



## INFORME DEL RESULTADO DE LA NEGOCIACIÓN EN LA COMISIÓN TÉCNICA DEL PDI (MESA DE NEGOCIACIÓN) DEL PROYECTO MINERVA-DOCENTIA

Como Secretario accidental de la Comisión Técnica del PDI en la que se ha negociado el Proyecto MINERVA-DOCENTIA y habiéndose finalizado dicha negociación,

### INFORMO

1. Que se ha alcanzado un acuerdo entre las partes, con unanimidad en la parte social (CCOO, FeSP-UGT, CSIF y SIME), tras tres reuniones de la Comisión y habiendo realizado una serie de modificaciones al proyecto, todas ellas recogidas en las actas que se adjunta a esta notificación.
2. Que puede encontrarse adjunto a esta notificación, los ficheros que han sufrido alguna modificación, aunque fuere puramente formal, respecto a la originalmente incluida en el Protocolo de aprobación de reglamentos. Se marcan en el texto todas las modificaciones realizadas.

Y para que conste, firmo la presente en Murcia a 1 de febrero de 2018

Fdo. Miguel Ángel Pérez Sánchez  
Secretario accidental de la Comisión Técnica del PDI - Mesa de Negociación



## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DEL PDI DE MESA DE NEGOCIACIÓN CELEBRADA EL 22 DE DICIEMBRE DE 2017

### Asistentes:

Por parte del Rectorado:

- D. José Ángel López Jiménez, Sr. Vicerrector de Profesorado (Presidente)
- D. José María Abellán Perpiñán, Sr. Vicerrector de Economía, Sostenibilidad y Ciencias de la Salud
- D. Miguel Ángel Pérez Sánchez, Coordinador de Calidad (Secretario)

Por la parte social:

- D<sup>a</sup>. Ana Gutiérrez Montes, CSIF
- D. Antonio José Carrasco Hernández, CSIF
- D. Antonio José Ruiz Alcaraz, SIME
- D. Juan José Vera Martínez, CC.OO.
- D<sup>a</sup> Juana Maria Vivo Molina, CC.OO
- D<sup>a</sup>. María Dolores Adsuar Fernández, FeSP-UGT
- D<sup>a</sup>. María José Pedraja Linares, CC.OO.
- D. Vicente Seco Rovira, CC.OO.

Excusan su asistencia: D. José Manuel Mira Ros (Vicerrector de Planificación de Enseñanzas) y D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Nila Vázquez González (CSIF)

A las 9:40h, en la Sala Rector Loustau del Edif. Convalecencia, comienza la reunión.

### **Punto primero. Presentación del Proyecto MINERVA-DOCENTIA**

El Sr. Vicerrector de Profesorado anuncia el comienzo de la negociación sobre el nuevo sistema de evaluación docente y realiza una primera valoración del mismo. A continuación cede la palabra al Coordinador de Calidad.

El Coordinador realiza una enumeración de las características generales del proyecto y entrega a la parte social un documento con las modificaciones más recientemente incorporadas, tras las conversaciones anteriormente mantenidas con miembros del Comité de Empresa del PDI y de la Junta del PDI. En dicho





documento se describe también el procedimiento que se está siguiendo con el proyecto y una propuesta para la negociación (ver documento adjunto).

Se producen varias valoraciones de distintos aspectos del modelo y se realizan varias aclaraciones a preguntas de la parte social.

#### ACUERDOS:

- Respecto al documento de aspectos generales, se acuerda incluir lo siguiente sobre el complemento retributivo: se fijará el valor del complemento el primer año de su aplicación y se revisará a los cinco años.
- Se acuerda incluir, como consecuencia de la calificación CA2-Favorable o superior, que estas son valoradas como méritos en los baremos de selección de profesorado contratado en la UMU (es un acuerdo previo de la Mesa)
- Respecto al Anexo I. Desarrollo de dimensiones e indicadores, se acuerda incluir una equivalencia entre el número de cursos de formación y las horas de formación realizadas (IN4.3).
- Se acuerda continuar la negociación el 17 de enero de 2018 y, en caso necesario, el 24 de enero de 2018. Para la siguiente reunión se incluirán dos puntos en el orden del día: 1) acuerdo sobre el documento de aspectos generales; 2) acuerdo sobre el Anexo 1.

## 2. Ruegos y preguntas

No se producen

La reunión se da por concluida a las 11:20h

Fdo. Miguel Ángel Pérez Sánchez

Coordinador de Calidad



## Anexo al acta

### NOVEDADES DEL PROYECTO MINERVA-DOCENTIA RESPECTO A LA VERSIÓN MANEJADA EN CONVERSACIONES PREVIAS CON JUNTA PDI Y COMITÉ DE EMPRESA DEL PDI

1. Documento de aspectos generales "Proyecto MINERVA-DOCENTIA"
  - Comisión de Evaluación de rama:
    - o Preferencia de los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro para la Comisión de Evaluación de rama
    - o Posibilidad de solicitar, extraordinariamente, un informe externo.
    - o Se perfilan los requisitos que hay que cumplir. Se habla de experiencia en evaluación docente, no de calidad docente.
    - o Transitoria: CG y CEUM deben elaborar baremos de selección para elegir miembros de la Comisión de Evaluación.
    - o Transitoria: CFDP y a la Unidad para la Calidad deben elaborar un curso de formación para evaluadores.
  - La pertenencia a una comisión es incompatible con pertenecer a otra
  - La labor en las distintas comisiones se reconocerá a través del VALDOC y de CRAU para los estudiantes.
  - Se fija duración máxima de 4 años.
  - En la calificación CA4-Excelente, se añade el ofrecimiento a ser coordinador/profesor en cursos de formación para el profesorado.
  - Periodo de implantación descrito en nuevo apartado 6
    - o Condiciones especiales para participantes en el piloto
    - o Cupo reservado en piloto para aspirantes a acreditación TU y CU
  - Complemento retributivo descrito en nuevo apartado 6
    - o El complemento tendrá un valor unitario máximo equivalente al del sexenio de TU
    - o Se establecerá vía presupuestos un techo de gasto global para el complemento.
2. Anexo 1. Desarrollo de dimensiones e indicadores:
  - En IN3.2 (tasa de éxito) se incluye una evaluación relativa al grupo de referencia (título o curso) en aquellos títulos en los que exista al menos 10 puntos porcentuales de diferencia respecto a media de la UMU.
  - IN4.2 e IN4.3. Se han ajustado los puntos de corte, respectivamente, de puntos GID y de Cursos de formación realizados o impartidos.
3. Resto de anexos: correcciones formales y ampliación de orientaciones en el Autoinforme.





## PROCEDIMIENTO

- El proyecto se ha presentado en:
  - o Reunión con coordinadores de calidad de los centros
  - o Comisión Académica de Consejo de Gobierno
  - o Secretaría General, para inicio del protocolo de reglamentos
- Informes:
  - o Jurídico, económico y de impacto de género
  - o Se ha pedido a Secretaría General que recabe informe de:
    - Comité de Empresa del PDI
    - Junta del PDI
    - Comisión de Calidad del Claustro
    - Consejo de Estudiantes
- Propuesta de objetivos para negociación en la Comisión Técnica del PDI
  - o Primera quincena de enero de 2018: acuerdo sobre documento de aspectos generales
  - o Segunda quincena de enero de 2018: acuerdo sobre anexo 1



## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DEL PDI DE MESA DE NEGOCIACIÓN CELEBRADA EL 17 DE ENERO DE 2018

### Asistentes:

Por parte del Rectorado:

- D. Miguel Ángel Pérez Sánchez, Coordinador de Calidad (Secretario)

Por la parte social:

- D<sup>a</sup>. Ana Gutiérrez Montes, CSIF
- D. Antonio José Carrasco Hernández, CSIF
- D. Juan José Vera Martínez, CC.OO.
- D<sup>a</sup> Juana María Vivo Molina, CC.OO
- D<sup>a</sup>. María Dolores Adsuar Fernández, FeSP-UGT
- D<sup>a</sup>. María José Pedraja Linares, CC.OO.
- D. Vicente Seco Rovira, CC.OO.

Excusan su asistencia: D. José Manuel Mira Ros (Sr. Vicerrector de Planificación de Enseñanzas) y D. José Ángel López Jiménez (Sr. Vicerrector de Profesorado, Presidente), D. Antonio José Carrasco Hernández (CSIF), D<sup>a</sup> Susana Martínez Rodríguez (FeSP) y D. Antonio José Ruiz Alcaraz (SIME)

A las 9:40h, en la Sala de Reuniones del Área de Calidad e Innovación, Edif. Luis Vives, comienza la reunión.

El Sr. Coordinador de Calidad presenta copias del acta de la reunión anterior e informa de que, en paralelo a la negociación, se ha tramitado el proyecto mediante el Protocolo de Secretaría General para la elaboración de reglamentos, que implica un periodo de exposición pública de la propuesta y la solicitud de diversos informes preceptivos y potestativos a distintos colectivos y órganos de interés.

### **Punto primero. Aprobación, si procede del documento de aspectos generales del Proyecto MINERVA-DOCENTIA**

Se abre una ronda de consideraciones y observaciones al documento de aspectos generales.





ACUERDOS:

- Incluir un modelo de autregistro auxiliar al Autoinforme para facilitar la reflexión periódica (anual) del docente sobre aquellos aspectos que se requieren en el Autorinforme. Se trata de una herramienta de uso voluntario, no de un requisito adicional, y sin repercusiones sobre la evaluación.

**Punto segundo. Aprobación, si procede del Anexo I del Proyecto MINERVA-DOCENTIA**

Se abre una ronda de consideraciones y observaciones al Anexo I.

ACUERDOS:

- En lo referido a los indicadores basados en las encuestas de satisfacción del alumnado, de entre la mediana y la media de cada ítem y evaluación, usar la más alta para realizar el promedio global de todas las del periodo evaluado.

**Punto tercero. Ruegos y preguntas**

- En relación al Anexo II (Autoinforme) se solicita y se acepta ampliar de 1000 a 2000 caracteres todos los campos que han de rellenar.
- Se debate sobre la necesidad de revisar los cuestionarios de satisfacción del alumnado. El Coordinador se compromete a revisarlo en el futuro en una comisión de trabajo con el objetivo de analizar la necesidad de incluir o eliminar ítems, obtener información de carácter cualitativo y de calcular algún indicador de sinceridad de respuesta.

La reunión se da por concluida a las 11:30h

Fdo. Miguel Ángel Pérez Sánchez  
Coordinador de Calidad



## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN TÉCNICA DEL PDI DE MESA DE NEGOCIACIÓN CELEBRADA EL 24 DE ENERO DE 2018

### Asistentes:

Por parte del Rectorado:

- D. Miguel Ángel Pérez Sánchez, Coordinador de Calidad (Secretario)
- D. Antonio Valera Espín, Jefe de la Sección de Evaluación Docente.

Por la parte social:

- D<sup>a</sup>. María Dolores Adsuar Fernández, FeSP-UGT
- D. Ramón Ángel Montaña Yuste (CC.OO)
- D<sup>a</sup>. María José Pedraja Linares, CC.OO.
- D. Vicente Seco Rovira, CC.OO.
- D. Antonio José Ruiz Alcaraz (SIME)
- D<sup>a</sup>. Mar Torralva Forero (SIME)
- D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup>. Nila Vázquez González, CSIF
- D<sup>a</sup> Juana María Vivo Molina, CC.OO

Excusan su asistencia: D. José Manuel Mira Ros (Sr. Vicerrector de Planificación de Enseñanzas), D. José Ángel López Jiménez (Sr. Vicerrector de Profesorado, Presidente) y D. José María Abellán Perpiñán (Sr. Vicerrector de Economía, Sostenibilidad y Ciencias de la Salud).

A las 9:40h, en la Sala de Reuniones del Área de Calidad e Innovación, Edif. Luis Vives, comienza la reunión.

El Sr. Coordinador de Calidad informa de que el proyecto se encuentra actualmente y hasta el 2 de febrero en exposición pública y que ya están en trámite los diversos informes requeridos para su trámite y aprobación en Consejo de Gobierno.

### **Punto primero. Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior** **Aprobación.**

Se realiza una matización por parte de CC.OO, respecto a que el compromiso de revisión de las encuestas al alumnado debe ser más concreto y







estar reflejado en algún lugar del modelo. La matización se traslada y debate en el punto siguiente, con su correspondiente reflejo en el documento oportuno.

Se aprueba el acta.

**Punto segundo. Acuerdo, si procede, del documento de aspectos generales del Proyecto MINERVA-DOCENTIA**

Se presenta el documento con aquellos preacuerdos de reuniones anteriores incluidos. Se abre una ronda de consideraciones y observaciones.

**ACUERDOS:**

- Incluir la revisión de los indicadores tras el piloto para corregir posibles sesgos o agravios comparativos.
- Incluir que, en un periodo máximo de tres meses tras la realización de la fase piloto, se revisarán los cuestionarios de opinión de los estudiantes y se presentarán los resultados obtenidos en cada indicador, desagregados por título y curso.
- Precisar que la información que, en su caso, aporte el Defensor del Universitario debe referirse exclusivamente al ámbito docente.
- Se aprueba el texto presentado, incluyendo los nuevos acuerdos, por unanimidad de la parte social.

**Punto segundo. Aprobación, si procede de los anexos del Proyecto MINERVA-DOCENTIA**

Se presentan los documentos con aquellos preacuerdos de reuniones anteriores incluidos. Se abre una ronda de consideraciones y observaciones.

**ACUERDOS:**

- En relación al Anexo I - Desarrollo de dimensiones e indicadores:
  - Corregir diversas erratas gramaticales y otros aspectos formales del texto.
  - En relación a las felicitaciones, incluir que, además de estas, también se valorarán “otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente”, en todos los indicadores que contemplen las felicitaciones como objeto de valoración.
  - Revisar la fórmula del IN4.1





- En el IN4.2., incluir una nota para que la Comisión de Evaluación tome como referencia el baremo de los GID para valorar los méritos alegados por el docente en este apartado.
- Incluir otras circunstancias especiales debidamente acreditadas, a juicio del Vicerrectorado de Profesorado
- En relación al Anexo II - Autoinforme:
  - Modificar “tasas académicas” por “tasas de resultados académicos”
- En relación a los Anexos III y IV, Informes de centro y departamento, respectivamente:
  - En ambos:
    - Incluir un apartado de justificación de las valoraciones que ahora no lo tienen.
    - También se informarán de “otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente”, en todos los apartados que contemplen las felicitaciones como objeto del informe.
  - En el informe del departamento, eliminar la opción de que este pueda ser aprobado por la Comisión Permanente
- Se aprueba el texto presentado, incluyendo los nuevos acuerdos, por unanimidad de la parte social.

### Punto tercero. Ruegos y preguntas

El Coordinador de Calidad desea agradecer a todas las personas que han participado en esta negociación su tiempo y dedicación y emplaza a la parte social a futuras reuniones de seguimiento del modelo durante el proceso de implantación.

