesorado.**

3. ANÁLISIS DEL MODELO DE EVALUACIÓN Y LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

ADECUACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

INFORMACIÓN RECOGIDA

En el modelo de evaluación DOCENTIUM la recogida de información se lleva a cabo mediante diferentes herramientas y a partir de diversas fuentes:

- El autoinforme docente que elabora el docente a partir de los datos que figuran en la aplicación docentium.um.es. Son datos precargados de los docentes a partir de las bases de datos institucionales, los informes que elaboran los responsables académicos, decanos y directores, las tasas de éxito de las asignaturas impartidas por el docente evaluado, así como los resultados de las encuestas de satisfacción de sus estudiantes durante el periodo evaluado. A partir de toda esta información se calculan las puntuaciones para cada uno de los indicadores que integran el modelo, cuya forma de cálculo se puede consultar en el Anexo 4 del Manual de evaluación publicado en la [web](#).
- Informes que elaboran los responsables académicos, decanos, directores y las Comisiones de Calidad

de los Centros a partir de los datos que constan en las actas y en los procedimientos de Calidad.

- Tasas y resultados académicos. Se trata de la tasa de éxito y la tasa de rendimiento de las asignaturas impartidas por el solicitante, el encargo docente y los resultados académicos obtenidos por el alumnado.
- Encuestas de satisfacción del alumnado durante el periodo evaluado y para las asignaturas en las que se haya impartido más de 1 crédito.

Se realizaron análisis de discriminación de estas fuentes de información tal y como se puede ver en las tablas que figuran a continuación:

Tabla 1. Discriminación de las fuentes de información DoctentiUM.

Fuente	IN1.1	IN1.2	IN1.3	IN2.1	IN2.2	IN2.3	IN2.4	IN3.1	IN3.2	IN3.3	IN4.1	IN4.2	IN4.3	%
Informe Depto.	0	0		1			0							25%
Informe CAC	0					0								0%
Informe Centro			1	1	0	0								50%
Encuestas		1	1	1	0	1		1						83%
Informe Vic Prof							0							0%
Evidencias SAIC								1						100%
Tasa de éxito									0					0%
Tasa de rendimiento									0					0%
Autoinforme										0	1			50%
Innovación docente											1			100%
Formación												0		0%
Divulgación													1	100%

El informe del departamento, que es una fuente que se utiliza para aportar información a cuatro indicadores, solo aporta discriminación en uno de ellos, el IN2.1 sobre la ejecución de las actividades docentes.

Por su parte, el informe del centro aporta información en cuatro indicadores. De ellos, participa en dos indicadores que discriminan (coordinación previa a la docencia a nivel de centro y ejecución de actividades docentes) y no discrimina en el ajuste a la guía docente y en el seguimiento vertical/horizontal.

Las encuestas de satisfacción participan en cinco indicadores que sí discriminan: adecuación de la guía docente a su finalidad, coordinación previa a la docencia a nivel de centro, ejecución de la docencia, coordinación vertical/horizontal y consecución de objetivos. No discrimina el indicador 2.2 de ajuste a la guía docente (el 76% obtiene un "2").

El autoinforme discrimina en cuanto a la innovación realizada pero no en relación al análisis y plan de mejoras.

Las tasas de éxito y rendimiento no discriminan, a pesar del debate que generó su inclusión en la comunidad universitaria. Posiblemente, el carácter voluntario del modelo hizo que solo se presentaran los docentes con mejores evaluaciones. Además, el poder elegir cinco años entre siete también garantizaba que el profesor pudiera dejar fuera los años con peores tasas o con peores encuestas de satisfacción. Tampoco discriminaba la formación permanente recibida o impartida.

Las evidencias relativas a la innovación docente y a la divulgación discriminan al 100%. Tienen que ver con la pertenencia a grupos de innovación, la realización de proyectos de innovación y la difusión y divulgación de esas innovaciones docentes.

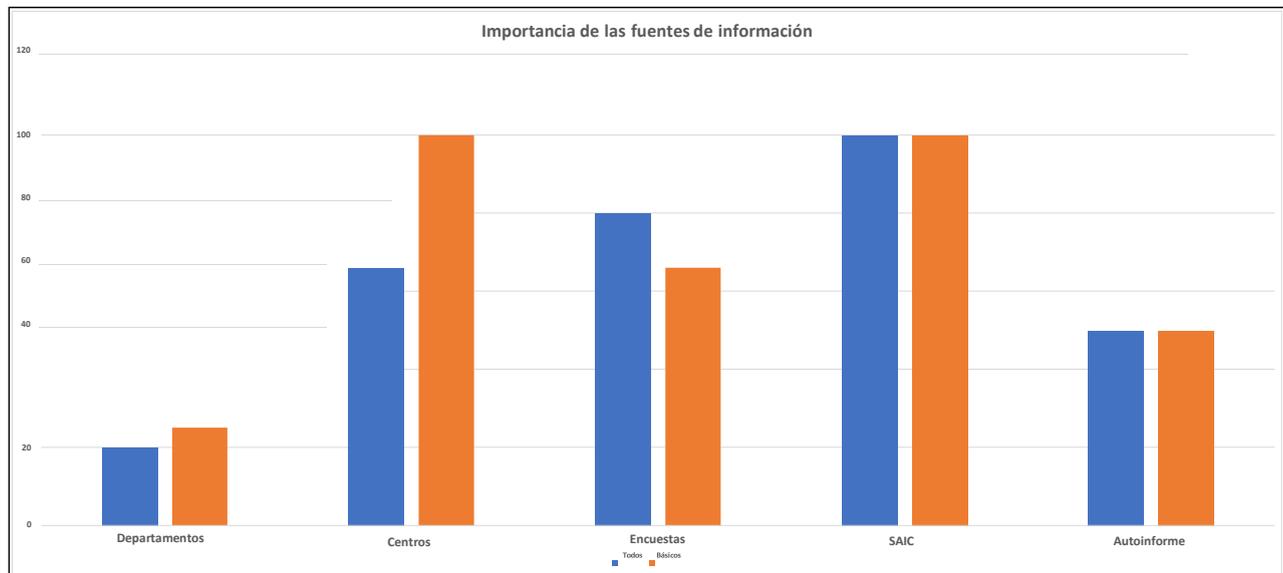


Gráfico 2. Importancia de las fuentes de información.

Como puede verse en el gráfico 2, la fuente de información que se ha revelado como más importante en consonancia con lo que se esperaba en el modelo es el SAIC de los Centros. Las encuestas resultan una fuente bastante discriminadora en contraposición a lo sucedido con las tasas de éxito y rendimiento que no discriminan nada pese a participar en indicadores básicos. El autoinforme, aunque muy importante en la evaluación no participa en ningún indicador con valor de discriminación debido a su carácter cualitativo.

CALIDAD DE LOS DATOS

A continuación, se presenta el análisis sobre la calidad de los instrumentos siguiendo el modelo facilitado por ANECA.

La fiabilidad del modelo ha sido analizada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, a partir de sus cuatro dimensiones de manera que $\alpha = 0.743$. Si bien se considera que este valor es bueno, se debe seguir trabajando en el modelo para conseguir niveles de fiabilidad más altos.

En cuanto a la homogeneidad de las dimensiones y los indicadores (Ver tabla 2), se debe revisar el indicador IN1.1 cuya fiabilidad es baja, lo que afecta a la fiabilidad de la dimensión 1. Por otra parte, los indicadores IN2.1 e IN2.2 tienen un nivel de fiabilidad muy bajo, aunque pese a ello la dimensión 2 presenta unos valores adecuados. En la dimensión 3 es el indicador IN3.3 el que no presenta niveles adecuados aunque no parece afectar negativamente a la fiabilidad de la dimensión. De la misma manera, el indicador IN4.1 debe ser revisado, aunque la dimensión 4 tampoco se ve afectada por la baja fiabilidad del ítem.

Otra herramienta utilizada y con un peso importante en el modelo de evaluación, en consonancia con las recomendaciones de ANECA, son las encuestas de satisfacción de los estudiantes. La aplicación recoge los datos de todas las evaluaciones disponibles del profesor en asignaturas tanto de grado como de máster en los 7 años que pueden ser objeto de evaluación y cuya tasa de respuesta sea superior al 10% de los estudiantes que constituirían la población global de matrícula de esas asignaturas. Se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach

(procedimiento pares-impares) de 0,98. El coeficiente Guttman fue de 0,98 (Ver anexo 3).

Adicionalmente, se contó con la tasa de éxito de las asignaturas impartidas por los docentes evaluados a partir de los datos de los expedientes de los estudiantes. El cálculo de las tasas, llevado a cabo de manera automática a través de la aplicación informática empleada para la gestión de todo el proceso, sustenta la capacidad del sistema de evaluación para arrojar resultados que permiten establecer la evaluación de cada participante.

Tabla 2. Homogeneidad de varianza

	Estadístico de	
	Levene	Sig.
D1	,522	,471
IN1.1	,983	,323
IN1.2	,226	,635
IN1.3	,292	,589
D2	,067	,796
IN2.1	21931,457	,000
IN2.2	5,178	,024
IN2.3	,014	,905
IN2.4	,630	,428
D3	,112	,738
IN3.1	,239	,626
IN3.2	,409	,523
IN3.3	3,770	,054
D4	,112	,738
IN4.1	12,494	,001
IN4.2	2,010	,158
IN4.3	1,601	,207

CAPACIDAD DE DISCRIMINACIÓN DEL MODELO

Con el fin de monitorizar el comportamiento de los indicadores, se ha considerado idóneo realizar un análisis de discriminación de cada indicador del modelo. No obstante, hay que tomar en consideración el carácter voluntario de la participación en las implantaciones experimentales que hace que la muestra esté sesgada (Curtosis= - 0.937) y que dificulta la obtención de la calificación 'No favorable'. A ello, hay que añadir la posibilidad de desistimiento que garantiza la *Ley de Procedimiento Administrativo 39/2015* y que ha provocado el abandono de un buen número de docentes cuya evaluación no alcanzaba los niveles deseados (de 221 solicitantes admitidos finalizaron la evaluación 175 docentes, por tanto, se produjeron 46 desistimientos).

Se calcularon los coeficientes de discriminación, esto es, la correlación entre las puntuaciones de los sujetos en el ítem y sus puntuaciones en el test, descontada la del ítem. Este coeficiente presenta la ventaja de considerar a

todos los sujetos de la muestra. A continuación, podemos comprobar que a excepción de los indicadores IN1.1 e IN3.2, todos los indicadores deben ser revisados porque no discriminan lo suficiente. La Variable VALORA4 es la calificación final obtenida (Excelente, Muy favorable, Favorable, No favorable). La Variable VALDICOT se trata de la valoración obtenida dicotomizada (Aprobado, No aprobado) (Ver tabla 3).

Tabla 3. Análisis de discriminación de los indicadores.

	IN11	IN12	IN13	IN21	IN22	IN23	IN24	IN31	IN32	IN33	IN41	IN42	IN43
VALORA4 Correlación de Pearson	,002	,210**	,519**	,391**	,343**	,398**	,149*	,418**	,020	,421**	,579**	,207**	,541**
Sig. (bilateral)	,974	,005	,000	,000	,000	,000	,049	,000	,794	,000	,000	,006	,000
VALDICOT Correlación de Pearson	,052	,264**	,192*	,367**	,225**	,335**	-,029	,322**	,017	,226**	,231**	-,048	,172*
Sig. (bilateral)	,494	,000	,011	,000	,003	,000	,704	,000	,826	,003	,002	,531	,023

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Sin embargo, si nos fijamos en las dimensiones (Ver tabla 4), todas obtienen puntuaciones por encima de 0.40 en la escala utilizada.

Tabla 4. Análisis de discriminación de las dimensiones.

	D1	D2	D3	D4
VALORACION4 Correlación de Pearson	,496**	,542**	,634**	,634**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
VALDICOTOMI Correlación de Pearson	,399**	,355**	,204**	,204**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,007	,007

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La distribución actual de los docentes en las diferentes categorías, queda de la siguiente manera (Ver tabla 5):

Tabla 5. Distribución actual de profesores por categoría de calificación y modalidad.

Modalidad	Calificación	N profesores
General	A. Excelente	93
	B. Muy Favorable	38
	C. Favorable	41
	D. No Favorable	3

Para comprobar si existe una amplitud de puntajes suficiente como para discriminar a los docentes según las cuatro categorías de calificación, se ha aplicado un test de Curtosis que arroja una puntuación de -0.937. Esto significa que es una curva muy sesgada, lo que se explica por los 46 desistimientos que se produjeron y el carácter voluntario de la convocatoria piloto.

Para lograr una mejora en el poder discriminante del modelo según las categorías de calificación, se plantea la posibilidad de realizar ajustes en el baremo en el año 3 del piloto. Si bien en el año 2 del piloto se han realizado algunos ajustes, se consideró que dada la importante curtosis de la distribución obtenida en el primer año se necesita una segunda cohorte y las recomendaciones de ANECA para acometer cambios más profundos en el modelo.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE EVALUACIÓN

ALCANCE O COBERTURA

En esta convocatoria piloto se podía presentar todo el personal docente de la Universidad de Murcia, exceptuando los profesores visitantes, siempre que se encontrasen en alguna de las dos situaciones siguientes:

- tener la condición de profesor de la Universidad de Murcia en activo a fecha 31 de diciembre de 2020.
- contar al menos con dos años de antigüedad como personal docente en la Universidad de Murcia a dicha fecha.

El número global de profesores de la Universidad de Murcia que cumplían estos apartados y al que se considera población total evaluable es de 1818 docentes. De esta manera, se decidió una oferta de 200 evaluaciones, lo que constituía el 11%. Sin embargo, en esta convocatoria se ha evaluado 175 docentes, es decir, al 9.62% del profesorado evaluable. De nuevo, los desistimientos han generado un porcentaje de evaluación muy por debajo del esperado, lo que nos obliga a realizar esfuerzos para incrementar el número de docentes que se someten a evaluación y alcanzar, al menos, el 30% del profesorado evaluable al finalizar el proceso piloto.

DECISIONES ADOPTADAS

ACCIONES DE MEJORA

La elaboración del informe de seguimiento y la aprobación de los cambios en el modelo, tras el primer año de implantación del programa, coincidieron con el final de mandato del equipo rectoral, incluyendo al Vicerrector de Calidad, Vicerrector de Profesorado y Coordinador de Calidad. En ese momento, se propusieron algunos cambios de estilo del modelo y no se introdujo ninguna modificación en los anexos.

En el Anexo 9 se adjunta un cuadro resumen de los cambios realizados en el modelo.

No obstante, a nivel de funcionamiento del modelo, la Comisión Técnica de Evaluación después de la realización de un metaanálisis decidió incorporar los siguientes cambios:

- Permitir la evaluación solo a profesores con 5 años de antigüedad en la Universidad de Murcia puesto que un buen número de profesores no tienen ninguna encuesta en dos años.

- Los docentes que han estado adscritos a más de un centro a lo largo de los cinco años de evaluación recibirán un certificado de decano de cada centro.
- Se han hecho algunos ajustes en la aplicación informática, entre ellos que el informe de decanos y directores de departamento estén completos y en el expediente del solicitante antes de que éste complete el autoinforme.
- Se han realizado cambios en los informes de los decanos y directores para homogeneizar la consideración de los distintos aspectos de este informe en los diferentes Centros.
- Desde el principio se constituyen 5 Comisiones de Evaluación (Artes y Humanidades, Ciencias Experimentales e Ingeniería, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas I y Ciencias Sociales y Jurídicas II). De esta manera, se facilita la evaluación por pares en doble ciego.
- El concepto de difusión o divulgación de la dimensión 4 no estaba claro y se ha redefinido para no penalizar a la mayoría del profesorado.

SATISFACCIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS

Tras la finalización de la fase de alegaciones y el envío del informe de resultados definitivos al profesorado, se abrió la fase de metaevaluación de la convocatoria. Todas las encuestas realizadas fueron escalas Likert de 5 niveles (siendo el 5 el más alto). Todas tenían una pregunta abierta de tipo cualitativo al final.

DOCENTES PARTICIPANTES

Se realizaron encuestas de participación a los profesores evaluados. El resultado de las mismas se puede ver a continuación.

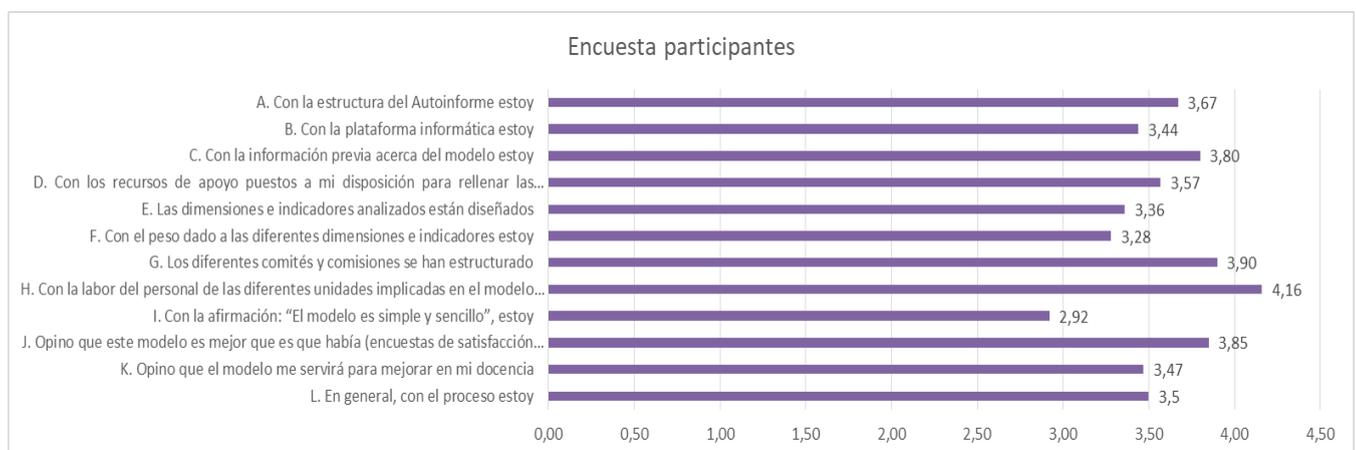


Gráfico 3. Encuesta a los participantes. Puntuaciones medias.

Además, entre la información recogida en la pregunta cualitativa, algunas de las sugerencias realizadas por los participantes fueron:

- Sería conveniente diferenciar mejor los parámetros para saber qué debe ir en innovación, en docencia, en gestión o en otros puntos de la plataforma.
- Se requerían datos de los cuales no hay información suficiente (reuniones con equipos decanales y otros

- coordinadores) y se instaba a que se nos evaluase sobre aspectos difícilmente demostrables.
- Las encuestas de satisfacción habrían de seguir siendo el principal agente para evaluarnos.
- Aumentar el número de caracteres para el autoinforme.
- Incluir sólo divulgación y no especificar que esta deba ser docente.

Existen algunas quejas sobre el peso de las encuestas del alumnado, el funcionamiento de la aplicación y las dimensiones del modelo. Simultáneamente, se pueden identificar felicitaciones a los responsables del programa.

EVALUADORES

Además, se recogió la opinión de los evaluadores en una encuesta. Sus respuestas se recogen a continuación.

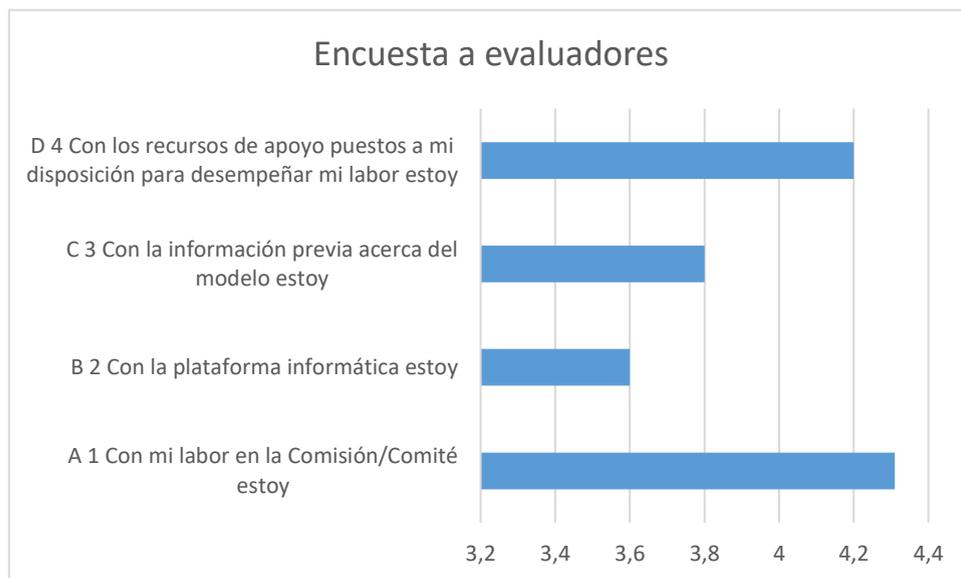


Gráfico 4. Encuesta a evaluadores. Puntuaciones Medias

El nivel de satisfacción general de los evaluadores fue bueno o muy bueno. Por sus respuestas, es evidente que hay que seguir trabajando en la aplicación informática que, por otra parte, estaba en desarrollo y es normal que generara ciertos problemas. Algunas de las recomendaciones de los evaluadores para la mejora del modelo han sido:

- Son mejorables los procedimientos de recogida de evidencias, en particular, los informes que han de emitir los cargos académicos (decanos y directores de departamento) como responsables de órganos colegiados (centros, comisiones de aseguramiento de la calidad, departamentos). El grado de calidad y de precisión de estas evidencias es ciertamente heterogéneo, lo que puede haber redundado en inequidades a la hora de valorar al profesorado de distintas ramas de conocimiento, centros y departamentos.
- También sería conveniente repensar los criterios de las encuestas del alumnado, sobre todo en lo concerniente a la representatividad.
- Del número de alumnos que contestan los cuestionarios o que el 4 sea la barrera a superar para obtener

un "Destacado" cuando la valoración en estos cuestionarios está entre 1 y 5, y más cuando lo siguiente, por abajo, solo es "Suficiente".

- Habría que redefinir los caracteres permitidos en el Autoinforme ya que no hay espacio para comentar cuestiones relativas a las Guías Docentes.

De manera análoga a lo sucedido con los docentes también se han presentado felicitaciones a todas aquellas personas que han trabajado en el modelo, que han posibilitado su puesta en marcha y que han estado en la dirección y coordinación de los paneles de evaluación. En el otro extremo, encontramos críticas a la evaluación de la actividad docente en general por la burocratización que supone.

DECANOS

Se realizó una encuesta a los decanos, su nivel de satisfacción es medio-bajo, lo que puede explicarse por los problemas derivados de la realización del informe.

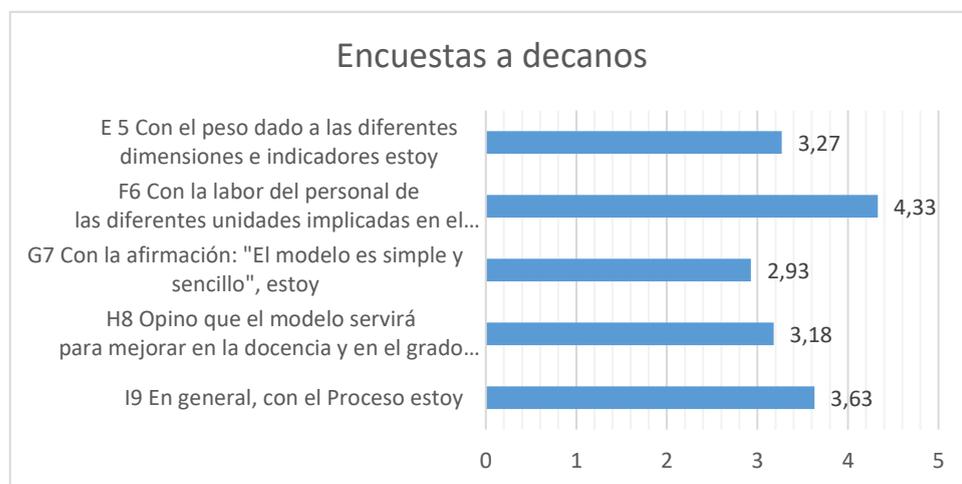


Gráfico 5. Encuesta a decanos. Puntuaciones medias.

Especialmente son críticos con la afirmación "el modelo es simple y sencillo" y tampoco creen que el modelo sirva para mejorar la docencia.

Ha habido críticas a la cantidad de tiempo y esfuerzo que ha supuesto hacer los informes en Centros donde se han presentado muchos profesores si realmente se quería apoyar dichos informes en evidencias. Además, el modelo de informe no está claro y ha generado muchas diferencias de interpretación entre los Centros. Hay algún comentario sobre la aplicación de gestión de expedientes que es poco intuitiva. Hay solicitudes de que se automatice algo más el proceso.

VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS

La implantación piloto del programa DoctentiUM en la Universidad de Murcia no ha estado exenta de dificultades. La primera fue el diseño del modelo cuando todavía estábamos en un periodo de pandemia con docencia adaptada. La Ley de Procedimiento Administrativo con la posibilidad de desistir en cualquier momento de la

evaluación también ha supuesto un hándicap importante, puesto que no ha permitido valorar la realidad del modelo. A partir de ese momento, y cuando se debía revisar el modelo, el cambio de legislación en la Universidad también ha provocado dificultades en el proceso de meta evaluación. No obstante, se han valorado los resultados de la siguiente manera:

- El modelo ha permitido promover la mejora de la actividad docente. Tal como señalan sus Estatutos, *la Universidad de Murcia impulsará y mantendrá un plan de calidad de la docencia a partir de la evaluación periódica de los objetivos y resultados obtenidos, que incluirá también las enseñanzas no regladas.*
- La aplicación informática permite proporcionar información al profesorado sobre su actividad docente para facilitar la reflexión sobre la propia docencia y, a partir de ella, poder establecer planes para su mejora y perfeccionamiento.
- Este programa ayuda a los profesores inmersos en procesos de acreditación, facilitándoles datos objetivos sobre el desempeño de su labor docente, que les permiten demostrar la calidad de su docencia en las distintas fases de su carrera profesional.
- Al igual que sucedió cuando se implantaron otros programas de ANECA como la evaluación de la calidad de programas oficiales de formación, la evaluación de la actividad docente fomenta una cultura de excelencia académica y prestigia la docencia tanto como la investigación.
- Conocer las necesidades reales del profesorado para poder contribuir al desarrollo de programas de formación del profesorado ajustados a sus necesidades docentes.

SEGUIMIENTO DEL PRIMER AÑO DE IMPLANTACIÓN

El modelo estipula que prácticamente todas las Comisiones y Comités que intervienen en el proceso deben realizar un informe de seguimiento que ayude en la mejora del programa.

COMISIÓN DE CALIDAD DEL CLAUSTRO

En este sentido, la Comisión de Calidad del Claustro presentó un informe que se hizo público en la sesión del Claustro de 3 de noviembre de 2021. De manera genérica, la Comisión de Calidad del Claustro valora muy positivamente la experiencia en fase piloto del Programa DocentiUM, que ha superado con éxito las distintas dificultades inherentes a la puesta en práctica de un programa de esta amplitud y complejidad. Señala que aunque los resultados son magníficos, no pueden generalizarse para toda la plantilla, debido a la voluntariedad de la evaluación. No obstante, señalan que la calidad docente de la Universidad de Murcia es muy buena, mayoritariamente “Excelente”.

Como es normal, se han detectado algunas disfunciones, que nos llevan a proponer que hay que:

- Revisar los indicadores. En particular, se da mucha puntuación a la gestión, que no es docencia, y no se trata de compensar con una puntuación en docencia a quienes dedican su esfuerzo a la gestión universitaria, tampoco a la investigación, porque esto desvalora la labor docente (como referencia, p.e., en la evaluación de la investigación en modo alguno se tiene en cuenta la gestión).
- Revisar, incluso eliminar de la evaluación, las “felicitaciones”, ya que realmente no aportan mucho en la valoración de la calidad docente.
- Posibilitar que la cumplimentación de las encuestas del alumnado sea obligatoria. Se valora la importancia en la valoración de la calidad de la docencia y a las que, por tanto, hay que prestarles mucha atención y

conseguir que cumplan verdaderamente su función.

- En cuanto al Autoinforme, ha habido ciertos problemas con las hojas de servicios del profesorado, interpretando muchas personas que la universidad disponía de ellas y que, por tanto, no las debían aportar de acuerdo a una cláusula general de DocentiUM. Esto ha generado reclamaciones.
- Los informes de centros y departamentos ha sido la fase más conflictiva del proceso. Se ha interpretado de diferente forma la realización de los informes. Se recomienda homogenizar criterios. Otro problema que debe homogeneizarse ha sido la transparencia del informe del centro hacia la persona evaluada. Se recomienda la adopción de criterios generales.

COMISIONES DE EVALUACIÓN

Los informes específicos de cada una de las comisiones pueden verse en los anexos (Ver anexo 6, 7 y 8). En general, las recomendaciones que se hacen desde estas comisiones son:

- El indicador relativo a las tasas de resultados académicos no discrimina, lo que debe ser objeto de reflexión, tal vez redefiniendo el indicador.
- Se entiende que el profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica en la elaboración de su autoinforme, aunque no guarde una relación directa con el modelo de evaluación, lo que también debe ser analizado.
- Debe definirse de forma clara qué se entiende por divulgación y qué tipos de actividades se deben entender como tales y cuáles no.
- En el indicador de innovación se sugiere contemplar el número de proyectos y años para la valoración del indicador.
- Se recomienda diferenciar “formación recibida” de “formación impartida” y que quede claro en qué órganos se puede valorar esta formación (no es lo mismo una charla a un grupo interno de una Facultad, por ejemplo, que en un curso del Centro de Formación y Desarrollo Profesional). Se recomienda que se incluya como mérito evaluable en este apartado solo la “formación recibida”, mientras que la “formación impartida” que pudiera equipararse a divulgación docente se evalúe dentro del tercer indicador correspondiente a divulgación docente. Así podría favorecerse al profesorado evaluado.
- Se podrían revisar algunas dimensiones del modelo y su peso relativo. En algunos casos se puede observar que, por fallar en una puntuación de un único indicador, los solicitantes ven muy reducida la valoración quedándose en un “favorable” (cuando cuantitativamente están cerca del “excelente”), mientras que otros compañeros con muchos indicadores negativos, se quedan en la misma nota de “favorable”. En otras palabras, se igualan evaluaciones con puntuaciones de 8 ó 9 con otras de de 5 ó 6.
- Parece conveniente designar el suficiente número de vocales en las comisiones de evaluación para que todos los expedientes sean sometidos a revisión por pares.
- Debería ser necesario motivar las valoraciones, sobre todo en los casos en que la nota final global no sea “destacado”. La propia aplicación informática debería obligar a ello.
- Cabría entender que si un profesor imparte docencia en varios centros, tuviese un informe de cada decanato implicado.
- Resulta un poco pobre que el informe de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad sólo sea sobre si ha constatado solapamientos.
- No es necesario que la antigüedad del profesor aparezca en varias fuentes. Es un dato objetivo que puede cargar la aplicación.
- Cabría plantearse que aquellos cargos que firman o rellenan informes (Decano, Vicedecano de Calidad, Director de Departamento) no pudiesen actuar como evaluadores.

- Se entiende que sería interesante que formase parte de la Comisión de Certificación al menos uno de los presidentes de las comisiones de evaluación, que puede aportar comentarios o problemas surgidos durante la evaluación.
- Lo confirmarán los resultados de la evaluación, de esta primera y de las siguientes, pero considerar un 8 sobre 10 como excelente, parece poco riguroso, tal vez a partir del 9 sería más adecuado.
- Se debería dejar más claro, en el modelo, qué se entiende por Difusión y Publicaciones.
- No se entiende que la Comisión de Calidad conozca el liderazgo o la participación en el POD del Departamento.
- Cabe entender que si el docente no entrega su guía docente con la información mínima requerida, le habrá sido devuelta en alguna de las revisiones que se llevan a cabo (Departamento, Facultad) y la habrá corregido.
- Y si el docente no es coordinador de la asignatura, la responsabilidad de rellenar y entregar la guía puede que no sea suya. En este caso, se incluye un comentario indicando que en el autoinforme aporte evidencias sobre su participación, lo que parece complicado.
- No se puede tratar a todos los Centros por igual ya que hay realidades muy distintas. Por ejemplo, en algún centro hay comisiones de curso, que se entiende también deberían incluirse en la evaluación de la coordinación.
- En el informe de centro no figura ningún epígrafe en el que se trate el ajuste de las guías docentes (se entiende que a la Memoria última verificada). Del mismo modo habría que preguntarse si la CAC analiza el cumplimiento de las guías a partir de “la información que proporciona el SAIC”.
- El análisis de la CAC sobre la capacidad de liderazgo, además de ser complicado, no se incluye en el informe.
- Enfrentar las tasas de éxito y rendimiento puede ser una buena opción, pero tal y como se propone en el modelo cabe dudar de que discrimine. Se entiende que habría que revisarlo una vez finalizadas todas las evaluaciones piloto.
- Se debería indicar, en el Modelo, cuanto tiempo debe un profesor pertenecer a un GID para ser valorado como 1 o como 2.
- Recordar en las convocatorias pertinentes que la subida de información por parte de los evaluados se haga denominando los archivos. Facilita la tarea de los evaluadores y la organización de los evaluados.
- Se deben elaborar rúbricas más claras y concretas para el análisis y valoración de los autoinformes, de tal modo que se evite el sesgo de los diferentes evaluadores y las diferentes comisiones de evaluación de rama.
- Importante que en los casos no favorables se argumente los motivos como medida de mejora.
- Es importante conocer el funcionamiento de las facultades para valorar alguno de los indicadores. Si eso no es así, la evaluación deja de ser precisa ante distintas realidades. Por ejemplo, el sentido de una reunión de coordinación es diferente en facultades pequeñas y en facultades grandes.
- Que en los casos "no favorables", los evaluadores puedan recoger sugerencias y recomendaciones para el plan de mejoras. Aunque es el Comité de Certificación el que asume esta función se podría aprovechar el conocimiento del expediente de los evaluadores para ayudar a concretarlo mejor en relación a cada solicitud.
- Se sugiere limitar el tiempo de trabajo de la Comisión de reclamaciones un mes o mes y medio.
- Habría que replantearse el hecho de que un único indicador (en algunos casos en la dimensión 4 que fue inicialmente creada para poder computar en positivo las actividades del profesorado) haga que una persona con un 9 ó 10 pueda acabar no siendo excelente.
- Una vez revisados los datos del segundo informe de seguimiento, habría que valorar qué hacer con los informes o parámetros que no discriminan, ver si se debe al perfil de profesorado solicitante durante esta fase inicial o no y, en ese caso, sustituirlos por otros que sí discriminen o ponderar su peso dentro de la

estimación final.

- Con respecto a la aplicación informática sería muy deseable que se mejorasen en aspectos como la usabilidad y visibilidad, que en cada documento que se descargue aparezca el nombre (sobre todo en el autoinforme) para evitar posibles errores, que se puedan hacer anotaciones sobre los propios documentos sin necesidad de tener abiertas varias pestañas.
- La Comisión de Evaluación de la rama de salud expone el problema de los Profesores asociados clínicos, ya que el modelo no se adapta a su especificidad y pueden salir perjudicados por ello.
- En el factor de modulación debería contemplarse la discapacidad del docente, en su caso, con un tratamiento similar al que se da a las bajas.