La reunión se da por concluida a las 11:30h

Fdo. Miguel Ángel Pérez Sánchez  
Coordinador de Calidad





UNIVERSIDAD DE MURCIA

**Modelo Integral de Evaluación, Reconocimiento y Valorización de la Actividad Docente**

**MINERVA - DOCENTIA**

30/01/2018 (versión 1.63)

Incluye acuerdos de Mesa de Negociación

BORRADOR





# Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
1.1. ANTECEDENTES.....	4
1.2. CONTEXTO ACTUAL.....	5
1.3. NOVEDADES DEL MODELO.....	9
1.4. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	9
<b>2. PROCESO GENERAL Y SUS AGENTES PRINCIPALES.....</b>	<b>11</b>
2.1. OBJETO DE EVALUACIÓN.....	11
2.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	11
2.3. PROCESO DE EVALUACIÓN.....	12
2.3.1. Convocatoria de evaluación.....	12
2.3.2. Solicitud y recogida de evidencias.....	13
2.3.3. Evaluación del desempeño docente.....	15
2.3.4. Decisión y certificación de la valoración global.....	15
2.4. COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE RAMA.....	16
2.4.1. Composición y requisitos.....	17
2.4.2. Funcionamiento general y funciones.....	18
2.4.3. El Informe de Evaluación Docente.....	20
2.5. COMITÉ DE CERTIFICACIÓN.....	21
2.5.1. Composición y requisitos.....	21
2.5.2. Funcionamiento general y funciones.....	22
2.5.3. El Certificado de Calidad Docente.....	23
2.6. CONSEJO DE GOBIERNO.....	24
2.7. COMISIÓN DE RECLAMACIONES.....	25
2.8. PROCEDIMIENTO DE ALEGACIÓN Y DE RECLAMACIÓN.....	26
2.8.1. Alegación al Comité de Certificación.....	27
2.8.2. Procedimiento de reclamación.....	27
<b>3. DIMENSIONES Y CRITERIOS GENERALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>28</b>
3.1. DIMENSIONES.....	28
3.1.1. D1: Planificación de la docencia.....	29
3.1.2. D2: Desarrollo de la enseñanza.....	29
3.1.3. D3: Resultados.....	30
3.1.4. D4: Dedicación, formación e innovación docente.....	30
3.2. CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES.....	31
3.3. CRITERIOS.....	31
3.3.1. C1: Adecuación.....	31
3.3.2. C2: Satisfacción.....	31
3.3.3. C3: Eficiencia.....	32
3.3.4. C4: Orientación a la innovación docente.....	32
3.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN POR DIMENSIÓN.....	32
3.5. BAREMO.....	33
3.6. CALIFICACIONES Y SUS CONSECUENCIAS.....	35
<b>4. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA Y DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>38</b>
4.1. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	38
4.2. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOGIDA DE DATOS.....	43
<b>5. INFORMACIÓN PÚBLICA Y EVALUACIÓN DEL MODELO.....</b>	<b>47</b>

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCY/U=PKMACCY/CN=ACCYCA-120





- 5.1. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS ..... 47
- 5.2. TRANSPARENCIA ..... 48
- 5.3. REVISIÓN DEL MODELO ..... 48
- 5.4. CONSECUIÓN DE OBJETIVOS CON EL SISTEMA DE EVALUACIÓN..... 49
- 6. IMPLANTACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES ..... 50**
  - 6.1. FASE PILOTO..... 50
  - 6.2. FASE DE IMPLANTACIÓN GENERALIZADA ..... 51
  - 6.3. FASES DE SEGUIMIENTO Y CERTIFICACIÓN ..... 51
  - 6.4. COMPLEMENTO RETRIBUTIVO ..... 51
  - 6.5. DISPOSICIONES TRANSITORIAS..... 52

BORRADOR

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCV,OU=PKIACCV,CN=ACCV,CA=120





## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes

La evaluación de la actividad docente del profesorado está contemplada en los Estatutos de la Universidad de Murcia (2004). En el artículo "117. Evaluación de la actividad docente" se indica que "la evaluación de la labor docente de los profesores se llevará a cabo periódicamente por la Comisión de Calidad" y añaden que "para esta evaluación se tendrá en cuenta la Memoria realizada por el profesor sobre su actividad docente, los informes del Centro y del Departamento sobre dicha actividad y la valoración por parte de los alumnos. El Consejo de Gobierno reglamentará los criterios para que dicha evaluación sea considerada positiva, así como los procedimientos y plazos para realizarla". En el "Artículo 67. Naturaleza y funciones del Consejo de Departamento", los Estatutos establecen que los departamentos docentes tienen que "Velar por la calidad de la docencia y demás actividades encomendadas al Departamento", por lo que la participación de los mismos en la evaluación y mejora de la actividad docente ha de ocupar un lugar destacado.

Por ello, 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. En la última década, tanto cambios legislativos como en el propio deseo de la Universidad de Murcia de mejorar la calidad docente han planteado la necesidad de aplicar un sistema de evaluación docente más amplio, orientado a unos objetivos claros, y con consecuencias en función de los resultados obtenidos. El Plan Estratégico Institucional 2007-2012 de la Universidad de Murcia ya propuso un avance en la evaluación del desempeño de su personal, mediante un sistema que especificara "los criterios, indicadores, valores, objetivos y mecanismos de evaluación". La Comisión de Calidad del Claustro de la Universidad de Murcia también ha señalado en numerosas ocasiones la necesidad de acometer un sistema de evaluación docente más amplio y orientado a la búsqueda de la excelencia docente.

Fue crucial la propuesta de la ANECA en 2007 del Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (DOCENTIA). Con ella se pretendía satisfacer las demandas de las universidades y la necesidad del sistema educativo de disponer de un modelo y de unos procedimientos para garantizar la calidad docente del profesorado universitario, así como para orientar y favorecer su desarrollo profesional y reconocimiento.

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 en fecha **XX de XXXX de 200X** y también por el Consejo de Gobierno 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 este procedimiento se incluía la aplicación experimental, inicialmente en dos años, para analizar su validez y consecución de objetivos. Tras la aplicación experimental 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 la aplicación experimental. Durante los años de aplicación experimental fueron evaluados 145 profesores y participaron 35 evaluadores. Al finalizar cada año se elaboraron los preceptivos Informes Institucionales y de Seguimiento (ver página web de la Unidad para la Calidad <http://www.um.es/unica/>). La ANECA, a la vista de estos progresos, elaboró sus informes de seguimiento al respecto, en los que animaba a continuar con la fase experimental 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 en 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. El nuevo modelo carecía de consecuencias más allá de la mejora derivada de la autoreflexión del docente y de la voluntad de acometer un plan de mejoras. Esto, entre otros aspectos, hacía inviable la certificación del modelo por parte de la ANECA, puesto que tales consecuencias no son suficientes, puesto que se requiriere 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, recordó a la Universidad de Murcia en los informes de seguimiento del primer modelo.

Adicionalmente a todo lo anterior, el Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC), implantado desde 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 (planificación de las enseñanzas, desarrollo de las mismas, resultados académicos, infraestructuras, servicios y apoyos al estudiantes, etc.), e incluyendo, por supuesto, la calidad de la actividad docente.

## 1.2. Contexto actual

Existen una serie de aspectos legislativos y estratégicos que se han tenido en consideración para el diseño de este modelo, especialmente en lo relativo a la finalidad de la evaluación y de sus consecuencias.





En primer lugar, hay que tener presentes 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<sup>1</sup> celebrada en Ereván (Armenia) el 15 de mayo de 2015. En relación a los procesos de aseguramiento interno de la calidad, entre los doce estándares recogidos en dichos procesos hay que destacar dos de ellos, pues están íntimamente relacionados entre sí y directamente relacionados con la actividad docente del profesorado. 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*”. Con este estándar se 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. Por otro lado, pero estrechamente relacionado, el estándar 1.5 “*Teaching staff*” se define 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.*” Con este estándar se 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 variados. Además, el estándar requiere de la existencia de 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 en los baremos para la acreditación al acceso a ambos cuerpos docentes universitarios. En particular, se valora la obtención de “*evaluaciones positivas de la actividad docente*” como un mérito especialmente relevante en dicho criterio de evaluación. El reciente *Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que*

<sup>1</sup> Disponible en <http://www.enqa.eu/index.php/home/esg/>





se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, establece 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)”. Cabe, finalmente, destacar que de esta norma se desprende que estas “evaluaciones positivas de la actividad docente” no son equiparables a los complementos retributivos conocidos tradicionalmente como *quinquenios docentes*, puesto que estos periodos son expresamente descritos en el texto del articulado como “periodos de docencia reconocidos de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto”.

Asimismo, el reciente **Plan de financiación plurianual para las universidades públicas de la Región de Murcia 2016/2020<sup>2</sup>**, 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 los complementos retributivos o los contratos-programa. Los contratos-programa especificarán los compromisos y condiciones aplicables, los objetivos acordados, los pesos asignados y los indicadores del grado de cumplimiento de dichos objetivos. El recientemente firmado Contrato-Programa enmarcado en el citado plan de financiación incluye en la “Línea de actuación 1. Mejora de la formación para una universidad más competitiva”, el “Objetivo 9: Plan Estratégico para la implantación del programa Docentia de la ANECA para evaluar la calidad docente”. Así, la implantación del programa Docentia, esto es, el desarrollo de un modelo de evaluación docente, contribuirá a la obtención de fondos mediante el actual Contrato-Programa, así como podrá servir para aquellos otros que se pudieran establecer en el futuro.

Por último pero no menos importante, están los principios éticos y los compromisos deontológicos. La Universidad, en su búsqueda de la excelencia, debe tener siempre presente su compromiso con la calidad en su función primordial, la de transmisión del conocimiento. Este compromiso se extiende desde las políticas generales, que establecen procedimientos de control y de mejora de la calidad docente, hasta las acciones concretas que realizan los docentes, mediante el respeto y cumplimiento de la normativa, el desempeño de buenas prácticas y la búsqueda de la mejora continua en su labor. Se trata, pues, de un compromiso global que atañe a todos: órganos de gobierno colegiados y unipersonales, responsables académicos, profesorado, al personal de administración y servicio y, por supuesto, al alumna-

<sup>2</sup> Disponible en [www.um.es/documents/1422711/3200701/plan\\_financiacion\\_uupp\\_acuerdoUMU\\_vdef.pdf](http://www.um.es/documents/1422711/3200701/plan_financiacion_uupp_acuerdoUMU_vdef.pdf). Pendiente de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.





do. Este último colectivo cobra un especial protagonismo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, pues son a la vez agente y resultado. Los estudiantes son agentes de su propio aprendizaje, a la vez que este sirve para evaluar el resultado de las enseñanzas. Por ello, la búsqueda de la excelencia y el resto principios aplicados al profesorado también deben estar presentes en este colectivo. Entre otras acciones concretas, deben participar responsablemente en el proceso de evaluación de la calidad docente.

En esta línea, la Universidad de Murcia se ha dado recientemente una norma fundamental: el **Código Ético de la Universidad de Murcia**<sup>3</sup>, aprobado en Consejo de Gobierno de 1 de julio de 2016. El Código Ético establece cuatro valores esenciales que son Compromiso, Responsabilidad, Respeto y Diálogo. En relación al Compromiso, el Código Ético dice *“El valor del compromiso exige asumir los objetivos de la Universidad: la formación de alta calidad, la excelencia en la investigación, la mejora continua en la transferencia de conocimientos a la sociedad y la difusión de la cultura. Para lograr estas metas, se precisa una buena administración y gestión, potenciando la responsabilidad social universitaria. Esto supone superar egoísmos personales y corporativos para comprometerse con los otros en las tareas universitarias y en la solución de los problemas comunes. Para que la UMU contribuya a la construcción de una sociedad mejor es necesario el compromiso profesional de todas las personas que la componen con dedicación de tiempo, esfuerzo y afán de superación.”*. De esa definición se evidencia que la Universidad de Murcia desea y espera en su profesorado el afán de superación necesario para la búsqueda continua de la máxima calidad docente e investigadora. De hecho, el Código Ético propone, entre otros, dos principios de actuación para el personal de la Universidad en relación con la búsqueda de la excelencia: a) *cumplir de modo excelente las funciones, obligaciones y responsabilidades que correspondan en cada ámbito (estudio, formación, investigación, transferencia de conocimiento, difusión de la cultura, delegación y gestión)*, y b) *asumir permanentemente la mejora profesional*.

Finalmente, y como prueba de que todo lo anterior motiva la consecución de un sistema de evaluación de la calidad docente, en los **Planes de actuación 2015-2016 y 2016-2017 del Consejo de Dirección de la Universidad de Murcia**<sup>4</sup>, presentados en sesión del Claustro de fecha 15 de diciembre de 2015 y 13 de diciembre 2016, respectivamente, y aprobados en el pleno del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2015 y de 20 de diciembre de 2016, respectivamente, recogen el objetivo de desarrollar un modelo de evaluación docente siguiendo los estándares del Programa DOCENTIA. Las actuaciones fueron incluidas como “PER8” y “FOR

<sup>3</sup> Disponible en [www.um.es/web/transparencia/contenido/planes-estrategicos/codigo-etico](http://www.um.es/web/transparencia/contenido/planes-estrategicos/codigo-etico)

<sup>4</sup> Disponibles en <http://www.um.es/web/vicoorint/-/plan-de-actuaciones-2015-2016> y en <http://www.um.es/documents/1911527/2229740/Plan+de+Actuacio%CC%81n+2017.pdf>





2017/3”, “Desarrollar modelo de evaluación docente del PDI”, y se definen como “Diseñar, acordar y aplicar un piloto del proceso de evaluación docente del profesorado según DOCENTIA” y “Desarrollar un modelo de evaluación docente del profesorado según los estándares nacionales e internacionales del Programa DOCENTIA de ANECA.”

### 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. Aunque se mantiene esencialmente el mismo diseño tetra-dimensional del modelo aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia en abril de 2013, el presente modelo recupera varios aspectos del diseño aprobado y revisado por ANECA en 2012 y se añaden los aspectos que pueden conducir en primera instancia a la certificación del diseño y, posteriormente, a la de su implantación, conforme al programa DOCENTIA. Las modificaciones más relevantes respecto al modelo de 2013 son el ajuste a objetivos concretos de mejora del desempeño docente, la **voluntariedad** de la evaluación por parte del docente, así como la **transcendencia de las consecuencias** derivadas en función los resultados obtenidos. También se incluyen cambios técnicos en los procesos y en las fuentes de información, con una notable reducción en la cantidad documentación que debe aportar el solicitante respecto a las anteriores experiencias, en favor de una mayor automatización en la gestión de la información y de las evidencias. Otras novedades son la participación de distintos colectivos incluyendo expertos externos a la universidad, y el establecimiento de un procedimiento transparente, con garantías y cuyos resultados globales deben ser públicos y útiles para la institución.

### 1.4. Objetivos de la evaluación docente

Sobre la base de los antecedentes y del reciente contexto legislativo y estratégico, y con el afán de disponer de un modelo de evaluación ajustado a los estándares internacionales de calidad en la labor docente, 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<sup>5</sup>: a) el cumplimiento de las obligaciones docentes (horario

---

<sup>5</sup> Estos aspectos están basados en los resultados obtenidos en un estudio previo sobre las principales áreas de mejora del desempeño docente. Para ello se usaron las siguientes fuentes de información: un grupo de discusión conformado por diversos docentes y responsables académicos, los





de tutorías, cumplimiento de la normativa sobre convocatorias, evaluación y actas y el 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, etc. y 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 sobre qué aspectos relacionados con la actividad docente necesita 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 de innovación realizada por el docente, a través del proceso de reflexión continua del profesorado, y mediante la obtención de resultados globales obtenidos del modelo de evaluación docente, pues estos servirán para ajustar la oferta formativa del Plan de Formación anual, así como las convocatorias de ayudas y proyectos a la innovación docente.

- **Reconocer la excelencia en la labor docente**, es decir, valorizar la actividad docente como una actividad nuclear del profesorado universitario, situándola al mismo nivel que la actividad investigadora, a la vez que se promueve la promoción profesional por la calidad docente demostrada.

La obtención de este objetivo se establece mediante el requerimiento incremental en la exigencia de los resultados de la evaluación docente con la obtención de mejores calificaciones, que a su vez se usarán para la obtención de complementos económicos y de los reconocimientos académicos públicos, entre otros. El Certificado de Calidad Docente, que contendrá la califi-

---

informes de acreditación formulados por la ANECA, los planes de mejora de los SGIC de los centros docentes, el informe del Defensor del Universitario, y los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado.





cación obtenida, servirá para facilitar la acreditación nacional del profesorado.

- **Incardinar la evaluación docente del profesorado con los procesos del SGIC de los títulos**, de forma que se genere una sinergia entre los resultados de ambos procesos.

Este objetivo se alcanzará mediante el flujo de información de varios procesos del SGIC de los centros docentes hacia el de evaluación docente, y mediante el uso de los resultados de este para complementar determinados procesos del SGIC (programa AUDIT) y la acreditación de los títulos (ACREDITA).

## 2. Proceso General y sus Agentes Principales

### 2.1. Objeto de evaluación

El objeto de la evaluación versará sobre la actividad docente quinquenal desempeñada en torno a las siguientes dimensiones: **planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza, resultados, y dedicación, formación e innovación docente**. Se usarán los indicadores y criterios generales descritos en el apartado tercero de este documento (y desarrollados en el Anexo-I)

### 2.2. Ámbito de aplicación de la evaluación

Todo profesor o profesora de la Universidad de Murcia, en cualquiera de sus categorías laborales o de tiempo de dedicación<sup>6</sup>, podrá solicitar voluntariamente la evaluación de su actividad docente conforme al presente modelo.

La evaluación abarcará un **periodo de cinco años** (en el que pueden ser contemplados los periodos, debidamente justificados, exentos de docencia), no necesariamente consecutivos, pero que no podrán incluir años de periodos ya evaluados favorablemente (con CA2- Favorable, CA3- Notable o CA4- Excelente). Para ser evaluado, el docente deberá acreditar una ratio de dedicación/capacidad mayor o igual que el 60%<sup>7</sup>, en promedio, durante el periodo de cinco años elegido. Para calcular la capacidad docente se tendrán en cuenta las reducciones docentes reglamentarias y los periodos en lo que se haya estado justificadamente exento de docencia (ver apartado 3.2 sobre circunstancias especiales). El periodo de cinco años

<sup>6</sup> Profesorado incluido en el Convenio Colectivo del PDI, con excepción del Visitante, y profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios, a tiempo completo o tiempo parcial.

<sup>7</sup> Este requisito no se aplicará en aquellos casos de docentes adscritos a Áreas de Conocimiento con, al menos, un 40% de excentariedad (la capacidad docente es, al menos, un 40% superior a dedicación docente) en promedio de los 5 años evaluados.



elegido por primera vez por el solicitante deberá encontrarse entre el año 2011/2012 y el inmediatamente anterior al curso en el que se solicita la evaluación.

Transcurridos cinco años tras la obtención de una evaluación favorable o superior, el docente podrá solicitar la evaluación del nuevo periodo con objeto de renovar los reconocimientos económicos que sean de aplicación por la valoración global recibida. En caso de no solicitar la nueva evaluación o haber obtenido la valoración desfavorable en ella, se extinguirán los reconocimientos económicos que hubiera obtenido con la evaluación anterior. En todo caso, los reconocimientos académicos alcanzados se consolidan y el Certificado de Calidad Docente se emitirá siempre con la mejor calificación obtenida por el docente en cualquiera de las evaluaciones a las que se hubiera sometido.

En cualquier caso, la evaluación bienal de la satisfacción de los estudiantes es de carácter obligatorio<sup>8</sup> para todo docente en aquellas asignaturas en las que imparta, al menos, 2 créditos, en los términos establecidos mediante acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 14 de Julio de 2010.

La actividad del solicitante que se haya producido en la modalidad a distancia u online o en grupos bilingües se evaluará mediante los mismos indicadores aplicados a la enseñanza presencial en castellano, puesto que todos los indicadores son igualmente aplicables a todas las modalidades. No obstante, en caso de que el solicitante considere oportuno hacer notar cualquier observación al respecto de estas modalidades especiales (online y bilingüe), deberá hacerlo en el autoinforme. Las Comisiones de Evaluación de Rama tendrán especialmente en cuenta estas observaciones a la hora de realizar las valoraciones cualitativas y discrecionales. Si la mayor parte (más del 50%) del desempeño docente se hubiera realizado en enseñanzas online o en grupos bilingües, oficialmente reconocidos, se considerará como circunstancia especial y, por lo tanto, se podrán aplicar las modulaciones previstas para dicho factor.

## 2.3. Proceso de evaluación

El proceso de evaluación se compone de las etapas o fases que se describen a continuación y que se representan gráficamente en la Figura 1.

### 2.3.1. Convocatoria de evaluación

La convocatoria para presentación de solicitudes de evaluación constará de dos fases: 1) una fase para la inscripción, durante el mes de junio de cada año, en las

<sup>8</sup> Opcionalmente, cualquier docente puede solicitar la evaluación de la satisfacción del alumnado fuera del turno bienal. Los resultados obtenidos en estas evaluaciones son vinculantes y también formarán parte del expediente del docente, teniéndose, por lo tanto, en cuenta para la evaluación global de su actividad docente.



que los docentes interesados se inscribirán siguiendo las instrucciones del órgano convocante; y 2) una fase para la formalización de la solicitud, durante el mes de septiembre de cada año, en la que los docentes previamente inscritos deberán rellenar la solicitud conforme a las instrucciones aportadas por el órgano convocante.

El procedimiento de inscripción permitirá a los órganos y servicios responsables de la evaluación realizar una previsión de recursos según el número de inscripciones, así como generar las evidencias necesarias, si no están ya generadas automáticamente, con objeto de que puedan ser usadas como referencia para que en el mes de septiembre el docente pueda rellenar adecuadamente la solicitud, incluyendo el Informe de Autoevaluación o Autoinforme.

### 2.3.2. Solicitud y recogida de evidencias

La solicitud del profesor o profesora se realizará en el plazo establecido en la convocatoria anual del Vicerrectorado competente en materia de profesorado, mediante el procedimiento telemático habilitado para tal efecto. Durante el periodo de solicitud (no en el de inscripción) y en la misma plataforma informática, el docente podrá consultar las evidencias automáticamente generadas y que ya consten en los archivos de la universidad, con el fin de poder usarlas, para la realización del Autoinforme (ver formatos básico y ampliado en el Anexo-II) o, en su caso, la presentación de alegaciones a dichas evidencias. Entre otros datos, se proporcionará información de los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado, de la capacidad y dedicación docente, con desglose de asignaturas y títulos, resultados académicos obtenidos, de la puntuación individual obtenida en el Grupo de Innovación Docente y de la formación corporativa realizada. Esta misma información será la que constará en el Expediente Docente Individual que valorará la Comisión de Evaluación de Rama junto a las evidencias incluidas, en su caso, con la presentación de la solicitud. Además, se habilitará un espacio en la herramienta informática para facilitar al docente, si así lo desea, el registro de datos y la reflexión periódica (anual) sobre aquellos aspectos que se requieren en el Autoinforme.

Una vez generada una solicitud, automáticamente se notificará vía telemática a los servicios técnicos y órganos académicos el requerimiento de la información y de los informes que correspondan conforme a este documento (ver apartado 4). Los informes de los órganos académicos se ajustarán a los formatos indicados en el Anexo-III y Anexo-IV. 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.

Cualquier incidencia (sugerencia, reclamación, queja o felicitación) relativa al desempeño docente de un profesor o profesora registrada o enviada al Defensor o





Defensora, a la Inspección de Servicios o a cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia distinto al Centro o Departamento será remitida al Vicerrectorado con competencias en materia de profesorado que, tras contrastar con los responsables académicos del centro de que se trate, que dicha incidencia no ha sido ya contemplada y analizada a través del correspondiente proceso del SGIC del centro y que, por ello, no consta en los informes emitidos por los órganos académicos, será incluida en el Informe del Vicerrectorado de Profesorado (según modelo del Anexo-V) para su incorporación como evidencia adicional en el Expediente Docente Individual del solicitante.

El Área de Inspección de Servicios, a la vista del listado de solicitantes, remitirá al Comité de Certificación, en su caso, un informe sobre la existencia de información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada, con causa en el ámbito de la actividad docente, sobre los docentes que figuren entre los solicitantes. El Comité de Certificación, a la vista de este informe, podrá solicitar una ampliación de información para aquellos casos que considere oportuno. En cualquier caso, no se verá interrumpido ni afectado por estas circunstancias el proceso de evaluación que corresponde a la Comisión de Evaluación de Rama.

El Informe de Autoevaluación o Autoinforme es obligatorio en su formato básico y opcional, aunque muy conveniente, en el formato ampliado. En caso de no rellenar el Autoinforme en formato ampliado no se podrá optar a la obtención de la valoración de CA3-Notable o CA4-Excelente. Los formatos del Autoinforme son los establecidos en el Anexo-II y contienen una serie de apartados orientados a la reflexión del profesor sobre 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, y la influencia de todo ello en la mejora continua de actividad docente y, en especial, en la orientación a la innovación 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.

Los resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado, como se indicaba anteriormente, se proporcionarán automáticamente a través de la plataforma informática habilitada para tal efecto, computándose únicamente para esta evaluación los resultados obtenidos de muestras con, al menos, el tamaño mínimo esta-







blecido por acuerdo de Consejo de Gobierno<sup>9</sup>. Los resultados son obtenidos y analizados estadísticamente por la Unidad para la Calidad.

Con todo, se conforma el Expediente Docente Individual, que sirve de base para la evaluación de la actividad docente.

### 2.3.3. Evaluación del desempeño docente

La labor docente será evaluada por la Comisión de Evaluación de Rama a partir del Expediente Docente Individual del solicitante. Este estará formado por la información que conste en archivos y bases de datos de la Universidad de Murcia, los informes *ex profeso* emitidos por los órganos colegiados o unipersonales académicos correspondientes, por las encuestas de satisfacción del alumnado y, en su caso, por la propia documentación aportada por el docente solicitante.

Los informes emitidos por los órganos académicos se nutren a su vez, entre otras fuentes, del Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC) de los centros en los que se haya producido la actividad docente.

Los aspectos o dimensiones a evaluar y los criterios que han de emplearse se describen con detalle en el apartado 3 de este documento.

### 2.3.4. Decisión y certificación de la valoración global

Cada Comisión de Evaluación de Rama elevará un Informe de Evaluación Docente sobre cada expediente al Comité de Certificación, según el modelo del Anexo-VI. Dicho Informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de la naturaleza de las mismas, podrá indicar el órgano académico encargado de supervisarlas. Además, propondrá, de forma motivada y ajustada al baremo, una de las siguientes calificaciones globales para la actividad docente del periodo evaluado: CA1- No favorable, CA2- Favorable, CA3- Notable y CA4- Excelente (ver punto 3.5. Baremo).

El Comité de Certificación analizará el Informe de Evaluación Docente recibido y, en su caso, emitirá un Certificado de Calidad Docente al interesado, según el modelo del Anexo-VII. En este Certificado se podrá ratificar o no la calificación propuesta por la Comisión de Evaluación de Rama, y podrá incluir un Plan de Mejoras o un apartado de Recomendaciones, que podrá asumir todas o parte de las

<sup>9</sup> El Consejo de Gobierno de 14 de Julio de 2010 estableció un mínimo de 10 participantes para que los resultados de la encuesta fueran considerados válidos y, por lo tanto, incorporados al Expediente Docente Individual. La participación promedio de la Universidad de Murcia en las encuestas de satisfacción durante los últimos 5 años es del 27%, con un promedio de 20 respuestas por docente y asignatura, y el **XX%** de todas las encuestas administradas no consigue alcanzar el mínimo mencionado.





acciones de mejora sugeridas por esta comisión, o incluir otras nuevas. En todo caso, el Informe de Evaluación Docente se adjuntará al Certificado.

El Comité de Certificación podrá considerar, transitoriamente, una evaluación *pendiente* en el caso de existir información reservada o incoación de expediente con causa en el ámbito de la actividad docente, a la vista del informe remitido por el Área de Inspección de Servicios. Una vez resueltos los expedientes, el Comité Certificador finalizará el proceso correspondiente.

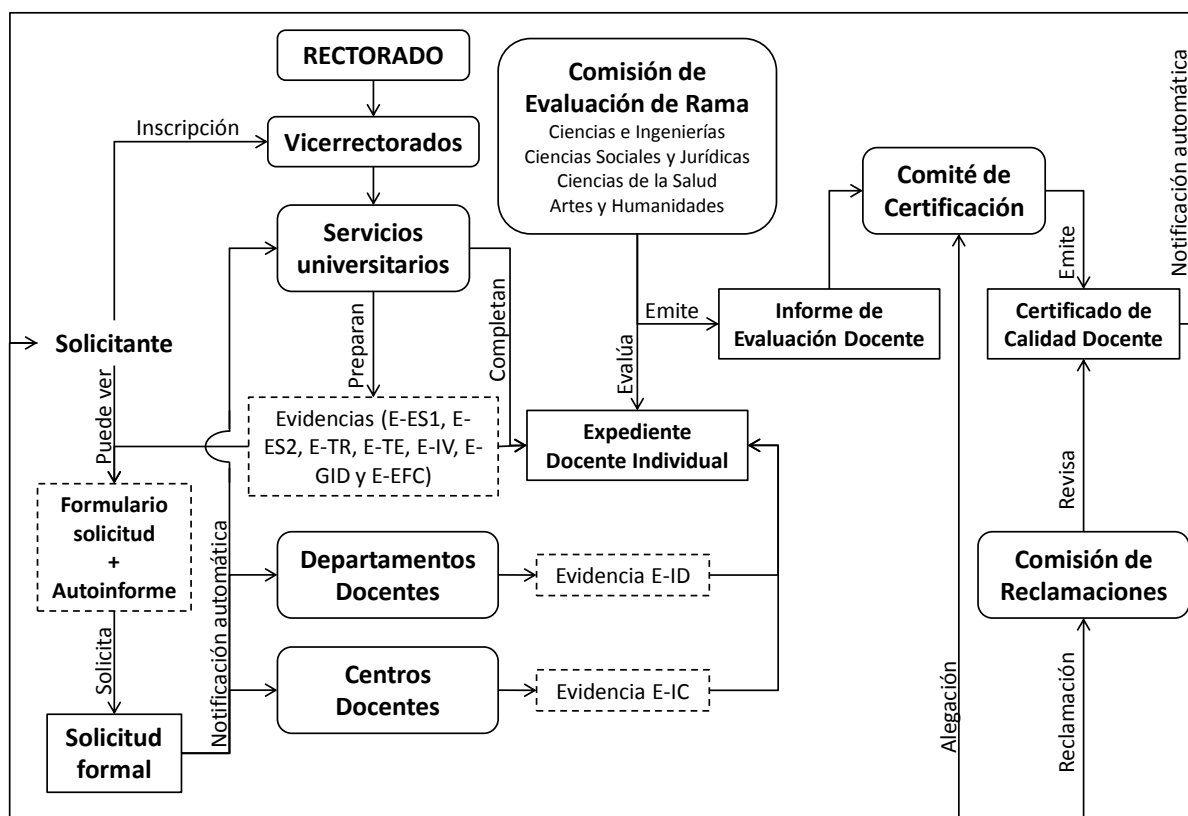


Figura 1. Secuencia de los procesos de convocatoria, solicitud, evaluación y certificación

## 2.4. Comisión de Evaluación de Rama

Existirán cuatro comisiones de evaluación, una por cada una de las cuatro ramas de conocimiento existentes en la Universidad de Murcia (ver Figura 2): Ciencias e Ingenierías, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades. Cada Comisión de Evaluación de Rama evaluará los Expedientes Docentes Individuales de los solicitantes que, en el momento de la solicitud, se encuentren adscritos a alguno de los centros de la rama de conocimiento de la Comisión.