COMITÉ DE CERTIFICACIÓN

El comité de certificación hace referencia en su informe a los buenos resultados obtenidos gracias al carácter voluntario del proceso. Analizando las dimensiones señalaron:

1. Planificación.

- En algunas facultades se ha detectado que los docentes no suelen participar con asiduidad en las reuniones de planificación de la docencia (a pesar de estar convocados en tiempo y forma). La planificación varía entre los centros, mientras que en algunos se convoca un número bastante alto de reuniones, en otros es menor y el porcentaje de asistencia suele ser mayor.
- En algunos centros, especialmente aquellos con varios grupos de una misma asignatura en un mismo curso, este procedimiento difiere substancialmente de lo que se hace habitualmente en la mayoría de las facultades (acudiendo un representante de asignatura a comisión de grado o a junta de facultad). Eso sugiere que antes de finalizar la fase piloto se unifiquen criterios para medir la participación del profesorado en la planificación docente.

2. Desarrollo de la docencia.

- Se vuelve a detectar una participación en reuniones de coordinación y seguimiento docente, tanto vertical como horizontal, más baja de lo deseado, aunque hay que matizar también que el número de reuniones a las que se convoca a los docentes difiere.
- Por lo que respecta a la dedicación docente es muy alta y, en muchas ocasiones, supera el 100% en lo que respecta a la ratio dedicación/capacidad.

3. Resultados.

- Las tasas no discriminan. Habría que plantearse una nueva manera de calcular este indicador.
- Se observa que el profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica constructiva en la elaboración de su autoinforme.

4. Dimensión UMU. Es una dimensión concebida para favorecer a los profesores participantes en la evaluación y, sin embargo, se han detectado varios casos donde esta dimensión les ha perjudicado. De los tres indicadores que forman parte de esta dimensión:

- En dos de ellos: Innovación y Divulgación Docente, el nivel de “destacados” no es excesivamente alto. Esto puede mejorar con el tiempo, especialmente por el impulso estratégico que la Universidad de Murcia da a estas dos áreas tan importantes de la actividad docente.
- En el anexo I se ha detectado una incongruencia en la interpretación del indicador de innovación. Se sugiere que se redacte con carácter urgente de nuevo ese apartado.
- Factor de Modulación por Circunstancias Especiales. El Comité considera que este indicador puede estar aportando demasiada puntuación (siempre positiva) al profesorado evaluado. Cuando se revise el baremo convendría reducir su incidencia final. No obstante, este factor y su baremo se acordaron con la Comisión de Calidad del Claustro y con la representación sindical en la Mesa de Negociación, habría que repetir el proceso.

5. CONCLUSIONES

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL MODELO

SUGERENCIAS ANECA

Antes del inicio de la evaluación se tuvieron en cuenta las condiciones impuestas por ANECA en el diseño del modelo doctentiUM. En este sentido:

- a) Se revisó el baremo propuesto para favorecer la discriminación del modelo doctentiUM entre las categorías de calidad de la actividad docente identificadas, aunque a la luz de los resultados obtenidos hay que seguir trabajando en este aspecto.
- b) El carácter voluntario del proceso y los desistimientos dificultan una evaluación realista de la discriminación de cada indicador, no obstante, hacer depender cada indicador de más de una fuente asegura su consistencia.
- c) Se han realizado encuestas sobre el proceso a todos los grupos implicados (Decanos y directores, solicitantes, evaluadores). Además, los estudiantes, miembros de las Comisiones de evaluación de rama, participaron en los informes elaborados por estas. De igual forma, los estudiantes miembros en la Comisión de Calidad del Claustro también se implicaron en el metaanálisis realizado.

Además, se han tenido en cuenta las tres recomendaciones que aparecen en el informe:

- a) Se ha revisado el calendario de desarrollo de la evaluación alargando los tiempos de evaluación y acortando ligeramente los de aportación de documentación por parte de los solicitantes.
- b) El documento “Rúbrica para evaluadores” ha pasado a denominarse «Escala de estimación para evaluadores» en línea con lo sugerido por ANECA.
- c) El «Informe de evaluación docente» es accesible a los responsables académicos (Vicerrector de Profesorado, Vicerrectora de Calidad, Coordinador de Profesorado, Coordinadora de Calidad y Decanos). Además se hace público un informe genérico con datos anónimos sobre los resultados generales y por facultades.

PRINCIPALES FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA

FORTALEZAS DEL MODELO

En general, los agentes involucrados en el proceso presentan una alta satisfacción con el modelo, aunque reconocen ciertas debilidades que deben ser corregidas. Se destaca la satisfacción con la formación recibida sobre el modelo y la implicación de los profesionales de las distintas unidades implicadas.

Los canales de difusión empleados desde el programa (web, correo electrónico, visitas a las juntas de facultad, etc.) tienen mucho seguimiento, por lo que han resultado de gran utilidad para socializar la información relativa al programa.

Las principales fortalezas son las siguientes:

- El modelo de evaluación se considera completo y detallado, lo cual promueve la objetividad de los resultados.
- Los docentes evaluados muestran satisfacción con los resultados obtenidos en esta evaluación y perciben que la participación en DocentiUM favorece buenos hábitos a la hora de recopilar evidencias sobre su desempeño profesional.
- Todos los implicados consideran que los resultados de esta evaluación permiten encaminar acciones para la mejora profesional.
- Tanto los responsables académicos, como los evaluadores de las comisiones de evaluación de rama, han declarado que los ajustes metodológicos en el proceso han facilitado y simplificado el desarrollo de su labor en esta convocatoria respecto de la anterior.
- Los responsables académicos encuentran útiles los resultados de esta evaluación para la toma de decisiones internas en cada centro.
- La mayoría de los evaluadores de las comisiones de evaluación de rama han declarado su interés por seguir participando en futuras convocatorias. Del mismo modo, recomendarían participar a otros compañeros.
- Todos los grupos de interés han denotado una mayor satisfacción con la plataforma informática respecto a la primera convocatoria, calificándola de intuitiva y fácil de usar.

ASPECTOS MEJORABLES

Aunque, en general, los agentes involucrados en el proceso presentan una alta satisfacción con el modelo, reconocen ciertas debilidades que deben ser corregidas. Entre las debilidades se encuentra que el modelo no se considera simple y la usabilidad de la aplicación informática.

Tal como se indica en el anexo 9 se han realizado algunos cambios en el modelo, aunque se necesita una segunda

cohorte de evaluaciones para analizar el modelo con una muestra más normalizada. Este segundo año, con más variabilidad en la evaluación y el informe con recomendaciones que haga ANECA se realizarán cambios más profundos de cara al tercer año de experiencia piloto.

No obstante, se ha tenido en cuenta este meta análisis para detectar aspectos de mejora de cara al plan de mejoras que ya ha empezado a realizarse:

- Los docentes que se evaluaron tienen la percepción de que los informes de los decanos y los directores de departamento tienen ciertos problemas ya que no ha existido una homogeneidad entre centros en la consideración de la evaluación de las reuniones que se consideran de planificación.
- Algunos decanos han emitido quejas sobre las dificultades que han tenido de acceso a la información para poder realizar los informes. Hay que considerar que esa información no está digitalizada y hay que buscarla de manera manual. Las Facultades más grandes y en las que se presentaron más docentes tuvieron ciertas dificultades para acceder a la información.
- Los directores de departamento, por otra parte, también señalaban la insuficiente información disponible para ellos sobre algunos aspectos del informe que debían elaborar (p.e., los años de antigüedad del profesorado).
- Hay indicadores en los que se perciben ciertas dificultades de discriminación por lo que deberían ser revisados.
- En relación con la dimensión 4, ha habido un debate sobre lo que se puede considerar difusión o divulgación de la docencia.
- Algunos docentes tenían la percepción de que el autoinforme no se cuantificaba en la evaluación y por tanto no era de utilidad.
- En relación a los méritos a presentar en el autoinforme, algunos docentes presentan multitud de méritos que no cumplen los criterios establecidos en el programa para ser valorados, lo cual dificulta la labor de los evaluadores.
- Se considera necesaria la puesta en marcha de comisiones de seguimiento de las acciones de mejora derivadas de la evaluación y vincular los cursos de perfeccionamiento docente a dichos planes de mejora.
- Los profesores tienen que cargar evidencias en la aplicación relacionadas con su actividad dentro de la institución, lo cual resulta ineficiente porque se deberían precargar desde las bases de datos institucionales o bien atenderse conjuntamente en una misma instancia por parte de la institución. La aplicación todavía no está totalmente desarrollada.
- En el proceso de valoración de los expedientes docentes que se realiza en la aplicación solo consta el resultado final de consenso por parte de Comisión de Evaluación, pero no quedan registradas las evaluaciones previas por pares realizadas en doble ciego, lo que mejoraría su trazabilidad.
- La aplicación informática sigue necesitando algunos ajustes para mejorar la usabilidad y visualización de datos. Además, la interfaz de la aplicación informática resulta poco atractiva.

PROPUESTAS DE MEJORA

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Nivel de realización
1	Organización	Reajustar los tiempos de desarrollo de las fases de recogida de información y evaluación, de modo que el resultado final requiera de menores esfuerzos personales por parte de todos los implicados	Vicerrectorado de Calidad	1º año	✓
2	Organización	Ajustar la compensación al profesorado evaluador	Vicerrectorado de Profesorado	1º año	✓
3	Organización	Modificar la denominación del documento "Rúbrica para evaluadores"	Vicerrectorado de Calidad	1º año	✓
4	Metodología	Revisión de las fuentes de información de cada indicador	Vicerrectorado de Calidad	1º año	✓
5	Metodología	Ajustar las herramientas de recogida de información (autoinforme e informe de decanos y de directores de departamento)	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓
6	Metodología	Ajustar los indicadores que a partir de este análisis no discriminan, en especial los indicadores IN1.2, IN1.3, IN2.1, IN2.2, IN2.3, IN2.4, IN3.1, IN3.3 e IN4.1, IN4.2, IN4.3	Vicerrectorado de Calidad	3º año	En tramite
7	Metodología	Valorar el ajuste del peso de los méritos asociados a los indicadores IN1.1, IN1.2, IN2.2, IN2.3, IN2.4, IN3.2, IN3.3 E IN4.2 para que la puntuación sea más realista	Vicerrectorado de Calidad	3º año	En tramite
8	Metodología	Valorar la definición de la dimensión 4, difusión y divulgación docente para que no penalice a aquellos docentes que la educación no es su ámbito de investigación	Vicerrectorado de Calidad	2º año	Parcialmente
9	Metodología	Hacer público a los responsables académicos el «Informe de evaluación docente»	Vicerrectorado de Calidad	1º año	✓
10	Metodología	Ampliar la valoración del modelo, del proceso y de los resultados de la evaluación a otros colectivos implicados en la evaluación (estudiantes y responsables académicos de centro y departamento)	Vicerrectorado de Calidad	1º año	✓
11	Metodología	Dada la importancia en el modelo de las encuestas de satisfacción de los estudiantes, fomentar la participación en las mismas, dado que esto aporta transparencia al proceso evaluador	Vicerrectorado de Calidad y Decanatos	3º año	Parcialmente

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Nivel de realización
12	Metodología	Incluir en el factor de modulación la discapacidad del docente con un tratamiento similar al que se da a las bajas	Vicerrectorado de Calidad	3º año	En trámite
13	Aplicación	Mejorar la aplicación informática para que toda la información disponible en la universidad esté cargada antes de que el docente inicie el proceso de elaboración del autoinforme	ATICA	3º año	Parcialmente
14	Aplicación	Incorporar las evaluaciones de los pares en la aplicación para favorecer la trazabilidad	ATICA	3º año	En trámite
16	Aplicación	Mejorar la interfaz de la aplicación informática	ATICA	3º año	En trámite
17	Funcionamiento	Insistir en la formación sobre el modelo a solicitantes, evaluadores y responsables académicos	Vicerrectorado de Calidad	3º año	Parcialmente
18	Funcionamiento	Constituir una Comisión de Seguimiento de los Planes de Mejora	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓
19	Funcionamiento	Vincular los Planes de Formación Permanente a los Planes de Mejora del Profesorado	Vicerrectorado de Formación Continua	3º año	✓
20	Funcionamiento	Permitir que la Comisión de Evaluación pueda realizar sugerencias en los planes de mejora	Vicerrectorado de Calidad	3º año	En trámite
21	Funcionamiento	Indicar en el Modelo, cuanto tiempo debe un profesor pertenecer a un GID para ser valorado como 1 o como 2	Vicerrectorado de Calidad	3º año	En trámite
22	Funcionamiento	Todas las comisiones de evaluación deben evaluar por pares en doble ciego	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓
23	Funcionamiento	Posibilitar que el docente que haya estado asignado a más de un Centro tenga un informe de cada uno de los decanos de dichos Centros	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓
24	Funcionamiento	Revisar el anexo I del Modelo, se ha detectado una incongruencia en la interpretación del indicador de innovación	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓

ID	Ámbito	Acciones de mejora	Responsable	Temporalización	Nivel de realización
25	Funcionamiento	Revisar pequeños errores de concordancia entre el modelo y los anexos	Vicerrectorado de Calidad	2º año	✓

GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL MODELO, EL PROCESO Y LOS RESULTADOS

Como se ha ido recogiendo a lo largo del informe, el programa es estratégico para la institución y ha provocado la movilización de toda la comunidad universitaria. La valoración general es positiva, aunque también hay un alto grado de acuerdo en que el modelo y sus herramientas necesitan ajustes.

A partir de este análisis, y de cara al tercer año de implantación, se van a plantear mejoras para modificar el modelo y así conseguir su mejora y consolidación.

Se ha realizado un importante esfuerzo por toda la institución en su conjunto, cooperando en el proceso especialmente los centros, los departamentos, los evaluadores y el profesorado participante, aunque la alta tasa de desistimientos ha generado un problema de cara al análisis psicométrico del modelo que se espera suplir este segundo año de implantación.

La creación de una aplicación informática propia es una fortaleza pero genera retos durante su desarrollo.

La Universidad de Murcia es consciente de que su modelo DOCENTIUM está todavía en desarrollo y que se debe seguir trabajando en él para su mejora. En este sentido, la Universidad de Murcia, en su apuesta decidida por la calidad, incrementará sus esfuerzos para conseguir un modelo que ayude a sus profesores a conseguir la excelencia docente, lo que redundará no en la calidad de sus titulaciones y en la formación de sus egresados y, por ende, de toda la sociedad murciana a la que se debe.

ANEXOS

Listado de anexos al informe

1. Composición de las comisiones de evaluación.
2. Modelo de evaluación.
3. Análisis de discriminación de los ítems.
4. Calendario DocentiUM.
5. Informe de Seguimiento del Programa DocentiUM por la Comisión de Calidad del Claustro.
6. Informe de las diferentes Comisiones de evaluación.
7. Informe de Seguimiento de la Comisión de Certificación.
8. Informe de la Comisión técnica de evaluación.
9. Cambios en el modelo aprobados en Consejo de Gobierno.

ANEXO 1

Composición de las comisiones de evaluación.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Secretaría
General

FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ, SECRETARIO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

CERTIFICO:

Que el **Consejo de Gobierno de 28 de mayo de 2021**, estando incluido en el orden del día, aprobó la **composición de las comisiones evaluadoras de rama y del Comité de Certificación de docentiUM**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº
EL RECTOR
Fdo. José Luján Alcaraz

Firmado con certificado electrónico reconocido.

() A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*

Firmante: FRANCISCO ANTONIO GONZALEZ DIAZ; Fecha-hora: 01/06/2021 14:36:33; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=SI, SUD1, SERIALNUMBER=8273282, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES; Firmante: JOSÉ LUJÁN ALCARAZ; Fecha-hora: 02/06/2021 09:41:49; Emisor del certificado: CN=AC Representación, OU=FNMT-RCM,C=ES;



Avda. Teniente Flomesta, 5. Edif. Convalecencia. 30003 Murcia
Tfns. 86 888 3695/96 – Fax. 86 888 3603 – sgeneral@um.es - www.um.es

Código seguro de verificación: RUxFMm+q-24h3ugXK-YVCLuS2v-ifG148co

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 13

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

COMPOSICIÓN DE LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN

1. Ciencias e Ingeniería:

- a. **Presidencia.** Un o una docente a tiempo completo de cualquiera de las ramas de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, de entre los que hubieran solicitado este cargo, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Requisitos: Esta presidencia de comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. En el nombramiento debe de existir paridad de género entre la persona titular y la suplente.

Propuesta del vicerrectorado:

- a.i.1. **Titular:** Antonio López Cabanes (Facultad de Química).
- a.i.2. **Suplente:** María Gloria Villora Cano (Facultad de Química).
- b. **Vocales:** Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de las ramas de conocimiento. La persona más joven actuará como secretario/a de la comisión. El nombramiento como vocal será realizado por la rectora o el rector a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia a partir de los profesores y profesoras sugeridos por las distintas facultades adscritas a una de las dos ramas de conocimiento, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro que lo hubieran solicitado, y sobre la base de la experiencia de participación en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Requisitos: Ser vocal de esta comisión de evaluación es incompatible con el desempeño de otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. El nombramiento se realizará por la Junta de Facultad. En la composición final de esta comisión debe existir paridad tanto a nivel de profesores y profesoras vocales, tanto en la comisión titular como en la suplente.

Propuesta de las facultades de la rama:

- b.i. Biología.
- b.i.1. **Titular:** Mar Torralva Forero.
- b.i.2. **Suplente:** Ezequiel Martínez Ortega.
- b.ii. Informática.



- b.ii.1. Titular: Leandro Marín Muñoz.
 - b.ii.2. Suplente: Mercedes Valdés Vela.
 - b.iii. Matemáticas.
 - b.iii.1. Titular: Luís Oncina Deltell.
 - b.iii.2. Suplente: Carmen Noemí Zoroa Alonso.
 - b.iv. Química.
 - b.iv.1. Titular: Claudia Montiel Morte.
 - b.iv.2. Suplente: Antonio Donaire González.**
- c. **Representante de estudiantes.** Hasta dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia de entre las personas que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para quienes pertenezcan a la Comisión de Calidad del Claustro y, en segundo lugar, quienes pudieran tener experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios, y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones: esta vocalía es Incompatible con otros cargos unipersonales de gestión relacionados con el propio centro. Debe de existir paridad entre las personas titulares y suplentes que formen parte de esta representación del estudiantado.

- c.i.1. Titular: Gloria Cascales Serrano.
 - c.i.2. Suplente: Guillermo Carrillo Marín.
- d. **Representación externa a la UMU.** Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente. Esta persona será nombrada por el rector o la rectora a propuesta de ANECA según sus propios criterios de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia. La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA, o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El rector o la rectora podrán solicitar a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.
- d.i.1. Titular: Rosa María Benito Zafrilla. Universidad Politécnica de Madrid.
 - d.i.2. Suplente: Hermenegildo Gil Gómez. Universidad Politécnica de Madrid.

2. Ciencias Sociales y Jurídicas:

- a. **Presidencia.** Un o una docente a tiempo completo de cualquiera de las ramas de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, de entre los que hubieran solicitado este cargo, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Requisitos: Esta presidencia de comisión de evaluación es incompatible con el desempeño de otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. En el nombramiento debe de existir paridad de género entre la persona titular y la suplente.

Según el acuerdo del Consejo de Gobierno celebrado el día 30 de abril de 2021, este curso habrá dos comisiones titulares (la suplente se convierte en titular) para poder atender el elevado número de peticiones de esta área.

Propuesta del vicerrectorado:

- a.i.1. **Titular comisión 1:** María Cristina Sánchez López (Facultad de Educación).
- a.i.2. **Titular comisión 2:** José Miguel Martínez Carrión (Facultad de Economía y Empresa).
- b. **Vocales:** Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de las ramas de conocimiento. La persona más joven actuará como secretario/a de la comisión. El nombramiento como vocal será realizado por la rectora o el rector a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia a partir de los profesores y profesoras sugeridos por las distintas facultades adscritas a la rama de conocimiento, con preferencia para los miembros de las personas integrantes de la Comisión de Calidad del Claustro que lo hubieran solicitado y sobre la base de la experiencia de participación en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Ser vocal de esta comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. El nombramiento se realizará por la Junta de Facultad o la Comisión de Aseguramiento de la Calidad. En la composición final de esta comisión debe existir paridad tanto a nivel de profesores y profesoras vocales, tanto en la comisión como la suplente.

Propuesta de las facultades de la rama:

- b.i. Ciencias del Deporte.
- b.i.1. **Titular comisión 1:** Alfonso Valero Valenzuela.



- b.i.2. Titular comisión 2: María Pilar Sainz de Baranda Andújar.
 - b.ii. Ciencias del Trabajo.
 - b.ii.1. Titular comisión 1: PENDIENTE DE SUSTITUCIÓN.
 - b.ii.2. Titular comisión 2: PENDIENTE DE SUSTITUCIÓN.
 - b.iii. Comunicación y Documentación.
 - b.iii.1. Titular comisión 1: José Vicente Rodríguez Muñoz
 - b.iii.2. Titular comisión 2: Juan Miguel Aguado Terrón
 - b.iv. Derecho.
 - b.iv.1. Titular comisión 1: Marta Marcos Cardona.
 - b.iv.2. Titular comisión 2: Ángel Cobacho López.
 - b.v. Economía y Empresa.
 - b.v.1. Titular comisión 1: Lourdes Molera Peris.
 - b.v.2. Titular comisión 2: Daniel Jiménez Jiménez.
 - b.vi. Educación.
 - b.vi.1. Titular comisión 1: Sebastián Molina Puche.
 - b.vi.2. Titular comisión 2: Mónica Vallejo Ruiz.
 - b.vii. Trabajo Social.
 - b.vii.1. Titular comisión 1: Marcelina Sánchez Urios.
 - b.vii.2. Titular comisión 2: Sergio Fernández Riquelme.
- c. Representante de estudiantes. Hasta dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia de entre las personas que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para quienes pertenezcan a la Comisión de Calidad del Claustro y, en segundo lugar, quienes pudieran tener experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios, y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones: esta vocalía es Incompatible con otros cargos unipersonales de gestión relacionados con el propio centro. Debe de existir paridad entre las personas titulares y suplentes que formen parte de esta representación del estudiantado.



c.i.1. Titular comisión 1: Candela Vivo Martínez.

c.i.2. Titular comisión 2: Juan Antonio del Olmo Fernández.

- d. **Representación externa a la UMU.** Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente. Esta persona será nombrada por el rector o la rectora a propuesta de ANECA según sus propios criterios de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia. La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA, o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El rector o la rectora podrán solicitar a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

d.i.1. Titular comisión 1: Ana Isabel Fernández Sainz. Universidad del País Vasco

d.i.2. Titular comisión 2: María del Carmen Pérez Fuentes. Universidad de Almería.

3. Artes y Humanidades:

- a. Presidencia. Un o una docente a tiempo completo de cualquiera de las ramas de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, de entre los que hubieran solicitado este cargo, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Condiciones: Esta presidencia de comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. En el nombramiento debe de existir paridad de género entre la persona titular y la suplente.

Propuesta del vicerrectorado:

- a.i.1. **Titular:** María Nila Vázquez González (Facultad de Letras).
- a.i.2. **Suplente:** Jorge Benito Novella Suárez (Facultad de Filosofía).
- b. Vocales: Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de las ramas de conocimiento. La persona más joven actuará como secretario/a de la comisión. El nombramiento como vocal será realizado por la rectora o el rector a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia a partir de los profesores y profesoras sugeridos por las distintas facultades adscritas a una de las dos ramas de conocimiento, con preferencia para los miembros de las personas integrantes de la Comisión de Calidad del Claustro que lo hubieran solicitado y sobre la base de la experiencia de participación en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Ser vocal de esta comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. El nombramiento se realizará por la Junta de Facultad o la Comisión de Aseguramiento de la Calidad. En la composición final de esta comisión debe existir paridad tanto a nivel de profesores y profesoras vocales, tanto en la comisión titular como en la suplente.

Propuesta de las facultades de la rama:

- b.i. Bellas Artes.
- b.i.1. **Titular:** José Fernando Vázquez Casillas.
- b.i.2. **Suplente:** María Cristina Guirao Mirón.
- b.ii. Filosofía.
- b.ii.1. **Titular:** Matilde Carrasco Barranco.
- b.ii.2. **Suplente:** PENDIENTE DE SUSTITUCIÓN.



b.iii. Letras.

- b.iii.1. Titular: Teresa de Jesús Marqués Aguado.
- b.iii.2. Suplente: José Antonio Molina Gómez.

- c. **Representante de estudiantes.** Hasta dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia de entre las personas que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para quienes pertenezcan a la Comisión de Calidad del Claustro y, en segundo lugar, quienes pudieran tener experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios, y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones: esta vocalía es Incompatible con otros cargos unipersonales de gestión relacionados con el propio centro. Debe de existir paridad entre las personas titulares y suplentes que formen parte de esta representación del estudiantado.

- c.i.1. Titular: Amal Guzmán Conesa Eragbaoui.
- c.i.2. Suplente: María Victoria García Soria.

- d. **Representación externa a la UMU.** Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente. Esta persona será nombrada por el rector o la rectora a propuesta de ANECA según sus propios criterios de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia. La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA, o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El rector o la rectora podrán solicitar a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

- d.i.1. Titular: Trinidad Arcos Pereira. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- d.i.2. Suplente: Luis Merino Jerez. Universidad de Extremadura.

4. Ciencias de la Salud:

- a. Presidencia. Un o una docente a tiempo completo de cualquiera de las ramas de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia, de entre los que hubieran solicitado este cargo, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Condiciones: Esta presidencia de comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. En el nombramiento debe de existir paridad de género entre la persona titular y la suplente.

Propuesta del vicerrectorado:

- a.i.1. Titular: Francisco Ginés Laredo Álvarez (Facultad de Veterinaria)
- a.i.2. Suplente: María José Cubero Pablo (Facultad de Veterinaria)
- b. Vocales: Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de las ramas de conocimiento. La persona más joven actuará como secretario/a de la comisión. El nombramiento como vocal será realizado por la rectora o el rector a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia a partir de los profesores y profesoras sugeridos por las distintas facultades adscritas a una de las dos ramas de conocimiento, con preferencia para los miembros de las personas integrantes de la Comisión de Calidad del Claustro que lo hubieran solicitado y sobre la base de la experiencia de participación en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Ser vocal de esta comisión de evaluación es incompatible con otros cargos unipersonales de gestión que participen en el proceso de evaluación. El nombramiento se realizará por la Junta de Facultad o la Comisión de Aseguramiento de la Calidad. En la composición final de esta comisión debe existir paridad tanto a nivel de profesores y profesoras vocales, tanto la comisión titular como la suplente.

Propuesta de las facultades de la rama:

- b.i. Ciencias Sociosanitarias.
- b.i.1. Titular: Alejandro Franco Sánchez.
- b.i.2. Suplente: Ana Belén Bautista Ortín.
- b.ii. Enfermería.
- b.ii.1. Titular: Paloma Moral de Calatrava.
- b.ii.2. Suplente: Bartolomé Llor Esteban
- b.ii.3.



b.iii. Medicina.

b.iii.1. Titular: Carmen Robles Moreno.

b.iii.2. Suplente: Juana María Ortíz Sánchez

b.iv. Óptica y Optometría.

b.iv.1. Titular: Marcelino Avilés Trigueros.

b.iv.2. Suplente: Josefa Bastida Rodríguez.

b.v. Psicología.

b.v.1. Titular: María Carmen Martínez Martínez.

b.v.2. Suplente: Antonio Riquelme Marín.

b.vi. Veterinaria.

b.vi.1. Titular: Salvador Ruiz López.

b.vi.2. Suplente: Gema Nieto Martínez.

- c. Representante de estudiantes. Hasta dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia de entre las personas que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para quienes pertenezcan a la Comisión de Calidad del Claustro y, en segundo lugar, quienes pudieran tener experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios, y la formación recibida o impartida en este ámbito.

Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones: esta vocalía es Incompatible con otros cargos unipersonales de gestión relacionados con el propio centro. Debe de existir paridad entre las personas titulares y suplentes que formen parte de esta representación del estudiantado.

c.i.1. Titular: Alberto Nogueira Peñalver.

c.i.2. Suplente: Blanca Navarro Palomino.

- d. **Representación externa a la UMU.** Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente. Esta persona será nombrada por el rector o la rectora a propuesta de ANECA según sus propios criterios de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia. La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA, o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El rector o la rectora podrán solicitar a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

d.i.1. Titular: Alicia Gonzalo Ruiz. Universidad de Valladolid.



d.i.2. Suplente: Juan Antonio Vargas Núñez. Universidad Autónoma de Madrid.

Firmante: FRANCISCO ANTONIO GONZALEZ DIAZ; Fecha-hora: 07/08/2021 14:36:33; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=SI, SUBO, SERIALNUMBER=A82733262, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES; Firmante: JOSE LUJAN ALCARAZ; Fecha-hora: 02/08/2021 09:41:49; Emisor del certificado: CN=AC Representación, OU=FNMT-RCM,C=ES;



evaluaciondocente@um.es

Unidad para la Calidad <http://www.um.es/unica>

Código seguro de verificación: RUxFMm+q-24h3ugXK-YVCLuS2v-ifG148co

COPIA ELECTRÓNICA - Página 11 de 13

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE CERTIFICACIÓN DE DOCENTIUM

La composición de este comité que aprueba el Rector, oído el Consejo de Gobierno, se distribuye de la siguiente forma:

a. **Presidencia.**

El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de profesorado.

José Antonio López Pina

b. **Secretaría:**

Un coordinador o coordinadora (titular y suplente) de los vicerrectorados con competencias en materia de profesorado, calidad o formación, nombrados por la presidencia.

Antonio Rouco Yáñez || M^a Carmen Plana Arnaldos (suplente).

c. **Vocalías:**

- El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de calidad.

Francisco Javier Martínez Méndez.

- Un decano o una decana (con su correspondiente suplente), elegidos por y entre el colectivo. Debe de existir paridad.

Alfonsa García Ayala || Pascual Lucas Saorín (suplente).

- Un director o una directora de departamento (con su correspondiente suplente), elegido por y entre el colectivo. Debe de existir paridad.

Alicia Morales Ortiz || Francisco José Mansilla Moreno (suplente).

- Un o una estudiante (con su correspondiente suplente), elegido por el pleno del Consejo de Estudiantes.

María Sánchez Sánchez || Gabriel José Carrión Pérez (suplente).

- Dos profesores o profesoras (con sus correspondientes suplentes), elegidos por y entre sus miembros, uno de cada órgano de representación del PDI de la Universidad de Murcia (Junta del PDI y Comité de Empresa). Debe de existir paridad.

José Damián González Arce || Nicolás Andrés Ubero Pascal.

Leonor Sáez Méndez || José Montegudo Fernández



- Ocho profesores o profesoras (titulares y suplentes) que formen parte del Claustro y elegidos por la Comisión de Calidad de este órgano de gobierno. Debe de existir paridad entre titulares y suplentes.

María Ángeles Esteban Abad || Manuel Avilés Sánchez (suplente).

Francisco Maeso Fernández || María Pilar Coy Fuster (suplente).

Arturo Díaz Suárez || Joaquín González Sánchez (suplente).

José Francisco Ortega Castejón || Bernardo López Cano (suplente).

Mónica Galdana Pérez Morales || Elvira Medina Ruiz (suplente).

María Paz Prendes Espinosa || María Asunción Morte Gómez (suplente).

Vanessa Roldán Schilling || Enrique Pastor Seller (suplente).

Francisco Solano Muñoz || María Dolores Pérez Cárceles (suplente).

ANEXO 2

Modelo de evaluación.

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Modelo para la evaluación de la actividad docente del profesorado

V.7

docentiUM

04/03/2022



Tabla de contenido

1. Introducción.....	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.2. Contexto actual.....	6
1.3. Novedades del modelo.....	8
1.4. Objetivos de la evaluación docente.....	9
2. Proceso general y sus agentes principales.....	12
2.1. Objeto de evaluación.....	12
2.2. Ámbito de aplicación de la evaluación.....	12
2.3. Proceso de evaluación.....	13
2.4. Comisiones de evaluación.....	18
2.5. Comité de Certificación.....	24
2.6. Consejo de Gobierno.....	28
2.7. Comisión de Reclamaciones.....	30
2.8. Procedimiento de alegación y de reclamación.....	31
3. Dimensiones y criterios generales de la evaluación del desempeño docente.....	33
3.2. Circunstancias especiales.....	37
3.3. Criterios.....	37
3.4. Criterios de evaluación por dimensión.....	38
3.5. Baremo.....	42
3.6. Calificaciones y sus consecuencias.....	45
3.7. Evaluación general del proceso.....	48
4. Fuentes y Procedimientos de recogida y de análisis de la información.....	49
4.1. Fuentes de información.....	49
4.2. Procedimientos para la recogida de datos.....	55
5. Información Pública y Evaluación del Modelo.....	62
5.1. Difusión de los Resultados.....	62
5.2. Transparencia.....	62
5.3. Revisión del modelo.....	63
5.4. Consecución de objetivos con el sistema de evaluación.....	65
6. Implantación y otras disposiciones.....	67
6.1. Fase piloto.....	67



6.2. Fase de implantación generalizada	67
6.3. Fases de seguimiento y certificación.....	68
6.4. Complemento retributivo	68



1. Introducción

1.1 Antecedentes

La evaluación del desempeño del personal docente e investigador ha sido una práctica sistemática y periódica en la Universidad de Murcia. El sistema se ha basado tradicionalmente en las encuestas de satisfacción del alumnado respecto a la actividad docente y sobre varios aspectos de las asignaturas, y en los informes emitidos desde los departamentos docentes.

Sin embargo, los cambios legislativos de la última década han propiciado que las universidades se planteen tener sistemas de evaluación docente más amplios con unos objetivos claros y con consecuencias en función de los resultados obtenidos. Es por ello por lo que la Universidad de Murcia desea mejorar la calidad docente, y se plantea la necesidad de aplicar un nuevo sistema de evaluación docente.

En el actual ordenamiento del sistema universitario español la garantía de la capacitación y competencia del profesorado descansa en las universidades y, en consecuencia, éstas deben desarrollar procedimientos para la valoración de su desempeño, así como para su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente.

Para favorecer esta evaluación de la docencia, ANECA pone en marcha, en 2007, en estrecha coordinación con las agencias de evaluación autonómicas, el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario (**DOCENTIA**) con el objeto de apoyar a las universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento.

El Programa **DOCENTIA** toma como referencia las recomendaciones para la Garantía de Calidad en las instituciones de Educación Superior elaboradas por la *Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA) en su documento *Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Asimismo, en el diseño del programa se han tenido en cuenta los estándares establecidos por organizaciones internacionalmente reconocidas



en materia de evaluación del personal, como *The Personnel Evaluation Standards*, elaborados por el *The Joint Committee of Standards for Educational Evaluation*.

En su debido momento, la Universidad de Murcia participó en dicho programa mediante el denominado “Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Murcia”, elaborado por la Comisión de Calidad del Claustro, aprobado por el Claustro y también por el Consejo de Gobierno, en este caso con fecha 12 de febrero de 2008. En octubre de ese mismo año, se obtiene la evaluación positiva del diseño del procedimiento por parte de ANECA.

En el procedimiento se indicaba que se trataba de una aplicación piloto, inicialmente por dos años, para analizar su validez y consecución de objetivos. Tras la aplicación piloto del primer año, se modificó el Despliegue de los Criterios de Evaluación (aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2010) y se amplió un año más dicha aplicación. Durante estos años de aplicación piloto fueron evaluados 145 profesores y participaron 35 evaluadores. Al finalizar cada año se elaboraron los correspondientes Informes Institucionales y de Seguimiento. ANECA, a la vista de estos progresos, elaboró sus informes de seguimiento en los que animaba a continuar con la fase piloto y a concretar las consecuencias de los resultados obtenidos por parte del profesorado.

Este diseño experimental quedó pendiente de revisión tras el último informe de seguimiento de 2012 y no se plasmó en un modelo con base reglamentaria de la Universidad de Murcia. De hecho, en abril de 2013, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia aprueba el Modelo y Proceso “Análisis y Mejora de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Murcia” con objeto de una aplicación sistemática a todo el profesorado, pero con un modelo distinto al valorado previamente por ANECA.

Este nuevo modelo **carecía de consecuencias de la evaluación** más allá de la mejora derivada del proceso de autorreflexión llevado a cabo por el docente y de la voluntad de acometer un plan de mejoras por su parte. Esto, entre otros



aspectos, hacía inviable la certificación del modelo por parte de ANECA, puesto que tales consecuencias no resultaban suficientes para la agencia evaluadora que requería la existencia de consecuencias sobre la formación, el desarrollo profesional o la obtención de incentivos económicos, tal y como la propia ANECA señala en la documentación del programa **DOCENTIA** y así, de hecho, se lo recordó a la Universidad de Murcia en los informes de seguimiento del primer modelo.

Antecedente a este modelo fue la propuesta del modelo denominado MINERVA, basado en **DOCENTIA**, que fue trabajado de 2012 a 2016 por un amplio grupo en el que estaba representada toda la Comunidad Universitaria. Al cambiar el Equipo Rectoral, este proyecto no se presentó a aprobación, pero sí ha servido como base para la elaboración del modelo **docentiUM**.

Adicionalmente a todo lo anterior, el Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC, actualmente SAIC), implantado desde el año 2009 en todos y cada uno de los centros docentes de la Universidad de Murcia, fija una nueva forma, consolidada actualmente, de entender la calidad de los títulos, en todos sus aspectos entre los que incluye la calidad de la actividad docente.

1.2. Contexto actual

En primer lugar, y como marco general de trabajo, disponemos de los **Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)** elaborados por la *European Association for Quality Assurance in Higher Education* (ENQA) y aprobados por la Conferencia de Ministros de Educación del EEES celebrada en Ereván (Armenia) el 15 de mayo de 2015. Con relación a los procesos de aseguramiento interno de la calidad, entre los doce estándares recogidos en dichos procesos destacan dos de ellos, íntimamente relacionados entre sí y con la actividad docente del profesorado:

1. El estándar 1.3 *Student-centred learning, teaching and assessment* se define como *“Institutions should ensure that the programmes are delivered*



in a way that encourages students to take an active role in creating the learning process, and that the assessment of students reflects this approach". Este estándar pretende que las instituciones universitarias promuevan programas formativos, métodos de enseñanza y sistemas de evaluación flexibles, que tengan la posibilidad de adaptarse a las necesidades especiales y a los perfiles de aprendizaje de los estudiantes. El objetivo último es involucrar al estudiante en el proceso de aprendizaje, fomentando su motivación, autonomía y capacidad reflexiva.

2. Directamente relacionado con el anterior, el estándar 1.5 *Teaching staff* se define de la siguiente manera: como *'Institutions should assure themselves of the competence of their teachers. They should apply fair and transparent processes for the recruitment and development of the staff'*. Este estándar pretende que las instituciones universitarias garanticen de alguna forma que su profesorado domina la materia que imparte, tiene conocimientos sobre los métodos de aprendizaje y de evaluación, demuestra habilidades y experiencia para transmitir el conocimiento, así como la capacidad para atender a la diversidad, permitiendo vías de aprendizaje y de evaluación flexibles y variadas. Además, el estándar requiere garantías de que los procesos selectivos del profesorado sean claros, justos y transparentes, que se promueve el desarrollo profesional, se propicia la actividad intelectual, se busca la innovación educativa del profesorado, y que existe un sistema que ofrezca retroalimentación al personal sobre su actividad docente.

Un segundo factor es el programa de **Acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (Programa ACADEMIA)**, regido por el *Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios*. En él se considera la "actividad docente" como uno de los criterios con mayor peso para la acreditación nacional a los cuerpos docentes universitarios (catedráticos y



catedráticas de Universidad; profesores y profesoras titulares de Universidad). En particular, se valora la obtención de “evaluaciones positivas de la actividad docente” como un mérito especialmente relevante en dicho criterio de evaluación. El *Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el anterior Real Decreto 1312/2007*, dice, ya en el preámbulo, que las dos dimensiones esenciales son la docencia y la investigación, de tal forma que una evaluación positiva en ambas es suficiente para alcanzar la acreditación. De hecho, la citada norma considera como mérito de obligado cumplimiento “una valoración positiva de la actividad docente”. Además, entre los méritos evaluables de la calidad docente, se incluyen expresamente “evaluaciones positivas de la actividad (docente)”. Entre los méritos que se valoran en la evaluación de la actividad docente dentro del **Programa PEP** de ANECA para la acreditación a profesorado laboral, también se incluyen las evaluaciones sobre la calidad de la docencia.

Asimismo, el **Plan de financiación plurianual para las universidades públicas de la Región de Murcia 2016/2020**, contempla un tipo de financiación denominada “complementaria” que está ligada al cumplimiento de objetivos de calidad docente, investigadora y de gestión, que se asignará mediante el establecimiento de herramientas tales como complementos retributivos o contratos-programa.

1.3. Novedades del modelo

Se ha revisado el modelo de evaluación de la actividad docente y todos sus procesos teniendo en consideración los antecedentes y el contexto actual. El presente modelo pretende recuperar varios aspectos del diseño aprobado y revisado por ANECA en 2012 y añade los aspectos que deben conducir, en primera instancia, a la certificación del diseño y, posteriormente, a su implantación conforme al programa **DOCENTIA**.

Las modificaciones más relevantes respecto al anterior modelo son: el **ajuste a objetivos concretos de mejora** del desempeño docente y la efectiva **transcendencia de las consecuencias** derivadas en función los resultados



obtenidos. Son también importantes los cambios técnicos en **procesos y fuentes de información**, pretendiendo con ello reducir la cantidad de documentación a aportar por el o la solicitante en comparación con anteriores experiencias, favorecida por una mayor automatización y flexibilización en la gestión documental. Otras novedades son la participación de distintos colectivos, incluyendo expertos externos a la universidad, y el establecimiento de un procedimiento transparente, con garantías y publicidad de sus resultados globales para ser de utilidad para la Universidad de Murcia.

1.4. Objetivos de la evaluación docente

El programa de ANECA de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (**DOCENTIA**), tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la calidad de la docencia y, de esta forma, contribuir a la mejora de los resultados de aprendizaje del estudiantado.

Los objetivos que persigue la Universidad de Murcia con el presente sistema de evaluación de la actividad docente son:

- **Mejorar el desempeño docente.** Los aspectos que prioritariamente necesitan mejorarse son CINCO:
 - a) El cumplimiento de las obligaciones docentes: asistencia a las clases programadas, horario de tutorías, cumplimiento de la normativa sobre convocatorias, evaluación y actas y cumplimiento de la guía docente, especialmente en lo relativo a la evaluación de la asignatura.
 - b) La coordinación de los equipos docentes.
 - c) La información incluida en la guía docente.
 - d) El uso de metodologías docentes que potencien el aprendizaje centrado en el estudiante en función del tipo de materia, tamaño y características del grupo.
 - e) Mayor flexibilidad de los sistemas de evaluación, mediante la



adaptación a las circunstancias especiales del alumnado, la reducción de las actividades obligatorias a las estrictamente necesarias y la compatibilidad de la evaluación continua con la evaluación global.

La consecución de este objetivo se plantea a través de la inclusión de indicadores relacionados con las áreas de mejora descritas y mediante el fomento de la reflexión continua del profesorado sobre su desempeño docente.

- **Orientar la formación e innovación docente**, de tal forma que el profesorado pueda conocer y reconocer sobre qué aspectos relacionados con su actividad docente necesita de una formación específica o del desarrollo de nuevas orientaciones, recursos o herramientas docentes. La consecución de este objetivo se establece a través de la inclusión de una dimensión específica que valora la formación y la innovación realizada por el profesor o profesora.
- **Reconocer la excelencia en la labor docente**, es decir, considerar la actividad docente como una actividad nuclear del profesorado universitario, situándola al mismo nivel que la actividad investigadora, a la vez que utiliza la calidad docente demostrada para la promoción profesional. El cumplimiento de este objetivo se alcanza mediante la exigencia de la obtención de mejores calificaciones en los resultados de la evaluación docente. Este cumplimiento será la referencia para la percepción de complementos económicos y de reconocimientos académicos públicos, entre otros.
- El Certificado de Calidad Docente, que contendrá la calificación obtenida, servirá para facilitar **la acreditación nacional del profesorado**.



- **Vincular la evaluación de la actividad docente con los procesos del SAIC de los títulos**, de forma que se generen sinergias entre los resultados de ambos procesos. Este objetivo se alcanzará mediante el flujo de información de varios procesos del SAIC hacia el de evaluación docente, y mediante el uso de los resultados de este último para complementar determinados procesos del SAIC (programa AUDIT) y la acreditación de los títulos (ACREDITA) o del centro (ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL).



2. Proceso general y sus agentes principales

2.1. Objeto de evaluación

El objeto es la evaluación de la actividad docente quinquenal desempeñada por un profesor o una profesora en torno a las siguientes dimensiones:

- ✓ Planificación de la docencia.
- ✓ Desarrollo de la enseñanza.
- ✓ Resultados.
- ✓ Innovación, formación y divulgación docente.

2.2. Ámbito de aplicación de la evaluación

La actividad docente de todos los profesores y profesoras de la Universidad de Murcia, en cualquiera de sus categorías laborales o tiempo de dedicación (excepto profesor/a visitante), será evaluada conforme al presente modelo.

La evaluación abarcará un **periodo de cinco años**, en el que pueden ser contemplados periodos exentos de docencia si se justifica debidamente. Los años no tienen que ser necesariamente consecutivos, aunque no se podrán incluir años de periodos ya evaluados favorablemente, sí aquéllos en los que se puede haber obtenido una evaluación desfavorable.

El período de cinco años elegido en la primera evaluación debe estar incluido en los últimos 7 años (iniciando la cuenta en el curso anterior al que solicita la evaluación).

Transcurridos cinco años tras la obtención de una evaluación favorable, los profesores o profesoras podrán solicitar la evaluación de este nuevo periodo con objeto de renovar los reconocimientos económicos (en su caso) que sean de aplicación por la valoración global recibida. En el caso de no solicitar una nueva evaluación o haber obtenido en la nueva una valoración desfavorable, se extinguirán los reconocimientos económicos que se pudieran haber obtenido con la evaluación anterior.



En todo caso, los reconocimientos académicos alcanzados se consolidan, conservando el Certificado de Calidad Docente emitido para el primer periodo favorable.

Independientemente de lo anterior, se seguirá desarrollando la evaluación bienal de satisfacción de la actividad docente y asignatura en los términos establecidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 12 de abril de 2019 (o documentos que modifiquen este acuerdo).

La actividad del solicitante que se haya producido en la modalidad a distancia o en grupos bilingües se evaluará mediante los mismos indicadores aplicados a la enseñanza presencial en castellano, ya que son perfectamente aplicables a todas las modalidades.

2.3. Proceso de evaluación

El proceso de evaluación se iniciará mediante convocatoria realizada por el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado durante el mes de enero. En esa convocatoria se indicarán los requisitos mínimos del profesorado para poder participar.

Estos requisitos podrán actualizarse en cada convocatoria a partir de las recomendaciones emanadas de la fase de seguimiento del modelo.

Con excepción del rector o rectora, un profesor o profesora de la Universidad de Murcia solo puede participar en una de las fases del proceso de evaluación, desde la convocatoria hasta su resolución.

El proceso de evaluación se compone de las etapas o fases que se describen a continuación.

2.3.1. Convocatoria de evaluación

La convocatoria para la presentación de solicitudes de evaluación constará de dos fases:



- 1) Una fase de **inscripción**, preferentemente durante el mes de enero de cada año, en la que el profesorado interesado se inscribirá siguiendo las instrucciones del órgano convocante.
- 2) Una fase de admisión y formalización, a desarrollar preferentemente durante el mes de febrero de cada año, en la que se confirmará a las personas interesadas su admisión en el proceso y los motivos para la denegación, si la hubiere. Una vez admitidos, los profesores y profesoras iniciarán la elaboración del autoinforme conforme a las instrucciones indicadas por el órgano convocante. La plataforma informática permitirá la consulta de las evidencias, con el objeto de poder emplearlas para la realización del autoinforme o, en su caso, presentar alegaciones a dichas evidencias. Habrá un plazo de presentación del autoinforme.

Los procedimientos de inscripción y admisión permitirán a los órganos y servicios responsables de la evaluación realizar una previsión de recursos según el número de inscripciones, así como para preparar las evidencias necesarias (si no estuvieran ya generadas automáticamente) con objeto de que puedan ser usadas como material de referencia en la elaboración del autoinforme por parte del profesorado interesado en este procedimiento.

2.3.2. autoinforme y recogida de evidencias

La solicitud de inscripción se realizará en el plazo establecido en la convocatoria anual del vicerrectorado competente en materia de profesorado, por encargo del Consejo de Gobierno y mediante el procedimiento telemático establecido al efecto. Una vez admitida la solicitud, el profesorado interesado en este procedimiento de evaluación, para la realización del autoinforme, tendrá a su disposición, entre otros datos, el siguiente conjunto de información y evidencias (en su caso, puede presentar alegaciones a dichas evidencias):

- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado.



- ✓ Capacidad y dedicación docente, con desglose de asignaturas y títulos, basados siempre en el Plan de Ordenación Docente (POD) de su departamento.
- ✓ Resultados académicos obtenidos.
- ✓ Pertenencia a un grupo de innovación docente (GID).
- ✓ Proyectos de Innovación Docente presentados.
- ✓ Formación corporativa realizada.
- ✓ Acciones de divulgación docente presentadas.

Una vez publicada la lista de admitidos y admitidas al procedimiento de evaluación, se requerirá a los servicios técnicos y órganos académicos implicados en este procedimiento de evaluación la información que corresponda conforme a este documento.

Los informes de los órganos académicos se ajustarán a los formatos indicados en los correspondientes anexos. Los informes de las autoridades académicas, además de hacer constar el cumplimiento de las obligaciones docentes que deben supervisar, informarán de las incidencias, si las hubiera.

La Unidad para la Calidad, a instancias del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, a la vista del listado de solicitantes, solicitará al área de Inspección de Servicios, un informe confidencial sobre la existencia de sanción disciplinaria aplicada en el periodo de evaluación considerado, siempre con causa en el ámbito de la actividad docente. Si el expediente siguiera abierto, y la causa no se hubiera solucionado, el profesor o profesora será excluido de la evaluación en curso, pudiendo participar en siguientes convocatorias cuando el expediente, y sus posibles consecuencias, hubieran concluido.

El formato del autoinforme es el establecido en el correspondiente anexo y contiene una serie de apartados orientados a la reflexión del profesor o profesora, entre ellos:

- ✓ El objetivo formativo prioritario en su docencia durante el periodo evaluado.



- ✓ Los medios y metodologías empleados para conseguirlo.
- ✓ Los resultados académicos y de aprendizaje logrados.
- ✓ La satisfacción mostrada por el alumnado.
- ✓ La influencia de todo ello en la mejora continua de la actividad docente.
- ✓ La orientación a la innovación docente.

También se pueden incluir inquietudes, valoraciones y expectativas más personales sobre la docencia universitaria en general y sobre los objetivos y medios de la Universidad de Murcia en este ámbito.

En la elaboración del autoinforme, el profesor o profesora que se somete al proceso de evaluación, siempre podrá aportar aquellas evidencias o méritos que no figuren en las bases de datos de la Universidad de Murcia. Para ello indicará en qué apartado de las cuatro dimensiones del modelo deberían, a su juicio, ser valoradas estas evidencias.

Los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado estarán disponibles en la plataforma informática habilitada para tal efecto, computándose para esta evaluación los resultados obtenidos de muestras representativas conforme al procedimiento de recogida de información aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia en su reunión de 12 de abril de 2019 (o en sus modificaciones, si las hubiere).

Toda esta información conforma el **Expediente Docente Individual** que sirve de base para la evaluación de la actividad docente.

2.3.3. Evaluación del desempeño docente. Expediente Docente Individual

La labor docente será evaluada por la comisión de evaluación correspondiente a partir de los datos contenidos en el Expediente Docente Individual de la persona solicitante: información procedente de los archivos y bases de datos de la Universidad de Murcia, informes que a tal efecto sean emitidos por los órganos colegiados o unipersonales académicos correspondientes, informes de unidades y



servicios universitarios, las encuestas de satisfacción del alumnado y, en su caso, por la propia documentación aportada por quien hace la solicitud.

Si bien este proceso de evaluación tiene carácter individual, no es menos cierto que en muchos casos esta actividad se desarrolla en colaboración con otros profesores y profesoras constituyendo equipos docentes. Una parte de la comunidad universitaria ha manifestado su preocupación por si esa actividad conjunta pudiera llegar a introducir sesgos en la evaluación individual. Durante la fase piloto de implantación del modelo, las comisiones de evaluación deberán prestar especial atención a esta circunstancia y recomendar acciones específicas de mejora, si fueran precisas, para no perjudicar a la persona objeto de evaluación.

Los informes emitidos por los órganos académicos se nutren también de información procedente de los SAIC de cada centro en los que se haya producido la actividad docente del profesor o profesora en proceso de evaluación.

El conjunto de aspectos o dimensiones a evaluar y los criterios que han de emplearse para ello se describen con detalle más adelante en este mismo documento.

2.3.4. Decisión y certificación de la valoración global

Cada comisión de evaluación elevará un Informe de Evaluación Docente sobre cada expediente al Comité de Certificación, según el modelo del anexo correspondiente.

Dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de su naturaleza, podrá recomendar las calificaciones:

- ✓ CA1 - No favorable.
- ✓ CA2 - Favorable.
- ✓ CA3 - Notable.
- ✓ CA4 – Excelente.



El Comité de Certificación debe analizar el Informe de Evaluación Docente recibido y, en su caso, emitirá un Certificado de Calidad Docente al profesor o profesora, según el modelo descrito en el correspondiente anexo. En este certificado se podrá ratificar, o no, la calificación propuesta por la comisión de evaluación y podrá incluir un plan de mejoras o de recomendaciones que podrá asumir todas o parte de las acciones de mejora sugeridas por esa comisión (y también incluir otras nuevas).

2.4. Comisiones de evaluación

Se establecen cuatro comisiones de evaluación. Las tres primeras se corresponden con las ramas de conocimiento en las que se distribuye la docencia en la Universidad de Murcia, la cuarta y última incluye dos de esas ramas por motivos de operatividad:

1. Artes y Humanidades.
2. Ciencias de la Salud.
3. Ciencias Sociales y Jurídicas.
4. Ciencias e Ingeniería.

Cada comisión de evaluación evaluará los Expedientes Docentes Individuales de los profesores y profesoras participantes en el proceso de evaluación, siguiendo el criterio general de que en el momento de la solicitud se encuentren adscritos a alguno de los centros de la correspondiente rama de conocimiento. En todo caso, si el solicitante, a lo largo del período a evaluar ha estado adscrito en otra rama de conocimiento diferente, lo debe hacer constar y, si así lo considera oportuno, solicitar la adscripción a otra comisión de evaluación.

2.4.1. Composición y requisitos

Su composición, que será pública, será análoga en cada una de las ramas de conocimiento:



- 1) Presidencia: Un profesor o profesora con dedicación a tiempo completo que se encuentre adscrito a la rama de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección al que se hace referencia en la disposición transitoria primera de este documento, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

- 2) Vocalías: Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de la rama de conocimiento. La persona más joven asumirá la secretaría de la comisión. El nombramiento, a propuesta del centro correspondiente, será realizado por el rector o la rectora y ratificado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección al que se hace referencia en la disposición transitoria primera de este documento, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito. Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:
 - En la comisión de evaluación que incluye las ramas de Ciencias e Ingeniería, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Biología, Informática, Matemáticas y Química.
 - En la comisión de evaluación que incluye la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Ciencias del Trabajo, Comunicación y



- Documentación, Derecho, Economía y Empresa, Educación y Trabajo Social.
- En la comisión de evaluación que incluye la rama de Artes y Humanidades, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Bellas Artes, Filosofía y Letras.
 - En la comisión de evaluación que incluye la rama de Ciencias de la Salud, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Ciencias Sociosanitarias, Enfermería, Medicina, Óptica y Optometría, Psicología y Veterinaria.
- 3) Dos estudiantes con régimen de matrícula a tiempo completo en una titulación oficial de grado o de máster de la correspondiente rama de conocimiento. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia de entre las personas que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para quienes pertenezcan a la Comisión de Calidad del Claustro y, en segundo lugar, quienes tengan experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios, y la formación recibida o impartida en este ámbito.
- 4) Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente nombrada por el rector o la rectora a propuesta de ANECA según sus propios criterios, de entre el profesorado universitario no vinculado estatutaria o contractualmente con las universidades de la Región de Murcia. La revocación del nombramiento podrá ser a petición propia, a propuesta de ANECA, o porque la persona deje de cumplir con los requisitos exigidos. El rector o la rectora comunicarán a ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

Las comisiones podrán solicitar el asesoramiento técnico de la Unidad para la Calidad, como unidad especializada en la materia de gestión de la calidad, y de



otros servicios de la Universidad de Murcia.

En aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, estas comisiones de evaluación deberán de tener una composición paritaria entre mujeres y hombres.

Todas las personas aspirantes a formar parte de estas comisiones deberán superar un número de puntos mínimos en la valoración de sus méritos que se lleve a cabo por medio del baremo al que se hace referencia en la Disposición Transitoria Primera de este documento, además de realizar un curso de formación específico sobre evaluación docente organizado por la Universidad de Murcia, o acreditar formación equivalente realizada en otra universidad o agencia de calidad, o acumular experiencia como evaluador en programas **DOCENTIA** o similares durante, al menos, dos años.

La duración máxima de pertenencia a una comisión de evaluación, en la presidencia o en las vocalías, será de cuatro años. Sólo en el caso de que no se puedan renovar estos cargos con otras personas que cumplan los requisitos previstos en este modelo, la presidencia y/o las vocalías podrán seguir siendo ocupadas por las mismas personas por un periodo adicional de dos años, tras el cual, si no existen otros solicitantes, seguirán ejerciendo su labor sujeta a renovación anual.

2.4.2. Funcionamiento general y funciones

Las personas integrantes de las comisiones se encargarán de evaluar una serie de expedientes de compañeros o compañeras adscritos o adscritas a centros distintos al de los evaluadores o evaluadoras. Posteriormente, ese trabajo se someterá al pleno de la comisión que deberá ratificarlo, todo ello conforme a la escala de estimación del correspondiente anexo. En todo caso se garantizará que todos los aspirantes sean evaluados por dos miembros de la Comisión.



Los Informes de Evaluación Docente que emita la comisión se acordarán, como norma general, por consenso y no incluirán valoraciones particulares de los miembros, aunque sí quedarán bajo custodia de la secretaría de la comisión. Asimismo, la secretaría de cada comisión remitirá al Comité de Certificación los Informes de Evaluación Docente.

De forma excepcional, la comisión podrá solicitar hasta dos informes de expertos sobre aquellos aspectos que considere oportunos acerca del profesor o profesora que solicita la evaluación. Estos informes no son vinculantes para la evaluación por parte de la comisión. Será necesaria la asistencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada comisión para que pueda celebrarse cada sesión de evaluación.

En caso de ausencia, o de inhibición del presidente o presidenta o de alguna otra persona integrante de la comisión, ocupará su lugar en la sesión que se trate el/la suplente correspondiente. La ausencia sin causa justificada a más de tres sesiones consecutivas será motivo suficiente para el cese en la comisión. La renovación de estas vacantes se llevará a cabo conforme al mecanismo establecido en el apartado anterior, según el puesto que ocupe en la comisión.

Adicionalmente a los supuestos de abstención previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, como mecanismo de resolución de conflicto de intereses o de falta de imparcialidad, las personas componentes de la comisión que mantengan una relación directa con el profesorado sometido a evaluación se abstendrán de participar en las evaluaciones de dichos casos, no computándose la ausencia para el quorum necesario. La relación directa en el caso de miembros del profesorado se produce cuando: (1) parentesco hasta el segundo grado y (2) pertenecer a la misma área de conocimiento, grupo de investigación, grupo de innovación docente o equipo de dirección de cualquier órgano universitario.

En el caso de la representación estudiantil se considerará que se mantiene relación directa cuando (1) exista parentesco hasta segundo grado y (2) cuando estén matriculados en alguno de los títulos en los que el profesor o profesora haya



impartido docencia en el periodo solicitado o en el curso en el que se realiza la evaluación, incluyendo la no impartida efectivamente, pero si prevista en el Plan de Ordenación Docente.

Todos estos criterios de exclusión se aplicarán también a los expertos externos. Asimismo, la comisión ha de proveerse de los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y de las evidencias usadas.

El personal técnico de los vicerrectorados que formen parte del Comité de Certificación podrá asistir a las reuniones de las comisiones de evaluación si se considerara necesario, previa invitación de la presidencia. Tendrán voz, pero no voto.

Son funciones de las comisiones de evaluación:

- Realizar la evaluación docente conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- Acordar el Informe de Evaluación Docente de cada solicitante, incluyendo, en su caso, las sugerencias de mejora.
- Custodiar la documentación y guardar sigilo y confidencialidad sobre la información manejada durante la evaluación.
- Revisar los expedientes que el Comité de Certificación o la Comisión de Reclamaciones remita, en aquellos aspectos expresamente señalados por ellos.
- Realizar, al final de cada convocatoria, un informe global de su actividad en el que podrán incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto que se considere oportuno, y que remitirá a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y docencia.

2.4.3. El Informe de Evaluación Docente

Los Informes de Evaluación Docente emitidos por cada comisión de evaluación contendrán la información y estructura que sigue conforme a lo expresado en el



correspondiente anexo:

- Datos identificativos de la persona solicitante.
- Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados).
- Evaluación de la **Dimensión 1. Planificación de la docencia**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 2. Desarrollo de la enseñanza**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 3. Resultados**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 4. Innovación, Formación y Divulgación Docente**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- En su caso, valoración cualitativa de las circunstancias especiales y cómo han afectado a la modulación de los pesos.
- Propuesta de valoración global del docente conforme al baremo.
- En su caso, sugerencias de mejora y su seguimiento.
- Cualquier otra observación que cada comisión de evaluación considere oportuno realizar.

Este informe solo será accesible a las personas interesadas. Los correspondientes resúmenes por centro o departamento serán accesibles solo para los correspondientes responsables académicos, conforme se indica en el capítulo 5 de este documento.

2.5. Comité de Certificación

La función principal de este comité consiste en la comprobación del correcto y adecuado cumplimiento de todos los requisitos y fases del procedimiento previsto en la evaluación sobre la base del informe previo emitido por parte de la



correspondiente comisión de evaluación, y, en consecuencia, emitir los Certificados de Calidad Docente. Además, el comité podrá corregir el informe de evaluación recibido si advierte algún error y podrá solicitar la revisión de un Expediente Docente Individual a la comisión de evaluación en caso de que se observara, de oficio, una falta de motivación en la evaluación realizada, o por falta de documentación en el expediente, o bien como consecuencia del procedimiento de alegaciones.

2.5.1. Composición y requisitos

Su composición, es la siguiente:

- 1) Presidencia: El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de profesorado.
- 2) Secretaría: Un coordinador o coordinadora (titular y suplente) de los vicerrectorados con competencias en materia de profesorado o de calidad, nombrados por la presidencia.
- 3) Vocalías:
 - El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de calidad.
 - Un decano o una decana (con su correspondiente suplente), elegidos por y entre el colectivo.
 - Un director o una directora de departamento (con su correspondiente suplente), elegido por y entre el colectivo.
 - Un o una estudiante (con su correspondiente suplente), elegido por el pleno del Consejo de Estudiantes.
 - Dos profesores o profesoras (con sus correspondientes suplentes), elegidos por y entre sus miembros, uno de cada órgano de representación



del PDI de la Universidad de Murcia (Junta del PDI y Comité de Empresa).

- Ocho profesores o profesoras (titulares y suplentes) elegidos por la Comisión de Calidad del Claustro.

En aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, este comité deberá tener una composición paritaria entre mujeres y hombres.

Pertenecer a este comité será incompatible con pertenecer simultáneamente a cualquier comisión de evaluación o a la Comisión de Reclamaciones.

La duración máxima de pertenencia este comité, excepto en el caso de las personas que lo sean por razón de su cargo, será de cuatro años y de dos años para los miembros de la representación estudiantil. Transcurrido ese periodo se procederá al nombramiento de nuevos miembros titulares y suplentes por parte de cada colectivo. Tanto la composición inicial de este comité como las sustituciones que sean necesarias, deben ser aprobadas por el Consejo de Gobierno.

2.5.2. Funcionamiento general y funciones

La norma general de funcionamiento por la que se rige el comité es el consenso. En caso de ausencia o inhibición del vicerrector o vicerrectora competente en materias de profesorado, asumirá sus funciones en la sesión de que se trate el vicerrector o vicerrectora competente en materias de calidad. Si esto no fuera posible, le correspondería al profesor o profesora con más antigüedad en la Universidad.

Adicionalmente a los supuestos de abstención previstos en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, como mecanismo de resolución de conflicto de intereses o de falta de imparcialidad, las personas que conforman este comité que mantengan una relación directa con el profesorado sometido a evaluación se abstendrán de participar en las evaluaciones de dichos casos, no computándose la ausencia para el *quorum* necesario. Relación directa en el caso de miembros



del profesorado se produce cuando (1) el parentesco hasta segundo grado y (2) pertenecer a la misma área de conocimiento, grupo de investigación, grupo de innovación docente o equipo de dirección de cualquier órgano universitario.

En el caso de los miembros estudiantes, se considera relación directa cuando (1) exista relación de parentesco hasta segundo grado y (2) cuando cursen estudios en alguno de los títulos en los que el profesor o la profesora haya impartido docencia en el periodo solicitado o en el curso en el que se realiza la evaluación, incluyendo la no efectivamente impartida, pero si prevista en el Plan de Ordenación Docente.

Asimismo, el comité se proveerá de los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y de las evidencias usadas.

Son funciones del Comité de Certificación:

- Emitir el Certificado de Calidad Docente.
- Certificar la valoración global de la actividad docente, a la vista del Informe de Evaluación Docente y conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- Incluir en el Certificado de Calidad Docente, en su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, indicando el órgano que realizará su supervisión y seguimiento.
- Custodiar la documentación y guardar sigilo y confidencialidad sobre la información manejada durante la evaluación.
- Corregir, si se advierte error material, la valoración global propuesta por la comisión de evaluación o solicitarle, de oficio, una revisión o ampliación de información sobre dicha valoración.
- Realizar, al término del proceso de evaluación, un informe global de universidad con los resultados obtenidos, en el que se podrán incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto que se considere oportuno,



y que se remitirá a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y docencia.

- Realizar y enviar, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe global por centro, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito y vinculado a cada uno de ellos.
- Realizar y enviar, al término de cada convocatoria de evaluación, un informe global por departamentos docentes, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito a cada uno de ellos.

2.5.3. El Certificado de Calidad Docente

Este certificado contendrá la información y estructura que sigue y que aparece plasmada en el correspondiente anexo.

- Datos identificativos del solicitante.
- Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados).
- Cantidad y porcentaje de profesorado evaluado en la Universidad en los últimos 5 años.
- Valoración cuantitativa de cada dimensión.
- Valoración global obtenida por el docente conforme al baremo, cualitativa y cuantitativa.
- En su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, así como los órganos encargados de su supervisión y seguimiento.
- Cualquier otra observación que el Comité de Certificación considere oportuno realizar.

2.6. Consejo de Gobierno

Se atribuyen al Consejo de Gobierno las siguientes funciones y competencias con relación al proceso de evaluación docente:



- Aprobar, en su caso, el presente modelo, así como las sucesivas modificaciones que se consideren oportunas a la luz de los resultados de su desarrollo o de las recomendaciones derivadas de los procesos de seguimiento y certificación realizados por ANECA. El modelo, de forma previa a su aprobación por el Consejo de Gobierno, deberá ser tratado en la Mesa de Negociación Sindical.
- Aprobar, previo acuerdo en la Mesa de Negociación Sindical, las normativas o su modificación sobre los criterios y usos de las calificaciones CA2, CA3 y CA4 para priorizar la concesión o participación en proyectos de innovación educativa de la Universidad de Murcia en materia docente, la pertenencia a comisiones o tribunales académicos, la promoción en la carrera docente, la obtención de complementos retributivos, o para la obtención de reconocimientos y objetivos institucionales relacionados con la calidad y la excelencia, así como en cualquier otro ámbito que el Consejo de Gobierno estime oportuno y conveniente.
- Analizar los informes y propuestas que presenten los vicerrectorados con competencias en las materias de profesorado, calidad y docencia sobre el funcionamiento del modelo de evaluación docente, primero a través de las correspondientes comisiones y posteriormente en el pleno del Consejo de Gobierno.
- Tomar las medidas adecuadas para mejorar la calidad docente del profesorado, corregir posibles deficiencias detectadas en el modelo de evaluación o en su procedimiento de aplicación. En relación con las medidas de mejora de la calidad, el Consejo de Gobierno podrá adoptar, entre otras, medidas en los siguientes ámbitos:
 - Acciones formativas o de innovación educativa específicas para el profesorado.
 - Acciones específicas de mejora para centros y departamentos.
 - Programas específicos para titulaciones o grupos de estudiantes que se encuentren en circunstancias especiales.



- Contribuir al seguimiento continuo del modelo de evaluación docente, mediante:
 - La toma de decisiones en los ámbitos antes señalados.
 - La promoción de iniciativas que motiven e incentiven la participación del profesorado en el proceso de evaluación.
 - La elección de los miembros de las comisiones de evaluación y la supervisión de su actividad a través de los distintos informes que recibe.
 - La difusión de las medidas generales tomadas como consecuencia del análisis de los resultados de la evaluación docente.
 - El análisis de la relación de la actividad docente con la actividad investigadora de la Universidad.

2.7. Comisión de Reclamaciones

Estará compuesta por ocho personas, siete docentes a tiempo completo de la Universidad de Murcia con, al menos, dos quinquenios docentes reconocidos, y un representante de estudiantes propuesto por la junta directiva del CEUM. El personal docente se distribuye de la siguiente forma:

- El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de docencia.
- Cuatro claustrales (con sus correspondientes suplentes) pertenecientes a cada una de las ramas de conocimiento (o agrupaciones de ramas del conocimiento) de la Universidad de Murcia, elegidos o elegidas por la Comisión de Calidad del Claustro. Una de estas personas asumirá las labores de secretaría.
- Dos profesores o profesoras (con sus correspondientes suplentes), elegidos por y entre sus miembros, uno de cada órgano de **representación del PDI de la Universidad de Murcia (Junta del PDI y Comité de Empresa)**.