### 2.4.1. Composición y requisitos

Su composición, que será pública, será análoga en cada rama de conocimiento.

**Presidencia:** Un profesor o profesora a tiempo completo adscrito a la rama de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el Rector o 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 o de estudios universitarios y la formación recibida o impartida en este ámbito (ver disposición transitoria primera).

**Secretaría:** Un miembro del personal de la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia.

**Vocalías:**

- Hasta siete 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. El nombramiento será realizado por Rector o Rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de entre los que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios y la formación recibida o impartida en este ámbito (ver disposición transitoria primera).
  - En la rama de Ciencias e Ingenierías, se reservará al menos una plaza para miembros adscritos a cada uno de los centros: Química, Biología, Matemáticas e Informática.
  - En la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se reservará al menos una plaza para miembros adscritos a cada uno de los centros: Educación, CC. del Trabajo, Trabajo Social, Derecho, Comunicación y Documentación, Economía y Empresa y Ciencias del Deporte.
  - En la rama de Letras y Humanidades, se reservará al menos una plaza para miembros adscritos a cada uno de los centros: Letras, Filosofía y Bellas Artes.
  - En la rama de Ciencias de la Salud, se reservará al menos una plaza para miembros adscritos a cada uno de los centros: Enfermería, Me-





dicina, Psicología, CC. Sociosanitarias, Veterinaria y Óptica y Optometría.

- Hasta dos estudiantes matriculados a tiempo completo en alguna titulación oficial de grado o máster de la 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 los que hubieran solicitado este puesto, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente o de estudios universitarios y la formación recibida o impartida en este ámbito (ver disposición transitoria primera).
- Un profesor o profesora con experiencia en evaluación de la calidad docente, nombrado por el Rector o la Rectora, a propuesta de la 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 de la persona nombrada, a propuesta de la ANECA, o porque la persona deje de cumplir los requisitos exigidos. El Rector o la Rectora podrán solicitar a la ANECA la renovación o revocación de este miembro de la comisión.

Todos los candidatos, para formar parte de las comisiones de evaluación, deberán realizar un curso de formación específico para la evaluación docente organizado por la Universidad de Murcia, acreditar formación equivalente realizada en otra universidad o agencia de calidad, o acumular experiencia como evaluador en programas DOCENTIA o similares durante al menos de dos años.

Pertenecer a esta Comisión será incompatible con pertenecer simultáneamente al Comité Certificador o a la Comisión de Reclamaciones.

La duración máxima de pertenencia a una Comisión de Evaluación, en la presidencia o en las vocalías, será de cuatro años. Solo en el caso de que no se pueda renovar con otras personas que cumplan con los requisitos la presidencia y las vocalías, estas podrán ser ocupadas por las mismas personas por un periodo de dos años, tras el cual, si no existen otros solicitantes, se renovarán anualmente.

## 2.4.2. Funcionamiento general y funciones

Todos los miembros de la Comisión de Evaluación de Rama aportarán para la deliberación en el seno de la Comisión su propio informe de evaluación sobre la actividad docente de cada docente en aquellos aspectos discrecionales o valorativos, conforme a la plantilla de rúbricas del Anexo-VIII. Los Informes de Evaluación Docente que emita la Comisión se acordarán, como norma general, por con-



senso y no incluirán las valoraciones particulares de los miembros de la Comisión, aunque sí quedarán bajo custodia de la Secretaría de la Comisión. Esta remitirá al Comité de Certificación los Informes de Evaluación Docente.

De forma excepcional, la Comisión podrá solicitar hasta dos informes de expertos externos, sobre aquellos aspectos del o la solicitante que considere oportunos. Estos informes no son vinculantes para la evaluación de la Comisión.

Será necesario la asistencia de 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 quien actúe como presidente, ocupará sus funciones en la sesión de que se trate el siguiente profesor o profesora más antiguo en la Universidad.

La falta sin causa justificada a más de tres sesiones consecutivas será motivo suficiente y automático para el cese en la comisión. En este caso, los miembros cesados se renovarán 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, los miembros de la comisión que mantengan una relación directa con los docentes evaluados se abstendrán de participar en las evaluaciones de dichos casos, no computándose la ausencia para el quórum necesario. Se entenderá por relación directa, en el caso de miembros del profesorado, pertenecer a la misma área de conocimiento, departamento docente, centro, grupo de investigación, grupo de innovación docente o equipo de dirección de cualquier órgano universitario. En el caso de los miembros estudiantes, se considerará que se mantiene relación directa cuando estos cursen estudios en alguno de los títulos en los que el docente 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. Todos estos criterios de exclusión se aplicarán también a los expertos externos.

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

El personal técnico de los vicerrectorados miembros del Comité de Certificación podrá asistir a las reuniones de la Comisión de Evaluación de Rama si se considerara necesario, previa invitación de la presidencia. Tendrán voz pero no voto.

Funciones de la comisión 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 anualmente un informe global de su actividad en el que podrá incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto que considere oportuno, que remitirá a los vicerrectorados con competencias en profesorado y calidad.

### 2.4.3. El Informe de Evaluación Docente

Los Informes de Evaluación Docente emitidos por la Comisión de Evaluación de Rama contendrán la información y estructura que sigue (véase Anexo-VI).

- Datos identificativos del solicitante
- Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados)
- Evaluación de la D1. Planificación de la docencia, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la D2. Desarrollo de la enseñanza, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la D3. Resultados, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la D4. Capacidad, dedicación e innovación 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 ha afectado a la modulación de los pesos.
- Propuesta de valoración global del profesor o profesora conforme al baremo.
- En su caso, sugerencias de mejora y su seguimiento.



- Cualquier otra observación que la Comisión de Evaluación de Rama considere oportuno realizar.

## 2.5. Comité de Certificación

La función principal de este comité es la emitir los Certificados de Calidad Docente sobre la base de la evaluación recibida por parte de la correspondiente Comisión de Evaluación de Rama, y del correcto y adecuado cumplimiento de todos los procesos y procedimientos previstos en la evaluación. Además, el Comité podrá corregir la evaluación recibida si advierte error material y podrá solicitar la revisión de un Expediente Docente Individual a la Comisión de Evaluación de Rama 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, que será pública, es (ver Figura 2):

Presidencia: El vicerrector o vicerrectora con competencias en profesorado.

Secretarías: Dos coordinadores o coordinadoras o personal técnico del vicerrectorado con competencias de profesorado, de formación o de calidad, nombrados por la presidencia como titular y suplente.

Vocalías:

- El Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de calidad.
- El Vicerrector o Vicerrectora con competencias en materia de formación.
- Dos Decanos o Decanas, titular y suplente, elegidos por y de entre el conjunto de Decanos y Decanas.
- Dos Directores o Directoras de Departamento, titular y suplente, elegidos por y de entre el conjunto de directores y directoras de departamento.
- Dos estudiantes, titular y suplente, elegidos por el pleno del Consejo de Estudiantes.
- Cuatro profesores o profesoras, dos titulares y dos suplentes, elegidos por cada uno de los órganos de representación del PDI de la Universidad de Murcia.





- Dos miembros de la Comisión de Calidad del Claustro, titular y suplente, elegidos por dicha comisión.

Pertenecer a este Comité será incompatible con pertenecer simultáneamente a cualquier Comisión de Evaluación de Rama o la Comisión de Reclamaciones.

La duración máxima de pertenencia esta comisión, excepto en el caso de los vicerrectores o vicerrectoras, será de cuatro años. Transcurrido ese periodo se procederá al nombramiento de nuevos miembros titulares y suplentes por parte de cada colectivo.

### 2.5.2. Funcionamiento general y funciones

La norma general de funcionamiento por la que se rige la comisión es el consenso. En caso de ausencia o de inhibición del quien actúe como presidente, ocupará sus funciones en la sesión de que se trate el siguiente vicerrector o vicerrectora más antiguo en la Universidad, o si estos no pudieran, el siguiente profesor o profesora más antiguo 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, los miembros de la comisión que mantengan una relación directa con los docentes evaluados se abstendrán de participar en las evaluaciones de dichos casos, no computándose la ausencia para el quórum necesario. Se entenderá por relación directa, en el caso de miembros del profesorado, pertenecer a la misma área de conocimiento, departamento docente, centro, grupo de investigación, grupo de innovación docente o equipo de dirección de cualquier órgano universitario. En el caso de los miembros estudiantes, se considerará que se mantiene relación directa cuando estos cursen estudios en alguno de los títulos en los que el docente 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, la Comisión se proveerá con los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y de las evidencias usadas.

El personal técnico de los vicerrectorados miembros del Comité de Certificación podrá asistir a las reuniones de esta Comisión si se considerara necesario, previa invitación de la presidencia. Tendrán voz pero no voto.

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 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.
- Revisar los expedientes alegados y, en su caso, remitirlos a la Comisión de Evaluación de Rama correspondiente para una re-evaluación, indicando expresamente los aspectos objeto de revisión.
- Corregir, si advierte error material, la valoración global propuesta por la Comisión de Evaluación de Rama o solicitar, de oficio, a esta una revisión o ampliación de información sobre dicha valoración.
- Realizar anualmente 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 y calidad.
- Realizar anualmente un informe global por departamentos docentes, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito a cada departamento.

### 2.5.3. El Certificado de Calidad Docente

Este certificado contendrá la información y estructura que sigue (véase también Anexo-VII).

- 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 (la suma de las puntuaciones ponderadas de cada indicador)
- Valoración global obtenida por el profesor o profesora conforme al baremo, cualitativa y cuantitativa.
- Resultados globales de universidad, incluyendo desglose de puntuaciones cuantitativas por dimensión





- En su caso, las circunstancias especiales que se han considerado y cómo ha afectado a la modulación de los pesos.
- En su caso, Plan de Mejoras o apartado con 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 en relación al proceso de evaluación docente (ver Figura 2):

- Aprobar, en su caso, el presente Modelo-Reglamento así como las modificaciones del mismo que se consideren oportunas a la luz de los resultados del modelo de evaluación o de las recomendaciones derivadas de los procesos de seguimiento y certificación realizados por la ANECA, previa negociación en la Mesa de Universidad cuando las modificaciones sean materia de negociación con la representación del profesorado.
- Aprobar las normativas o modificación de las mismas 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 profesorado o en calidad al respecto del modelo de evaluación docente, primero a través de la Comisión Académica y posteriormente en el pleno del Consejo, y, en su caso, tomar las medidas adecuadas para mejorar la calidad docente del profesorado, corregir posibles deficiencias detectadas en el modelo de evaluación o en el procedimiento de aplicación del mismo. En relación a las medidas de mejora de la calidad, el Consejo de Gobierno podrá aprobar medidas en los siguientes ámbitos:
  - Acciones formativas o de innovación educativa específicas para el profesorado
  - Acciones de mejora específicas para Centros y Departamentos.



- Propuestas para el Plan Estratégico, para la Comisión de Calidad del Claustro o para los órganos y servicios implicados en el SGIC.
- 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 señalados anteriormente
  - 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 de Rama y la supervisión de su actividad a través de los diversos 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

Está compuesta por siete profesores o profesoras a tiempo completo de la Universidad de Murcia, con al menos dos quinquenios docentes reconocidos cada uno, cinco designados por el Claustro Universitario de entre sus miembros, dos designados por los órganos de representación del PDI contratado y funcionario, y que además acrediten igual o mayor experiencia o formación que la requerida a los miembros de la Comisión de Evaluación de Rama (ver Figura 2). Deberá haber, al menos, un miembro de cada una de las cuatro grandes ramas de conocimiento de la Universidad de Murcia: Ciencias e Ingenierías, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud, y Arte y Humanidades.

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 anualmente 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 profesorado y en calidad, y del que podrá informar al Claustro Universitario.



Pertenecer a esta Comisión será incompatible con pertenecer simultáneamente a cualquier Comisión de Evaluación de Rama o al Comité de Certificación.