El personal docente debe acreditar, al menos, igual experiencia o formación que la requerida a los miembros de la comisión de evaluación.

Esta comisión podrá incorporar para asesoría técnica a un trabajador o trabajadora de la Unidad para la Calidad y/o de la Asesoría Jurídica.

En aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, esta comisión deberá tener una composición paritaria entre mujeres y hombres.

La función principal de esta comisión es analizar las reclamaciones formuladas contra los Certificados de Calidad Docente emitidos por el Comité de Certificación, en los términos establecidos en el procedimiento de reclamación.

Adicionalmente, la Comisión de Reclamaciones realizará, **al término de cada convocatoria de evaluación**, un informe global de su actividad en el que podrá incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto del modelo de evaluación, que remitirá a los vicerrectorados competentes en materia de profesorado, calidad y docencia, y del que informará al Claustro Universitario. La composición de esta comisión será aprobada por el Consejo de Gobierno, así como las sustituciones que fuera preciso llevar a cabo.

2.8. Procedimiento de alegación y de reclamación

A la vista del Certificado de Calidad Docente recibido, el profesor o profesora, si no está conforme con la valoración, podrá realizar alegaciones o emitir una reclamación en un plazo no superior a 15 días naturales tras su recepción.

El profesor o profesora disconforme con el resultado de su evaluación, puede presentar escrito de reclamación ante la Comisión de Reclamaciones, pudiendo solicitar la consulta de los informes individuales de los miembros de la comisión de evaluación correspondiente, acerca de su solicitud y méritos presentados. La Comisión de Reclamaciones puede desestimar la reclamación presentada por carecer de fundamento. En este caso, la propuesta de Certificado de Calidad



Docente pasa a ser definitiva. Sin embargo, si la Comisión de Reclamaciones aprecia la existencia de irregularidades, defectos formales o evidentes defectos de fondo, solicitará directamente a la comisión de evaluación correspondiente una revisión de la evaluación, indicando los aspectos concretos objeto de consideración. La comisión de evaluación revisará el expediente en aquellos aspectos indicados y realizará un nuevo Informe de Evaluación Docente que emitirá en un máximo de 15 días desde la recepción de la petición. Sobre este nuevo Informe de Evaluación Docente, y a la vista de todo el expediente del caso, la Comisión de Reclamaciones tomará una decisión:

- a) En el caso de que considere que el resultado de la evaluación debe ser distinto al del último Certificado de Calidad Docente, se solicitará motivadamente al Comité de Certificación la emisión de un nuevo certificado con el resultado acordado por la Comisión de Reclamaciones. Este resultado será inapelable por parte del Comité de Certificación.
- b) En el caso de que la Comisión de Reclamaciones no apreciara irregularidad o defecto alguno, es decir, el Informe de Evaluación Docente no ha variado, se ratificará el último Certificado de Calidad Docente emitido.

Todo este procedimiento se llevará a cabo, en la medida de lo posible, durante los 60 días transcurridos desde la fecha de constitución de esta comisión.

El interesado o interesada podrá entonces interponer recurso de alzada al rector o rectora de la Universidad de Murcia en un plazo máximo de un mes tras la recepción del último Certificado de Calidad Docente.

Finalizado el anterior procedimiento, el interesado o la interesada podrá entonces interponer recurso de alzada al rector o a la rectora en un plazo máximo de un mes tras la recepción del último Certificado de Calidad Docente.



3. Dimensiones y criterios generales de la evaluación del desempeño docente

El modelo evaluación se ajusta esencialmente al modelo tridimensional propuesto por ANECA en el programa **DOCENTIA** (esto es, sobre los ámbitos de *planificación, desarrollo y resultados* de la enseñanza). En el presente modelo se añade una cuarta dimensión con la que se pretende analizar: la Innovación, la Formación y la Divulgación Docente del profesorado.

En este apartado se describen las dimensiones, esto es, el desempeño que será objeto de evaluación, así como los criterios sobre los que se realizará una valoración. En el Anexo I de este modelo se realiza un desarrollo de los indicadores que se usarán en cada dimensión, así como los parámetros de criterio y de calificación para cada uno de ellos¹. En las dimensiones D1, D2 y D3 existen indicadores básicos, entendiendo estos como los mínimos para la obtención de una evaluación favorable, e indicadores complementarios, que sirven para incrementar la calificación.

Cuando un profesor o profesora no pueda ser evaluado de alguno de los indicadores de cualquiera de las dimensiones por imposibilidad material evidente, el peso en la puntuación final de este indicador se distribuirá equitativamente entre el resto de los indicadores del modelo. Esto no es aplicable a los indicadores que usan las encuestas como evidencias, salvo lo especificado en el epígrafe 3.4.

3.1. Dimensiones

El número de dimensiones que este modelo de evaluación considera y desarrolla para el desempeño docente son cuatro:

D1: Planificación de la docencia.

1 Este **Anexo I** y el resto de los anexos al documento del modelo **docentiUM** se encuentran publicados desde el inicio del proceso de desarrollo de la propuesta en la URL <https://www.um.es/web/unica/propuestadocentiUM>



D2: Desarrollo de la enseñanza.

D3: Resultados.

D4: Innovación, Formación y Divulgación Docente.

Las tres primeras dimensiones son básicas y necesarias. Se suceden cronológicamente en ese orden durante un curso académico, existiendo pequeños solapamientos temporales para realizar reajustes, y comenzando de nuevo el ciclo con el nuevo curso en un constante proceso de retroalimentación. La cuarta dimensión puede mantenerse estable o no en el tiempo en función de distintas circunstancias, principalmente relativas a la dedicación investigadora del profesorado, pero también por actividades de transferencia y de gestión. Además, la actividad docente habitual puede haberse complementado con innovación, formación y divulgación docente, además de con la atención a la diversidad. Por ello, se considera esta dimensión como un complemento de la evaluación obtenida en el resto de las dimensiones.

3.1.1. Dimensión 1 (D1): Planificación de la docencia

La planificación de la docencia se refiere al proceso de reflexión y diseño de la actividad docente de una asignatura, así como de la coordinación con el equipo docente (coordinación horizontal) y con el resto de profesorado del grupo y título (coordinación vertical). El proceso de reflexión y diseño pretende establecer los objetivos de aprendizaje, los contenidos, la metodología docente, las actividades de aprendizaje y los sistemas de evaluación adecuados para la consecución de las competencias asignadas a la asignatura.

El proceso de coordinación horizontal establece las responsabilidades de cada docente en la asignatura. La coordinación vertical persigue la detección y reflexión sobre posibles carencias de contenidos o solapamientos entre asignaturas del título, así como organizar y distribuir adecuadamente la actividad docente conforme al horario y calendario académico.



Todo ello se debe de concretar en diversas reuniones donde se deben de tomar decisiones sobre: la organización del curso, la asignación de profesorado a las asignaturas, la elección de metodologías docentes, el establecimiento de sistemas de evaluación y la preparación de materiales, entre otras. Así, se pueden enumerar una serie de indicadores componentes de la dimensión en los que se requiere la participación del profesorado y que permitirán, a través de las correspondientes evidencias, evaluarla:

- IN1.1. Participación en la elaboración del Plan de Ordenación Docente del Departamento y, en su caso, coordinación con el resto de profesorado de la asignatura.
- IN1.2. Adecuación de la Guía Docente de la asignatura para cumplir su finalidad.
- IN1.3. Participación en reuniones con decano/a, vicedecano/a o coordinador/a del título previas al comienzo de la docencia

3.1.2. Dimensión 2 (D2): Desarrollo de la enseñanza

Esta dimensión se compone de las actividades para el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje, así como de los procesos de evaluación. Es la labor más visible de la actividad docente al llevarse a cabo principalmente en el aula, en el espacio virtual para la enseñanza (Aula Virtual), así como en las tutorías. También incluye las actividades de coordinación y seguimiento horizontal y vertical. Estos son los elementos que componen esta dimensión y que, a través de las correspondientes evidencias, permitirán evaluarla:

- IN2.1. Ejecución de las actividades docentes.
- IN2.2. Ajuste a la Guía Docente.
- IN2.3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento vertical y horizontal.



- IN2.4. Dedicación docente realizada.

3.1.3. Dimensión 3 (D3): Resultados

Esta dimensión se refiere al final del proceso, pero también sirve de punto de inicio para la planificación de cara al siguiente curso. El análisis y reflexión de los resultados obtenidos pretende subsanar deficiencias o respaldar decisiones tomadas que han resultado claramente beneficiosas para alcanzar los objetivos docentes propuestos. La reflexión y las acciones de mejora también deben abarcar la formación y la innovación docente que se hace necesaria para la mejora continua. De este modo, los elementos componentes de esta dimensión y que, a través de las correspondientes evidencias, permitirán evaluarla son:

- IN3.1. Objetivos formativos alcanzados y competencias adquiridas.
- IN3.2. Resultados académicos.
- IN3.3. Análisis del docente y Plan de Mejoras.

3.1.4. Dimensión 4 (D4): Innovación, Formación y Divulgación Docente.

Esta dimensión pretende evaluar la dedicación relativa de la profesora o del profesor a actividades docentes relacionadas con su formación específica y la realización de acciones y proyectos de innovación docente. También se incluye la divulgación que del buen hacer como profesor o profesora lleve a cabo fuera de las aulas, pues con todo ello demuestra el afán de mejora continua. Respecto a la capacidad docente, no es lineal ni estable entre el profesorado universitario, existiendo actividades relacionadas con la investigación, la transferencia y la gestión que pueden también reducir la capacidad docente. Además, existen circunstancias especiales que eximen de docencia a determinado profesorado y siempre hay que tener en cuenta la necesidad de conciliación entre la vida laboral y la familiar. Esta dimensión incluye, por lo tanto, los siguientes indicadores:



- IN4.1. Innovación docente realizada.
- IN4.2. Formación docente realizada.
- IN4.3. Divulgación docente realizada.

3.2. Circunstancias especiales

Existen una serie de circunstancias que pueden condicionar la evaluación de las dimensiones anteriores. Por ejemplo, que los docentes se encuentren en situación de servicios especiales, exentos de docencia por algún motivo (cargos de gestión, liderazgo en investigación, excedencias, conciliación de la vida familiar y profesional, etc.), o que acrediten una situación excepcional que pueda justificar una evaluación insuficiente en algún indicador o dimensión o, por el contrario, que pueda destacar una valoración positiva.

Por ello, el modelo contiene este factor que, sin llegar a constituir una dimensión como tal, puede no obstante modular el análisis de resultados de las dimensiones anteriores, siempre dentro de unos límites y cuando existan motivos justificados y acreditados para ello. Para la aplicación del factor de modulación por circunstancias especiales será necesaria la aprobación previa de **un baremo orientativo**.

3.3. Criterios

Los criterios de evaluación son los siguientes, pudiendo estar alguno o todos ellos presentes en cada una de las dimensiones anteriores (Tabla 1).

- ✓ C1: Adecuación
- ✓ C2: Satisfacción
- ✓ C3: Eficiencia
- ✓ C4: Orientación a la innovación docente

Estos criterios, en relación con el desempeño docente, se definen como sigue.



3.3.1. C1: Adecuación

La actividad que realiza el profesorado debe responder a los requerimientos y objetivos de la Universidad, del Centro y de la Titulación donde el profesor o profesora imparte la docencia objeto de evaluación. Se refiere al nivel de cumplimiento en la planificación y desarrollo de la docencia, así como en la evaluación del aprendizaje.

3.3.2. C2: Satisfacción

Se refiere a la opinión que, por parte de los demás agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, recibe el desempeño docente del profesorado esto es, de compañeros y compañeras, de responsables académicos del departamento y centro y de los estudiantes.

3.3.3. C3: Eficiencia

Hace referencia a la consecución de los logros previstos. La actividad docente debe propiciar la adquisición de las competencias en el alumnado previstas en la asignatura y en el Título, teniendo en cuenta los recursos disponibles para el profesorado.

3.3.4. C4: Orientación a la innovación docente

Incluye la autorreflexión y la autovaloración del docente sobre su propia labor y sobre los resultados obtenidos, orientada a la mejora continua de su desempeño mediante acciones de innovación y mejora sobre la planificación y desarrollo de la docencia, la realización de actividades formativas, así como la divulgación de la actividad y buenas prácticas docentes.

3.4. Criterios de evaluación por dimensión

Se presentan a continuación en la Tabla 1 las dimensiones y los indicadores, sus pesos relativos sobre la valoración global, si se consideran indicadores básicos o complementarios, así como las evidencias y criterios de evaluación que se aplicarán. Para la comprensión global de esta tabla, **es necesaria la lectura del**



Anexo I de este modelo, donde se desarrollan los indicadores y se explica detalladamente su cálculo.

Tabla 1. Relación entre dimensiones, indicadores, evidencias y criterios de evaluación.

Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias ¹	Criterios
D1. Planificación de la docencia	20%	IN1.1. Participación en la elaboración el Plan de Ordenación Docente del departamento y, en su caso, coordinación con el resto de profesorado de la asignatura	Básico	5%	E-ID. Informe del departamento E-ICAC. Informe de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad del centro sobre implicación en la coordinación vertical y horizontal.	C1. Adecuación C2. Satisfacción
		IN1.2. Adecuación de la Guía Docente de la asignatura para cumplir su finalidad.	Básico	10%	E-ID. Informe del departamento E-ES2. Encuesta del alumnado sobre la asignatura (ítems 1 a 5)	C1. Adecuación C2. Satisfacción C3. Eficiencia C4. Ori. Innovación
		IN1.3. Participación en reuniones con decano/a, vicedecano/a o coordinador/a del título previas al comienzo de la docencia	Complementario	5%	E-IC. Informe del Centro E-ES1. Encuesta del alumnado sobre el desempeño docente (ítem 3).	C1. Adecuación C2. Satisfacción C3. Eficiencia
D2. Desarrollo de la Enseñanza	35%	IN2.1. Ejecución de las actividades docentes	Básico	15%	E-ID. Informe del departamento E-IC. Informe del centro E-ES1. Encuesta del alumnado sobre el desempeño docente (ítem 12).	C1. Adecuación C2. Satisfacción C3. Eficiencia C4. Ori. Innovación



Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias ¹	Criterios
		IN2.2. Ajuste a la Guía Docente	Básico	10%	E-ES1. Encuesta del alumnado sobre el desempeño docente (ítems 1 a 3) E-IC. Informe del centro	C2. Satisfacción
		IN2.3. Participación en reuniones de coordinación/seguimiento vertical y horizontal	Complementario	5%	E-IC. Informe del centro E-ES1. Encuesta del alumnado sobre la actividad docente (ítem 3) E-ICAC. Informe de la Comisión de Aseguramiento de la Calidad del centro sobre el cumplimiento de indicaciones acerca de posibles solapamientos de contenidos y su resolución.	C1. Adecuación C2. Satisfacción C4. Ori. Innovación
		IN2.4. Dedicación docente realizada	Complementario	5%	E-IV. Informe del vicerrectorado (POD) E-ID. Informe del departamento	C1. Adecuación C4. Ori. Innovación
D3. Resultados	32,5%	IN3.1. Objetivos formativos alcanzados y competencias adquiridas	Básico	10%	E-ES1. Encuesta del alumnado sobre el desempeño docente (ítems 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12) E-ADI Evidencia del SAIC, dictámenes,	C2. Satisfacción C4. Ori. Innovación



Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias ¹	Criterios
					informes varios, etc.	
		IN3.2. Resultados Académicos	Básico	10%	E-TR. Tasa de Rendimiento E-TE. Tasa de Éxito	C3. Eficiencia
		IN3.3. Análisis del docente y Plan de Mejoras	Básico	12,5%	E-AI. autoinforme ²	C4. Ori. Innovación
D4. Innovación, formación y divulgación docente.	12,5%	IN4.1. Innovación docente realizada	Complementario	7,5%	E-GID. Información del Grupo de Innovación Docente E-OID. Otra Innovación Docente E-AI. autoinforme	C4. Ori. Innovación
		IN4.2. Formación docente realizada	Complementario	7,5%	E-EFC. Expediente de formación corporativa E-OFNC. Expediente de otra formación no corporativa	C1. Adecuación C5. Ori. Innovación
		IN4.3. Divulgación docente realizada	Complementario	7,5%	E-DIV. Acciones de divulgación, publicaciones	C4. Ori. Innovación
Factor de modulación por circunstancias especiales: cargos de gestión, bajas, excedencias, etc. = hasta 10 puntos porcentuales distribuidos entre los pesos de los indicadores (máximo 3 puntos porcentuales por indicador). .			Especial	0-10%	E-IV. Informe vicerrectorado competente en profesorado	C1. Adecuación

NOTA 1: Para una mejor comprensión de esta tabla resumen de indicadores y ponderaciones es necesario coordinar su lectura con la del Anexo I.

² El profesor o profesora, al elaborar su autoinforme maneja diversas fuentes de información: ratios de la dedicación docente, resultados académicos, sus guías docentes, las encuestas de satisfacción, etc. Por tanto, si bien el autoinforme es una unidad documental no parece del todo correcto una única fuente de información, es más bien **la síntesis de varias**.



NOTA 2: A las evidencias de este indicador se añaden aquellas evidencias aportadas en el autoinforme, con indicación por parte del/de la solicitante del indicador para el que son pertinentes, para que las considere la Comisión de Evaluación.

En el caso de que, en los años objeto de evaluación, el profesor o profesora no disponga de encuestas de satisfacción aplicables y, teniendo en cuenta la importancia que ANECA confiere a esta fuente de información, el profesor o profesora será calificado/a como No Evaluable con la recomendación de que se presente en sucesivas convocatorias siempre que disponga de esa fuente de información y cumpla con el resto de los requisitos de la convocatoria.

Para la aplicación del factor de modulación por circunstancias especiales será necesaria la aprobación previa de un baremo en cuya elaboración participarán la Comisión de Calidad del Claustro, el Comité de Empresa, la Junta del PDI y el vicerrectorado competente en materias de calidad.

3.5. Baremo

Las solicitudes de evaluación serán calificadas conforme al siguiente baremo, que incluye, para las calificaciones CA3 y CA4 criterios de consecución cualitativos y criterios cuantitativos (puntuaciones). La puntuación máxima es 10 puntos. Se recomienda encarecidamente la lectura del Anexo I de este modelo para una comprensión global del proceso.

- **CA1- No favorable.** Se obtiene esta calificación cuando se cumple alguna de estas dos circunstancias:
 - o Criterio cualitativo: se valoran como “insuficiente” (por inadecuado, ineficiente, insatisfactorio o no orientado a la innovación) al menos dos indicadores básicos en alguna de las dimensiones D1, D2 y D3, sin que haya explicación alternativa de tales valoraciones a partir las circunstancias especiales debidamente acreditadas.
 - o Criterio cuantitativo: no se alcanzan una puntuación global de, al menos, 5 puntos.



- **CA2 - Favorable.** Se obtiene esta calificación cuando se cumplen simultáneamente estas dos circunstancias:
 - o Criterio cualitativo: se valoran, al menos, como “suficiente” (por adecuado, eficiente, satisfactorio y orientado a la innovación) seis de los siete indicadores básicos.
 - o Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global situada entre 5 o más puntos y menos de 7.

- **CA3 - Notable.** Se obtiene esta calificación cuando se cumplen simultáneamente estas dos circunstancias:
 - o Criterio cualitativo: Todos los indicadores de las dimensiones D1, D2 y D3, básicos y complementarios, se valoran, al menos, como “suficiente”. Asimismo, 2 de los indicadores de la D4 se valoran, al menos, como “suficiente”.
 - o Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 7 puntos.

- **CA4 - Excelente.** Se obtiene esta calificación cuando se cumplen simultáneamente estas dos circunstancias:
 - o Criterio cualitativo: Todos los indicadores, básicos y complementarios, se valoran, al menos, como “suficiente”.
 - o Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 8 puntos.

La obtención de la puntuación global cuantitativa se realizará mediante la siguiente fórmula: $PT = C \times (PD_1 + PD_2 + PD_3 + PD_4)$,

Donde:

PT es la puntuación global obtenida.



C = 5 es constante, para situar la **PT** en el rango de 0 a 10 puntos.

PD_i es la puntuación de la dimensión i-ésima, calculada como:

$$PD_1 = (IN_1 \times p_1) + (IN_2 \times p_2) + (IN_3 \times p_3)$$

$$PD_2 = (IN_4 \times p_4) + (IN_5 \times p_5) + (IN_6 \times p_6) + (IN_7 \times p_7)$$

$$PD_3 = (IN_8 \times p_8) + (IN_9 \times p_9) + (IN_{10} \times p_{10})$$

$$PD_4 = \text{MÁX} [0,3; (IN_{11} \times p_{11}) + (IN_{12} \times p_{12}) + (IN_{13} \times p_{13})]$$

IN_i es la puntuación obtenida en cada uno de los trece indicadores definidos anteriormente y desarrollados en el correspondiente anexo. La puntuación puede tener tres valores:

0 = insuficiente,

1 = suficiente,

2 = destacado.

p_i es el peso o ponderador aplicable a cada uno de los indicadores. Cada ponderador puede ser modulado al alza hasta +3 puntos porcentuales (+0,03 en la fórmula), y hasta +15 puntos porcentuales en la suma de todas las modulaciones aplicadas, conforme a lo establecido en el factor de circunstancias especiales.

NOTA: Respecto a la puntuación de la dimensión D4, formada sólo por indicadores complementarios, se igualan los 3 indicadores, asignándoles el mismo peso del 7,5%, con un límite del 12,5% para el valor total de dicha dimensión. El objetivo es que se pueda obtener la máxima puntuación en esta dimensión con dos indicadores valorados como “destacado” o con uno “destacado” y los otros dos como “suficiente”.



3.6. Calificaciones y sus consecuencias

Los Informes de Evaluación Docente con calificación “**CA1 - No favorable**” serán emitidos cuando no se alcancen los estándares indicados en el baremo y serán enviados a los correspondientes solicitantes, que podrán formular las reclamaciones que consideren oportunas ante la comisión encargada de resolverlas. Las consecuencias por la obtención de esta calificación serán las siguientes:

a) En el caso de que el Comité de Certificación no observara indicios de incumplimiento de las obligaciones docentes, pero si se constatará un alto grado de insatisfacción con el desempeño docente por parte de los estudiantes, así como quejas fundadas hacia la misma, remitirá un informe de los casos, incluyendo los Planes de Mejoras, al vicerrectorado competente en materia de profesorado. Este estudiará y acordará, caso por caso, con el profesor o la profesora y la dirección del departamento y del centro, las medidas que se tomarán para cumplir con el Plan de Mejoras individualizado y su posterior seguimiento. Estas medidas, dependiendo de las causas y de los objetivos marcados, pueden ser de variada naturaleza, como, por ejemplo, un cambio en la asignación de grupo o asignatura, un cambio en la metodología docente o la realización de cursos de formación.

Del análisis de los Informes de Evaluación Docente con dicha calificación, el Comité de Certificación puede concluir que existen claros y fundados indicios de incumplimiento reiterado de las obligaciones docentes. En este caso, e independientemente de lo anterior, se informará al vicerrectorado competente en materia de profesorado para su traslado al Área de Inspección de Servicios, si lo considera adecuado.

b) En cualquier caso, con la calificación “**CA1-No favorable**” no se podrá obtener ninguno tipo de reconocimiento de los previstos en el modelo. Estos reconocimientos se podrán obtener con la calificación “**CA2-Aceptable**” o superior



que la o el docente podrá obtener en una nueva evaluación. Este nuevo proceso de evaluación podrá llevarse a cabo transcurrido al menos un año, si el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado así lo autoriza a la vista del cumplimiento del Plan de Mejoras.

c) En los casos en que, por alguna circunstancia, la persona evaluada se encuentre sometida a expediente disciplinario por incumplimiento de obligaciones docentes, derivado de éste u otro proceso, no podrá solicitar una evaluación hasta su resolución definitiva y, en su caso, el cumplimiento efectivo y completo de la sanción impuesta.

d) En todo caso, la nueva evaluación tras una calificación “**CA1 – No favorable**” deberá seguir cumpliendo con el requisito de abarcar un periodo de cinco años de los que, al menos uno de ellos, no debe coincidir con el periodo anteriormente solicitado.

e) El cumplimiento del Plan de Mejoras será criterio necesario, pero no suficiente para la obtención de una valoración “**CA2 – Favorable**” en segunda y sucesivas evaluaciones.

f) Las solicitudes que incluyan periodos de actividad docente en los que se hubieran producido incumplimientos docentes con resolución firme de sanción disciplinaria conllevarán necesariamente la calificación “CA1 - No favorable”. A efectos del cómputo del periodo solicitado, las sanciones sobre hechos ocurridos en un curso académico abarcarán todo el curso en el que ocurrieron.

La calificación “**CA2 - Favorable**” será emitida cuando se alcancen los estándares indicados en el baremo. Esta calificación se corresponde con la existencia de informes favorables, una satisfacción media por parte del alumnado (punto medio de la escala de valoración), se constata en el autoinforme que la o el docente muestra interés por la docencia y trabaja para mejorarla, y el resto de los



aspectos básicos alcanzan un nivel suficiente.

Si, aun siendo la evaluación favorable, existiera alguna queja fundada pero poco relevante y se constatará una insatisfacción puntual, o los resultados de aprendizaje o académicos fueran notoriamente bajos, la Comisión de Evaluación podrá sugerir en el Informe de Evaluación Docente unas acciones de mejora. Estas acciones de mejora podrán ser ratificadas o no por el Comité de Certificación, que será el que finalmente las incluirá, o no, en un **Plan de Mejoras** o en un apartado de **Recomendaciones**.

La ejecución del Plan de Mejoras por parte de la persona evaluada será contrastada y evaluada por la comisión de evaluación correspondiente la siguiente vez que participe. Si en esa ocasión se constatará que la persona interesada no ha llevado a cabo el Plan de Mejoras resultante de la anterior evaluación, se obtendrá directamente la calificación “**CA1 - No favorable**”.

La calificación “**CA3 – Notable**” es reflejo de un desempeño docente destacado en varias dimensiones.

La calificación “**CA4 - Excelente**” se corresponde con una labor docente de gran calidad en todas las dimensiones evaluadas, que se manifiesta en una elevada satisfacción de los estudiantes, en informes de los responsables académicos positivos en todos los aspectos, en adecuados resultados de aprendizaje y académicos y en una marcada orientación a la innovación, formación y divulgación docentes además de llevar a cabo una adecuada atención a la diversidad en su actividad docente.

El profesorado que obtenga una evaluación positiva podrá participar en:

- a) El desempeño de cargos de gestión por designación directa.



- b) La dirección de proyectos de innovación educativa convocados por la Universidad de Murcia.
- c) La participación como docente o en la dirección de Estudios Propios y de la Universidad del Mar.
- d) La obtención de reconocimientos institucionales relacionados con la calidad y la excelencia docente.

Los profesores y profesoras que obtengan la calificación “**CA1 - No Favorable**” no podrán realizar las anteriores actividades, ni tener los reconocimientos hasta que hayan completado su plan de mejoras y se hayan sometido a una nueva evaluación con resultado positivo.

En todo caso, se establece que la calificación “CA4 - Excelente” será requisito indispensable para la concesión del *complemento retributivo por calidad docente* al amparo del Plan Plurianual de Financiación. Además, al final de cada convocatoria de evaluación, se realizará un reconocimiento, en acto académico público, a aquellos docentes que obtengan dicha calificación, y se les propondrá para la impartición de cursos, talleres y seminarios sobre docencia universitaria.

3.7. Evaluación general del proceso

En la medida de lo posible, la Universidad de Murcia dispondrá los medios y recursos suficientes para que todo el proceso de evaluación del desempeño docente sea sometido a evaluación por parte de un equipo de trabajo especializado en materia de diagnóstico y evaluación docente. Este equipo de trabajo estará formado por personal de la Universidad de Murcia **que no haya participado en las comisiones o comités**, ni emitido informe alguno durante el proceso de evaluación, incluyendo además a estudiantes y a responsables académicos de centros y departamentos, así como a especialistas ajenos a nuestra universidad.



4. Fuentes y Procedimientos de recogida y de análisis de la información

4.1. Fuentes de información

Las fuentes de información comprenden todos los agentes que, de forma directa o indirecta, proporcionan datos, brutos o analizados, a utilizar durante el proceso:

El profesor o la profesora solicitante, aporta:

- La solicitud de evaluación.
- El autoinforme (E-AI).
- Otra documentación adicional que desee aportar.
- Su opinión y satisfacción sobre el proceso de evaluación.

Los órganos académicos:

El vicerrectorado con competencias en materia de profesorado aporta:

- Información sobre la capacidad y dedicación docente, POD (E-IV).
- En su caso, las circunstancias especiales (E-IV).
- Evidencias adicionales (a partir de incidencias contrastadas y no incluidas en informes de órganos académicos E-IC y E-ID).

El vicerrectorado con competencias en innovación aporta:

- Información sobre los GID y proyectos de innovación en los que participa el/la docente.

El vicerrectorado con competencias en formación aporta:

- El Expediente de Formación Corporativa del solicitante, sobre formación recibida e impartida (E-EFC).

El vicerrectorado con competencias en materia de calidad aporta:



- Los resultados de las encuestas de satisfacción del estudiantado (E-ES1 y E-ES2).
- Los resultados académicos (E-TE).

El decanato de cada centro (mediante el Informe del Centro, E-IC) aporta información sobre:

- La participación en reuniones de planificación del curso.
- La participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso académico, de ámbito del título o curso.
- La ejecución de las actividades docentes (alimentado por evidencias emitidas por profesores o estudiantes a través del SAIC).

Los departamentos (mediante el Informe del Departamento, E-ID) aportan información sobre:

- La participación en la elaboración del Plan de Ordenación Docente.
- La elaboración de la Guía Docente de la asignatura.
- La participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso, de ámbito departamental y, en su caso, de asignatura.
- La ejecución de las actividades docentes (alimentado por evidencias emitidas por profesores o estudiantes; PA04 del SAIC).

La Comisión de Aseguramiento de la Calidad de cada centro aporta:

- Actas e informes con base en el SAIC, que a su vez sirven de fuente a los Informes de Centros (E-IC) y Departamentos (E-ID).
- Informe sobre el análisis de los solapamientos de contenidos detectados entre asignaturas de un mismo título, soluciones propuestas y seguimiento por parte del profesorado de las mismas.

El alumnado, como elemento clave, aporta:

- Su opinión, recogida en las encuestas de satisfacción sobre el profesorado (E-ES1) y sobre las asignaturas (E-ES2).



- Evidencias: sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones, a través de los buzones habilitados en las páginas web de los propios centros, Defensoría Universitaria u otra instancia administrativa.

La Defensoría Universitaria o cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia aporta:

- Las evidencias registradas (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado, que las remite al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado.

El Área de Inspección de Servicios aporta:

- Conforme al listado de solicitantes, y previa petición del vicerrectorado con competencias en profesorado, remite a la Unidad para la Calidad un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada sobre alguno de los docentes que figuren entre los solicitantes.

Los órganos específicos del modelo de evaluación:

- El Comité de Certificación:
 - Emite el Certificado de Calidad Docente.
 - Establece, en su caso, el Plan de Mejoras o las recomendaciones.
 - Indica, en su caso, a la comisión de evaluación correspondiente qué aspectos debe revisar en el proceso de alegaciones.
 - Realiza, **al término de cada convocatoria de evaluación**, un informe global de universidad y otro por departamentos con los resultados obtenidos.



- La Comisión de Evaluación de cada rama:
 - Emite el Informe de Evaluación Docente de cada solicitante, incluyendo, en su caso, las sugerencias de mejora.
 - Revisa los expedientes que el Comité de Certificación o la Comisión de Reclamaciones remita, en aquellos aspectos expresamente señalados por ellos.
 - Realiza, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe global de su actividad

- Comisión de Reclamaciones:
 - Analiza las reclamaciones formuladas y, en su caso, indica a la comisión de evaluación correspondiente qué aspectos debe revisar.
 - Realiza, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe global de su actividad.

Los servicios universitarios implicados en el proceso:

- Área de Recursos Humanos:
 - Proporciona los datos que consten en los archivos de la Universidad sobre capacidad y dedicación docente y, en su caso, sobre la situación laboral (comisiones de servicios, permisos, bajas, excedencias, servicios especiales, etc.) o sobre las sanciones disciplinarias.
 - Registra en el Expediente Docente Individual de cada docente el resultado de la evaluación y, en su caso, incluye en su nómina el complemento retributivo que corresponda.

- El Área de Calidad e Innovación (Unidad para la Calidad):
 - Elabora bianualmente las encuestas de satisfacción sobre el profesorado y las asignaturas y analiza sus resultados. Por ello,



- proporcionará al proceso de evaluación docente los datos sobre satisfacción del alumnado.
- Realiza las labores de apoyo y supervisión para la aplicación de los SAIC en los centros docentes, por lo que podrá, en caso de que así se le requiera, aportar información sobre los procesos de este sistema de garantías implicados en la evaluación docente.
- El Área de Calidad e Innovación (Unidad de Innovación):
 - Suministrará la información relativa a los Grupos de Innovación Docente (GID) conforme al reglamento que los rige y, previa demanda, de otros proyectos o acciones en materia de innovación educativa (E-GID).
 - El Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP):
 - Proporciona la información existente en los archivos de la Universidad sobre la formación realizada o impartida por el profesorado, sobre su actualización y perfeccionamiento docente (E-EFC).
 - Propone una oferta formativa que atienda las sugerencias emitidas al respecto en el informe, **al término de cada convocatoria de evaluación**, sobre evaluación docente, para su inclusión en el Plan de Formación de la Universidad.
 - El Área de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Aplicadas (ATICA):
 - Gestiona y mantiene los sistemas informáticos (registros, interfaces y bases de datos) implicados en el proceso de evaluación docente.
 - Ejecuta las mejoras en los sistemas informáticos, a demanda de otros agentes.



Los órganos de gobierno universitarios:

- Rectorado:
 - El Rector o Rectora resuelve los recursos de alzada.
 - Los vicerrectorados competentes en materia de profesorado, de calidad y de docencia proponen acciones de mejora y modificaciones del modelo al Consejo de Gobierno.
 - Los vicerrectorados de profesorado, de calidad y de docencia ejecutan las decisiones tomadas en Consejo de Gobierno al respecto de la evaluación docente.

- Consejo de Gobierno:
 - Analiza y, en su caso, aprueba las medidas para la mejora del proceso de evaluación docente.
 - Aprueba las consecuencias que se deben aplicar para cada nivel de resultados.
 - Aprueba el modelo de evaluación docente y todas las modificaciones y ajustes de este que vayan surgiendo durante su desarrollo (Estatutos de la Universidad de Murcia. Art. 33 Naturaleza y funciones del Consejo de Gobierno, puntos 30 y 31).

- Claustro Universitario:
 - La Comisión de Calidad del Claustro recibe informes de los resultados del proceso, los analiza y elabora su propio informe de seguimiento incluyendo propuestas de mejora. Estos informes sobre el modelo **docentiUM** se publicarán para conocimiento de la comunidad universitaria en particular y de la sociedad en general.
 - Estos informes y planes de mejora servirán de base para las modificaciones del modelo que debe proponer el Equipo Rectoral al Consejo de Gobierno.



- Forma parte de las comisiones de evaluación, mediante la participación de los miembros de su Comisión de Calidad que tienen preferencia para ser incluidos en las mismas.
- Participa en el Comité de Certificación mediante una representación de su Comisión de Calidad.
- Nombra a cuatro de los ocho miembros de la Comisión de Reclamaciones.

Los órganos de representación:

- Comité de Empresa y Junta del Personal Docente e Investigador:
 - Nombran a dos de las ocho personas integrantes de la Comisión de Reclamaciones.
 - Participan en el Comité de Certificación mediante una representación de cada órgano.
 - Elaboran de forma, al término de cada convocatoria de evaluación, un informe de seguimiento de este proceso de evaluación que debe ser remitido al vicerrectorado con competencias en materia de calidad y a la Comisión de Calidad del Claustro para su consideración.
- Consejo de Estudiantes:
 - Propone a los alumnos y alumnas que formarán parte de las comisiones de evaluación.
 - Participa en el Comité de Certificación mediante una representación nombrada por su pleno.

4.2. Procedimientos para la recogida de datos

Se recabarán y recopilarán los datos necesarios para la realización de la evaluación mediante los siguientes procedimientos.



1. Solicitud de evaluación.

En la solicitud de evaluación, la persona solicitante hará constar:

- ✓ Datos personales y profesionales, según formulario telemático de solicitud.
- ✓ Periodo solicitado de **cinco** años. Si es la primera vez que se participa en el proceso de evaluación, el profesor o profesora indicará los cursos académicos objeto de la evaluación (cinco de los últimos siete³).
- ✓ En su caso, cualquier otra documentación que, con carácter general, la persona solicitante considere necesaria y oportuna a ser valorada en cualquier dimensión evaluada y, en particular, la documentación acreditativa de aquellos méritos o circunstancias mencionados en el autoinforme que no se genere automáticamente por otros agentes participantes en el proceso de evaluación.

2. Generación automática de evidencias ya existentes y notificación de requerimiento de informes.

En la fase de solicitud, ya se mostrará al solicitante, según los datos que obren en los archivos informatizados de la Universidad de Murcia, la siguiente información sobre el periodo de evaluación seleccionado:

- ✓ Capacidad y dedicación docente según los Planes de Ordenación Docente.
- ✓ Resultados académicos de las asignaturas en las que el solicitante ha impartido docencia (E-TE).
- ✓ Resultados académicos de referencia: tasas de éxito y rendimiento promedio de la Universidad, título y grupo (PC05 del SAIC).

³ Esto solo es aplicable la primera vez que se participa en el proceso de evaluación. A partir de la segunda evaluación el período es siempre de 5 cursos académicos.



- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado hacia el profesor o profesora solicitante (E-ES1) y hacia las asignaturas impartidas (E-ES2).
- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción de referencia: promedio de la Universidad, rama de conocimiento, título, curso y departamento.
- ✓ Expediente de Formación Corporativa (E-EFC), consistente en un listado de las actividades formativas realizadas o impartidas dentro de los planes de formación de la Universidad de Murcia.
- ✓ Número medio de créditos impartidos por el profesor en el período objeto de evaluación y número medio de créditos impartidos por su área de conocimiento durante ese mismo período de tiempo.
- ✓ Realizará el autoinforme. Se debe rellenar atendiendo al formato y extensión del correspondiente anexo. Deberá recoger la reflexión del profesor o de la profesora sobre el objetivo formativo prioritario en su docencia durante el periodo evaluado, los medios empleados para conseguirlo, los resultados académicos y de aprendizaje logrados y su influencia en la mejora continua de la actividad docente. También puede incluir inquietudes, valoraciones y expectativas más personales sobre la docencia universitaria en general y sobre los objetivos y medios de la Universidad de Murcia en este ámbito.

La información anterior, relativa al periodo de evaluación seleccionado, se acompañará automáticamente a la solicitud de evaluación.

Una vez formalizada la solicitud y finalizado el plazo, automáticamente se notificará vía telemática a los servicios técnicos y órganos académicos el requerimiento de aportar información e informes:

- ✓ A la dirección de las facultades, el Informe del Centro (E-IC) sobre el solicitante.
- ✓ A la dirección de los departamentos, el Informe del Departamento (E-ID) sobre el solicitante.



- ✓ Al Área de Inspección de Servicios (si procediera), informe sobre incoación de expediente, información reservada, o sanción disciplinaria que haya sido aplicada a los docentes que figuren entre los solicitantes.

3. Informes del Centro (E-IC) y del Departamento (E-ID).

Ambos informes serán remitidos, en un plazo máximo de 15 días hábiles tras la notificación telemática, al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado para su incorporación, como evidencias, a la solicitud de evaluación. Antes de su envío, los informes deberán haber sido sometidos a consideración del Consejo de Departamento y de la Junta de Centro o, en su caso, por las comisiones correspondientes si existen circunstancias de apremio para su envío.

La dirección de cada departamento hará constar en su informe, según el modelo del correspondiente anexo, la siguiente información sobre el docente en el periodo de evaluación seleccionado:

- ✓ Participación en la elaboración del Plan de Ordenación Docente.
- ✓ Elaboración y presentación en tiempo y forma de la Guía Docente de la asignatura.
- ✓ Participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso, de ámbito departamental y, en su caso, de asignatura.
- ✓ La ejecución y cumplimiento de las actividades docentes, atendiendo especialmente a la existencia de incidencias habidas y analizadas por la Comisión de Aseguramiento de la Calidad del Centro según el proceso del SAIC "PA04. Gestión de Incidencias (SQRF)".
- ✓ Otras incidencias recibidas o registradas en el departamento (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) y no analizadas en la Comisión de Aseguramiento de la Calidad.



La dirección de cada facultad hará constar en su informe, según el modelo del correspondiente anexo, la siguiente información sobre el docente en el periodo de evaluación seleccionado:

- ✓ Su participación en reuniones de planificación del curso académico.
- ✓ Su participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso académico, de ámbito del título, curso o grupo.
- ✓ La ejecución y cumplimiento de las actividades docentes, atendiendo especialmente a la existencia de incidencias habidas y analizadas por la Comisión de Aseguramiento de la Calidad del centro según el proceso del SAIC “PA04. Gestión de Incidencias (SQRF⁴)”.
- ✓ Otras incidencias recibidas o registradas en la dirección de la facultad (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) y no analizadas en la Comisión de Aseguramiento de la Calidad.
- ✓ Otras cuestiones como atención a la diversidad y movilidad.

Una vez recibidos ambos informes, el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, emitirá en un plazo máximo de 15 días naturales desde la recepción del último de aquellos informes, el Informe del Vicerrectorado (E-IV) sobre el solicitante.

4. Informe del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado (E-IV).

El vicerrectorado competente en materias de profesorado hará constar en su informe, según el modelo del correspondiente anexo, la siguiente información del periodo de evaluación seleccionado:

- ✓ Capacidad y dedicación docente realizada (POD).

4 SQRF son las siglas de “Sugerencias -Quejas – Reclamaciones – Felicitaciones”.



- ✓ En su caso, las circunstancias especiales del docente.
- ✓ En su caso, otras evidencias adicionales sobre incidencias recibidas, contrastadas, pero no incluidas en los informes de los órganos académicos E-IC y E-ID.

5. La Defensoría Universitaria o cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia.

Antes del 1 de octubre de cada año, el profesor o profesora responsable de la Defensoría Universitaria y cualquier órgano académico enviarán las incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre el profesorado que hubiera recibido durante el curso anterior, al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, siempre y cuando estas no hubieran sido ya remitidas al centro correspondiente para su tratamiento según su SAIC.

6. Área de Inspección de Servicios.

Esta unidad enviará:

- ✓ A la Unidad para la Calidad, a instancias del vicerrectorado con competencia en materia de profesorado, un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada que hubiera lugar sobre las personas participantes en este proceso de evaluación docente.

7. Estudiantes.

Los estudiantes mostrarán su nivel de satisfacción sobre el desempeño docente del profesorado y sobre las asignaturas impartidas mediante los siguientes procedimientos:



- ✓ Con periodicidad bienal, en las encuestas de satisfacción sobre el profesorado y sobre las asignaturas del título, conforme al procedimiento aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia e implementado por la Unidad para la Calidad. Los resultados tendrán su reflejo en las estadísticas e informes que elabora la Unidad para la Calidad (E-ES1 y E-ES2).
- ✓ A través de la formulación de incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) remitidas en persona o de forma telemática (buzón universitario **SQRF**) a algún órgano académico, a la Defensoría Universitaria o al Área de Inspección de Servicios.



5. Información Pública y Evaluación del Modelo

5.1. Difusión de los Resultados

El Comité de Certificación preparará, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe global de resultados, desglosados por género, categorías profesionales, títulos y centros. Este informe **se remitirá a la Comisión de Calidad del Claustro, a la Junta de PDI y al Comité de Empresa** para su análisis y elaboración de propuestas de mejora en el marco del informe general de calidad que esta comisión elabora **al término de cada convocatoria de evaluación**. Este informe será publicado en la página web de seguimiento del modelo.

Con el apoyo de la Unidad para la Calidad, se elaborará en cada convocatoria de evaluación y para cada centro y departamento, un informe con las calificaciones globales obtenidas por el personal docente evaluado. Estos informes tendrán carácter reservado y solo podrán ser conocidos por los miembros de las juntas de facultad y consejos de departamento a los que pertenezca el profesor o profesora participante en la evaluación.

5.2. Transparencia

Serán de acceso público a través de la página **web** de la Universidad de Murcia, al menos:

- El documento marco del modelo de evaluación y todos sus anexos, fichas o formatos asociados⁵.
- Las modificaciones y actualizaciones de los documentos anteriores, con indicación de la fecha de aprobación y su entrada en vigor.

⁵ Durante el proceso de elaboración, difusión pública, enmiendas y exposición del modelo ante órganos de representación sindical y Claustro, toda esta documentación está publicada en la página <https://www.um.es/web/unica/propuestadocentiUM>



- La composición de las comisiones de evaluación, del Comité de Certificación y de la Comisión de Reclamaciones.
- El informe que han de elaborar, **al final de cada convocatoria de evaluación**, la Comisión de Calidad del Claustro, Junta de PDI y Comité de Empresa (o el extracto de este en el que se haga referencia a este proceso de evaluación).
- Las medidas y planes de mejora aprobados por Consejo de Gobierno.
- Los informes de verificación, seguimiento y certificación de ANECA.
- Las cifras globales de resultados obtenidos a nivel de universidad.
- Los resultados de satisfacción respecto al modelo.

El vicerrectorado responsable en materia de calidad, en colaboración con el vicerrectorado responsable de comunicación, será el encargado de mantener actualizada la información pública de la página Web, así como de difundir las nuevas versiones del modelo o cualquier otra novedad a través de la lista oficial de correo electrónico del profesorado o de cualquier otro medio que se estime oportuno (sesiones informativas, etc.). Además, este vicerrectorado deberá ser consultado sobre cualquier petición de información al respecto recibida en el Portal de Transparencia de la Universidad de Murcia⁶.

5.3. Revisión del modelo

Anualmente, el Comité de Certificación, todas las comisiones de evaluación y la Comisión de Reclamaciones deberán transmitir a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y docencia un informe sobre los aspectos de la labor docente que consideren necesarios subsanar en la Universidad de Murcia, así como los aspectos del modelo de evaluación o de los procedimientos recogidos en este documento que puedan ser mejorados.

6 Este portal está accesible en <https://www.um.es/web/transparencia/>



Como se indica en el punto anterior, los resultados globales de la evaluación serán analizados por la Comisión de Calidad del Claustro, el Comité de Empresa y la Junta del PDI que han de emitir informe, **al término de cada convocatoria de evaluación**, sobre el progreso de la evaluación. Estos informes, en su conjunto, se debatirán por todos los agentes implicados, con el objeto de sugerir posibles correcciones o mejoras en el procedimiento de evaluación del profesorado de la Universidad de Murcia.

Tras el análisis de los informes anteriores, el vicerrectorado con competencias en materia de calidad informará al Consejo de Gobierno y, en su caso, propondrá las modificaciones que se consideren adecuadas para subsanar las deficiencias que se hubieran podido detectar en la actividad docente o en el proceso de evaluación. Las deficiencias en las tareas docentes que se deriven de las evaluaciones realizadas y que se revelen como deficiencias globales de la Universidad deben ser subsanadas, de forma inmediata, con la puesta en marcha de medidas correctoras. El Consejo de Dirección, a la vista de los informes y de los análisis anteriormente citados, elaborará una propuesta con las medidas correctoras que elevará al pleno del Consejo de Gobierno para su aprobación, previa negociación en la Mesa Técnica del PDI, cuando las modificaciones sean materia de negociación con la representación del profesorado.

Por su parte, la Unidad para la Calidad elaborará, al final de cada convocatoria de evaluación, un informe con sugerencias de mejora técnicas del modelo. Para ello, se constituirá un grupo de discusión con una representación de los distintos servicios universitarios implicados en la recogida y elaboración de la información previstos en el modelo. El informe será remitido al vicerrectorado con competencias en materia de calidad para que este lo analice y, en su caso, tome las medidas técnicas oportunas o derive la decisión a otros órganos académicos.

La Unidad para la Calidad también preparará un informe con los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción suministrada a los docentes evaluados.



Esta encuesta se muestra en el Anexo X de este modelo. El informe con los resultados de satisfacción del profesorado evaluado será remitido a los vicerrectorados que participan en este proceso de evaluación, a la Comisión de Calidad del Claustro, a la Junta del PDI y al Comité de Empresa para su conocimiento con vistas a futuros planes de mejora. También será publicado en la página web correspondiente.

5.4. Consecución de objetivos con el sistema de evaluación

El modelo **docentiUM** aspira a alcanzar cada una de las finalidades señaladas en la introducción, más concretamente:

- Proporciona orientación al profesorado y a la Universidad de Murcia sobre los aspectos formativos y de innovación docente que se requieren para mejorar la calidad docente. Esta orientación se basa en la detección de debilidades y fortalezas en la actividad docente del profesorado evaluado. El Informe de Evaluación Docente contiene la evaluación desglosada por cada dimensión e indicador, así como, en su caso, propuestas de mejora concretas.
- El modelo **docentiUM** promueve la mejora de la labor docente del profesorado, a través del establecimiento de la coordinación horizontal y vertical como criterio de calidad, y a través del fomento de la reflexión del profesorado sobre todos los aspectos de su actividad docente. De este modo, se propicia una mejor planificación, organización y desarrollo de la docencia y, por consiguiente, alcanzar así, con mayores cotas de éxito, los objetivos de las enseñanzas universitarias.
- El modelo **docentiUM** establece una categorización del desempeño docente para su reconocimiento. El sistema requiere de una serie de requisitos y criterios de calidad para alcanzar resultados conducentes a la obtención de complementos económicos, reconocimientos académicos o



para promoción profesional, entre otros posibles. Además, el modelo avala, mediante un sistema que sigue estándares internacionales, la calidad de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Murcia, ante órganos internos y externos (por ejemplo, acreditaciones por la ANECA). La propia finalidad y validez del sistema sirve además como agente motivador del profesorado para la búsqueda de la excelencia en su profesión y reconocimiento de esta.

- Este modelo incardina la evaluación docente con los procesos del SAIC de los títulos y con la toma de decisiones en distintos órganos académicos y de gobierno. Los procesos del SAIC proporcionan información directa e indirecta a determinadas evidencias del proceso de evaluación docente. A su vez, los resultados generales de la evaluación docente por Universidad, Centro, Título, Departamento sirven de evidencias para determinados procesos del SAIC y para análisis y estudio en el Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno y el Claustro de la Universidad de Murcia.



6. Implantación y otras disposiciones

6.1. Fase piloto

Tras la verificación del diseño por parte de ANECA, se prevé el desarrollo de la fase piloto de este modelo durante los cursos 2020/2021, 2021/2022 y 2022/2023. En este período inicial, la participación del profesorado será voluntaria y se aspira a evaluar a un 30% del total de profesores y profesoras para estar en condiciones de solicitar a ANECA la acreditación del mismo, tras someter el modelo al seguimiento oportuno por parte del organismo evaluador.

En función de las disponibilidades materiales y de recursos humanos, el Consejo de Gobierno a propuesta del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, establecerá el máximo de participantes en cada una de las convocatorias. En su texto se regulará el proceso de selección en el caso de que la demanda llegase a superar el máximo establecido. Llegado el momento, y si hay necesidad de priorizar, se optará en primer lugar por el profesorado interesado en participar en procesos de acreditación.

Las calificaciones obtenidas durante la fase piloto serán válidas a todos los efectos. No obstante, independientemente de la calificación obtenida, los participantes en esta fase podrán concursar en la fase de implantación general (finalizada la fase piloto) para optar a mejorar la calificación, en condiciones equivalentes a las de nueva solicitud.

Durante la fase piloto no se hará efectiva la remuneración económica correspondiente a la calificación **“CA - 4 Excelente”**.

6.2. Fase de implantación generalizada

A la finalización de la fase piloto y del proceso de seguimiento que ha de llevar a cabo ANECA, y la introducción de los necesarios ajustes en el modelo de evaluación, se prevé su implantación generalizada en el curso 2023/2024.



Con la puesta en marcha de la fase generalizada se comenzará a hacer efectivo el pago del complemento retributivo conforme a las instrucciones del vicerrectorado con competencias en materia de economía (o de la Gerencia).

6.3. Fases de seguimiento y certificación

Tras la fase piloto, se solicitará a ANECA el sometimiento a un proceso de seguimiento del modelo, conforme al procedimiento regulado por dicho organismo. En su caso, se realizará el correspondiente seguimiento de la implantación generalizada. Los informes de seguimiento serán sometidos al análisis del Claustro Universitario y del Consejo de Gobierno para que, en su caso, este último órgano de gobierno proponga para su aprobación el conjunto de ajustes necesarios.

Se establece claramente que el objetivo último de todo este proceso es alcanzar la certificación de la implantación del modelo en el menor tiempo posible.

6.4. Complemento retributivo

El complemento retributivo vinculado a la obtención de la calificación “CA4 – Excelente” será equivalente en su importe al correspondiente por la obtención del primer sexenio de investigación de un Profesor Titular de Universidad.

Este complemento es quinquenal y no acumulable. Para seguir cobrándolo, el profesor o la profesora tendrá que volver a obtener la calificación “Excelente” en la siguiente evaluación.

Este complemento no será compatible con el correspondiente al “sexenio docente” (si llegara a convocarse por el ministerio con competencias en materia de universidades).

Asimismo, en los presupuestos del primer año de aplicación del complemento se establecerá su límite presupuestario para el mismo, que podrá ser revisado en años sucesivos. A propuesta del Claustro Universitario se ha elaborado una



previsión del coste que puede suponer el pago de este complemento.

6.5. Disposiciones transitorias

Primera. Antes de la implantación de la fase piloto, el Consejo de Gobierno se dotará de un baremo para selección de la presidencia y vocalías de las comisiones de evaluación. Este baremo se consensuará con la Comisión de Calidad del Claustro y con los órganos de representación sindical en términos de requisitos mínimos para poder aspirar a una presidencia o a una vocalía. Este baremo se hará público junto a los anexos del modelo de evaluación en el sitio web destinado a informar sobre el mismo.

Segunda. Los miembros elegidos para las comisiones de evaluación deberán realizar un curso de formación diseñado por la Unidad para la Calidad y el Centro de Formación y Desarrollo Profesional. Este curso tendrá como objetivo de formar a los potenciales evaluadores y evaluadoras en aspectos generales de la evaluación docente y específicos del modelo **docentiUM**. La superación de dicho curso será mérito suficiente para formar parte de las citadas comisiones, conforme a los baremos que se desarrollen a tal efecto.

Tercera. Mientras no se arbitre otro sistema de reconocimiento de la dedicación del profesorado universitario implicado en el desarrollo de la evaluación docente, la participación del personal docente en las comisiones de evaluación, el Comité de Certificación y en la Comisión de Reclamaciones se computará en la valoración docente (VALDOC). En el caso de la representación estudiantil se reconocerá su participación mediante la concesión de créditos de reconocimiento de actividades universitarias (CRAU). La magnitud de ambos tipos de reconocimientos será establecida por el Consejo de Gobierno.

Cuarta. En relación con las circunstancias especiales de valoración de la actividad docente recogidas en el apartado 3.2, antes del inicio de la fase piloto, el vicerrectorado competente en asuntos de gestión de calidad, la Comisión de



Calidad del Claustro, el Comité de Empresa y la Junta del PDI elaborarán de forma conjunta un baremo para valorar ese apartado específico.

Quinta. Durante la fase piloto de implantación del modelo, el vicerrectorado competente en asuntos de calidad, junto con los centros y departamentos especializados en metodologías y técnicas de evaluación de la educación, pondrán en marcha una comisión de evaluación global del funcionamiento general del modelo. Esta comisión continuará trabajando cuando se alcance la fase de implantación generalizada del modelo.

Sexta. Si se modificaran los ítems de las encuestas de satisfacción del estudiantado, estos cambios deben verse reflejados en el Anexo I de este modelo para no distorsionar esta fuente de información.

Séptima. En el momento que el ministerio ponga en marcha el SEXENIO DOCENTE este complemento retributivo asignado al profesorado que haya obtenido la calificación de Excelente queda sin efecto, al sustituirse un complemento por otro.

 <p>UNIVERSIDAD DE MURCIA</p>	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO MODELO DOCENTIUM</p>	 <p>Unidad para la CALIDAD</p>
--	---	--

ANEXO 3

Informe de Seguimiento del Programa DocentiUM por la
Comisión de Calidad del Claustro.



COMISIÓN DE CALIDAD

Informe anual de la Comisión de Calidad del Claustro del funcionamiento y resultados del Programa DocentiUM.

Año 2021. Fase piloto

La Comisión de Calidad del Claustro (CCC), reunida en sesión ordinaria, ha estudiado el Informe del Comité de Certificación de DOCENTIUM y otras informaciones recabadas a lo largo del proceso que han servido de base para realizar el informe que sigue.

1. Calendario y temporalización del proceso

La temporalización del proceso en sus distintas fases se ha considerado adecuada en términos generales. Se propone, como recomendación, dar más tiempo a las comisiones de evaluación de rama para estudiar los expedientes asignados, o bien aumentar el número de comisiones de rama para reducir el número de expedientes por comisión.

2. Fases del proceso

- a. Autoinforme: Ha habido ciertos problemas con las hojas de servicios, interpretando muchas personas que la Universidad disponía de ellas y que, por tanto, no las debían aportar de acuerdo a una cláusula general de DocentiUM. Esto ha generado reclamaciones, como más abajo se dice, que sabemos se van a resolver para futuras ediciones del programa al recoger el mismo la obligatoriedad de presentar la hoja de servicios por la persona interesada.
- b. Informes de centros y departamentos. Ha sido, quizá, la fase más conflictiva del proceso.
 - i. En ciertos centros ha sido problemático. Se ha interpretado de diferente forma la realización de los informes. P.e., se ha interpretado que asistir a la Junta de Centro es “acudir a reuniones de coordinación para la preparación de la docencia”. Se recomienda homogenizar criterios.
 - ii. Otro problema ha sido el conocimiento o no del informe de centro por parte de la persona evaluada. En algunas facultades este informe no se dio a conocer y eso ha creado mucho malestar. La CCC recomienda igualmente la adopción de criterios generales.
 - iii. Proceso excesivamente burocrático y farragoso y centros y departamentos.
 1. La Comisión considera que es conveniente pedir más apoyo de PAS para los centros.
 2. Debería haber unos patrones de informes de centros y departamentos, así como, nuevamente, aplicar criterios homogéneos para computar los méritos.
- c. Comisiones de rama y certificación
 - i. La CCC recomienda que el número de comisiones de rama sea proporcional al número de solicitantes, en línea con lo expuesto anteriormente.
 - ii. Alto número de reclamaciones (30%). Muchas de ellas, al parecer (la CCC carece de información oficial de los contenidos de las reclamaciones efectuadas), han sido debidas a los ya comentados problemas con la emisión de informes por los decanatos y con las hojas de servicios.

3. Evaluaciones por centros y departamentos

- a. Llama la atención el bajo número de solicitudes en Ciencias e Ingenierías, que podría ser debido bien al envejecimiento de las plantillas (muchas personas no requieren la



COMISIÓN DE CALIDAD

evaluación para el progreso en la carrera académica) o estar las personas excesivamente centradas en investigación (“curriculitis aguda”).

4. Resultados

- a. Globales
 - i. Resultados excelentes: Excelentes: 64 %; Notables: 17,14 %; Favorables: 18,29 % y No favorables 0,57 % (1 persona). La CCC felicita a todas las personas evaluadas, en especial a la que han obtenido la calificación de Excelente.
 - ii. Los resultados se alejan mucho de los patrones previstos (5% de Excelentes y 5% de No favorables). La Comisión analiza que estos resultados pueden ser debidos a que, estando en fase piloto, voluntaria, no es extraño que se hayan presentado mayoritariamente personas con muy alta cualificación docente y que esperaban obtener una calificación positiva. En cualquier caso, llama la atención que el grupo de “Excelentes” sea muy claramente el mayoritario de la evaluación.
- b. Por sexo
 - i. Los resultados son ligeramente superiores en mujeres (66,6%de Excelentes) que en hombres (61,4 %de Excelentes).
- c. Por categorías profesionales
 - i. Los mejores resultados los han obtenido las y los Titulares de Universidad (también TEUs, pero de esta categoría únicamente ha habido tres evaluaciones). El hecho de haber cupos por categorías es independiente de esta valoración.

5. Otros aspectos y valoraciones

- a. La CCC recomienda revisar los indicadores a la luz de la experiencia de esta primera evaluación. En particular, se da mucha puntuación a la gestión, que no es docencia, y esto debería quedar claro en el programa: no se trata de compensar con una puntuación en docencia a quienes dedican su esfuerzo a la gestión universitaria, tampoco a la investigación, porque esto desvalora la labor docente (como referencia, p.e., en la evaluación de la investigación en modo alguno se tiene en cuenta la gestión).
- b. Revisar, incluso eliminar de la evaluación, las “felicitaciones”. Ya se advirtió en la fase de elaboración del programa, y a la vista de su aplicación la Comisión se reafirma, que no tienen mucho sentido, ya que, por una parte, se prestan al “mercadeo”, por otra, no se sabe su origen (habría que regular que es objeto de “felicitación”) y finalmente, no aportan realmente mucho en la valoración de la calidad docente.
- c. Encuestas alumnado. Este asunto es extremadamente controvertido, pero la CCC valora que tienen mucha importancia en la valoración de la calidad de la docencia y a las que, por tanto, hay que prestarles mucha atención y conseguir que cumplan verdaderamente su función. Es sabido que ANECA les da mucha importancia, por lo que no puede ser un asunto a eludir.
 - i. Dado que se esgrime que son poco representativas, hacer que su cumplimentación sea obligatoria (p.e., que haya que cumplimentarlas antes de acceder a la calificación de la asignatura correspondiente – como hace, p.e., el Centro de Formación, realizarlas en horario presencial, etc.)
 - ii. Una queja muy recurrente entre el alumnado es que no las responden porque se cuestionan si sirven para algo. Este es otro aspecto muy debatido, con implicaciones laborales-sindicales, por lo que debe tratarse con sumo cuidado, pero que tampoco



COMISIÓN DE CALIDAD

se puede eludir si se quiere tener una docencia de calidad. La evaluación tiene que tener sus consecuencias, igual que sucede con nuestro alumnado.

- iii. Publicitar los resultados de forma análoga a como se hace con las calificaciones del alumnado, siempre respetando la protección de datos (en el ámbito adecuado, para las personas con interés objetivo, por tiempo limitado, etc.).

6. Valoración general

La CCC valora muy positivamente la experiencia en fase piloto del Programa DocentiUM, que ha superado con éxito las distintas dificultades inherentes a la puesta en práctica de un programa de esta amplitud y complejidad.

Los resultados son magníficos, que, aunque no pueden generalizarse para toda la plantilla, dado relativamente reducido número de evaluaciones respecto al total de PDI y la voluntariedad de la evaluación, indican que la calidad docente de la Universidad de Murcia es muy buena, mayoritariamente “Excelente”.

Como es normal, se han detectado algunas disfunciones, relativamente pocas, que se irán corrigiendo, sin duda, con el rodaje del programa.

La Comisión de Calidad del Claustro felicita a las personas evaluadas positivamente, en particular a las que han obtenido la calificación de “Excelente”, y agradece y felicita por su trabajo a todas las personas que han participado en el proceso de configuración y puesta en marcha de DocentiUM: Vicerrectorado de Calidad, Coordinación y Comunicación, agentes sociales, comisiones de rama, certificación y reclamaciones del programa, decanatos, direcciones de centros, PAS, y, en general a toda la comunidad universitaria que realizó aportaciones, asistió a reuniones, etc. Finalmente, la Comisión agradece su ofrecimiento a someterse a evaluación a todas las personas que voluntariamente lo han hecho, sin cuya colaboración no hubiera sido posible esta primera experiencia de aplicación de DocentiUM.

Presidente

D. Mariano Alarcón García

Secretario

D. Francisco José Pérez Guzmán

ANEXO 4

Calendario DocentiUM.

CRONOGRAMA

Contenido

FASE DE PREINSCRIPCIÓN	1
CARGA DE DATOS	1
AUTOINFORME	1
CALENDARIO	2
INFORMES QUE DEBEN EMITIR OTROS AGENTES	3
INFORMES DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS	4
AVANCE DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	7

FASE DE PREINSCRIPCIÓN

Conforme al calendario de más abajo, **docentiUM** comenzó el 11 de marzo con la preinscripción de los profesores y profesoras que, de forma voluntaria, participan en esta convocatoria piloto. Se repartieron en cuatro cupos:

- Cupo **A**: Profesoras/es que en breve se van a acreditar a la figura de Catedrática/o de Universidad.
- Cupo **B**: Profesoras/es que en breve se van a acreditar a la figura de Profesor/a Titular de Universidad.
- Cupo **C**: Resto del profesorado funcionario.
- Cupo **D**: Resto del profesorado laboral.

En todos los cupos se sobrepasaron las plazas ofertadas (200). Se recibieron 280 peticiones. Esta fase duró hasta el 5 de abril. Entre el 6 y el 12 de abril, la Unidad para la Calidad procesó las preinscripciones, y el 13 de abril se publicaron las listas de admitidos y excluidos.

CARGA DE DATOS

Entre el 14 y el 20 de abril, la Unidad para la Calidad procedió a cargar los datos de los admitidos en la aplicación informática creada *ad hoc* por ATICA: <https://docentium.um.es>

AUTOINFORME

Entre el 21 de abril y el 1 de junio, las personas admitidas comprobaron las evidencias que el sistema cargó de manera automática, al tiempo que pudieron colgar evidencias de acciones de innovación, formativas o divulgativas realizadas externamente a la Universidad de Murcia. En todo este tiempo 19 participantes desistieron de continuar en el proceso y fueron sustituidos por profesores y profesoras

de la lista de espera. A partir del 11 de mayo no se procedió a sustituciones, a pesar de lo cual otros 22 participantes más desistieron, **quedando el número definitivo en 174.**

CALENDARIO

	PREINSCRIPCIÓN.
	Procesamiento de las preinscripciones.
	Publicación de las listas de admitidos y excluidos.
	Carga de datos en el aplicativo.
	Los admitidos hacen su autoinforme en la aplicación informática.
	Período de resolución de alegaciones.
	Remisión de informes de decanos/as, directores/as de departamento, CAC
	Trabajo de Comisiones y Comités

MARZO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19 ¹	20 ¹	21	22	23 ²	24	25
26	27 ²	28	29	30		

¹ Curso/acción formativa dirigido a quienes hayan hecho preinscripción.

² Curso Decanos, Directores Departamento, CAC e Inspección de Servicios.

MAYO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7 ¹	8	9	10 ¹	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

¹ Curso para las Comisiones y Comités que van a actuar.

JULIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15 **						

Final del procedimiento.

INFORMES QUE DEBEN EMITIR OTROS AGENTES

Entre el 2 y el 28 de junio, distintos agentes: Vicerrectorado de Profesorado, centros, departamentos y comisiones de aseguramiento de la calidad ha emitido sus informes, que se han incorporado a la aplicación informática de soporte de **docentiUM** por medio de de la aplicación informática Gestor de Expedientes. Se tuvo que ampliar unos días por diferentes problemas de varias facultades en la carga de documentos.

Al estar separada de la aplicación principal de este programa, el uso de este gestor de expedientes ha resultado lento y poco operativo y se ha solicitado a ATICA que se busque otra solución, siempre dentro de la misma aplicación, aunque luego se use este gestor a efectos de registro definitivo de los documentos que forman los expedientes. Está en estudio.

INFORMES DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS

Los 178 participantes están distribuidos de manera poco homogénea tanto a nivel de rama como de centro y de departamento. Es de destacar el alto interés del profesorado de Ciencias Sociales y Jurídica y el bajo interés en la rama de Ciencias.

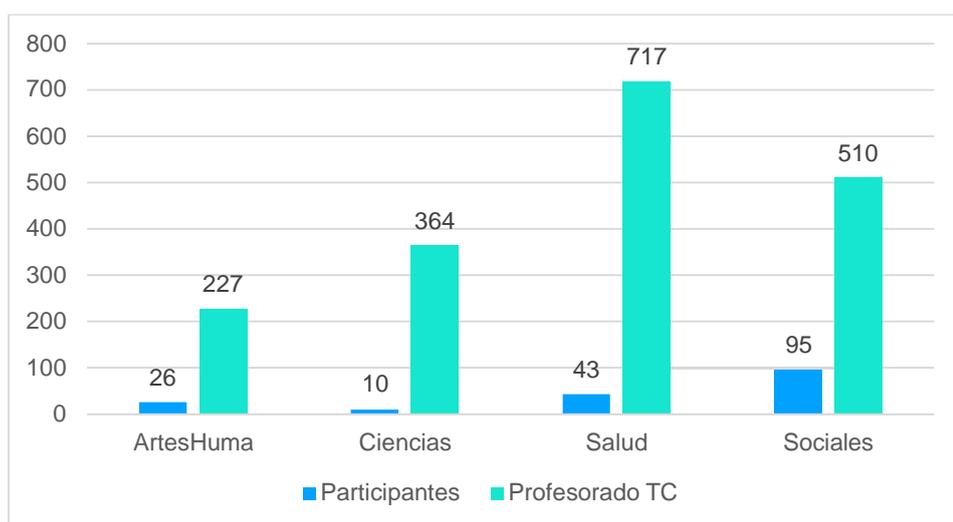


Gráfico 1; Número de participantes en **docentiUM** por rama de conocimiento.