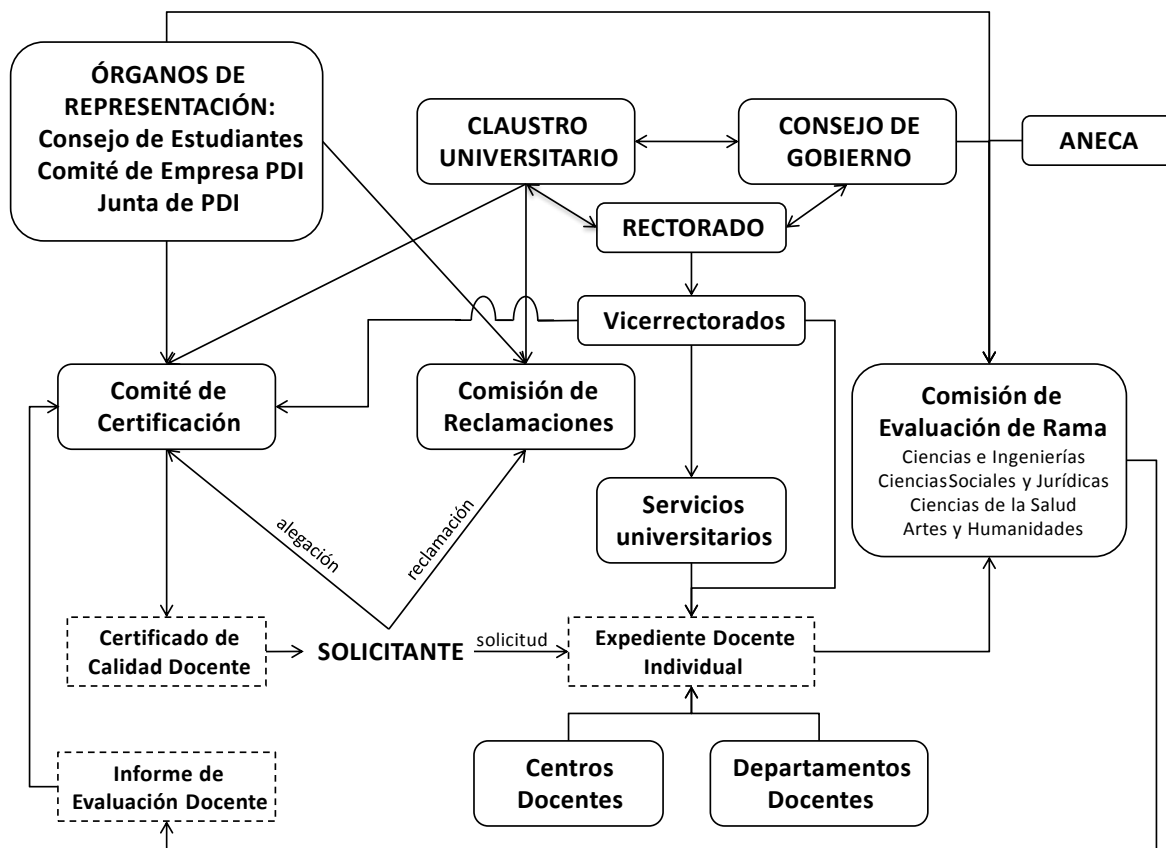


Figura 2. Principales agentes implicados y sus relaciones

## 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 recibida, podrá realizar alegaciones o emitir una reclamación en un plazo no superior a 10 días hábiles tras su recepción. Tanto el procedimiento de alegaciones como el de reclamación pueden ser utilizados por el docente solicitante independientemente de la calificación recibida en el Informe de Evaluación Docente. En caso de haber formulado alegaciones no se podrá formular reclamación hasta que no se haya recibido respuesta a las alegaciones. En todo caso, se deberá haber cursado solicitud de revisión a través de alguno de estos procedimientos para presentar, en su caso, un recurso de alzada al Rector o Rectora de la Universidad de Murcia. Este recurso podrá emitirse en un plazo no supe-

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCY/U=PKMACCV/CN=ACCYCA-120





rior a 10 días naturales desde la recepción del último Informe de Evaluación Docente. La resolución del Rector o Rectora incluirá el plazo para la presentación de recurso contencioso-administrativo.

### 2.8.1. Alegación al Comité de Certificación

Mediante escrito dirigido la presidencia del Comité, se solicitará una revisión del Certificado de Calidad Docente por parte del Comité de Certificación, mediante escrito de alegaciones (Anexo-IX). El Comité de Certificación analizará las alegaciones y actuará conforme a sus funciones y competencias. Esto es, el Comité podrá estimar total o parcialmente las alegaciones y, consecuentemente, podrá corregir directamente el resultado de la evaluación en aquellos aspectos de error material, mientras que podrá solicitar la revisión del Expediente Docente Individual a la Comisión de Evaluación de Rama en aquellos aspectos de fondo que se consideren oportunos. En este último caso, la Comisión de Evaluación de Rama de que se trate tendrá que responder en un plazo no superior a dos meses desde la recepción de la solicitud en dicha comisión. Una vez recibida la revisión de la Comisión de Evaluación de Rama, el Comité de Certificación emitirá un nuevo Certificado de Calidad Docente, coincidente o no con el anterior, según se estime, acompañado en todo caso de un anexo con la motivación de la decisión tomada sobre las alegaciones formuladas. En caso de que el Comité de Certificación desestime las alegaciones, el interesado podrá acudir la Comisión de Reclamaciones, en un plazo máximo de 10 días hábiles tras la recepción del último Certificado de Calidad Docente, o, en su caso, podrá interponer recurso de alzada al Rector o Rectora en un plazo máximo de un mes tras la recepción del último Certificado de Calidad Docente, en cuyo caso se entenderá que renuncia a ser atendido por la Comisión de Reclamaciones.

### 2.8.2. Procedimiento de reclamación

Si el profesor o profesora, disconforme con el resultado del procedimiento descrito en el apartado anterior, desea acudir a la Comisión de Reclamaciones, deberá presentar escrito de alegaciones a este órgano. La Comisión de Reclamaciones, si aprecia la existencia de irregularidades, defectos formales, o evidentes defectos de fondo, solicitará directamente a la Comisión de Evaluación de Rama de que se trate una revisión de la evaluación, indicando los aspectos concretos que deben ser objeto de consideración. La Comisión de Evaluación de Rama, revisará el expediente en aquellos aspectos indicados y realizará un nuevo Informe de Evaluación Docente que evacuará en un máximo de un mes desde la recepción de la petición. Sobre este nuevo Informe, y a la vista de todo el expediente del caso, la Comisión de Reclamaciones tomará una decisión. 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 que emita un nuevo certificado con





el resultado acordado por la Comisión de Reclamaciones. Este resultado será inapelable por parte del Comité de Certificación. En caso de que la Comisión de Reclamaciones no apreciara irregularidad o defecto algunos, se ratificará el último Certificado de Calidad Docente emitido. El docente podrá entonces interponer recurso de alzada al Rector o Rectora en un plazo máximo de un mes tras la recepción de la desestimación de la Comisión de Reclamaciones.

### 3. Dimensiones y Criterios Generales de 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 dedicación, la formación y la innovación 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 se realiza un desarrollo de los indicadores que se usarán en cada dimensión, así como de los parámetros de criterio y de calificación para cada uno de ellos. 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.

#### 3.1. Dimensiones

El modelo de evaluación que este documento desarrolla considera cuatro dimensiones del desempeño docente, que son:

- D1: Planificación de la docencia.
- D2: Desarrollo de la enseñanza.
- D3: Resultados.
- D4. Dedicación, formación e innovación 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 formación e innovación docente. Por ello, se considera esta dimensión como un complemento de la evaluación obtenida en el resto de dimensiones.

### 3.1.1. D1: Planificación de la docencia

La Planificación de la docencia se refiere al proceso de reflexión y diseño de la docencia de una asignatura, así como de coordinación con el equipo docente de la misma (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 de 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 ocurre en diversas reuniones 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 decisiones. Así, se pueden enumerar una serie de indicadores componentes de la dimensión en los que se requiere la participación activa del profesorado y que permitirán, a través de las correspondientes evidencias, evaluarla:

- IN1.1. Participación en el Plan de Ordenación Docente del Departamento y, en su caso, coordinación con el resto del profesorado de la asignatura.
- IN1.2. Planificación de la asignatura (guía Docente, contenidos y temario, actividades de aprendizaje, sistema de evaluación y bibliografía)
- IN1.3. Participación en la planificación a nivel de centro o título (sobre horarios, instrucciones comienzo de curso, plan de acción tutorial, etc.).

### 3.1.2. 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, pues se sitúa principalmente en el aula, en el espacio virtual para la enseñanza (Aula Virtual), así como en las tutorías. También incluye actividades de coordinación y seguimiento horizontal y vertical. Así, 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: cumplimiento de horarios de clases y tutorías, convocatoria de evaluaciones, realización de las mismas y publicación de las actas.
- IN2.2. Cumplimiento de la Guía Docente: impartición de los contenidos declarados, realización de las actividades de aprendizaje, de los procedimientos de evaluación, etc.
- IN2.3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento horizontal y vertical.

### 3.1.3. 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. 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. Reflexión del docente y plan de mejoras

### 3.1.4. D4: Dedicación, formación e innovación docente

Esta dimensión pretende evaluar la dedicación relativa del docente a actividades docentes en relación a su capacidad, así como su formación específica como docente y la realización de acciones y proyectos de innovación docente, pues con ellos demuestra el afán de mejora continua. Respecto a la capacidad docente, con la entrada en vigor del *Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo*, esta ya no es lineal ni estable entre el profesorado universitario. Además, existen actividades relacionadas con la investigación, la transferencia y la gestión que pueden también reducir la capacidad docente; incluso, existen circunstancias especiales que eximen de docencia a determinado profesorado. Esta dimensión incluye, por lo tanto, los siguientes indicadores:

- IN4.1. Dedicación docente realizada, con desglose del tipo (teoría, práctica, tutorías), titulaciones y grupos.







- IN4.2. Innovación docente realizada
- IN4.3. Formación 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, 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 tres dimensiones anteriores, siempre dentro de unos límites y cuando existan motivos justificados y acreditados para ello.

### 3.3. Criterios

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

- C1: Adecuación
- C2: Satisfacción
- C3: Eficiencia
- C4: Reflexión y mejora docente

Estos criterios, en relación al 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 se imparte la docencia. 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 recibe el desempeño docente desempeñada por el profesorado de parte de los demás agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto es, de colegas, de responsables académicos del departamento y del centro y, especialmente, 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 autoreflexión y 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, así como la realización de actividades formativas.

## 3.4. Criterios de evaluación por dimensión

Se presentan a continuación (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.

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

Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias	Criterios
D1. Planificación de la docencia	20%	IN1.1. Participación en el Plan de Ordenación Docente del Departamento y, en su caso, coordinación con el resto del profesorado de la asignatura.	Básico	10%	E-ID. Informe del Dpto.	C1. Adecuación C2. Satisfacción
		IN1.2. Planificación de la asignatura	Básico	5%	E-ES2. Encuesta al alumnado sobre la asignatura (ítems 1-5)	C2. Satisfacción
		IN1.3. Participación en la planificación a nivel de centro o título	Complementario	5%	E-IC. Informe del Centro	C1. Adecuación C2. Satisfacción C3. Eficiencia
D2. Desarrollo de la enseñanza	20%	IN2.1. Ejecución de las actividades docentes	Básico	10%	E-ID. Informe del Dpto. E-IC. Informe del Centro	C1. Adecuación C2. Satisfacción C3. Eficiencia
		IN2.2. Cumplimiento de la Guía Docente.	Básico	5%	E-ES1. Encuesta al alumnado sobre el desempeño docente (ítems 1 y 2)	C2. Satisfacción
		IN2.3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento horizontal y vertical.	Complementario	5%	E-ID. Informe del Dpto. E-IC. Informe del Centro	C1. Adecuación C2. Satisfacción
D3. Resultados	35%	IN3.1. Objetivos formativos alcanzados y competencias adquiridas	Básico	10%	E-ES1. Encuesta al alumnado sobre el desempeño docente (ítems	C2. Satisfacción





				4, 5, 6, 8, 10 y 11)	
	IN3.2. Resultados académicos	Básico	5%	E- TE. Tasa de Éxito (IN02-PC05 SGIC)	C3. Eficiencia
	IN3.3. Reflexión del docente y plan de mejoras	Básico	20%	E.AI. Autoinforme	C4. O. Innovación
D4. Dedicación, formación e innovación docente	IN4.1. Dedicación docente realizada.	Complementario	10%	E-IV. Informe vicerrectorado (POD)	C1. Adecuación
	IN4.2. Innovación docente realizada	Complementario	10%	E-GID. Puntuación individual en el Grupo de Innovación Docente	C4. Ori. Innovación
	IN4.3. Formación docente realizada	Complementario	5%	E-EFC. Expediente de formación corporativa	C1. Adecuación C4. O. Innovación
Factor de modulación por circunstancias especiales: cargos de gestión, liderazgo en investigación, excedencias, etc. = hasta 20 puntos porcentuales distribuidos entre los pesos de los indicadores (máximo 3 puntos porcentuales por indicador).		Especial	0-20%	E-IV. Informe vicerrectorado	C1. Adecuación

En el caso de que no se disponga de datos de encuestas de satisfacción aplicables al solicitante en alguno o en varios de los indicadores en los que se usan esas evidencias, 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.

### 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.

- **CA1- No favorable.** Se obtiene esta calificación cuando:
  - 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.
- **CA2- Favorable.** Se obtiene esta calificación cuando:
  - Criterio cualitativo: se valoran, al menos, como “suficiente” (por adecuado, eficiente, satisfactorio y orientado a la innovación) seis de los siete indicadores básicos.





- **CA3- Notable.** Se obtiene esta calificación cuando cumplen simultáneamente estas dos circunstancias y siempre y cuando se haya completado el Autoinforme ampliado:
  - Criterio cualitativo: se valora como “destacado”, al menos, un indicador complementario de cualquier dimensión, y, además, se obtiene una valoración “suficiente” en el resto de indicadores, básicos y complementarios, de las todas las dimensiones.
  - Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 6,50 puntos.
- **CA4- Excelente.** Se obtiene esta calificación cuando se cumplen simultáneamente estas dos circunstancias, y siempre y cuando se haya completado el Autoinforme ampliado:
  - Criterio cualitativo: se valoran como “destacados”, al menos, tres indicadores complementarios de cualquier dimensión; y, además, se obtiene una valoración “suficiente” en el resto de indicadores, básicos y complementarios, de todas las dimensiones.
  - Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 7,50 puntos.

La obtención de la puntuación global cuantitativa se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$PT = C \times \sum_{i=1}^{12} IN_i \times p_i = C \times [(IN_1 \times p_1) + (IN_2 \times p_2) + (IN_3 \times p_3) \dots + (IN_{12} \times p_{12})]'$$

Donde,

$PT$ , es la puntuación global obtenida.

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





, es la puntuación obtenida en cada uno de los doce indicadores definidos anteriormente y desarrollados en el Anexo I. La puntuación puede ser 0 = insuficiente, 1 = suficiente y 2 =destacado.

, 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 +20 puntos porcentuales en la suma de todas las modulaciones aplicadas, conforme a lo establecido en el factor de circunstancias especiales.

### 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 alegaciones o reclamación (véase apartado correspondiente al procedimiento de alegaciones y reclamaciones). Las consecuencias por la obtención de esta calificación serán las siguientes:

- a) El Comité de Certificación analizará los Informes de Evaluación Docente con dicha calificación para su posible remisión a la Inspección de Servicios, sobre la base de la existencia de claros indicios de incumplimiento reiterado de las obligaciones docentes. La Inspección de Servicios analizará dichos casos bajo su criterio y en aplicación de su Reglamento de funcionamiento interno, pudiendo, en su caso, proceder con la incoación de expediente informativo o disciplinario.
- b) En el caso de que el Comité de Certificación no observara indicios de incumplimiento de las obligaciones docentes, pero sí 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 a caso, con el profesor o profesora afectada junto a su Director o Directora de Departamento o su Decano o Decana, las medidas que se tomarán para cumplir con el Plan de Mejoras y su seguimiento. Estas medidas, dependiendo de las causas y de los objetivos marcados, pueden ser varias, 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.
- c) En cualquier caso, con la calificación “CA1 - No favorable” no se podrá obtener ninguno tipo de reconocimiento de los previstos en el modelo. En es-





tos casos, los reconocimientos se podrán obtener con la calificación “CA-2 Aceptable” o superior en una nueva evaluación ulterior. La nueva evaluación podrá realizarse transcurrido, al menos, un año, cuando el Vicerrector con competencias en profesorado así lo autorice a la vista del cumplimiento del Plan de Mejoras.