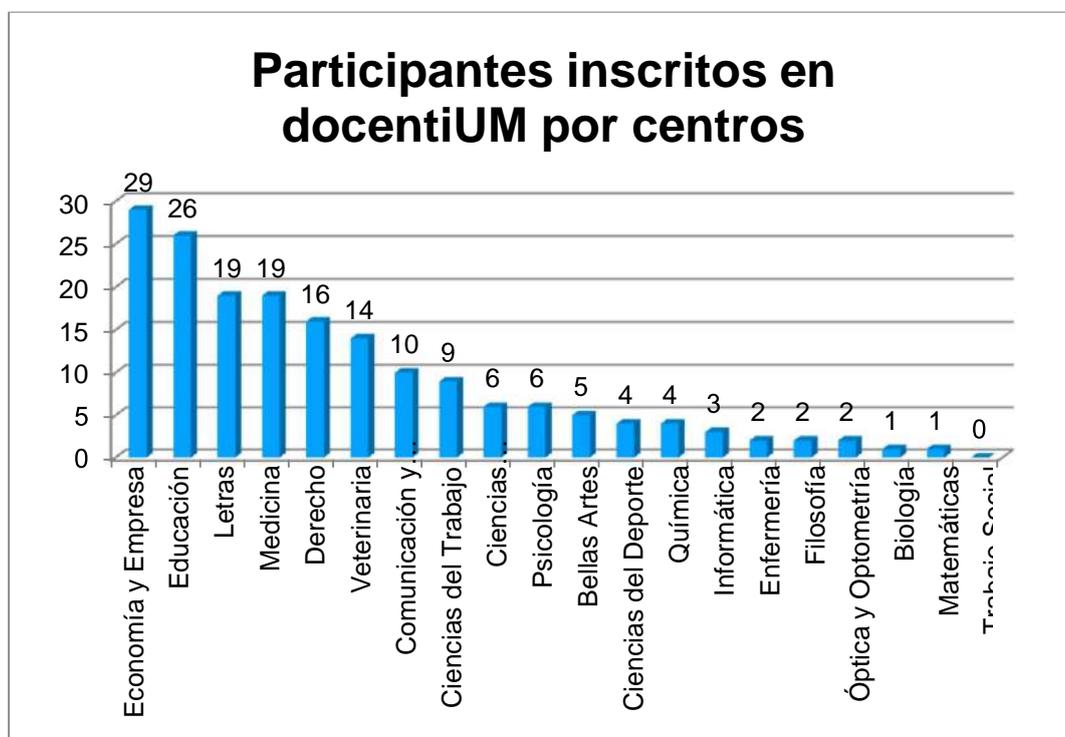


Gráfico 2: Número de participantes en **docentiUM** asignados a los centros.

A nivel departamental, 56 de 77 de los departamentos (un 72,7%) deben emitir informes:

Departamento	#part	DEPARTAMENTO	#part
Organización de Empresas y Finanzas	9	Métodos Cuantitativos de Economía y Empresa	3
Economía Aplicada	8	Psiquiatría y Psicología Social	3
Comunicación	7	Sanidad Animal	3
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	7	Teoría e Historia de la Educación	3
Anatomía y Anatomía Patológica Comparadas	6	Traducción e Interpretación	3
Ciencias Socio-Sanitarias	6	Anatomía Humana y Psicobiología	2
Dermatología, Estomatología, Radiología y Medicina Física	6	Biología Celular e Histología	2
Bellas Artes	5	Derecho Administrativo	2
Economía Financiera y Contabilidad	5	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	2
Sociología	5	Didáctica de la Lengua y la Literatura (Español, Inglés y Francés)	2
Psicología Evolutiva y de la Educación	5	Fisiología	2
Actividad Física y Deporte	4	Geografía	2
Cirugía, Pediatría, Obstetricia y Ginecología	4	Historia Moderna, Contemporánea, América y Pensamiento y Mov. Sociales y Políticos	2
Didáctica y Organización Escolar	4	Ingeniería y Tecnología de Computadores	2
Expresión Plástica, Musical y Dinámica	4	Lengua Española y Lingüística General	2
Filología Inglesa	4	Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos	2
Fundamentos del Análisis Económico	4	Prehistoria, Arqueología, Historia Antigua, Historia Medieval y CC.TT. Historiográficas	2
Fundamentos del Orden Jurídico y Constitucional	4	Tecnología de los Alimentos, Nutrición y Bromatología	2
Bioquímica y Biología Molecular B e Inmunología	3	Comercialización e Investigación de Mercados	1
Derecho Civil	3	Ecología e Hidrología	1
Derecho Financiero, Internacional y Procesal	3	Estadística e Investigación Operativa	1
Derecho Privado	3	Filología Clasica	1
Didáctica de las Ciencias Matemáticas y Sociales	3	Filosofía	1
Enfermería	3	Historia Jurídica y de Ciencias Penales y Criminológicas	1
Física	3	Informática y Sistemas	1
Historia del Arte	3	Ingeniería Química	1
Información y Documentación	3	Química Inorgánica	1
Medicina y Cirugía Animal	3	Psicología Básica y Metodología	1

Tabla 1. Número de participantes en **docentiUM** asignados a los departamentos.

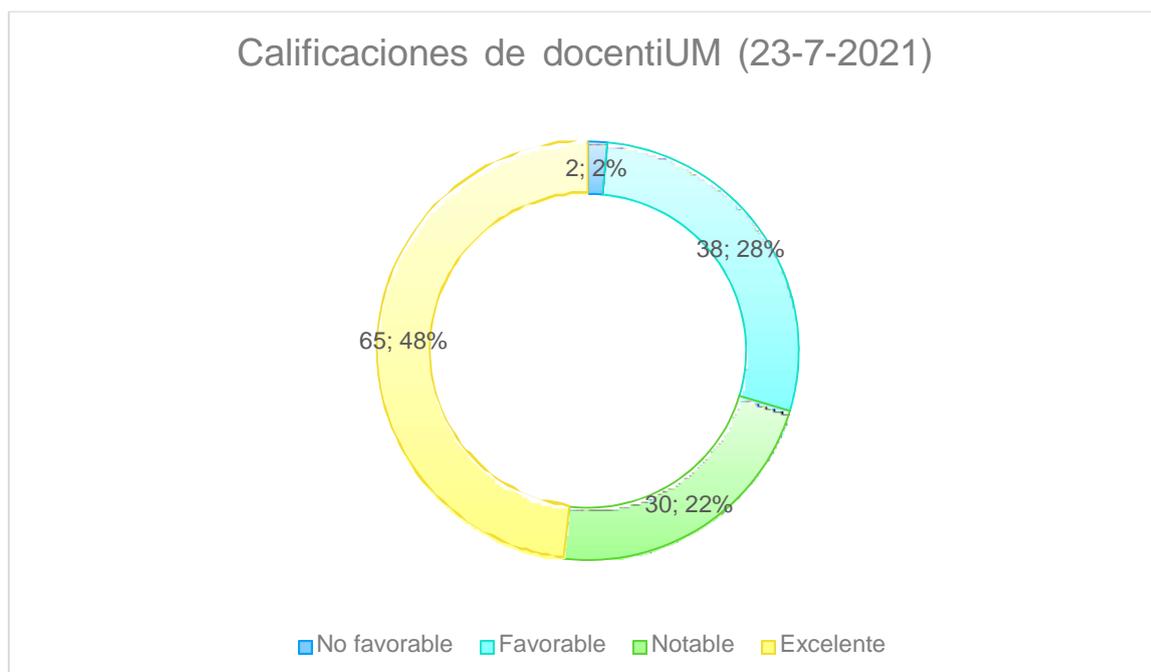
Son 21 los departamentos (el 27,3%) los que no han tenido que emitir ningún informe. Son los siguientes:

- Biología Vegetal
- Bioquímica y Biología Molecular A
- Ciencia Política, Antropología Social y Hacienda Pública
- Didáctica de las Ciencias Experimentales
- Farmacología
- Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe
- Fisioterapia
- Genética y Microbiología
- Ingeniería de la Información y las Comunicaciones
- Literatura Española, Teoría de la Literatura y Literatura Comparada
- Matemáticas
- Medicina
- Oftalmología, Optometría, Otorrinolaringología y Anatomía Patológica
- Producción Animal
- Química Agrícola, Geología y Edafología
- Química Analítica
- Química Física
- Química Orgánica
- Religión
- Trabajo Social y Servicios Sociales
- Zoología y Antropología Física

AVANCE DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Hasta el 23 de julio se han pre-evaluado 135 expedientes (77,59% de los presentados).

La distribución de calificaciones es la siguiente:



ANEXO 5

Informe de Seguimiento del Programa DocentiUM por
la Comisión Técnica.

INFORME DE SEGUIMIENTO 01

Contenido

FASE DE PREINSCRIPCIÓN.....	1
CARGA DE DATOS.....	1
AUTOINFORME	1
CALENDARIO	2
INFORMES QUE DEBEN EMITIR OTROS AGENTES.....	3
INFORMES DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS	4
AVANCE DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	7

FASE DE PREINSCRIPCIÓN

Conforme al calendario de más abajo, **docentiUM** comenzó el 11 de marzo con la preinscripción de los profesores y profesoras que, de forma voluntaria, participan en esta convocatoria piloto. Se repartieron en cuatro cupos:

- Cupo **A**: Profesoras/es que en breve se van a acreditar a la figura de Catedrática/o de Universidad.
- Cupo **B**: Profesoras/es que en breve se van a acreditar a la figura de Profesor/a Titular de Universidad.
- Cupo **C**: Resto del profesorado funcionario.
- Cupo **D**: Resto del profesorado laboral.

En todos los cupos se sobrepasaron las plazas ofertadas (200). Se recibieron 280 peticiones. Esta fase duró hasta el 5 de abril. Entre el 6 y el 12 de abril, la Unidad para la Calidad procesó las preinscripciones, y el 13 de abril se publicaron las listas de admitidos y excluidos.

CARGA DE DATOS

Entre el 14 y el 20 de abril, la Unidad para la Calidad procedió a cargar los datos de los admitidos en la aplicación informática creada *ad hoc* por ATICA: <https://docentium.um.es>

AUTOINFORME

Entre el 21 de abril y el 1 de junio, las personas admitidas comprobaron las evidencias que el sistema cargó de manera automática, al tiempo que pudieron colgar evidencias de acciones de innovación, formativas o divulgativas realizadas externamente a la Universidad de Murcia. En todo este tiempo 19 participantes desistieron de continuar en el proceso y fueron sustituidos por profesores y profesoras

de la lista de espera. A partir del 11 de mayo no se procedió a sustituciones, a pesar de lo cual otros 22 participantes más desistieron, **quedando el número definitivo en 174.**

CALENDARIO

	PREINSCRIPCIÓN.
	Procesamiento de las preinscripciones.
	Publicación de las listas de admitidos y excluidos.
	Carga de datos en el aplicativo.
	Los admitidos hacen su autoinforme en la aplicación informática.
	Período de resolución de alegaciones.
	Remisión de informes de decanos/as, directores/as de departamento, CAC
	Trabajo de Comisiones y Comités

MARZO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

ABRIL

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19 ¹	20 ¹	21	22	23 ²	24	25
26	27 ²	28	29	30		

¹ Curso/acción formativa dirigido a quienes hayan hecho preinscripción.

² Curso Decanos, Directores Departamento, CAC e Inspección de Servicios.

MAYO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

JUNIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7 ¹	8	9	10 ¹	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

¹ Curso para las Comisiones y Comités que van a actuar.

JULIO

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

OCTUBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

NOVIEMBRE

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15 **						

Final del procedimiento.

INFORMES QUE DEBEN EMITIR OTROS AGENTES

Entre el 2 y el 28 de junio, distintos agentes: Vicerrectorado de Profesorado, centros, departamentos y comisiones de aseguramiento de la calidad ha emitido sus informes, que se han incorporado a la aplicación informática de soporte de **docentiUM** por medio de de la aplicación informática Gestor de Expedientes. Se tuvo que ampliar unos días por diferentes problemas de varias facultades en la carga de documentos.

Al estar separada de la aplicación principal de este programa, el uso de este gestor de expedientes ha resultado lento y poco operativo y se ha solicitado a ATICA que se busque otra solución, siempre dentro de la misma aplicación, aunque luego se use este gestor a efectos de registro definitivo de los documentos que forman los expedientes. Está en estudio.

INFORMES DE CENTROS Y DEPARTAMENTOS

Los 178 participantes están distribuidos de manera poco homogénea tanto a nivel de rama como de centro y de departamento. Es de destacar el alto interés del profesorado de Ciencias Sociales y Jurídica y el bajo interés en la rama de Ciencias.

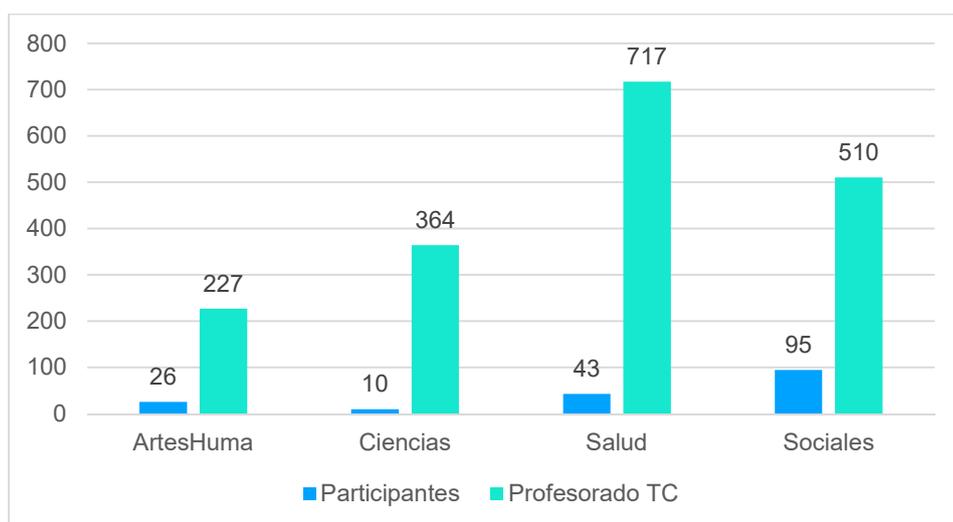


Gráfico 1; Número de participantes en **docentiUM** por rama de conocimiento.

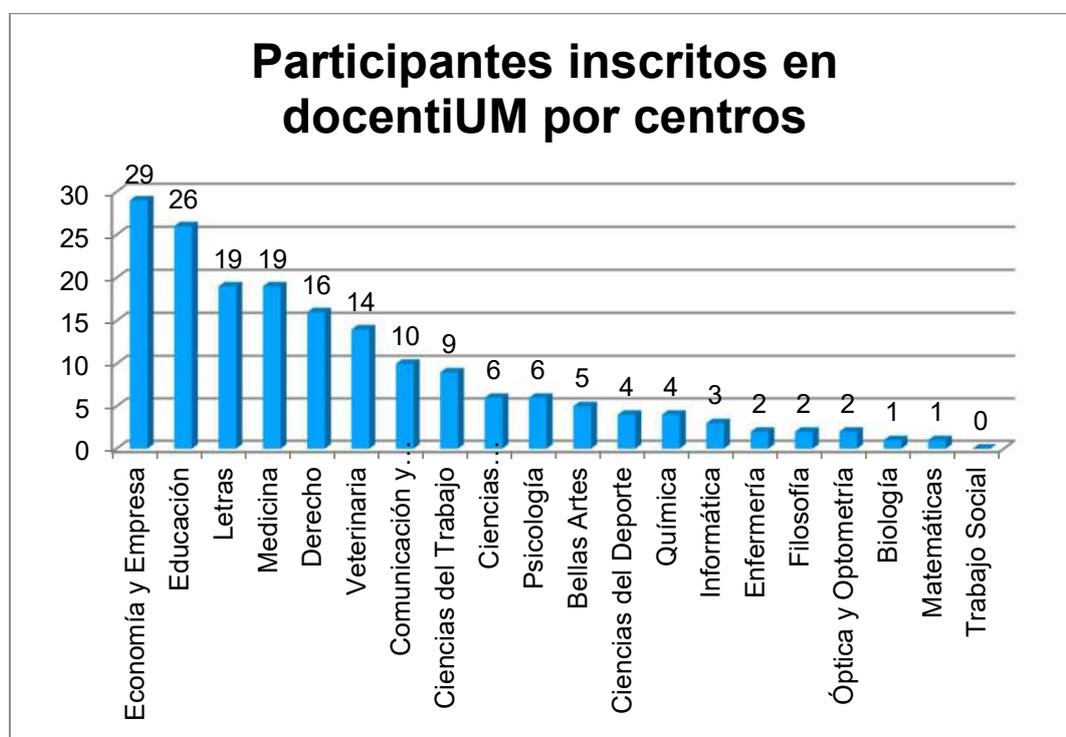


Gráfico 2: Número de participantes en **docentiUM** asignados a los centros.

A nivel departamental, 56 de 77 de los departamentos (un 72,7%) deben emitir informes:

Departamento	#part	DEPARTAMENTO	#part
Organización de Empresas y Finanzas	9	Métodos Cuantitativos de Economía y Empresa	3
Economía Aplicada	8	Psiquiatría y Psicología Social	3
Comunicación	7	Sanidad Animal	3
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	7	Teoría e Historia de la Educación	3
Anatomía y Anatomía Patológica Comparadas	6	Traducción e Interpretación	3
Ciencias Socio-Sanitarias	6	Anatomía Humana y Psicobiología	2
Dermatología, Estomatología, Radiología y Medicina Física	6	Biología Celular e Histología	2
Bellas Artes	5	Derecho Administrativo	2
Economía Financiera y Contabilidad	5	Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	2
Sociología	5	Didáctica de la Lengua y la Literatura (Español, Inglés y Francés)	2
Psicología Evolutiva y de la Educación	5	Fisiología	2
Actividad Física y Deporte	4	Geografía	2
Cirugía, Pediatría, Obstetricia y Ginecología	4	Historia Moderna, Contemporánea, América y Pensamiento y Mov. Sociales y Políticos	2
Didáctica y Organización Escolar	4	Ingeniería y Tecnología de Computadores	2
Expresión Plástica, Musical y Dinámica	4	Lengua Española y Lingüística General	2
Filología Inglesa	4	Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos	2
Fundamentos del Análisis Económico	4	Prehistoria, Arqueología, Historia Antigua, Historia Medieval y CC.TT. Historiográficas	2
Fundamentos del Orden Jurídico y Constitucional	4	Tecnología de los Alimentos, Nutrición y Bromatología	2
Bioquímica y Biología Molecular B e Inmunología	3	Comercialización e Investigación de Mercados	1
Derecho Civil	3	Ecología e Hidrología	1
Derecho Financiero, Internacional y Procesal	3	Estadística e Investigación Operativa	1
Derecho Privado	3	Filología Clásica	1
Didáctica de las Ciencias Matemáticas y Sociales	3	Filosofía	1
Enfermería	3	Historia Jurídica y de Ciencias Penales y Criminológicas	1
Física	3	Informática y Sistemas	1
Historia del Arte	3	Ingeniería Química	1
Información y Documentación	3	Química Inorgánica	1
Medicina y Cirugía Animal	3	Psicología Básica y Metodología	1

Tabla 1. Número de participantes en **docentiUM** asignados a los departamentos.

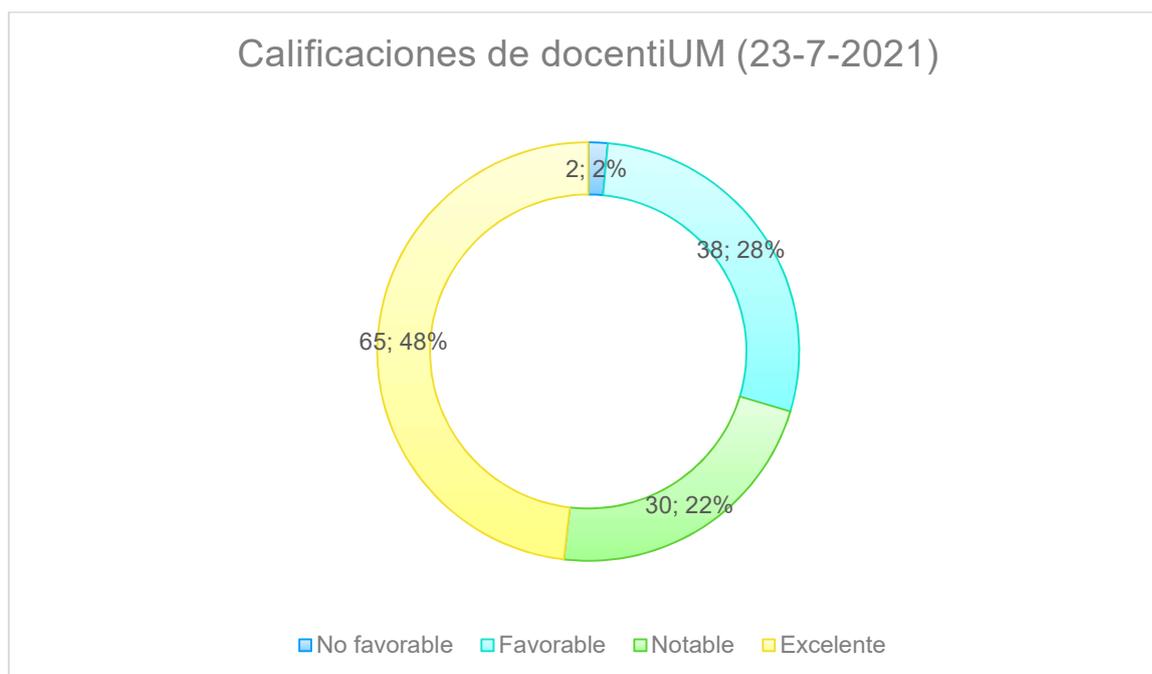
Son 21 los departamentos (el 27,3%) los que no han tenido que emitir ningún informe. Son los siguientes:

- Biología Vegetal
- Bioquímica y Biología Molecular A
- Ciencia Política, Antropología Social y Hacienda Pública
- Didáctica de las Ciencias Experimentales
- Farmacología
- Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe
- Fisioterapia
- Genética y Microbiología
- Ingeniería de la Información y las Comunicaciones
- Literatura Española, Teoría de la Literatura y Literatura Comparada
- Matemáticas
- Medicina
- Oftalmología, Optometría, Otorrinolaringología y Anatomía Patológica
- Producción Animal
- Química Agrícola, Geología y Edafología
- Química Analítica
- Química Física
- Química Orgánica
- Religión
- Trabajo Social y Servicios Sociales
- Zoología y Antropología Física

AVANCE DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Hasta el 23 de julio se han pre-evaluado 135 expedientes (77,59% de los presentados).

La distribución de calificaciones es la siguiente:



DISCRIMINACIÓN DE LOS INDICADORES

En el modelo es importante que los indicadores sean capaces de discriminar para que no se repita siempre la misma calificación. Lo ideal sería que las tres calificaciones de cada indicador: Insuficiente (0), Suficiente (1) y Destacado (2), se repartieran a partes iguales entre los participantes (33%).

Se entiende que un indicador discrimina cuando el porcentaje de al menos 2 calificaciones no está por debajo del 33%, ni por encima del 66%. Veamos entonces cómo se han comportado los indicadores, o bien la suma de dos indicadores está por encima del 33%, y el tercero por debajo del 66%:

DISCRIMINACIÓN DE LOS INDICADORES DE DOCENTIUM								
INDICADOR	0 (Insuficiente)		1 (Suficiente)		2 (Destacado)		Observaciones	Fuente de información
	N	%	N	%	N	%		
IN1.1. Participación en la elaboración del POD del depto y, en su caso, coordinación con el resto de profesorado de la asignatura (BÁSICO)	1	0,57	29	16,57	145	82,86	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Informe del depto. Informe de la CAC.
IN1.2. Adecuación de la Guía Docente de la asignatura para cumplir su finalidad (BÁSICO)	2	1,15	128	73,14	45	25,71	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 1 (Suficiente).	Informe del depto. Encuestas, ítems 1 a 5
IN1.3. Participación en reuniones con decano/a, vicedecano/a o coordinador/a del título previas al comienzo de la docencia (COMP)	19	10,86	91	52,00	65	37,14	Discrimina. Las respuestas se reparten.	Informe del centro. Encuestas: ítem 3.
IN2.1. Ejecución de las actividades docentes (BÁSICO)	3	1,72	85	48,57	87	49,71	Discrimina. Las respuestas se reparten.	Informe del depto. Informe del centro. Encuesta: ítem 12.
IN2.2. Ajuste a la Guía Docente (BÁSICO)	1	0,57	41	23,43	133	76,00	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Informe del depto. Encuestas, ítems 1 a 3
IN2.3. Participación en reuniones de coordinación/seguimiento vertical y horizontal (COMP)	6	3,43	43	24,57	126	72,00	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Informe del centro. Informe de la CAC. Encuestas, ítem 3
IN2.4. Dedicación docente realizada (COMP)	3	1,71	6	3,43	166	94,86	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Informe del depto. Informe POD vicerrectorado.

DISCRIMINACIÓN DE LOS INDICADORES DE DOCENTIUM

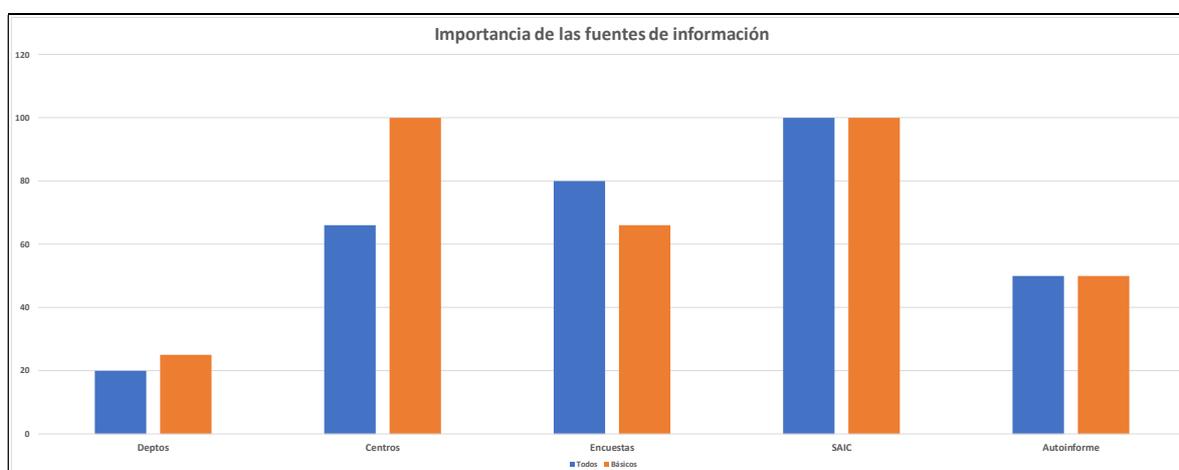
MURCIA

INDICADOR	0 (Insuficiente)		1 (Suficiente)		2 (Destacado)		Observaciones	Fuente de información
IN3.1. Objetivos formativos alcanzados y competencias adquiridas (BÁSICO)	3	1,71	67	38,29	105	60,00	Discrimina. Las respuestas se reparten.	Evidencias SAIC Encuestas, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12.
IN3.2. Resultados Académicos (BÁSICO)	2	1,15	166	94,85	7	4,00	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 1 (Suficiente).	Tasa de Rendimiento. Tasa de Éxito.
IN3.3. Análisis del docente y Plan de Mejoras (BÁSICO)	5	2,86	29	16,57	141	80,57	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Autoinforme
IN4.1. Innovación docente realizada (COMP)	33	18,86	45	25,71	97	55,43	Discrimina. Las respuestas se reparten.	Información del grupo de innovación. Otra innovación docente realizada. Autoinforme.
IN4.2. Formación docente realizada (COMP)	3	1,71	19	10,86	153	87,43	No Discrimina. Las respuestas se concentran en 2 (Destacado).	Formación corporativa. Otra formación.
IN4.3. Divulgación docente realizada (COMP)	32	18,29	50	28,57	93	53,14	Discrimina. Las respuestas se reparten.	Acciones de divulgación, publicaciones.

DISCRIMINACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN DE DOCENTIUM														
Fuente	IN1.1	IN1.2	IN1.3	IN2.1	IN2.2	IN2.3	IN2.4	IN3.1	IN3.2	IN3.3	IN4.1	IN4.2	IN4.3	Valor
Informe del depto.	0	0		1	0		0							20%
Informe de la CAC	0					0								0%
Informe del centro			1	1		0								66%
Encuestas			1	1	0	1		1						80%
Informe de vicprof							0							0%
Evidencias SAIC								1						100%
Tasa de éxito									0					0%
Tasa de rendimiento									0					0%
Autoinforme										0	1			50%
Innovación docente											1			100%
Formación corporativa												0		0%
Divulgación													1	100%

1. El informe del departamento, fuente utilizada en 5 indicadores, solo aporta discriminación en uno de ellos, el de ejecución de las actividades docentes.
2. El informe del centro participa en dos indicadores que discriminan (coordinación previa a la docencia a nivel de centro y posterior ejecución de la docencia) y no discrimina en el seguimiento vertical/horizontal.
3. Las encuestas participan en 4 fuentes que sí discriminan: coordinación previa a la docencia a nivel de centro, ejecución de la docencia, coordinación vertical/horizontal y consecución de objetivos. No discrimina el indicador 2.2 de ajuste a la guía docente (el 76% obtiene un “2”).
4. Las tasas de éxito y rendimiento no discriminan nada, a pesar del cierto temor existente en la UMU a su empleo.
5. El resto de fuentes son específicas de indicadores no discriminando en alguno de los casos.

Fuente de información de indicadores BÁSICOS	IN1.1	IN1.2	IN2.1	IN2.2	IN3.1	IN3.2	IN3.3	Valor discriminación fuente
Informe del departamento	0	0	1	0				25
Informe de la CAC	0							0
Informe del centro			1					100
Encuestas			1	0	1			66
Informe del vicerrectorado de profesorado								0
Evidencias SAIC					1			100
Tasa de éxito						0		0
Tasa de rendimiento						0		0
Autoinforme							0	50
Innovación docente								0
Formación corporativa								0
Divulgación								0

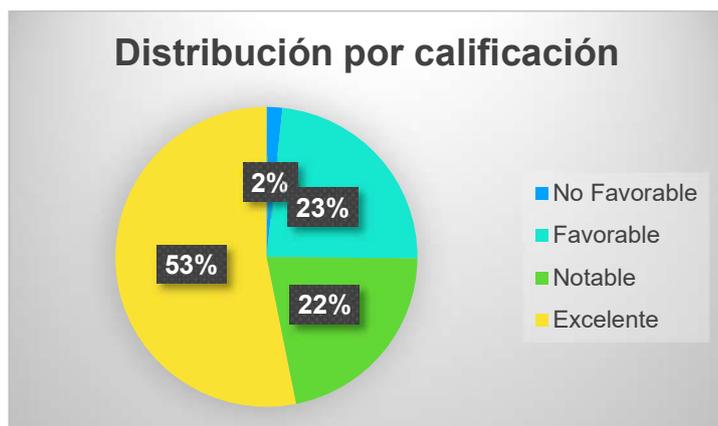


1. El informe del departamento, fuente utilizada en 4 indicadores básicos, solo aporta discriminación en uno de ellos, el de ejecución de las actividades docentes.
2. El informe del centro participa solo en un indicador básico. En este caso discrimina.
3. Las encuestas participan en 2 fuentes que sí discriminan y 1 que no discrimina. Mantiene su importancia.
4. Las tasas de éxito y rendimiento no discriminan nada, a pesar de participar en indicadores básicos.

Análisis preliminar de los resultados.

Este análisis es provisional porque se lleva a cabo con las certificaciones provisionales, antes de resolver las alegaciones.

	No Favorable	Favorable	Notable	Excelente	Total
Total	3	41	38	93	175
	1,71	23,43	21,71	53,14	



Distribución por centros

Facultad	No Favorable	Favorable	Notable	Excelente	Total	
Economía y Empresa		2	6	21	29	16,57
Educación	1	11	3	10	25	14,29
Letras	1	7	5	7	20	11,43
Medicina	1	8	3	6	18	10,29
Derecho		3	4	8	15	8,57
Veterinaria			3	10	13	7,43
Comunicación y Documentación		1	3	6	10	5,71
Ciencias del Trabajo		1	4	4	9	5,14
Ciencias Sociosanitarias			1	5	6	3,43
Psicología		2	1	3	6	3,43
Bellas Artes			2	3	5	2,86
Química				4	4	2,29
Ciencias del Deporte			2	2	4	2,29
Informática			1	2	3	1,71
Filosofía		1		1	2	1,14
Óptica y Optometría		1		1	2	1,14
Enfermería		2			2	1,14
Biología		1			1	0,57
Matemáticas		1			1	0,57
Total	3	41	38	93	175	
	1,71	23,43	21,71	53,14		

Proporción de calificaciones CE-4 (“excelente”) por centro

Facultad	Excelente	Total	
Economía y Empresa	21	29	72
Educación	10	25	40
Letras	7	20	35
Medicina	6	18	33
Derecho	8	15	53
Veterinaria	10	13	76
Comunicación y Documentación	6	10	60
Ciencias del Trabajo	4	9	44
Ciencias Sociosanitarias	5	6	83
Psicología	3	6	50
Bellas Artes	3	5	60
Química	4	4	100
Ciencias del Deporte	2	4	50
Informática	2	3	66
Filosofía	1	2	50
Óptica y Optometría	1	2	50
Enfermería		2	0
Biología		1	0
Matemáticas		1	0
Total	93	175	
	53,14		

Proporción de calificaciones CE-4 (“excelente”) por rama

Rama	Excelente	Total	
Artes y Humanidades	11	27	40
Ciencias de la Salud	24	45	53
Ciencias e Ingeniería	7	10	70
Ciencias Sociales	51	92	55

ANEXO 6

Informe de las diferentes Comisiones de evaluación de ramas.

INFORME doctentiUM

ACTIVIDAD REALIZADA

La Comisión de Evaluación de Ciencias e Ingeniería, nombrada en junio de 2021, ha tenido la composición que se indica en el Anexo I. Ha tenido que evaluar únicamente 10 expedientes, lo que ha facilitado mucho su labor. En la evaluación han participado todos los docentes de la UMU miembros de la Comisión, tanto titulares como suplentes, de modo que cada expediente ha sido analizado por dos evaluadores. El miembro externo ha revisado las evaluaciones y mostrado su conformidad y los estudiantes no han participado en las evaluaciones ni han asistido a las reuniones de la Comisión.

Una vez finalizada la evaluación se han recibido reclamaciones de dos profesores, vía Comisión de Reclamaciones, que han sido atendidas por el Presidente, que realizó una propuesta al conjunto de la Comisión que fue aprobada.

El resultado tras esta segunda evaluación fue de 6 excelentes, 1 notable y 3 favorables.