- d) Aquellos casos que estén sometidos a expediente disciplinario por incumplimiento de obligaciones docentes no podrán volver a solicitar una evaluación hasta la resolución de los mismos y, en su caso, el cumplimiento efectivo y completo de la sanción impuesta.
- e) 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 pero, al menos, uno de ellos no debe coincidir con el periodo anteriormente solicitado.
- f) El cumplimiento del Plan de Mejoras será criterio necesario pero no suficiente para la obtención de una valoración “CA2 - Favorable” en segundas y sucesivas evaluaciones.

Las solicitudes que incluyan periodos de actividad docente en los que se hubieran producidos 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 por la Comisión de Evaluación de Rama 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 el o la docente muestra interés por la docencia y trabaja para mejorarla, y el resto de aspectos básicos alcanzan un nivel suficiente.

Si, aun siendo la evaluación favorable, hay alguna queja fundada pero poco relevante, se constata una insatisfacción puntual, o los resultados de aprendizaje o académicos son notoriamente bajos, la Comisión de Evaluación de Rama 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 el o la docente afectada será contrastada y evaluada por la Comisión de Evaluación de Rama en la siguiente evaluación en la que participe el docente. Si en la nueva evaluación se

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCV,U=PKMACCV,CN=ACCV/CA-120





constata que el o la docente no ha ejecutado 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. Se requiere en todo caso que el solicitante haya realizado una autoevaluación crítica, basada en las evidencias y orientada a la mejora.

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 formación e innovación docente. Se requiere además que el solicitante haya realizado una autoevaluación crítica, basada en las evidencias y orientada a la mejora.

Las calificaciones CA2, CA3 y CA4 podrán ser usadas como requisitos para participar o como méritos para priorizar en:

- a) La concesión de proyectos de innovación educativa convocados por la Universidad de Murcia.
- b) La pertenencia a comisiones o tribunales académicos.
- c) La participación como docente o en la dirección de estudios propios
- d) La obtención de complementos retributivos.
- e) La obtención de reconocimientos institucionales relacionados con la calidad y la excelencia docente.
- f) Cualquier otra circunstancia, conforme se dicte en los reglamentos universitarios o, en su caso, le corresponda decidir al Rector o Rectora.

En todo caso, se establece que la calificación CA2-Favorable o superior serán valoradas como méritos en los baremos de selección de profesorado contratado en la UMU y que “CA4 - Excelente” será requisito indispensable para la concesión del *complemento retributivo por calidad docente* al amparo del Plan Plurianual de Financiación. Además, anualmente se realizará un reconocimiento, en acto académico público, a aquellos docentes que obtengan ~~dicha-esta~~ calificación, y se les propondrá la impartición de cursos, talleres y seminarios sobre docencia universitaria.





## 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, que se utilizan 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, mediante una encuesta.
- Los órganos académicos:
  - El Vicerrectorado con competencias en profesorado aporta:
    - Información sobre la capacidad y dedicación docente realizada, 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 formación o innovación aporta:
    - La puntuación en Grupo de Innovación Docente (E-GID)<sup>10</sup>
    - El Expediente de Formación Corporativa del solicitante, sobre formación realizada e impartida (E-EFC)
  - El Vicerrectorado con competencias en calidad aporta:
    - Los resultados de las encuestas de satisfacción del (E-ES1 y E-ES2)

---

<sup>10</sup> Los Grupos de Innovación Docente (GID) se configuran como equipos estables de trabajo que colaboran en torno a unas líneas y principios comunes, para el desarrollo y la implantación de actividades de innovación educativa y mejora docente. Los GID fueron constituidos mediante convocatoria R-154/2016 de fecha 1 de marzo de 2016 y resolución de la misma mediante R-622/2016 de fecha 27 de julio de 2016. La puntuación otorgada al grupo se calcula conforme al baremo aprobado por Consejo de Gobierno de 28 de octubre de 2016.







- Los resultados académicos (E-TE)
- El Decanato del Centro (mediante el Informe del Centro, E-IC) aporta:
  - La participación en reuniones de planificación del curso
  - La participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso, de ámbito del título o curso.
  - La ejecución de las actividades docentes (alimentado por incidencias emitidas por profesores o estudiantes; PA04 del SGIC)
- Los Departamentos docentes (mediante el Informe del Departamento, E-ID) aportan:
  - 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 incidencias emitidas por profesores o estudiantes; PA04 del SGIC)
- La Comisión de Garantía de la Calidad del Centro aporta:
  - Actas e informes con base en el PA04 del SGIC, que a su vez sirven de fuente a los Informes de Centros (E-IC) y Departamentos (E-ID).
- 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)
  - Incidencias: sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones sobre el desempeño docente (a través de algún órgano académico, Defensor/a o Inspección de Servicios)
- El Defensor o Defensora del Universitario o cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia aporta:
  - Las incidencias registradas (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado en relación al desempeño docente, que las remite al vicerrectorado con competencias en el mismo.



- El Área de Inspección de Servicios aporta:
  - Las incidencias registradas (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado, que las remite al vicerrectorado con competencias en el mismo.
  - A la vista del listado de solicitantes, la remisión al Comité de Certificación, en su caso, de un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada sobre los docentes que figuren entre los solicitantes.
- Los órganos específicos del modelo de evaluación:
  - El Comité de Certificación:
    - Emitir 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 de Rama que aspectos debe revisar en el proceso de alegaciones.
    - Realiza anualmente un informe global de universidad y otro por departamentos con los resultados obtenidos.
  - Comisión de Evaluación de 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 anualmente un informe global de su actividad
  - Comisión de Reclamaciones:
    - Analiza las reclamaciones formuladas y, en su caso, indica a la Comisión de Evaluación de Rama qué aspectos debe revisar
    - Realiza anualmente 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, 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:
    - Aplica bienalmente las encuestas de satisfacción sobre el profesorado 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 SGIC en los centros docentes, por lo que podrá, en caso de que así se le requiera, aportar información sobre los procesos del SGIC 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 anual 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 de profesorado y de calidad proponen acciones de mejora y modificaciones del modelo al Consejo de Gobierno.
  - Los vicerrectorados de profesorado y de calidad 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.
- Claustro Universitario
  - Integra preferentemente la Comisión de Evaluación de Rama, mediante los miembros de su Comisión de Calidad
  - Participa en el Comité de Certificación mediante una representación de su Comisión de Calidad.
  - Nombra a cinco de los siete miembros de la Comisión de Reclamaciones.
  - Su Comisión de Calidad recibe informes de los resultados del proceso, los analiza y elabora su propio informe anual de calidad, que incluye propuestas de mejora, y que se publica para conocimiento de la Comunidad Universitaria en particular y de la sociedad en general.
- Los órganos de representación:
  - Comité de Empresa y Junta del PDI:
    - Nombran a dos de los siete miembros de la Comisión de Reclamaciones.
    - Participan en el Comité de Certificación mediante una representación de cada órgano.
  - Consejo de Estudiantes:





- Propone a los estudiantes que formarán parte de las Comisiones de Evaluación de Rama
- 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, el solicitante hará constar:

- Datos personales y profesionales, según formulario telemático de solicitud.
- Periodo solicitado de 5 años. Deberá indicar los cursos académicos que serán evaluados.
- El Autoinforme. Se debe rellenar al menos en el formato básico, siendo muy recomendable hacerlo en el formato ampliado<sup>11</sup>, atendiendo al formato y extensión del Anexo-II. Deberá recoger la reflexión del profesor 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.
- En su caso, cualquier otra documentación que, con carácter general, el solicitante considere oportuno sobre cualquiera de las dimensiones evaluadas y, en particular, la documentación acreditativa de aquellos méritos o circunstancias mencionados en el Autoinforme que no se generen automáticamente por otros agentes según lo descrito en este documento.

---

<sup>11</sup> En caso de no rellenar el Autoinforme en el formato ampliado no se podrá obtener en ningún caso la valoración de Notable o Excelente.





- Tanto el Autoinforme en su versión ampliada como la documentación adicional son informaciones potestativas del solicitante.
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 SGIC)
- 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.
- Puntuación obtenida en el Grupo de Innovación Docente (E-GID) y su desglose por actividades y méritos.
- 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

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 del mismo, automáticamente se notificará vía telemática a los servicios técnicos y órganos académicos el requerimiento de aportar información e informes:

- Al Decano o Decana del Centro, el Informe del Centro (E-IC) sobre el solicitante.





- Al Director o Directora del Departamento, el Informe del Departamento (E-ID) sobre el solicitante.
- Al Área de Inspección de Servicios, en su caso, informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada sobre 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 permanentes, de calidad o académicas si existen circunstancias de apremio para su envío.

El Director o Directora de Departamento hará constar en su informe, según el modelo del Anexo-IV, 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 Garantía de la Calidad del Centro según el proceso del SGIC "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 Garantía de la Calidad.

El Decano o Decana hará constar en su informe, según el modelo del Anexo-III, la siguiente información sobre el docente en el periodo de evaluación seleccionado:

- Su participación en reuniones de planificación del curso.
- Su participación en reuniones de coordinación y seguimiento del curso, de ámbito del título o curso.





- La ejecución y cumplimiento de las actividades docentes, atendiendo especialmente a la existencia de incidencias habidas y analizadas por la Comisión de Garantía de la Calidad del Centro según el proceso del SGIC "PA04. Gestión de Incidencias (SQRF)".
- Otras incidencias recibidas o registradas en el Decanato (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) y no analizadas en la Comisión de Garantía de la Calidad.

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

#### 4. Informe del Vicerrectorado con competencias en profesorado (E-IV)

El vicerrector o vicerrectora hará constar en su informe, según el modelo del Anexo-V, la siguiente información del periodo de evaluación seleccionado:

- Capacidad y dedicación docente realizada (POD)
- 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. Defensor o Defensora del Universitario o cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia.

El 1 de octubre de cada año, el Defensor o Defensora y cualquier órgano académico enviarán las incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre el desempeño docente del profesorado que hubiera recibido durante el curso anterior al vicerrectorado con competencias en profesorado, siempre y cuando estas no hubieran sido ya remitidas al centro correspondiente para su tratamiento según el SGIC del mismo.

#### 6. Área de Inspección de Servicios:

Antes del 15 de octubre de cada año, esta unidad enviará:

- Al Vicerrectorado con competencias en profesorado, un informe de las incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado que recibidas durante el curso anterior, siempre y







cuando estas no hubieran sido ya remitidas al centro correspondiente para su tratamiento según el SGIC del mismo.

- Al Comité de Certificación, un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada que hubiera sobre los docentes que figuren entre los solicitantes 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 de la misma. 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) sobre el desempeño docente remitidas en persona o de forma telemática (buzón universitario SRQF) a algún órgano académico, al Defensor o Defensora del Universitario, 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 anualmente un informe global de resultados, desglosados por títulos y centros, que se remitirá a la Comisión de Calidad del Claustro, para su análisis y propuestas de mejora, en el marco del informe general de calidad que esta Comisión elabora anualmente y que se publica en la página web del Claustro.

Para cada departamento docente, el Comité de Certificación preparará anualmente un informe con las calificaciones globales obtenidas por los docentes evaluados. Estos informes tendrán carácter reservado y solo podrán ser conocidos por los miembros del Consejo de Departamento.





Para la elaboración de estos informes, el Comité de Certificación contará con el apoyo de la Unidad para la Calidad.

## 5.2. Transparencia

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

- El documento marco del modelo de evaluación y todos sus anexos, fichas o formatos asociados.
- Las modificaciones y actualizaciones de los documentos anteriores, con indicación de la fecha de aprobación y su entrada en vigor.
- La composición de las Comisiones de Evaluación de Rama, del Comité de Certificación y de la Comisión de Reclamaciones
- El informe anual de la Comisión de Calidad del Claustro
- 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 será el encargado de mantener actualizada la información pública de la 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, página web, etc.). Además, este Vicerrectorado deberá ser consultado sobre cualquier petición de información al respecto recibida a través del Portal de la Transparencia de la Universidad de Murcia.

## 5.3. Revisión del modelo

Anualmente, tanto el Comité de Certificación, como cada Comisión de Evaluación de Rama y también la Comisión de Reclamaciones deberán transmitir a los vicerrectorados con competencias en profesorado y calidad un informe sobre aquellos aspectos de la labor docente que considere que deben subsanarse en la Universidad de Murcia, así como los aspectos del modelo de evaluación o de los procedimientos recogidos en este documento que pueden ser mejorados.





Tras el análisis de los informes anteriores, ambos vicerrectorados informarán a la Comisión Académica del Consejo de Gobierno y, en su caso, propondrán en ese órgano las modificaciones que se consideren adecuadas para subsanar las deficiencias que se hubieran podido detectar en la actividad docente o en su proceso de evaluación. Las deficiencias en las tareas docentes que se deriven de las evaluaciones realizadas y que se revelen como deficiencias globales de universidad (no de uno o unos pocos profesores) deben ser subsanadas de forma inmediata, al menos en cuanto a la puesta en marcha de medidas correctoras. La Comisión Académica del Consejo de Gobierno, a la vista de los informes y de los análisis realizados por los citados vicerrectorados, elaborará una propuesta con las medidas correctoras que elevará al pleno del Consejo de Gobierno para su aprobación, previa negociación en la Mesa de Universidad cuando las modificaciones sean materia de negociación con la representación del profesorado.

Por su parte, la Unidad para la Calidad elaborará anualmente un informe con sugerencias de mejora técnicas del modelo. Para ello, realizará 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 administrada a los docentes evaluados. Esta encuesta se muestra en el Anexo-X. El informe con los resultados de satisfacción del profesorado evaluado será remitido al vicerrectorado con competencias en calidad para su revisión y posterior publicación en la web.

#### 5.4. Consecución de objetivos con el sistema de evaluación

El método de evaluación descrito consigue alcanzar cada una de las finalidades señaladas en la introducción. 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.
- Promueve la mejora la labor docente del profesorado, a través del establecimiento de la coordinación horizontal y vertical como criterio de calidad



docente, 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, así alcanzar con mayores cotas de éxito los objetivos de las enseñanzas universitarias.

- Establece una categorización del desempeño docente para el reconocimiento de la misma. 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 los estándares internacionales, la calidad de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Murcia que así lo consiga, ante órganos internos y externos (v.g. acreditación 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 el reconocimiento de la misma.
- Incardina la evaluación docente con los procesos del SGIC de los títulos y con la toma de decisiones en distintos órganos académicos y de gobierno. Los procesos del SGIC 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 SGIC y para las decisiones que pueden tomarse en Consejo de Dirección, Consejo de Gobierno o Claustro de la Universidad de Murcia.

## 6. Implantación y otras disposiciones

### 6.1. Fase piloto

Tras la certificación del diseño por parte de la ANECA, se prevé la implantación piloto del modelo de evaluación durante el curso 2018/2019.

En función de las disponibilidades materiales y personales, se establecerá el máximo de participantes en la convocatoria correspondiente. Dicha convocatoria regulará el proceso de selección en caso de que la demanda de evaluación supere a el máximo establecido. En todo caso, se recogerá un cupo con prioridad de participación para aquellos docentes que se encuentren en disposición de optar a la acreditación de las figuras de Profesor o Profesora Titular o de Catedrático o Catedrática de Universidad





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 generalizada 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.