ASPECTOS DE LA LABOR DOCENTE A SUBSANAR

Respecto a la labor docente es evidente que a este primer año de piloto al ser voluntario se presentaron compañeras y compañeros con grandes méritos docentes, hecho este que se pone de manifiesto en las puntuaciones en general altas de las encuestas, en este sentido podemos decir que, la opinión de los estudiantes tiene una gran importancia y son capaces de discriminar. Si analizamos por dimensiones:

1. Planificación.

Se ha constatado que hay docentes que no suelen participar en las reuniones de planificación y coordinación de la docencia. Dada la importancia que la coordinación tiene, no solo en este proceso, sino también en la evaluación externa de las titulaciones, se debe potenciar la participación en dicha coordinación, tanto a nivel de asignatura, como de curso y titulación. *Queda para el análisis del modelo cómo considerar a aquellos profesores que no son convocados a estas reuniones de planificación y coordinación.*

2. Desarrollo de la docencia.

- a. Nuestros/as docentes tienen muy buena puntuación en esta dimensión en general.
- b. Se vuelve a detectar una participación en reuniones de coordinación y seguimiento docente, tanto vertical como horizontal, más baja de lo deseado.
- c. Por lo que respecta a la ratio dedicación/capacidad docente, hay casos en que llega a superar el 100%. *Igual sería interesante contemplar esta situación en el modelo.*

3. Resultados.

- a. El indicador relativo a las tasas de resultados académicos no discrimina, *lo que debe ser objeto de reflexión, tal vez redefiniendo el indicador.*
- b. Se entiende que el profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica en la elaboración de su autoinforme, *aunque no guarde una relación directa con el modelo de evaluación, lo que también debe ser analizado.*

4. Dimensión UMU. De los tres indicadores que forman parte de esta dimensión:
 - a. *Debe definirse de forma clara qué se entiende por divulgación y qué tipos de actividades se deben entender como tales, y cuáles no.*
 - b. *En el indicador de innovación se sugiere contemplar el número de proyectos y años, para la valoración del indicador.*
 - c. *Se recomienda diferenciar “formación recibida” de “formación impartida” y que quede claro en qué órganos se puede valorar esta formación (no es lo mismo una charla a un grupo interno de una Facultad, por ejemplo, que en un curso del ICE/CFDP).*
5. Factor de Modulación por Circunstancias Especiales.
Sin comentarios.

ASPECTOS GENERALES DEL MODELO A MEJORAR

Además de los indicados en el apartado anterior (*en cursiva*):

- 1) Se podrían revisar algunas dimensiones del modelo y su peso relativo. En algunos casos se puede observar que, por fallar en una puntuación de un único indicador, los solicitantes ven muy reducida la valoración quedándose en un “favorable” (cuando cuantitativamente están cerca del “excelente”), mientras que otros compañeros con muchos indicadores negativos, se quedan en la misma nota de “favorable”. En otras palabras, se igualan casos de personas que han sacado un 8 o 9 con otras personas que han sacado un 5 o 6.
- 2) Parece conveniente designar el suficiente número de vocales en las comisiones de evaluación para que todos los expedientes sean sometidos a revisión por pares. Mientras unas comisiones lo han podido hacer así, en otras no se ha podido por el volumen de solicitudes. Se debería poder ampliar una comisión en función de las necesidades.
- 3) Debería ser necesario motivar las valoraciones, sobre todo en los casos en que la nota final global no sea “destacado”. La propia aplicación informática debería obligar a ello. No es necesario que sean textos largos, pero sí que sean precisos y ajustados al solicitante.

ASPECTOS CONCRETOS DEL MODELO A MEJORAR

El 21 de septiembre, Presidente y Secretaria de esta Comisión, enviaron al Coordinador de Calidad los siguientes “comentarios al modelo para la evaluación de la actividad docente del profesorado, v.6 (DocentiUM) y su correspondiente aplicación, tras finalizar las evaluaciones realizadas” que se incluye a continuación:

1. INFORMES, EN GENERAL: Se entiende que deberían estar más coordinados con los indicadores que los van a utilizar como referencia.

1.1. Por ejemplo, el Autoinforme debería resaltar que se va a utilizar en el indicador 2.2 para valorar “el nivel de ajuste de la guía docente”, de los autoinformes evaluados prácticamente ninguno realizaba esta valoración. Los autoinformes evaluados incluyen importantes reflexiones, pero son casi nulos a efectos de la evaluación. Del mismo modo, en alguno de los indicadores se comenta que el profesor puede aportar evidencias en su autoinforme (participación en coordinación), lo que no parece fácil de llevar a cabo.

1.2. En el informe del decanato sobre participación en reuniones de planificación, coordinación y seguimiento, se debería indicar quién tiene derecho a asistir, pues en reuniones de evaluación se

comentó que no todos los profesores pueden hacerlo por lo que no figurarían en el informe o serían mal evaluados. Considerar que el que no tiene derecho es como si asistiese se puede entender como un error importante.

Cabría entender que, si un profesor imparte docencia en varios centros, tuviese un informe de cada decanato implicado.

Alguno de los informes recibidos está incompleto o mal relleno, por ejemplo se indican que SI hay incidencias contrastadas pero no se describen.

1.3. Análogamente ocurre con el informe del departamento y qué profesores pueden participar en la elaboración del POD, guía docente, coordinación y seguimiento.

1.4. Resulta un poco pobre que el informe de la CAC sólo sea sobre si ha constatado solapamientos.

1.5. La antigüedad del profesor aparece en el informe del decanato y en el del Vicerrector (probablemente bastaría con este último)

2. EVALUADORES: Cabría plantearse que aquellos cargos que firman o rellenan informes (Decano, Vicedecano de Calidad, Director de Departamento) no actuasen como evaluadores.

3. COMISIÓN DE CERTIFICACIÓN: Se entiende que sería interesante que formase parte de la misma al menos uno de los presidentes de las comisiones de evaluación, que puede aportar comentarios o problemas surgidos durante la evaluación.

4. BAREMO: Lo confirmarán los resultados de la evaluación, de esta primera y de las siguientes, pero considerar un 8 sobre 10 como excelente, parece poco riguroso, tal vez a partir del 9 sería más adecuado.

5. DIFUSIÓN-PUBLICACIONES: Se debería dejar más claro, en el modelo, qué se entiende por una u otras.

6. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN 1.

1.1. Lo indicado en 1.2 en relación con la posibilidad de asistir a reuniones o no.

No se entiende que la Comisión de Calidad conozca la existencia de evidencias en cuanto a quejas de compañeros del equipo docente. También cabe dudar de que esta comisión conozca el liderazgo o la participación en el POD del Departamento.

1.2. Cabe entender que si el docente no entrega su guía docente con la información mínima requerida, le habrá sido devuelta en alguna de las revisiones que se llevan a cabo (Departamento, Facultad) y la habrá corregido.

Y si el docente no es coordinador de la asignatura, la responsabilidad de rellenar y entregar la guía puede que no sea suya. En este caso se incluye un comentario indicando que en el autoinforme aporte evidencias sobre su participación, lo que parece complicado.

1.3. En algún centro hay comisiones de curso, que se entiende también deberían incluirse en la evaluación de la coordinación.

La falta de implicación en la coordinación vertical ¿se lleva como queja al SAIC?, parece raro. Lo contrario también y cabría dudar de cómo se evidencia en el autoinforme.

7. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN 2.

2.1. No se entiende que la CAC analice evidencias de que el profesor amplíe y adapte sus actividades docentes básicas.

No todos los profesores pueden tutelar estudiantes de diversidad o de movilidad.

2.2. En el informe de centro no figura ningún epígrafe en el que se trate el ajuste de las guías docentes (se entiende que a la Memoria última verificada). Del mismo modo habría que preguntarse si la CAC analiza el cumplimiento de las guías a partir de “la información que proporciona el SAIC”.

2.3. El análisis de la CAC sobre la capacidad de liderazgo, además de ser complicado, no se incluye en informe (punto 1).

2.4. En comisión de evaluación surgió la cuestión de qué hacer si la carga docente del departamento no da para más de, por ejemplo, un 70% de la dedicación de un profesor. Se vería penalizado, pero no hay para más.

8. INDICADORES DE LA DIMENSION 3.

3.1. Resulta complicado obtener evidencias para valorar este indicador en el SAIC, autoevaluaciones para ACREDITA, etc.

En suficiente y en destacada el modelo repite el mismo párrafo: “El centro no dispone de evidenciasen la aplicación UNICA”

3.2. Enfrentar las tasas de éxito y rendimiento puede ser una buena opción, pero tal y como se propone en el modelo cabe dudar de que discrimine. Se entiende que habría que revisarlo una vez finalizadas todas las evaluaciones piloto.

3.3. Se debería dejar más claro en el formato del autoinforme qué es lo que se va a valorar con este indicador, para que se incluya de forma clara y completa

9. INDICADORES DE LA DIMENSIÓN 4.

4.1. Se debería indicar, en el Modelo, cuanto tiempo debe un profesor pertenecer a un GID para ser valorado como 1 o como 2.

4.2. Sin comentario

4.3. Ver lo indicado en 5.

En la valoración destacada, habría que matizar el “...pero al menos una de ellas debe tener relación con temas de igualdad,...”, ¿quiere decir que si tiene varias acciones de divulgación y ninguna cumpliera con esa relación no tendría la valoración 2?

10. OTRAS CUESTIONES

1. Si se hace un reparto de expedientes, por ejemplo por pares, ¿qué se considera procedente que los evaluadores de un centro evalúen a los evaluados de ese centro o que se intente que no se produzca esta coincidencia evaluador-evaluado?
2. En la pág. 22 el modelo indica que “Todos los miembros de una comisión de evaluación aportarán su propio informe de evaluación sobre cada docente”, si esto es así invalida la propuesta anterior de repartir expedientes entre los evaluadores en vez del “todos todo”. En pág. 33 se indica que “quien presente una reclamación podrá solicitar la consulta de los informes individuales de los miembros de la comisión”. Si ha habido reparto habrá informes individuales pero no de todos los miembros de la comisión, solo de los que han evaluado.
3. Se podría aclarar la función de los estudiantes en la Comisión ¿evalúan expedientes docentes como los vocales? ¿se quedan para las sesiones de discusión?
4. Algo similar con el externo ¿cuál es su papel? ¿se le asignan expedientes o solo revisión y discusión?

Firmado por LOPEZ CABANES ANTONIO -
05112597L el día 04/02/2022 con un

Firmado: Antonio López Cabanes
Presidente de la Comisión de Ciencias e Ingeniería
Murcia 3 de febrero de 2022

ANEXO I. Composición de la Comisión de Ciencias e Ingeniería:**a. Presidencia:**

- i. Titular: Antonio López Cabanes
- ii. Suplente: María Gloria VÍllora Cano

b. Vocales:**i. Biología.**

1. Titular: Mar Torralva Forero
2. Suplente: Ezequiel Martínez Ortega

ii. Informática.

1. Titular: Leandro Marín Muñoz
2. Suplente: Mercedes Valdés Vela

iii. Matemáticas.

1. Titular: Luis Oncina Deltell
2. Suplente: Carmen Noemí Zoroa Alonso

iv. Química.

1. Titular: Claudia Montiel Morte
2. Suplente: Antonio Donaire González

c. Estudiantes.

- i. Titular: Gloria Cascales Serrano
- ii. Titular: Guillermo Carrillo Marín

d. Externo.

- i. Hermenegildo Gil Gómez. Universidad Politécnica de Valencia

e. Asesor.

- i. María José López García. Unidad para la Calidad

INFORME doctentiUM

ASPECTOS DE MEJORA DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En relación con el desempeño docente cabe considerar que posiblemente debido al carácter voluntario del primer año de evaluación en piloto del modelo doctentiUM, se han evaluado a compañeras y compañeros que cuentan con muy destacados méritos docentes. En este sentido, las puntuaciones derivadas de encuestas cumplimentadas por estudiantes han sido en muchos casos “destacadas”, demostrando que su consideración en línea a las directrices de ANECA, presenta relevancia de cara a la evaluación de diversos indicadores sobre el desarrollo docente y resultan además bastante útiles al ser discriminativas. Analizando diversas dimensiones reseñamos:

1. Planificación.

- a. En algunas facultades se ha detectado una baja participación de los docentes en las reuniones de planificación de la docencia. En ocasiones debido a que se convoca únicamente al coordinador o coordinadora de la asignatura a este tipo de reuniones. En este sentido, un tema que ha suscitado mucho debate de nuestra rama de conocimiento es la problemática específica de los Profesores Asociados Clínicos. Por su perfil práctico muchos o no pueden o no son convocados a reuniones de Departamento o Centro. Antes de finalizar la fase piloto, se deberían unificar criterios para evaluar esta dimensión y/o plantear alternativas para medir el grado de participación del profesorado en la planificación docente.

2. Desarrollo de la docencia.

- a. Los/as docentes alcanzan muy buena puntuación en esta dimensión en general.
- b. Se vuelve a detectar una participación más baja de lo posiblemente deseable en reuniones de coordinación y seguimiento docente, tanto vertical como horizontal.
- c. Por lo que respecta a la dedicación docente es muy alta, y en muchas ocasiones supera el 100% en lo que respecta a la ratio dedicación/capacidad. De todos modos, el sistema de evaluación podría incluir un número mínimo de alumnos por asignatura y un número mínimo de créditos impartidos para valorar la docencia de una determinada asignatura. El IN.2.4 sobre dedicación docente a veces resulta poco discriminativo.

3. Resultados.

- a. Las tasas de rendimiento y éxito usadas en el modelo piloto no resultan discriminativas. La causa es el cálculo de éste indicador contempla un 1,7 de desviación estándar por encima y por debajo de la puntuación de referencia

lo que genera un intervalo demasiado amplio. Habría que plantearse una nueva manera de calcular este indicador para que resulte más discriminativo. Casi todos los profesores y profesoras evaluados alcanzan una calificación de “suficiente”, mientras que un número claramente inferior se califica como “destacado” o “insuficiente”. El hecho de que este indicador no resulte en la práctica discriminativo debe ser objeto de reflexión.

- b. La mayoría del profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica constructiva en la elaboración de su autoinforme. No obstante, ha habido autoinformes peor estructurados por lo que sería conveniente mejorar la información y formación de futuros evaluados acerca de su realización.
 - c. Dimensión UMU. Esta dimensión concebida para favorecer a los profesores y profesoras participantes en la evaluación ha afectado negativamente a un número significativo de evaluaciones. De los tres indicadores que forman parte de esta dimensión, en dos de ellos: Innovación y Divulgación Docente, el número de evaluaciones que obtienen la calificación de “destacado” es relativamente baja. Quizás, estos indicadores tiendan a mejorar en un corto plazo, especialmente cuando se generalice el conocimiento sobre la importancia estratégica que la UMU les otorga.
 - d. En el anexo I se ha detectado una incongruencia en la interpretación del indicador de Innovación que debe corregirse. El programa tendría que definir/perfilar los ítems de los proyectos de Innovación docente, así como clarificar que los congresos/seminarios/ conferencias evaluables debe ser docentes.
 - e. Por lo que respecta a la Formación, es una evidencia que prácticamente todos los/las docentes tienen méritos suficientes. Sin embargo, se recomienda que se incluya como mérito evaluable en este apartado solo la “formación recibida”, mientras que la “formación impartida” que pudiera equipararse a divulgación docente se evalúe dentro del tercer indicador correspondiente a divulgación docente. Así podría favorecerse al profesorado evaluado.
4. Factor de Modulación por Circunstancias Especiales: Este indicador puede aportar demasiada puntuación al profesorado evaluado. Cuando se revise el baremo quizás podría reducirse su peso final.

ASPECTOS DE MEJORA DEL MODELO DE EVALUACIÓN

- 1) Se podrían revisar algunas dimensiones y su peso relativo, ya que un aspecto controvertido ha sido la gran divergencia observada en algunos expedientes entre la calificación cuantitativa y la cualitativa, siendo ésta última la fundamental de cara al resultado final. Así, en algunos casos se puede observar que, por fallar en la puntuación de un único indicador, se ve muy reducida la valoración global alcanzando un CA-2 “favorable” (cuando cuantitativamente están cerca del “excelente”), mientras que otros compañeros con más indicadores negativos, alcanzan una calificación igualmente de “favorable”. En otras palabras, prevalece la calificación cualitativa frente a la cuantitativa, lo que puede llegar a igualar la calificación final de docentes con calificaciones cuantitativas tan dispares como de 8 ó 9 frente a docentes que alcanzaron un 5 ó 6.
- 2) Se podrían generar rúbricas claras y concretas para el análisis y valoración de los autoinformes, de tal modo que se evite sesgo entre evaluadores.
- 3) Parece conveniente contar con un número de vocales elevado en las comisiones de evaluación para que todos los expedientes sean sometidos a revisión por pares. Este año pudo efectuarse evaluación por pares en nuestra Comisión gracias a la participación activa de la mayoría de miembros suplentes.
- 4) Debería estar disponible la hoja de servicios de los evaluados, de cara a que todos los méritos evaluables, sean evaluados, clarificando además quien debería aportarla (interesado o, de oficio, la propia Universidad).
- 5) Podrían considerarse especialmente, además de las labores de tutorías de movilidad y diversidad, las tutorías de estudiantes de sobredotación y/o alto nivel deportivo.
- 6) Será preciso elaborar adaptaciones del modelo para evaluar casos específicos. Por ejemplo, los asociados clínicos que imparten docencia rotatoria de unas pocas horas a muchos grupos, es un caso claro en el cual es necesario poder pensar en una adaptación del modelo y también en un procedimiento específico de recogida de información. Por su perfil práctico muchos o no pueden o no son convocados a reuniones de Departamento, Centro. Se considera por tanto que el modelo DoctentiUM tendría que diferenciar de algún modo entre Profesores con este perfil, con vistas a que no salgan perjudicados con el modelo de evaluación actual.
- 7) Es conveniente que la serie de datos que genera doctentiUM pueda ser útil no solo para los solicitantes a título individual, sino también para las áreas de conocimiento, departamentos y centros. Algunos datos ponen de manifiesto diferencias claras en la forma de proceder de unas facultades con respecto a otras (el volumen de reuniones de coordinación es muy diferente, por poner un ejemplo que se ha visto con claridad) y eso hace que este indicador cobre más relevancia para algunos solicitantes. Además, los informes de Centros y Departamentos no siempre son claros e informativos, en general son escuetos y, a veces recogen información que no coincide con los informes emitidos desde el

Vicerrectorado (sobre todo relativa a la antigüedad). Además, debería asegurarse que reuniones objeto de consideración dentro del proceso de evaluación y realizadas autónomamente al Centro (ej. En el seno de una Comisión Académica de Titulación, etc) sean correctamente informadas al Centro para que se recojan y evidencien dentro del Informe emitido por el mismo (E-IC). Lo mismo sería aplicable a los informes de profesores adscritos a varios Centros durante el período (cursos académicos) objeto de evaluación.

8) Carga lectiva: el programa tendría que incluir un número mínimo de alumnos por asignatura y un número mínimo de créditos impartidos para valorar la docencia de una determinada asignatura. El IN. 2.4 sobre dedicación docente es poco discriminativo.

9) El sistema de evaluación tendría que definir/perfilar los ítems de los proyectos de Innovación docente, así como clarificar que los congresos/seminarios/ conferencias evaluables debe ser docentes.

10) Puede ser interesante que los expedientes fuesen identificados con un número, sin incluir nombre y apellidos o datos que identifiquen a los profesores.

INFORME docentiUM

Nos ha preocupado que el hecho de que durante la fase piloto sea opcional presentarse pueda sesgar los resultados obtenidos ya que, evidentemente, un docente que sepa que tiene unas encuestas de alumnado poco satisfactorias NO va a solicitar ser evaluado. Esperamos que ANECA sea consciente de ello también pero al faltar ese perfil de profesorado no podemos estar seguros de que el modelo pueda discriminar bien. Recomendamos hacer una búsqueda de profesorado de este tipo y hacer una evaluación de estas personas para ver si el resto de indicadores también irían acorde con las encuestas del alumnado. No es necesario poner nombre y apellidos a esos perfiles pero sí hacer un muestreo con el fin de mostrar a ANECA que, una vez sea obligatorio el sistema de evaluación, Sí que va a discriminar realmente.

-Asistencia a reuniones:

Consideramos que, a partir de ahora, cuando se convoque una reunión por parte de un centro o departamento, debe quedar muy claro si esa reunión se considera de planificación docente, de coordinación horizontal o vertical. Asimismo, podría recomendarse que ese tipo de reuniones se llevaran a cabo en dual (presencial y virtual) para facilitar la asistencia de compañeros que puedan estar de estancia o impartiendo clase en otro centro diferente a aquel en el que se está celebrando la reunión. Es fundamental que se unifiquen criterios a la hora de computar la asistencia a dichas reuniones para evitar problemas de discriminación según se pertenezca a un centro/departamento u otro. Nos consta que este punto ha causado malestar en algunos compañeros evaluados.

-En cuanto a las tasas dedicación docente:

Al menos en el caso de los docentes que se han presentado durante este primer año, las tasas de dedicación docente son muy altas. Se recomienda llevar a cabo un estudio de este apartado por centros/ titulaciones y perfil de figura de profesorado (CD, TU, CU) para tener una idea más clara del mapa de docencia de la universidad.

-En lo referente a resultados:

Si bien puede considerarse que con los resultados obtenidos durante este primer año las tasas de rendimiento y éxito parecen no discriminar, creemos que esto puede deberse al perfil de profesorado que ha solicitado ser evaluado. Por tanto, volvemos a incidir en la necesidad de hacer un estudio paralelo al proceso de evaluación de los solicitantes para que pueda observarse, en abstracto, si las tasas van a discriminar una vez sea obligatorio para todo el profesorado.

-Con respecto al autoinforme:

En general, los docentes han llevado a cabo una reflexión bastante profunda de su labor docente, si bien hemos apreciado algunos casos en los que se hacía una simple descripción cuantitativa de créditos impartidos y cargos ocupados. También hemos tenido algún caso en el que se ofrecía una visión muy negativa de los criterios de elección de asignaturas y de la participación/ implicación del alumnado en sus asignaturas. Curiosamente en estos casos no se aportaba ningún tipo de medida para fomentar la participación. Quizás sería recomendable incidir en el desarrollo de actividades de formación por centro una vez acabe el proceso piloto y se detecten las carencias específicas de cada uno, bien por el perfil de su profesorado o de su alumnado.

Consideramos que podría elaborarse un listado de cuestiones con respecto al autoinforme que cada evaluador pudiese ir cotejando con lo que cada candidato expone y así llegar a dar un poco más de uniformidad al proceso de evaluación de este apartado.

-En cuanto a la dimensión cuarta:

Es sin duda el apartado que más quebraderos de cabeza ha dado a la comisión de evaluación y, creo, también a la comisión de reclamaciones, en vista de las solicitudes de revisión de expedientes que hemos recibido. Durante el proceso previo a la evaluación, las comisiones solicitamos ejemplos de actividades de divulgación docente por ramas para tener evidencias en las que apoyar la decisión de si una actividad podía ser considerada o no, por ejemplo, divulgación docente. Esos listados de ejemplos nunca llegaron y el tratar de evaluar ese tipo de actividades presentadas por los candidatos ha sido lo que más tiempo ha consumido a la comisión y más dudas ha generado.

En cuanto a la innovación estaba claro que el hecho de pertenecer a un GID y participar en proyectos y/o actividades de innovación regladas dentro de una institución era algo fácil de computar. En nuestro caso, el perfil de profesorado que solicitó ser evaluado contaba en su mayoría con proyectos de innovación.

En lo que a formación se refiere, nos ha parecido insuficiente el que una única actividad de formación en cinco años fuese suficiente para llegar al aprobado, y dos para un destacado, máxime cuando por la pandemia TODOS los docentes tuvieron que participar en sesiones de adaptación de las guías docentes a online y TODOS cumplían pues con este apartado. Consideramos que debe favorecerse la implicación de nuestros docentes en actividades de formación y que, por tanto, el número de actividades de formación necesarias para cada uno de los apartados debe ir aumentando para que todo el profesorado se implique y no sea algo que se deje de lado una vez se alcanza la titularidad.

En cuanto a la divulgación docente, este ha sido sin duda el indicador más problemático, no sólo por el hecho de considerar en sí qué puede considerarse divulgación docente o no deslindándola de las actividades de transferencia o divulgación científica sino también por el hecho de cómo deben de acreditarse ese tipo de actividades: e.g. un cartel de una exposición que se aporta por un candidato, ¿la comisión debe creer que esa actividad como tal tuvo lugar sin más acreditación? ¿cómo podemos estar seguros de si hubo o no participación de alumnado? Consideramos que sería necesario que todas las actividades que se lleven a cabo por parte del profesorado, con fines docentes, deban solicitar algún tipo de aprobación, del mismo modo que cualquier seminario, congreso o curso debe inscribirse en Casiopea. De este modo la universidad tendría un poco más de control sobre las actividades que cada docente propone y, además, se facilitaría mucho la labor de las comisiones de evaluación ya que este tipo de actividades se computarían automáticamente y únicamente deberían tenerse en cuenta las que aparecen reflejadas como autorizadas. Si bien sería difícil acreditarlas con carácter retroactivo (aunque no imposible) al menos que las que se vayan realizando desde este curso se puedan quedar registradas.

De nuevo, consideramos que unos listados de ejemplos por ramas podrían ser de utilidad tanto para estas comisiones de evaluación actuales como para las futuras ya que contribuirían a homogeneizar el proceso de evaluación.

-Finalmente, en lo que respecta al factor de modulación por circunstancias especiales:

Hemos advertido que aporta una puntuación demasiado elevada, quizás por el hecho en sí de la multiplicación por tiempo ocupando dicho cargo: e.g. un vicedecano, salvo circunstancias extrañas, ocupa dicho cargo durante cuatro años y esto hace que la puntuación por ello se maximice. Quizás podría computarse el hecho de haber ocupado ciertos cargos (al menos durante un tiempo determinado) y darle una puntuación sin multiplicar por tiempo. Con respecto a esto, advertimos un

error en la aplicación informática que no daba la opción a poner 5 años en tiempo y se comunicó a la unidad de calidad para que se subsanase.

Al igual que en el caso de la dimensión 4.3, sería deseable que las comisiones de evaluación contasen con listados de posibles cargos a tener en cuenta en este apartado y que los candidatos sepan de antemano qué se les puede computar y qué no para evitar que aporten documentación innecesaria.

Como comentarios generales al modelo:

-Habría que implementar un permiso a firmar por los candidatos en su solicitud de evaluación para que la hoja de servicios se incluya de facto y no sea necesario indicar cargos o años de dedicación (hemos detectado incongruencias en diversos informes en los que no coincidía la antigüedad de los profesores o no figuraban cargos que sabíamos que habían desempeñado).

-Habría que dotar a las comisiones de evaluación de más herramientas que faciliten su labor de evaluación automatizando lo máximo posible la mayoría de apartados y añadiendo rúbricas de evaluación de apartados más subjetivos. Asimismo, debería exigirse a sus miembros la asistencia obligatoria a cursos de preparación antes de implicarse en el proceso de baremación de méritos, un compromiso de trabajo e implicación y que se aumente el número de evaluadores por rama asegurando una ratio razonable, máxime al llevarse a cabo una revisión por pares.

-Habría que replantearse el hecho de que un único indicador (en algunos casos en la dimensión 4 que fue inicialmente creada para poder computar en positivo las actividades del profesorado) haga que una persona con un 9 o 10 pueda acabar no siendo excelente.

-Una vez revisados los datos del segundo informe de seguimiento, habría que valorar qué hacer con los informes o parámetros que no discriminan, ver si se debe al perfil de profesorado solicitante durante esta fase inicial o no y, en ese caso, sustituirlos por otros que sí discriminen o ponderar su peso dentro de la estimación final.

-Habría que pedir a los candidatos que reclaman que especifiquen por qué no están de acuerdo con una calificación específica más allá de un mero 'no estoy de acuerdo con la puntuación en el indicador...'. Hemos observado que, en algunos casos, ha sido la comisión de reclamaciones la que ha tenido que argumentar la reclamación de los candidatos y consideramos que ese no debe ser su papel ya que les exige un sobreesfuerzo que debería haber llevado a cabo individualmente cada interesado.

-Habría que ajustar los tiempos de actuación de cada agente implicado de forma que no recaiga sobre uno el peso de tener que terminar rápido pues esto puede ser contraproducente para la calidad final del trabajo realizado. Se deben respetar los días no lectivos en el reparto de esos tiempos para no sobrecargar a las comisiones ya que esta tarea se realiza por compromiso con la institución.

-Con respecto a la aplicación informática sería muy deseable que se mejorasen aspectos como la usabilidad y visibilidad, que en cada documento que se descargue aparezca el nombre del candidato (sobre todo en el autoinforme) para evitar posibles errores, que se puedan hacer anotaciones sobre los propios documentos sin necesidad de tener abiertas varias pestañas. Aunque vaya en contra de la



sostenibilidad, incluso llegado el caso podría ofrecerse a los miembros de la comisión que lo deseen la posibilidad de imprimir los expedientes a baremar.

-Al finalizar cada año, incluso durante la fase piloto, sería deseable desgranar los resultados obtenidos en cada ítem (no únicamente el resultado global) por titulaciones, figuras de profesorado y sexo de los candidatos con el fin de obtener la máxima información posible y así, respetando siempre la protección de datos, poder localizar posibles fallos en el sistema y poder proponer acciones de mejora de la manera más individualizada posible.

INFORME doctentiUM

1. ASPECTOS DE LA LABOR DOCENTE A SUBSANAR

Las encuestas de los estudiantes tienen una gran importancia y son capaces de discriminar. Si analizamos por dimensiones:

1. Planificación

En algunas facultades se ha detectado que los docentes no suelen participar con asiduidad en las reuniones de planificación de la docencia (a pesar de estar convocados en tiempo y forma). En algunos centros, especialmente aquellos con varios grupos de una misma asignatura en un mismo curso, este procedimiento difiere substancialmente de lo que se hace habitualmente en la mayoría de las facultades (acudiendo un representante de asignatura a comisión de grado o a junta de facultad). Eso sugiere que, antes de finalizar la fase piloto, se unifiquen criterios y se plantee alguna manera alternativa para medir la participación del profesorado en la planificación docente.

2. Desarrollo de la docencia

Se detecta una participación en reuniones de coordinación y seguimiento docente, tanto vertical como horizontal baja. Importante conocer el funcionamiento de las Facultades para valorar con precisión.

3. Resultados

El profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica constructiva en la elaboración de su autoinforme.

Las tasas no discriminan. El hecho de que este indicador no discrimine debe ser objeto de reflexión.

4. Dimensión UMU

En Innovación y Divulgación Docente, el nivel de “destacados” no es excesivamente alto. Esto puede mejorar con el tiempo, especialmente por el impulso estratégico que la UMU da a estas dos áreas tan importantes de la actividad docente. Se sugiere que se redacte nuevamente la interpretación del indicador de Innovación.

Por lo que respecta a la Formación, se propone que se deje solo en “formación recibida” y que la “formación impartida” que pudiera equipararse a divulgación docente se evalúe en el tercer indicador, con el objeto de favorecer al profesorado evaluado.

5. Factor de Modulación por Circunstancias Especiales

El Comité considera que este indicador puede estar aportando demasiada puntuación (siempre positiva) al profesorado evaluado. Cuando se revise el baremo convendría reducir su incidencia final. No obstante, este factor y su baremo se acordaron con la Comisión de Calidad del Claustro y con la representación sindical en Mesa de Negociación, habría que repetir el proceso.

2. ASPECTOS DEL MODELO A MEJORAR

- Recordar en las convocatorias pertinentes que la subida de información por parte de los evaluados se haga denominando los archivos. Facilita la tarea de los evaluadores y la organización de los evaluados.
- Revisar la plataforma de introducción de información numérica-cifras para ampliar las posibilidades de introducción de datos según los aprendizajes aportados durante este piloto.
- Importante que se cuente con el indicador que nos habla de la satisfacción de los estudiantes.
- Se podrían revisar algunas dimensiones del modelo y su peso.
- Importante recordar constantemente lo que estamos valorando: excelencia docente.
- Se deben elaborar rúbricas más claras y concretas para el análisis y valoración de los autoinformes, de tal modo que se evite el sesgo de los diferentes evaluadores y las diferentes comisiones de rama.
- Es necesario designar el suficiente número de vocales en las comisiones de evaluación para que todos los expedientes sean sometidos a revisión por pares.
- Importante que en los casos no favorables se argumente el motivo/s como medida de mejora.
- Es importante conocer el funcionamiento de las facultades para valorar alguno de los indicadores. Si eso no es así, la evaluación deja de ser precisa ante distintas realidades. Por ejemplo, el sentido de una reunión de coordinación es diferente en facultades pequeñas y grandes.
- Que en los casos "no favorables", los evaluadores puedan recoger sugerencias y recomendaciones para el plan de mejora. Aunque formalmente es el Comité de Certificación el que asume esta función, la comisión de evaluación de cada rama podría esbozarlo (para así ayudar a concretarlo mejor en relación a cada solicitud) y luego el comité de certificación terminar de perfilarlo.
- El informe final de cada convocatoria de docentiUM debería presentar datos estadísticos por ramas, por departamentos, por facultades. Algo parecido a los informes de calidad que suelen presentarse en el claustro, con gráficos y datos.
- Se sugiere limitar el tiempo de trabajo de la comisión de reclamaciones a un máximo de un mes o mes y medio.

INFORME docentiUM

ACTIVIDAD REALIZADA

La Comisión de Evaluación de Ciencias Sociales y Jurídicas II es el resultado de desdoblar la primera comisión relativa a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas en dos comisiones debido al elevado de expedientes que había que evaluar. Concretamente, la Comisión de Evaluación de Ciencias Sociales y Jurídicas II, evaluó un total de 47 expedientes. Cada miembro constituyente de esta comisión (al no tener miembros suplentes) pre-evaluó una media de 5-6 expedientes para después realizar una sesión de evaluación general en la que se analizaron aquellas cuestiones o criterios controvertidos de esta pre-evaluación. De este modo, es necesario subrayar que, en esta comisión, no se realizó una evaluación por pares; procedimiento que fue utilizado en otras comisiones donde cada expediente fue evaluado por el titular y el suplente. La miembro externo se encargó de revisar y supervisar el proceso, al tiempo que daba su opinión sobre cómo se debería hacer y los estudiantes no participaron, a pesar de que se les convocó a todas las reuniones.

Una vez finalizada la evaluación se han recibido un total de 18 reclamaciones, vía Comisión de Reclamaciones, que fueron atendidas por la comisión, realizando una propuesta de segunda evaluación en aquellos aspectos que le indicó la Comisión de Reclamaciones.

ASPECTOS DE LA LABOR DOCENTE A SUBSANAR

Respecto a la labor docente es evidente que a este primer año de piloto (al ser voluntario) se presentaron compañeras y compañeros con grandes méritos docentes, hecho este que se pone de manifiesto en las altas puntuaciones obtenidas por un amplio número de solicitantes. En este sentido podemos decir que, tal y como nos indicó ANECA en su informe de Verificación del Modelo, las encuestas de los estudiantes tienen una gran importancia y son capaces de discriminar en estos procesos evaluativos. Si analizamos por dimensiones:

1. Planificación.

Se ha constatado que hay docentes que no suelen participar en las reuniones de planificación y coordinación de la docencia. Dada la importancia que la coordinación tiene, no solo en este proceso, sino también en la evaluación externa de las titulaciones, se debe potenciar la participación en dicha coordinación, tanto a nivel de asignatura, como de curso y titulación.

2. Desarrollo de la docencia.

- a. Nuestros/as docentes tienen muy buena puntuación en esta dimensión en general.
- b. Se vuelve a detectar una participación en reuniones de coordinación y seguimiento docente (tanto vertical como horizontal) más baja de lo deseable.
- c. Por lo que respecta a la ratio dedicación/capacidad docente, hay casos en que llega a superar el 100%.

3. Resultados.

- a. Las tasas no discriminan. La causa puede ser el cálculo con un 1,7 de desviación estándar que introduce un intervalo demasiado alto para obtener un insuficiente o un destacado. Habría que plantearse una nueva manera de calcular este indicador porque es evidente que debe discriminar (ANECA lo va a exigir seguramente en la fase de seguimiento).
- b. El profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica constructiva en la elaboración de su autoinforme.

4. Dimensión UMU. De los tres indicadores que forman parte de esta dimensión:

- a. En dos de ellos: *Innovación y Divulgación Docente*, el nivel de “destacados” no es excesivamente alto. Esto puede mejorar con el tiempo, especialmente por el impulso estratégico que la UMU da a estas dos áreas tan importantes de la actividad docente.
- b. En el anexo I se ha detectado una incongruencia en la interpretación del indicador de Innovación. Se sugiere que se redacte de nuevo ese apartado.
- c. Por lo que respecta a la *Formación*, es una evidencia que —prácticamente— todos los/las docentes tienen méritos más que suficientes. Sin embargo, se recomienda que se deje solo en “formación recibida” y que la “formación impartida” que pudiera equipararse a divulgación docente se evalúe en el tercer indicador, con el objeto de favorecer al profesorado evaluado.

5. Factor de Modulación por Circunstancias Especiales.

En este factor de modulación debería de contemplarse la discapacidad de la/el compañera/o, con un tratamiento similar al que se le da a las bajas.

ASPECTOS DEL MODELO A MEJORAR

- 1) Para el futuro, cuando finalicen los años de piloto, se deberían revisar algunos indicadores del modelo y su peso relativo, con objeto de adaptarlo al modelo DOCENTIA v2. Por lo que se refiere a la mejora del modelo en su conjunto, entendemos que mientras no se adapte al DOCENTIA v2, no se debe de modificar demasiado, salvo cuestiones técnicas, que faciliten el desarrollo de la evaluación.
- 2) Se trata del indicador de valoración más “subjetivo”; sin embargo, se debe intentar elaborar nuevas rúbricas para la valoración de los autoinformes, de tal modo que se evite, en la medida de lo posible, el sesgo de los diferentes evaluadores.
- 3) Para evitar que algunas comisiones tengan un número demasiado elevado de expedientes, se debería nombrar “a priori” un número suficiente de ellas, de tal modo que no se vean obligadas a valorar a un número alto de docentes, y, si no hubiera expedientes suficientes, alguna comisión podría quedar sin intervenir.
- 4) Parece conveniente motivar las valoraciones en aquellos indicadores en los que la nota final sea No Favorable (0).
- 5) Es conveniente que la serie de datos que genera docentiUM pueda ser útil no solo para los solicitantes a título individual, sino también para los departamentos y centros. Algunos datos ponen de manifiesto diferencias claras en la forma de proceder de unas facultades con respecto a otras (el volumen de reuniones de coordinación es muy diferente, por poner un ejemplo) y eso hace que este indicador cobre más relevancia para algunos solicitantes.
- 6) En cuanto al baremo, fruto del consenso con la parte social, entendemos que es mejorable, pero debe de seguir tal y como fue concebido, al menos durante la fase piloto, para que todos/as los compañeros/as evaluados/as en esta fase estén en igualdad de condiciones.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

II

- a. Presidente:
Juan Manuel Aguado Terrón.
- b. Vocal Secretaria:
Mónica Vallejo Ruiz.
- c. Vocales:
Sergio Fernández Riquelme.
Antonio Garrido Rubia.
Daniel Jiménez Jiménez.
Susana Martínez Rodríguez
María del Pilar Sáinz de Baranda Andújar.
- d. Vocal Externo:
María del Carmen Pérez Fuentes, Universidad de Almería.
- e. Vocal Estudiante:
Juan Antonio del Olmo Fernández.
- f. Asesor:
Antonio Rouco Yáñez, Coordinador de Calidad.

ANEXO 7

Informe de Seguimiento de la Comisión de Certificación.

INFORME doctentiUM

ASPECTOS DE LA LABOR DOCENTE A SUBSANAR

Respecto a la labor docente es evidente que a este primer año de piloto al ser voluntario se presentaron compañeras y compañeros con grandes méritos docentes. Si analizamos por dimensiones:

1. Planificación.

- a. En algunas facultades se ha detectado que los docentes no suelen participar con asiduidad en las reuniones de planificación de la docencia (a pesar de estar convocados en tiempo y forma), aunque esto depende también de la diferencia entre centros, mientras que en algunos se convoca un número bastante alto de reuniones, en otros es menos y el porcentaje de asistencia suele ser mayor.
- b. En algunos centros, especialmente aquellos con varios grupos de una misma asignatura en un mismo curso, este procedimiento difiere substancialmente de lo que se hace habitualmente en la mayoría de las facultades (acudiendo un representante de asignatura a comisión de grado o a junta de facultad). Eso sugiere que, antes de finalizar la fase piloto, se unifiquen criterios y se plantee alguna manera alternativa para medir la participación del profesorado en la planificación docente.

2. Desarrollo de la docencia.

- a. Nuestros/as docentes tienen muy buena puntuación en esta dimensión en general.
- b. Se vuelve a detectar una participación en reuniones de coordinación y seguimiento docente, tanto vertical como horizontal, más baja de lo deseado, aunque hay que matizar también que el número de reuniones a las que se convoca a los/las docentes difiere.
- c. Por lo que respecta a la dedicación docente es muy alta, y en muchas ocasiones supera el 100% en lo que respecta a la ratio dedicación/capacidad.

3. Resultados.

- a. Las tasas no discriminan. Habría que plantearse una nueva manera de calcular este indicador porque es evidente que deben discriminar (ANECA lo va a exigir seguramente en la fase de seguimiento). Casi un 97% de los profesores y profesoras evaluados son “suficientes”, mientras que un escaso 1% son “destacados” o “insuficientes”. El hecho de que este indicador no discrimine debe ser objeto de reflexión.
- b. Se observa que el profesorado evaluado ha hecho reflexión y autocrítica constructiva en la elaboración de su autoinforme.

4. Dimensión UMU. Es una dimensión concebida para favorecer a los profesores y profesoras participantes en la evaluación y, sin embargo, se han detectado varios casos donde esta dimensión les ha perjudicado. De los tres indicadores que forman parte de esta dimensión:

- a. En dos de ellos: Innovación y Divulgación Docente, el nivel de “destacados” no es excesivamente alto. Esto puede mejorar con el tiempo, especialmente por el impulso estratégico que la UMU da a estas dos áreas tan importantes de la actividad docente.
 - b. En el anexo I se ha detectado una incongruencia en la interpretación del indicador de Innovación. Se sugiere que se redacte con carácter urgente de nuevo ese apartado.
5. Factor de Modulación por Circunstancias Especiales.
- a. El Comité considera que este indicador puede estar aportando demasiada puntuación (siempre positiva) al profesorado evaluado. Cuando se revise el baremo convendría reducir su incidencia final. No obstante, este factor y su baremo se acordaron con la Comisión de Calidad del Claustro y con la representación sindical en Mesa de Negociación, habría que repetir el proceso.

ASPECTOS DEL MODELO A MEJORAR

- 1) Se deberían revisar algunas dimensiones del modelo, su peso y, especialmente, el sistema de penalizaciones en caso de que algún indicador sea negativo. En algunos casos se puede observar que, por fallar en una puntuación de un único indicador, los solicitantes ven muy reducida la valoración quedándose en un “favorable” (cuando cuantitativamente están cerca del “excelente”), mientras que otros compañeros con muchos indicadores negativos, se quedan en la misma nota de “favorable”. En otras palabras, se igualan casos de personas que han sacado un 8 o 9 con otras personas que han sacado un 5 o 6.
- 2) Se deben elaborar rúbricas más claras y concretas para el análisis y valoración de los autoinformes, de tal modo que se evite el sesgo de los diferentes evaluadores y las diferentes comisiones de rama.
- 3) Parece conveniente designar el suficiente número de vocales en las comisiones de evaluación para que todos los expedientes sean sometidos a revisión por pares. Mientras unas comisiones lo han podido hacer así, en otras no se ha podido por el volumen de solicitudes. Se debería poder ampliar una comisión en función de las necesidades.
- 4) Parece conveniente, para aligerar el trabajo de este Comité y de la Comisión de Reclamaciones, motivar las valoraciones en los casos en que la nota final global no sea “destacado” y recomendar a los evaluadores que las motivaciones cualitativas no sean textos estandarizados, sino que realmente se adecúen a cada caso y permitan a este Comité conocer con certeza los motivos de la puntuación otorgada. No es necesario que sean textos largos, pero sí que sean precisos y ajustados al solicitante.
- 6) Será preciso elaborar adaptaciones del modelo para evaluar casos específicos. Por ejemplo, los asociados clínicos que imparten docencia rotatoria de unas pocas horas a muchos grupos, es un caso claro en el cual es necesario poder pensar en una adaptación del modelo y también en un procedimiento específico de recogida de información.
- 7) Es conveniente que la serie de datos que genera doctentiUM pueda ser útil no solo para los solicitantes a título individual, sino también para las áreas de conocimiento, departamentos y centros. Algunos datos ponen de manifiesto diferencias claras en la forma de proceder de unas facultades con respecto a otras (el volumen de reuniones de coordinación es muy diferente, por poner un ejemplo que se ha visto con claridad) y eso hace que este indicador cobre más relevancia para algunos solicitantes.
- 8) Que en los casos "no favorables", los evaluadores puedan recoger sugerencias y recomendaciones para el plan de mejora. Aunque formalmente es el Comité de Certificación el que asume esta función, la comisión de evaluación de cada rama podría esbozarlo (para así ayudar a concretarlo mejor en relación a cada solicitud) y luego el comité de certificación terminar de perfilarlo.
- 9) El informe final de cada convocatoria de doctentiUM debería presentar datos estadísticos por ramas, por departamentos, por facultades. Algo parecido a los informes de calidad que suelen presentarse en el claustro, con gráficos y datos.
- 10) Este Comité de Certificación emitió en tiempo y forma sus certificados de calidad docente, de ellos 122 compañeros/as de 175 (69,71%) dieron el visto bueno. El resto, 53 (30,29%), reclamaron, algunos de estos últimos compañeros/as todavía no han recibido el segundo y definitivo Certificado

de Calidad Docente, y lo están esperando para, entre otras cosas, presentarse a acreditación. Quizá convendría limitar el tiempo de trabajo de esa comisión a un máximo de un mes o mes y medio.

11) Hay que buscar soluciones para aquellas/os compañeras/os con perfiles especiales como los asociados en general, y los asociados de Ciencias de la Salud en particular. Es muy complicado que puedan tener encuestas porque no alcanzan el número mínimo de estudiantes, o no alcanzan el número mínimo de créditos a impartir en las asignaturas que tienen asignadas. Estas soluciones deben de ser a través de encuestas de satisfacción planteadas *ad hoc*, o como dice ANECA en su modelo DOCENTIA v2 a través de “métodos alternativos”, reuniones focales con representantes de alumnos/as, por ejemplo.

ANEXO 8

Cambios en el modelo aprobados en Consejo de Gobierno.

CUADRO DE CAMBIOS MODELO

Página	Capítulo	Dice	Nueva redacción	Motivo
9	1.4 Objetivos de la evaluación docente		Añadido: El programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la calidad de la docencia y, de esta forma, contribuir a la mejora de los resultados de aprendizaje del estudiantado.	Hace falta presentar el objeto del programa de evaluación.
12	2.2 Ámbito de aplicación de la evaluación	Todos los profesores y profesoras de la Universidad de Murcia, en cualquiera de sus categorías laborales o de tiempo de dedicación (excepto Profesor/a Visitante), podrán solicitar la evaluación de su actividad docente conforme al presente modelo.	Todos los profesores y profesoras de la Universidad de Murcia, en cualquiera de sus categorías laborales o de tiempo de dedicación (excepto profesor/a visitante), verán evaluada su actividad docente conforme al presente modelo.	Con este cambio queda claro que la evaluación será con este modelo.
13	2.2 Ámbito de aplicación de la evaluación	Independientemente de lo anterior, se seguirá desarrollando la evaluación bienal obligatoria de satisfacción de los estudiantes que tiene carácter obligatorio para todos los docentes para aquellas asignaturas en las que los/las docentes impartan al menos la tercera parte de los créditos de cada asignatura, en los términos establecidos mediante acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 12 de abril de 2019.	Independientemente de lo anterior, se seguirá desarrollando la evaluación bienal obligatoria de satisfacción de los estudiantes que tiene carácter obligatorio para los docentes que impartan, al menos, la tercera parte de los créditos de una asignatura, en los términos establecidos por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 12 de abril de 2019.	Simplificación de la redacción.
13	2.3 Proceso de evaluación	El proceso de evaluación se iniciará mediante convocatoria realizada por el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado durante la primera semana de cada mes de julio. En esa convocatoria se indicarán los requisitos mínimos del profesorado para poder participar.	El proceso de evaluación se iniciará mediante convocatoria realizada por el vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado durante el mes de enero. En esa convocatoria se indicarán los requisitos mínimos del profesorado para poder participar.	Se actualiza la fecha de inicio de la evaluación.
14	2.3.1	Una fase de admisión y	Una fase de admisión y	Simplificación

	Convocatoria de evaluación.	formalización , preferentemente durante el mes de febrero de cada año, en la que se confirmará a las personas interesadas su admisión en el proceso y los motivos para la denegación, si la hubiere. Una vez admitidos, los profesores y profesoras podrán iniciar la elaboración del Autoinforme conforme a las instrucciones indicadas por el órgano convocante. La plataforma informática permitirá la consulta de las evidencias automáticamente generadas y de aquellas que ya consten en las bases de datos de la universidad , con el fin de poder emplearlas para la realización del Autoinforme o, en su caso, presentar alegaciones a dichas evidencias. Habrá un plazo de presentación del Autoinforme.	formalización , a desarrollar preferentemente durante el mes de febrero de cada año, en la que se confirmará a las personas interesadas su admisión en el proceso y los motivos para la denegación, si la hubiere. Una vez admitidos, los profesores y profesoras iniciarán la elaboración del Autoinforme conforme a las instrucciones indicadas por el órgano convocante. La plataforma informática permitirá la consulta de las evidencias automáticamente generadas, con el objeto de poder emplearlas para la realización del Autoinforme o, en su caso, presentar alegaciones a dichas evidencias. Habrá un plazo de presentación del Autoinforme.	de la redacción.
14	2.3.2 Autoinforme y recogida de evidencias	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado. - Capacidad y dedicación docente, con desglose de asignaturas y títulos, basados siempre en el Plan de Ordenación Docente de su departamento (POD). - Resultados académicos obtenidos. - Puntuación individual obtenida dentro del Grupo de Innovación Docente. - Formación corporativa realizada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado. - Capacidad y dedicación docente, con desglose de asignaturas y títulos, basados siempre en el Plan de Ordenación Docente de su departamento (POD). - Resultados académicos obtenidos. - Pertenencia a un grupo de innovación docente (GID). - Proyectos de Innovación Docente Presentados. - Formación corporativa realizada. - Acciones de divulgación docente presentadas. 	Se ha pensado en indicar explícitamente lo que aporta la aplicación informática.
14	2.3.2 Autoinforme y recogida de evidencias	Esta misma información constará en el Expediente Docente Individual que valorará la correspondiente comisión de evaluación junto a las evidencias incluidas en el Autoinforme.	Se propone eliminar este párrafo porque no aporta nada y además no se hace así.	Simplificación y aclaración de la redacción.
14	2.3.2 Autoinforme y recogida de evidencias y que, por ello, no consta en los informes emitidos por los órganos académicos, será incluida en el informe del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado para su incorporación como evidencia adicional en el Expediente Docente Individual del solicitante. se remitirá al centro o departamento para que sea incorporada como evidencia adicional, si procede, en los correspondientes informes.	Esto es lo que se ha hecho durante esta convocatoria. Es prudente reflejarlo en el modelo y no tener que improvisar.
14	2.3.2	El Comité de Certificación , a	La Unidad para la Calidad, a	Esto es lo que

	Autoinforme y recogida de evidencias	la vista del listado de solicitantes, solicitará al Área de Inspección de Servicios, un informe confidencial sobre la existencia de información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada en el periodo de evaluación considerado, siempre con causa en el ámbito de la actividad docente. El Comité de Certificación podrá solicitar una ampliación de información para aquellos casos que se considere oportuno. En cualquier caso, por estas circunstancias no se verá interrumpida, ni afectada la parte del proceso de evaluación que corresponde a cada comisión de evaluación.	instancias del vicerrectorado de Profesorado, a la vista del listado de solicitantes, solicitará al área de Inspección de Servicios, un informe confidencial sobre la existencia de información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada en el periodo de evaluación considerado, siempre con causa en el ámbito de la actividad docente. Se podrá solicitar una ampliación de información para aquellos casos que se considere oportuno. En cualquier caso, por estas circunstancias no se verá interrumpida, ni afectada la parte del proceso de evaluación.	se ha hecho durante esta convocatoria. Es prudente reflejarlo en el modelo y no tener que improvisar
18	2.3.4 Decisión y certificación de la valoración global	Dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de su naturaleza, indicará	Dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de su naturaleza, podrá recomendar	Se mejora la redacción.
18	2.3.4 Decisión y certificación de la valoración global	El Informe de Evaluación Docente se adjuntará al certificado.	Eliminar esto, no se hace.	
19	2.4.1. Vocales de las Comisiones de Rama.	El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia ...	El nombramiento, a propuesta del centro correspondiente, será realizado por el rector o la rectora y ratificado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia ...	Así es como se está haciendo.
22	2.4.2 Funcionamiento general y funciones	Todos los miembros de una comisión de evaluación aportarán, para su deliberación en el seno de la comisión, su propio informe de evaluación sobre la actividad de cada docente en aquellos aspectos discrecionales o valorativos, todo ello conforme a la escala de estimación del correspondiente anexo.	Los/las miembros de las comisiones se encargarán de una serie de expedientes, de compañeros o compañeras adscritos/as a centros distintos al del evaluador o evaluadora. Posteriormente, ese trabajo se someterá al pleno de la comisión que deberá ratificarlo, todo ello conforme a la escala de estimación del correspondiente anexo.	Así es como se está haciendo. Más aplicado y realista.
22	2.4.2	En caso de ausencia, o de	En caso de ausencia, o de	Así es como se

	Funcionamiento general y funciones	inhibición del presidente o presidenta, ocupará sus funciones en la sesión que se trate la persona miembro de la comisión con más antigüedad en la Universidad de Murcia.	inhibición del presidente o presidenta o de alguna otra persona integrante de la comisión, ocupará su lugar en la sesión que se trate el/la suplente correspondiente.	está haciendo.
25	2.4.3 Informe de Evaluación Docente	Este informe solo será accesible a los interesados, los correspondientes resúmenes por centro, departamento o área de conocimiento serán accesibles a los correspondientes responsables académicos conforme se indica en el Capítulo 5 de este documento.	Este informe solo será accesible a las personas interesadas. Los correspondientes resúmenes por centro o departamento serán accesibles solo para los correspondientes responsables académicos, conforme se indica en el capítulo 5 de este documento.	Se quita la idea de "área de conocimiento" porque no existe un responsable académico de área.
25	2.5.1 Composición y requisitos	... con competencias en materia de profesorado, calidad o formación , nombrados por la presidencia con competencias en materia de profesorado o de calidad, nombrados por la presidencia ...	Se elimina de esta comisión el área de formación que pasaría a la comisión de reclamaciones
25	2.5.1 Composición y requisitos	El vicerrector o la vicerrectora con competencias en materia de formación.	Se elimina de esta comisión porque pasa a presidir la Comisión de Reclamaciones.	
27	2.5.2 Funcionamiento general y funciones	La norma general de funcionamiento por la que se rige el comité es el consenso. En caso de ausencia o inhibición de la persona que asuma la presidencia, ocupará sus funciones en la sesión de que se trate el vicerrector o vicerrectora con más antigüedad en la Universidad de Murcia. Si esto no fuera posible, le correspondería al profesor o profesora con más antigüedad en la Universidad.	La norma general de funcionamiento por la que se rige el comité es el consenso. En caso de ausencia o inhibición de la persona que asuma la presidencia, ocupará sus funciones en la sesión de que se trate el otro vicerrector o vicerrectora. Si esto no fuera posible, le correspondería al profesor o profesora con más antigüedad en la Universidad.	Con el cambio anterior propuesto en la composición anterior, aparte del presidente/a solo hay otro vicerrector.
28	2.5.2 Funcionamiento general y funciones	Revisar los expedientes alegados y, en su caso, remitirlos a la comisión de evaluación correspondiente para una reevaluación, indicando expresamente los aspectos objeto de revisión.	Eliminar , esta función pasa a ser competencia de la Comisión de Reclamaciones.	
27	2.5.2 Funciona-		Añadir como función: Realizar y enviar anualmente un informe	Esto complementa la

	miento general y funciones		global por centro, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito y vinculado a cada uno de ellos.	información a proporcionar por el modelo.
28-29	2.5.3 El Certificado de Calidad Docente	<ul style="list-style-type: none"> - Datos identificativos del solicitante. - Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados). - Existencia, en su caso, de sanción disciplinaria sobre hechos con causa en el ámbito de la actividad docente ocurridos durante el periodo solicitado. - Valoración cuantitativa de cada dimensión. - Valoración global obtenida por el docente conforme al baremo, cualitativa y cuantitativa. - En su caso, las circunstancias especiales que se han considerado y cómo han afectado a la modulación de los pesos. - En su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, así como los órganos encargados de su supervisión y seguimiento. - Cualquier otra observación que el Comité de Certificación considere oportuno realizar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Datos identificativos del solicitante. - Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados). - Cantidad y porcentaje de profesorado evaluado en la Universidad en los últimos 5 años. - Valoración cuantitativa de cada dimensión. - Valoración global obtenida por el docente conforme al baremo, cualitativa y cuantitativa. - En su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, así como los órganos encargados de su supervisión y seguimiento. - Cualquier otra observación que el Comité de Certificación considere oportuno realizar. 	Se actualizan los datos que aparecen actualmente en el certificado.
30	2.7 Comisión de Reclamaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El Rector o la Rectora. - Cinco claustrales (con sus correspondientes suplentes) pertenecientes a cada una de las cinco grandes ramas de conocimiento de la Universidad de Murcia, elegidos o elegidas por el pleno de este órgano de gobierno a propuesta de su Comisión de Calidad. Una de estas personas asumirá las labores de secretaría. 	<ul style="list-style-type: none"> • El vicerrector o la vicerrectora con competencias en la materia de innovación docente o el vicerrector o la vicerrectora con competencias en la materia de formación. • Cuatro claustrales (con sus correspondientes suplentes) pertenecientes a cada una de las ramas de conocimiento (o agrupaciones de ramas del conocimiento) de la Universidad de Murcia, elegidos o elegidas por la Comisión de Calidad del Claustro y ratificadas por el pleno de este órgano de gobierno. Una de estas personas asumirá las labores de secretaría. 	El rector o la rectora no puede estar en esta comisión y debemos unificar el tema de las ramas de conocimiento en todo el documento. El volumen de la rama de ingenierías es muy pequeño siempre. Actualmente "innovación" y "formación" están en el mismo vicerrectorado pero esto puede cambiar, por eso se las cita explícitamente.
33	2.8.1		Eliminar este punto para simplificar el procedimiento. Así	



34-35	2.8 Alegación al Comité de Certificación	<p>Si el profesor o profesora está disconforme con el resultado del procedimiento descrito en el apartado anterior, puede presentar escrito de alegaciones a la Comisión de Reclamaciones. Quien presente una reclamación podrá solicitar la consulta de los informes individuales de los miembros de la comisión de evaluación correspondiente, sobre su solicitud y méritos presentados.</p> <p>La Comisión de Reclamaciones aprecia la existencia de irregularidades, defectos formales o evidentes defectos de fondo, solicitará directamente a la comisión de evaluación correspondiente una revisión de la evaluación, indicando los aspectos concretos objeto de consideración. Esta comisión de evaluación revisará el expediente en aquellos aspectos indicados y realizará un nuevo Informe de Evaluación Docente que evacuará en un máximo de dos meses desde la recepción de la petición.</p> <p>Sobre este nuevo Informe, y a la vista de todo el expediente del caso, la Comisión de Reclamaciones tomará una decisión:</p> <p>a) En caso de que considere que el resultado de la evaluación debe ser distinto al del último Certificado de Calidad Docente, se solicitará motivadamente al Comité de Certificación la emisión de un nuevo certificado con el resultado acordado por la Comisión de Reclamaciones. Este resultado será inapelable por parte del Comité de Certificación.</p>	<p>es como se está haciendo ahora.</p> <p>El profesor o profesora disconforme con el resultado de su evaluación, puede presentar escrito de alegaciones ante la Comisión de Reclamaciones, pudiendo solicitar la consulta de los informes individuales de los miembros de la comisión de evaluación correspondiente, acerca de su solicitud y méritos presentados. La Comisión de Reclamaciones puede desestimar la alegación o reclamación presentada por carecer de fundamento. En este caso, la propuesta de Certificado de Calidad Docente pasa a ser definitiva. Sin embargo, si la Comisión de Reclamaciones aprecia la existencia de irregularidades, defectos formales o evidentes defectos de fondo, solicitará directamente a la comisión de evaluación correspondiente una revisión de la evaluación, indicando los aspectos concretos objeto de consideración. La comisión de evaluación revisará el expediente en aquellos aspectos indicados y realizará un nuevo Informe de Evaluación Docente que evacuará en un máximo de 15 días desde la recepción de la petición. Sobre este nuevo Informe de Evaluación Docente, y a la vista de todo el expediente del caso, la Comisión de Reclamaciones tomará una decisión:</p> <p>a) En caso de que considere que el resultado de la evaluación debe ser distinto al del último Certificado de Calidad Docente, se solicitará motivadamente al Comité de Certificación la emisión de un nuevo certificado con el resultado acordado por la Comisión de Reclamaciones. Este resultado será inapelable por parte del Comité de Certificación.</p> <p>b) En caso de que la Comisión de Reclamaciones no apreciara</p>	<p>Se simplifica el procedimiento. Así es como se está haciendo ahora.</p>
-------	---	--	--	--

		<p>b) En caso de que la Comisión de Reclamaciones no apreciara irregularidad o defecto alguno, se ratificará el último Certificado de Calidad Docente emitido.</p> <p>El interesado o interesada podrá entonces interponer recurso de alzada al Rector o a la Rectora en un plazo máximo de un mes tras la recepción de la desestimación de la Comisión de Reclamaciones.</p>	<p>irregularidad o defecto alguno, es decir, el Informe de Evaluación Docente no ha variado, se ratificará el último Certificado de Calidad Docente emitido.</p> <p>El interesado o interesada podrá entonces interponer recurso de alzada al rector o a la rectora en un plazo máximo de un mes tras la recepción del último Certificado de Calidad Docente.</p>	
34	3 Dimensiones y criterios generales de la evaluación del desempeño docente	<p>Cuando un profesor o profesora no pueda ser evaluado de alguno de los indicadores de cualquiera de las dimensiones, no verá penalizada su calificación final por esta circunstancia que deberá ser modulada con base al número de indicadores objeto de evaluación. Las comisiones de evaluación deberán atender toda la serie de circunstancias personales que se detecten y actuar con un criterio uniforme.</p>	<p>Cuando un profesor o profesora no pueda ser evaluado de alguno de los indicadores de cualquiera de las dimensiones por imposibilidad material evidente, el peso en la puntuación final de este indicador se distribuirá equitativamente entre el resto de los indicadores del modelo</p>	<p>Si existe una imposibilidad material evidente de que un profesor o profesora no pueda ser evaluado/a en un indicador, su peso se distribuye en el resto de indicadores. Así no se perjudica nunca a la persona.</p>
43	3.4 Criterios de evaluación por dimensión	<p>En el caso de no disposición de datos procedentes de las encuestas de satisfacción aplicables, el peso de los indicadores sin evidencias se sumará al peso del IN3.3. De esta forma, se ofrece la posibilidad de compensar a través del Autoinforme la calificación de los indicadores no evaluados por inexistencia de datos.</p>	<p>En el caso de que, en los años objeto de evaluación, el profesor o profesora no disponga de encuestas de satisfacción aplicables y, teniendo en cuenta la importancia que ANECA confiere a esta fuente de información, el profesor o profesora será calificado/a como No Evaluable con la indicación de que se presente en sucesivas convocatorias siempre que disponga de esa fuente de información y cumpla con los requisitos de la convocatoria.</p>	<p>No tiene lógica alguna participar en esta evaluación, donde las encuestas representan la principal fuente de información, sin disponer de ellas. Están abocados al suspenso.</p>
50	4.1 Fuentes de Información	<p>El vicerrectorado con competencias en formación o innovación aporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La puntuación en Grupo de Innovación Docente (E-GID). 	<p>El vicerrectorado con competencias en innovación aporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información sobre los GID y proyectos de innovación en los que participa el/la docente. . <p>El vicerrectorado con competencias en formación aporta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Expediente de Formación Corporativa del solicitante, sobre formación recibida e impartida (E- 	<p>Actualmente "innovación" y "formación" están en el mismo vicerrectorado pero esto puede cambiar, por eso se las cita explícitamente.</p>



			EFC).	
55	4.1 Fuentes de Información	Rectorado: -El Rector o Rectora preside la Comisión de Alegaciones.	ELIMINAR. El rector o la rectora NO preside esa Comisión.	Se adapta la composición a la realidad.
56	4.1 Fuentes de Información	Comité de Empresa y Junta del Personal Docente e Investigador: - Nombran a dos de los siete miembros de la Comisión de Reclamaciones.	Comité de Empresa y Junta del Personal Docente e Investigador: - Nombran a dos de los seis miembros de la Comisión de Reclamaciones.	Se corrige un pequeño error de cómputo.
62	5.1 Difusión de los resultados	Estos informes tendrán carácter reservado y solo podrán ser conocidos por los miembros de los Consejos de Departamento.	Estos informes tendrán carácter reservado y solo podrán ser conocidos por los miembros de las juntas de facultad y consejos de departamento a los que pertenezca el profesor o profesora participante en la evaluación.	Hay también informe a nivel de junta de centro. De ahí la necesidad de precisarlo,
67	6.1 Fase piloto	Tras la certificación del diseño por parte de ANECA, se prevé la implantación piloto del modelo de evaluación durante los cursos 2020/2021 y 2021/2022. En este período inicial, la participación del profesorado será voluntaria.	Tras la verificación del diseño por parte de ANECA, se prevé la implantación piloto del modelo desde el curso 2020/2021 hasta el curso 2022/2023. En este período inicial, la participación del profesorado será voluntaria. En este período de tiempo se aspira a evaluar a un 30% del total de profesores y profesoras para estar en condiciones de solicitar a ANECA la certificación del mismo, tras someter el modelo al seguimiento oportuno por parte del organismo evaluador.	ANECA exige un 30 por ciento de profesorado evaluado para certificar el modelo. Parece prudente prolongar un año más la fase piloto porque al ritmo actual no se va a alcanzar en los dos años previstos.
70	6.2 Fase de implantación generalizada	Tras el desarrollo de la fase piloto, su correspondiente evaluación y la introducción de los necesarios ajustes en el modelo de evaluación, se prevé su implantación generalizada durante el curso 2022/2023.	A la finalización de la fase piloto, su seguimiento por parte de ANECA, y la introducción de los necesarios ajustes en el modelo de evaluación, se prevé su implantación generalizada durante el curso 2023/2024. De forma previa, todos los agentes implicados en este proceso de evaluación deben haber emitido un informe razonado sobre la obligatoriedad del proceso de evaluación. Estos informes servirán de base para que la Comisión de Calidad del Claustro eleve sus recomendaciones al respecto al Claustro para su conocimiento y aprobación aplicación posterior por parte del Consejo de Gobierno (Estatutos de la Universidad de Murcia, artículo 123.b) para su aprobación, previa negociación con la Mesa Técnica del PDI.	Consecuencia de los anteriormente indicado.



71	6.4 Comple- mento retributivo	Este complemento es quinquenal y no acumulable. Para seguir cobrándolo, el profesor o la profesora tendrá que volver a obtener la calificación “ Muy Excelente ” en la siguiente evaluación.	Este complemento es quinquenal y no acumulable. Para seguir cobrándolo, el profesor o la profesora tendrá que volver a obtener la calificación “ Excelente ” en la siguiente evaluación. Este complemento no será compatible con el correspondiente al “sexenio docente” (si llegara a convocarse por el ministerio con competencias en materia de universidades).	Se explica mejor el objeto de este complemento y se indica que no se podrá cobrar al mismo tiempo que el “sexenio docente” que tiene previsto poner en marcha el ministerio.
72	6.4	Asimismo, en los presupuestos del primer año de aplicación del complemento se establecerá su límite presupuestario para el mismo, que podrá ser revisado en años sucesivos. A propuesta del Claustro Universitario se ha elaborado una previsión del coste que puede suponer el pago de este complemento. Es el Anexo XVII del modelo.	Asimismo, en los presupuestos del primer año de aplicación del complemento se establecerá su límite presupuestario para el mismo, que podrá ser revisado en años sucesivos. A propuesta del Claustro Universitario se ha elaborado una previsión del coste que puede suponer el pago de este complemento. Es el Anexo XVII del modelo. ELIMINAR. Este Anexo no existe.	Se suprime la mención a ese párrafo.

CUADRO DE CAMBIOS ANEXO I

Página	Capítulo	Dice	Nueva redacción
21-22	4.1	<p>Suficiente (1 punto). Se cumple alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente pertenece a un GID de la Universidad de Murcia y participa, al menos, en 1 proyecto de innovación educativa. - El docente presenta en el periodo al menos un proyecto, material, etc., relacionado con la innovación docente, sea o no de la Universidad de Murcia. <p>Destacada (2 puntos). Se cumple una de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente pertenece a un GID de la Universidad de Murcia y participa, al menos, en 2 proyectos de innovación educativa. - El docente presenta en el periodo objeto de evaluación 2 ó más proyectos, materiales, etc., relacionados con la innovación docente desarrollados de forma individual o en grupos de innovación en la Universidad de Murcia o en otras universidades. 	<p>Suficiente (1 punto). Se cumple alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente pertenece a un GID de la Universidad de Murcia y participa, al menos, en 1 proyecto de innovación educativa. - El docente presenta en el periodo al menos un proyecto, material, etc., relacionado con la innovación docente, sea o no de la Universidad de Murcia. <p>Destacada (2 puntos). Se cumple lo siguiente: una de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente pertenece a un GID de la Universidad de Murcia y participa, al menos, en 2 proyectos de innovación educativa desarrollados en la Universidad de Murcia o en otras universidades.
24	4.3		<p>AÑADIR AL FINAL. NOTA: Entendemos por acción divulgativa: la publicación de artículos, libros, capítulos de libros, participación activa en congresos (póster, comunicación oral, ponencia), cursos, jornadas, conferencias, etc., todo ello relacionado con</p>



			la docencia y su mejora.
24	DISPOSICIÓN ADICIONAL	DISPOSICIÓN ADICIONAL En cualquier indicador de este baremo, si el promedio obtenido por un profesor o profesora resulta significativamente inferior a la media del grupo de referencia y, al mismo tiempo, ese valor es igual o superior a la media de la Universidad de Murcia, se entiende que el profesor o profesora obtiene una valoración de SUFICIENTE (1) .	ELIMINAR. Induce a interpretación de las Comisiones (falta de uniformidad).