En un periodo máximo de tres meses posterior la finalización de la fase piloto, el vicerrectorado con competencias en calidad elaborará un informe de resultados, con desagregación de los mismos por indicador, curso y título. Ese informe será remitido a los distintos grupos de interés. A la luz de dichos resultados, este vicerrectorado también revisará técnicamente los instrumentos de recogida de información, especialmente los cuestionarios de opinión de los estudiantes.

Se revisarán los indicadores y los resultados de su aplicación, para detectar posibles sesgos o agravios comparativos, procediendo a las modificaciones que se estimen oportunas para subsanarlos en posteriores evaluaciones.

## 6.2. Fase de implantación generalizada

Tras la fase piloto y la correspondiente evaluación y, en su caso, ajuste del modelo, se prevé la implantación generalizada del mismo durante el curso 2019/2020.

Tras la primera implantación generalizada se comenzará a hacer efectivo el complemento retributivo conforme a las instrucciones del Vicerrectorado con competencias en 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 Consejo de Gobierno para que, en su caso, se acometan los ajustes necesarios.

Se establece claramente que el objetivo último 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 como máximo unitario el del sexenio de investigación para Profesorado Titular de Universidad.





Asimismo, en los presupuestos del primer año de aplicación del complemento se establecerá el límite presupuestario para el mismo, que podrá ser revisado en los sucesivos años, y -se fijará el valor unitario del complemento, que se revisará a los cinco años.

## 6.5. Disposiciones transitorias

Primera. Antes de la implantación piloto el Consejo de Gobierno y el Consejo de Estudiantes se dotarán de un baremo para selección de la presidencia y vocalías de las Comisiones de Evaluación de Rama.

Segunda. Antes de la selección de miembros para las Comisiones de Evaluación de Rama, se ofertará un curso de formación diseñado por la Unidad para la Calidad y el Centro de Formación y Desarrollo Profesional con el objetivo de formar a potenciales evaluadores en aspectos generales de la evaluación docente y específicos del MINERVA-DOCENTIA. La superación de dicho curso será mérito suficiente para poder ser seleccionado como miembro de las citadas comisiones, conforme a los baremos que se desarrollen a tal efecto.

Tercera. Mientras no se arbitre otro sistema de reconocimiento, la participación del personal docente en el Comité de Certificación, en la Comisión de Evaluación de rama y en la Comisión de Reclamaciones se computará en la valoración docente (VALDOC). En el caso de los estudiantes, se reconocerá la participación mediante créditos por actividad universitaria (CRAU). La magnitud de ambos tipos de reconocimientos será establecida por el Consejo de Gobierno antes de la implantación de la fase piloto.





## Anexo-I. Desarrollo de las Dimensiones, Indicadores, y Criterios de evaluación

(Versión revisada 24 de enero de 2018, con acuerdos de Mesa de Negociación)

La valoración de cada Expediente Docente Individual por parte de la Comisión de Evaluación se ajustará al siguiente desarrollo de los criterios, estándares y pautas para realizar la evaluación de cada indicador y dimensión. Con ello se persigue, por un lado, orientar y facilitar la labor de los miembros de la Comisión de Evaluación, pues se precisan los elementos para que cada evaluador, a partir de las evidencias aportadas junto al Expediente Docente Individual de cada solicitante, pueda decidir si se alcanza un determinado estándar para cada indicador. Por otro lado, se persigue de dotar al modelo de la máxima transparencia posible para que cualquier persona conozca los parámetros y los estándares exigidos, y especialmente el profesorado universitario, pues de esta manera puede realizar una autoevaluación que le facilite la decisión de someterse a evaluación.

Así, para cada indicador, se especifica:

- *Tipo*: básico o complementario. Los básicos son los indicadores mínimos exigidos para alcanzar una evaluación favorable. Los complementarios sirven para aumentar la calificación, y sin alcanzar un nivel destacado en varios de ellos no se puede obtener una calificación superior a la favorable.
- *Evidencias*. Son los datos e informes que deben estar presentes para poder realizar la evaluación del indicador (véase Tabla 1), pudiendo considerarse también documentación adicional aportada por el solicitante o requerida por la Comisión de Evaluación.
- *Criterios*: son aquellos criterios, de los establecidos en el apartado 3.3., que deben ser empleados para realizar la evaluación del indicador.
- *Valoración*: se refiere al nivel de consecución de los criterios aplicables sobre la base de requerimientos objetivos o discrecionales que deben darse en el indicador. Tendrá tres niveles:
  - *Insuficiente*: no se alcanzan los requerimientos; puntuación = 0
  - *Suficiente*: se alcanzan los requerimientos; puntuación = 1





- Destacado: se superan significativamente los requerimientos; puntuación = 2

El factor “Circunstancias especiales” puede servir como fuente explicativa y justificativa de valoraciones negativas o para modular positivamente los pesos de los indicadores, hasta un máximo de 3 puntos porcentuales cada uno y 20 puntos porcentuales en conjunto. Por ello, se realizará una valoración cualitativa de este factor, declarando si las circunstancias especiales justifican o no posible insuficiencias en los otros indicadores o si, por el contrario, acentúan las valoraciones positivas.

## 1. Dimensión D1. Planificación de la docencia

La Planificación de la docencia se refiere al proceso de reflexión y diseño de la docencia de una asignatura, así como de coordinación con el equipo docente de la misma (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, la metodología docente, las actividades de aprendizaje y los sistemas de evaluación adecuados para la consecución de las competencias de 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 la actividad docente conforme al horario y calendario académico.

### 1.1. IN1.1. Participación en el Plan de Ordenación Docente del Departamento y, en su caso, coordinación con el resto del profesorado de la asignatura.

- Tipo: Básico.
- Evidencia: E-ID. Informe del Dpto., en particular los ítem 1.a) elaboración del POD y 1.b) incidencias sobre la planificación docente.
- Criterios: C1. Adecuación y C2. Satisfacción
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). Cuando se produce alguna de las siguientes circunstancias:
    - El docente no participa asiduamente en la elaboración del Plan de Ordenación Docente del Departamento.
    - Existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) ~~de~~ sobre su-el incumplimiento de los compromisos de





coordinación horizontal durante la planificación de la asignatura.

- Suficiente (1 punto). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
  - El docente participa asiduamente en la elaboración del Plan de Ordenación Docente del Departamento
  - No existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre ~~su~~el incumplimiento de los compromisos de coordinación horizontal durante la planificación de la asignatura.
- Destacada (2 puntos). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
  - El docente participa asiduamente en la elaboración del Plan de Ordenación Docente del Departamento
  - Existen incidencias contrastadas (felicitaciones) u otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente de sobre ~~su~~el cumplimiento y liderazgo en los compromisos de coordinación horizontal durante la planificación de la asignatura.

**NOTA**Nota: la repercusión de las incidencias (quejas, reclamaciones o felicitaciones) sobre la evaluación de este indicador es discrecional de la Comisión de Evaluación, que deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, el perjuicio o beneficio ocasionado en la adecuación, eficiencia y satisfacción de la planificación docente, el número de incidencias contratadas existentes, la cantidad de personas que las formulan y, en su caso, la repetición de la acción que motiva las quejas o las medidas tomadas por el docente para subsanarlas.

## 1.2. IN1.2. Planificación de la asignatura

- Tipo: Básico.
- Evidencia:
  - E-ES2. Encuestas de satisfacción del alumnado, sobre la guía y planificación de la asignatura (promedio global de los ítems del 1 al 5 de la encuesta sobre las asignatura de los años objeto de evaluación en las que impartió al menos 2 créditos de teoría, 4 en total u ostentó



su coordinación)

- Criterios:
  - o C2. Satisfacción.
- Valoración:
  - o Insuficiente (0 puntos). La satisfacción del alumnado con la Guía Docente y la planificación de la asignatura es, en promedio inferior de forma absoluta a 3 puntos (escala de 1 a 5).
  - o Suficiente (1 punto). La satisfacción del alumnado con la Guía Docente y la planificación de la asignatura, en promedio, no es inferior de forma absoluta a 3 puntos (escala de 1 a 5).
  - o Destacada (2 puntos). La satisfacción del alumnado con la Guía Docente y la planificación de la asignatura, en promedio, es superior de forma absoluta a 4 puntos (escala de 1 a 5).

**NOTA Nota 1:** La fecha máxima de presentación y la información mínima que debe componer la Guía Docente son establecidas anualmente por el vicerrectorado competente en materia de planificación de enseñanzas.

**Nota 2:** Para calcular el promedio global del periodo evaluado, se usará, entre la mediana y la media de cada ítem y evaluación, la más alta de ellas.

**Nota 3:** En el caso de que no se disponga de datos de encuestas de satisfacción aplicables al solicitante en este indicador, su peso se sumará al del IN3.3 Reflexión del docente y plan de mejoras (Autoinforme).

### 1.3. IN1.3. Participación en la planificación a nivel de centro o título

- Tipo: Complementario.
- Evidencias: E-IC. Informe del Centro, en particular los ítem 1.a) y 1.b), sobre la participación e incidencias en la planificación
- Criterios: C1. Adecuación; C2. Satisfacción. C3. Eficiencia.
- Valoración:



- Insuficiente (0 puntos). Cuando se produce alguna de las siguientes circunstancias:
  - El docente ~~asiste~~ no participa asiduamente en las reuniones a nivel de centro o título previas al comienzo de la docencia para planificación de las enseñanzas y/o del curso. Existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre el incumplimiento del docente de los compromisos de coordinación vertical.
- Suficiente (1 punto). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
  - El docente participa asiduamente en las reuniones a nivel de centro o título previas al comienzo de la docencia para planificación de las enseñanzas y/o del curso
  - No existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre el incumplimiento del docente de los compromisos de coordinación vertical.
- Destacada (2 puntos). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
  - El docente participa asiduamente en las reuniones a nivel de centro o título previas al comienzo de la docencia para planificación de las enseñanzas y/o del curso
  - Existen incidencias contrastadas (felicitaciones) u otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente sobre el cumplimiento o liderazgo del docente en los compromisos de coordinación vertical.

**NOTA**Nota: la repercusión de las incidencias (quejas, reclamaciones o felicitaciones) sobre la evaluación de este indicador es discrecional de la Comisión de Evaluación, que deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, el perjuicio o beneficio ocasionado en la adecuación y eficiencia de la planificación docente, el número de incidencias contratadas existentes, la cantidad de personas que las formulan y, en su caso, la repetición de la acción que motiva las quejas o las medidas tomadas por el docente para subsanarlas.

## 2. Dimensión D2. Desarrollo de la enseñanza.

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, pues se sitúa 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 durante el desarrollo de la enseñanza.

## 2.1. IN2.1. Ejecución de las actividades docentes

- Tipo: Básico.
- Evidencias:
  - o E-IC. Informe del Centro, en particular el ítem 2.a)
  - o y E-ID. Informe del Dpto., en particular el ítem 3.a), ambos sobre ejecución de actividades.
- Criterios: C1. Adecuación; C2. Satisfacción. C3. Eficiencia.
- Valoración:
  - o Insuficiente (0 puntos). Existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre las actividades docentes básicas (cumplimiento de horarios de clases y de tutorías, respetar la normativa sobre convocatoria de evaluaciones, la realización de las mismas conforme a lo previsto en la Guía Docente, los plazos y procedimientos para su revisión y para la publicación de las actas).
  - o Suficiente (1 punto). No existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre las actividades docentes básicas (cumplimiento de horarios de clases y de tutorías, respetar la normativa sobre convocatoria de evaluaciones, la realización de las mismas conforme a lo previsto en la Guía Docente, los plazos y procedimientos para su revisión y para la publicación de las actas).
  - o Destacada (2 puntos). Existen incidencias contrastadas (felicitaciones) u otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente sobre las actividades docentes básicas (cumplimiento de horarios de clases y de tutorías, respetar la normativa sobre convocatoria de evaluaciones, la realización de las mismas conforme a lo previsto en la Guía Docente, los plazos y procedimientos para su revisión y para la publicación de las actas).

**NOTA**Nota: la repercusión de las incidencias (quejas, reclamaciones o felicitaciones) sobre la evaluación de este indicador es discrecional de la





Comisión de Evaluación, que deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, el perjuicio o beneficio ocasionado en la adecuación, eficiencia y satisfacción del desarrollo de la enseñanza, el número de incidencias contratadas existentes, la cantidad de personas que las formulan y, en su caso, la repetición de la acción que motiva las quejas o las medidas tomadas por el docente para subsanarlas.

## 2.2. IN2.2. Cumplimiento de la Guía Docente:

- Tipo: Básico.
- Evidencia: E-ES1. Encuestas satisfacción del alumnado sobre el desempeño docente (promedio global de los ítems 1, y 2 de la encuesta del docente, de los años objeto de evaluación)
- Criterios: C2. Satisfacción.
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). La satisfacción del alumnado con el cumplimiento de lo establecido en la Guía Docente (contenidos, metodología docente, sistema de evaluación, etc.) es, en promedio, inferior a 3 puntos (escala de 1 a 5).
  - Suficiente (1 punto). La satisfacción del alumnado con el cumplimiento de lo establecido en la Guía Docente (contenidos, metodología docente, sistema de evaluación, etc.) es, en promedio, igual o mayor a 3 puntos y menor que 4 puntos (escala de 1 a 5).
  - Destacada (2 puntos). La satisfacción del alumnado con el cumplimiento de lo establecido en la Guía Docente (contenidos, metodología docente, sistema de evaluación, etc.) es, en promedio, igual o superior a 4 puntos (escala de 1 a 5).

Nota 1: El criterio para valoración de insuficiente puede ser matizado por la Comisión de Evaluación a la vista de las circunstancias especiales o extraordinarias que pudiera haber descrito el docente en el Autoinforme y que podrían estar motivando la baja satisfacción promedio obtenida.

Nota 2: Para calcular el promedio global del periodo evaluado, se usará, entre la mediana y la media de cada ítem y evaluación, la más alta de ellas.

Nota 3: En el caso de que no se disponga de datos de encuestas de





satisfacción aplicables al solicitante en este indicador, su peso se sumará al del IN3.3 Reflexión del docente y plan de mejoras (Autoinforme).

## 2.3. IN2.3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento horizontal y vertical.

- Tipo: Complementario.
- Evidencias: E-IC. Informe del Centro, en particular los ítem 3.a) y 3.b), y E-ID. Informe del Dpto., en particular los ítem 3.a) y 3.b), todos ellos sobre participación en el seguimiento de las enseñanzas.
- Criterios: C1. Adecuación y C2. Satisfacción
- Valoración:
  - o Insuficiente (0 puntos). Cuando se produce alguna de las siguientes circunstancias:
    - o El docente no participa asiduamente en las acciones de seguimiento de las enseñanzas organizadas a nivel de centro, título o departamento (resolución de incidencias sobre evaluación, cantidad de materia impartida, facilitación de materiales y recursos, horarios de clase y de tutorías, etc., asistencia a las reuniones de coordinación vertical, etc.)
    - o Existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre su implicación en la coordinación vertical u horizontal.
  - o Suficiente (1 punto). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
    - o El docente participa asiduamente en las acciones de seguimiento de las enseñanzas organizadas a nivel de centro, título o departamento (resolución de incidencias sobre evaluación, cantidad de materia impartida, facilitación de materiales y recursos, horarios de clase y de tutorías, etc., asistencia a las reuniones de coordinación vertical, etc.)
    - o No existen incidencias contrastadas (quejas o reclamaciones) sobre su implicación en la coordinación vertical u horizontal.
  - o Destacada (2 puntos). Cuando se producen simultáneamente las siguientes circunstancias:
    - o El docente participa asiduamente en las acciones de





seguimiento de las enseñanzas organizadas a nivel de centro, título o departamento (resolución de incidencias sobre evaluación, cantidad de materia impartida, facilitación de materiales y recursos, horarios de clase y de tutorías, ~~etc.~~, asistencia a las reuniones de coordinación vertical, etc.)

- ~~No~~ Existen incidencias contrastadas (felicitaciones) u otras evidencias de acciones positivas realizadas por el docente sobre su implicación en la coordinación vertical u horizontal.

**NOTA** Nota: la repercusión de las incidencias (quejas, reclamaciones o felicitaciones) sobre la evaluación de este indicador es discrecional de la Comisión de Evaluación, que deberá tener en cuenta, entre otros aspectos, el perjuicio o beneficio ocasionado en la adecuación, eficiencia, satisfacción e innovación sobre el desarrollo de la enseñanza, el número de incidencias contratadas existentes, la cantidad de personas que las formulan y, en su caso, la repetición de la acción que motiva las quejas o las medidas tomadas por el docente para subsanarlas.

### 3. D3. Resultados

Es, a la vez, el final y el principio de la actividad docente. 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. La reflexión y las medidas a tomar también deben abarcar la innovación docente que se hace necesaria para la mejora continua.

#### 3.1. IN3.1. Objetivos formativos y competencias adquiridas

- Tipo: Básico.
- Evidencia: E-ES1. Encuesta de satisfacción del alumnado sobre el desempeño docente (promedio global de los ítems 4, 5, 6, 8, 10 y 11 de la encuesta del docente, de los años objeto de evaluación)
- Criterios: C2. Satisfacción.
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). La satisfacción del alumnado con los aspectos relativos a objetivos formativos y competencias adquiridas es, en promedio, inferior a 3 puntos (escala de 1 a 5).
  - Suficiente (1 punto). La satisfacción del alumnado con los aspectos relativos a objetivos formativos y competencias adquiridas es, en promedio, igual o mayor que 3 y menor que 4 puntos (escala de 1 a





5).

- Destacada (2 puntos). La satisfacción del alumnado con los aspectos relativos a objetivos formativos y competencias adquiridas es, en promedio, igual o superior a 4 puntos (escala de 1 a 5).

Nota 1: El criterio para la valoración de insuficiente puede ser matizado por la Comisión de Evaluación a la vista de las circunstancias especiales o extraordinarias que pudiera haber descrito el docente en el Autoinforme y que podrían estar motivando la baja satisfacción promedio obtenida.

Nota 2: Para calcular el promedio global del periodo evaluado, se usará, entre la mediana y la media de cada ítem y evaluación, la más alta de ellas.

Nota 3: En el caso de que no se disponga de datos de encuestas de satisfacción aplicables al solicitante en este indicador, su peso se sumará al del IN3.3 Reflexión del docente y plan de mejoras (Autoinforme).

### 3.2. IN3.2. Resultados académicos

- Tipo: Básico.
- Evidencia: E-TE. Tasa de Éxito (IN02-PC05 del SGIC), promedio del periodo evaluado
- Criterios: C3. Eficiencia.
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). Cuando:
    - Rama de Ciencias e Ingeniería: La Tasa de éxito promedio es inferior al 65% en términos absolutos.
    - En el resto de ramas: La Tasa de éxito promedio es inferior al 75% en términos absolutos.
  - Suficiente (1 punto). Cuando:
    - Rama de Ciencias e Ingeniería: La Tasa de éxito promedio está entre el 65% y el 74% en términos absolutos.
    - En el resto de ramas: Tasa de éxito promedio está entre el 75% y el 84% en términos absolutos.







- Destacada (2 puntos). Cuando:
  - Rama de Ciencias e Ingeniería: La Tasa de éxito promedio es igual o superior al 75% en términos absolutos.
  - En el resto de ramas: La Tasa de éxito promedio es igual o superior al 85% en términos absolutos.

Nota 1: El criterio para la valoración de insuficiente puede ser matizado por la Comisión de Evaluación a la vista de las circunstancias especiales o extraordinarias que pudiera haber descrito el docente en el Autoinforme y que podrían estar motivando la baja tasa de promedio obtenida.

Nota 2: Para aquellos docentes que imparten docencia en títulos con una tasa de éxito promedio inferior a 10 puntos porcentuales a la media más actual de la Universidad de Murcia se aplicará un criterio de calificación relativo a cómo se sitúa el promedio del docente respecto al del título, teniendo en cuenta la dedicación docente en dicho título. En el caso de que un porcentaje significativo de la docencia ~~impartido~~impartida sea en asignaturas de un mismo curso, y dicho curso ~~presenta~~presente sistemáticamente tasas de éxito significativamente inferiores a las del título, se utilizará un criterio de evaluación relativo a los estadísticos de dicho curso. Para ello, el Vicerrectorado con competencias en calidad de los títulos proporcionará información estadística suficiente para que la Comisión pueda realizar la valoración relativa al grupo de referencia que corresponda (título o curso).

### 3.3. IN3.3. Reflexión del docente y plan de mejoras

- Tipo: Básico.
- Evidencia: E-AI. Autoinforme
- Criterios: C4. Orientación a la Innovación Docente.
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). No se presenta Autoinforme o este no se ajusta a los aspectos mínimos que debe contemplar: no se analiza la planificación y el desarrollo de las enseñanzas, no se basa en los resultados obtenidos (satisfacción, resultados académicos, incidencias, etc.) ni se reflexiona sobre ellos, o no incluye una mínima orientación a la mejora en la actividad docente ni a la innovación docente.





- Suficiente (1 punto). El Autoinforme presentado se ajusta a los aspectos mínimos que debe contemplar: se analiza la planificación y el desarrollo de las enseñanzas, se basa en los resultados obtenidos y se reflexiona sobre ellos, y se incluye una orientación a la mejora en la actividad docente y a la innovación docente.
- Destacada (2 puntos). El Autoinforme presentado, no solo incluye los aspectos mínimos que debe contemplar, sino que evidencia el proceso de análisis, reflexión y mejora que el docente ha practicado a lo largo del periodo evaluado, desglosado por cursos académicos : incluye un exhaustivo y reflexivo análisis la planificación docente, el desarrollo de las enseñanzas y de los resultados obtenidos, incluye las medidas de mejora ya implementadas para ajustar la actividad docente, e incluye acciones de formación e innovación docente ya realizadas o a futuro como nuevas medidas de mejora.

**NOTA-Nota 1:** la valoración del Autoinforme es discrecional de la Comisión de Evaluación. ~~Por~~**Para** ello, cada miembro de la Comisión de Evaluación realizará una valoración del Autoinforme, con base a los aspectos descritos anteriormente, en una escala de 0 a 10 puntos. Si el promedio de todas las valoraciones de la comisión es inferior a 5, la valoración final del indicador será “insuficiente”; si es igual o superior a 5 e inferior a 7,5, la valoración del indicador será “suficiente”; y si es igual o superior a 7,5, el indicador será valorado como “destacado”)

**NOTA-Nota 2:** Para la obtención de la calificación de suficiente o destacada orientación a la innovación, es condición necesaria aunque no suficiente que el solicitante haya rellenado el Autoinforme en su formato ampliado, conforme al modelo del Anexo II.

Nota 3: En el caso de que no se disponga de datos de encuestas de satisfacción aplicables al solicitante en alguno o en varios de los indicadores en los que se usan esas evidencias, el peso de los indicadores sin evidencias se sumará ~~se sumará~~ al del Autoinforme. La aplicación de este aumento no condicionará los criterios de evaluación descritos para este indicador.

#### 4. D4. Dedicación, formación e innovación docente

Esta dimensión pretende evaluar la dedicación relativa del docente a actividades docentes en relación a su capacidad, así como su formación específica como docente y la realización de acciones y proyectos de innovación docente, pues con ellos demuestra el afán de mejora continua.





## 4.1. IN4.1. Dedicación docente realizada.

- Tipo: Complementario.
- Evidencia: E-IV. Informe del Vicerrectorado de Profesorado, en particular el Plan de Ordenación Docente del periodo evaluado.
- Criterios: C1. Adecuación.
- Valoración:
  - o Insuficiente (0 puntos). La relación entre la dedicación docente promedio y la capacidad docente promedio del periodo evaluado no es adecuada en el contexto normativo de la Universidad de Murcia, existiendo una dedicación inferior al 70% de la capacidad docente sin justificación acreditada para ello dentro de los supuestos previstos en el Factor de circunstancias especiales (epígrafe 5 de este anexo)
  - o Suficiente (1 punto). La relación entre la dedicación docente promedio y la capacidad docente promedio del periodo evaluado es adecuada en el contexto normativo de la Universidad de Murcia, situándose entre el 70 y el 89%.
  - o Destacada (2 puntos). La relación entre la dedicación docente promedio y la capacidad docente promedio del periodo evaluado es adecuada en el contexto normativo de la Universidad de Murcia, existiendo además una dedicación máxima o casi máxima, esto es, situándose al menos en el 90%.

Nota 1: para obtener la relación entre la dedicación y capacidad docente se empleará la siguiente fórmula: —

Donde

$Rdc$  es la cuantificación de la relación entre dedicación y capacidad docente usada para valorar el indicador IN4.1.

, es la dedicación docente promedio de todo el periodo evaluado.

, es la capacidad docente promedio de todo el periodo evaluado.

, es un ponderador positivo por “diversidad docente”, calculado a partir del número de asignaturas distintas impartidas mediante la siguiente fórmula





Donde es el número de asignaturas distintas impartidas durante el periodo evaluado, siempre y cuando el docente haya impartido, al menos, 2 créditos.

, es un ponderador positivo por “tamaño del grupo de estudiantes”, calculado a partir del número de estudiantes de primera matrícula en las distintas asignaturas impartidas por el docente con al menos dos 2 créditos de dedicación, durante el periodo de evaluación. Se usará la siguiente fórmula.

Donde es el número de asignaturas distintas con grupos de 50 a 75 estudiantes de primera matrícula.

Donde es el número de asignaturas distintas con grupos de 76 a 100 estudiantes de primera matrícula.

Donde es el número de asignaturas distintas con grupos de más de 100 estudiantes de primera matrícula.

Nota 2: Para una misma asignatura con grupos de distintos tamaños, a efectos de la anterior clasificación, se tomará en cuenta el grupo de mayor tamaño en el periodo objeto de evaluación, de entre los que el docente hubiera efectivamente impartido al menos 2 créditos en un mismo curso académico

## 4.2. IN4.2. Innovación docente realizada

- Tipo: Complementario.
- Evidencia: E-GIC. Puntuación en Grupo de Innovación docente (incluye proyectos de innovación docente, elaboración de materiales, **TFG, TFM**, etc.) o valoración análoga si el docente no está registrado en un GID, en promedio del periodo evaluado.
- Criterios: C4. Orientación a la Innovación Docente.
- Valoración:
  - o Insuficiente (0 puntos). La puntuación obtenida por el solicitante en el GID es, en promedio, inferior a los 10 puntos.
  - o Suficiente (1 punto). La puntuación obtenida por el solicitante en el





GID es, en promedio, igual a 10 e inferior a 45 puntos.

- Destacada (2 puntos). La puntuación obtenida por el solicitante en el GID es, en promedio, igual o superior a los 45 puntos.

**NOTA** Nota 1: Para el cálculo de esta puntuación no se tendrán en cuenta los puntos acumulados por quinquenios docentes.

Nota 2: La Comisión de Evaluación tomará como referencia el baremo de valoración de los GID vigente en el momento de la evaluación para valorar los méritos alegados por el docente como documentación adicional.

#### 4.3. IN4.3. Formación docente realizada.

- Tipo: Complementario.
- Evidencia: E-EFC. Expediente de Formación Corporativa (formación recibida e impartida) durante el periodo evaluado.
- Criterios: C1. Adecuación y C4. Orientación a la Innovación Docente.
- Valoración:
  - Insuficiente (0 puntos). El solicitante no ha recibido ni ha impartido más de 1 actividad acción formativa en el periodo evaluado.
  - Suficiente (1 punto). El solicitante ha recibido o impartido, al menos, 2 acciones o un total de 30 horas formativas de carácter transversal (sobre igualdad de género, discapacidad, normativa universitaria, oratoria, TICs, etc.) o específicas docentes (sobre metodologías docentes, sistemas de evaluación, coordinación docente, elaboración de guías, elaboración de materiales, recursos, etc.) en el periodo evaluado.
  - Destacada (2 puntos). El solicitante ha recibido o impartido al menos 4 acciones o un total de 60 horas formativas en el periodo evaluado: se computarán las de carácter transversal (sobre igualdad de género, discapacidad, normativa universitaria, oratoria, TICs, etc.) y las específicas docentes (sobre metodologías docentes, sistemas de evaluación, coordinación docente, elaboración de guías, elaboración de materiales, calidad de los títulos, recursos, etc.), y al menos una acción o 15 horas formativas deben ser de estas.

- NOTA: la clasificación de las actividades descrita en el Expediente de





Formación Corporativa es orientativa, pudiendo la Comisión de Evaluación reconsiderar la clasificación bajo su criterio (por ejemplo, una acción formativa sobre calidad que pudo haber sido clasificada originariamente como “transversal” en el Expediente de Formación Corporativa puede ser considerada como específica docente a los efectos de esta valoración).

## 5. Factor de circunstancias especiales

Se evidencia a través de la “E-IV. Informe del Vicerrectorado de Profesorado”, en particular sobre si concurren en el solicitante circunstancias especiales.

Se realizará una valoración cualitativa de este factor, declarando, en su caso, si las circunstancias especiales justifican o no posibles insuficiencias o, en su caso, ponderaciones al alza de valoraciones en los indicadores, mediante la modificación de sus pesos. Entre otras, se valorarán las siguientes circunstancias especiales:

- Situaciones de servicios especiales recogidas en la normativa aplicable.
- Reducciones docentes por cargos de gobierno, de gestión universitaria o de representación sindical, establecidas por Estatutos, Reglamentos o Resolución Rectoral.
- Excedencias, bajas, licencias o permisos al amparo de la Ley o norma aplicable: maternidad, adopción, cuidado de hijos o personas dependientes, bajas de larga duración por enfermedad, etc.
- Especial dedicación a la actividad investigadora o de transferencia: dirección de proyectos de investigación financiados por convocatorias internacionales; liderazgo de organismos y sociedades científicas de relevancia nacional o internacional; actividad centrada en la explotación de patentes o de liderazgo y desarrollo de empresas tecnológicas y/o de explotación de resultados de investigación.
- Mayoría de la actividad docente (más del 50% del periodo evaluado) circunscrita a enseñanzas online y grupos bilingües oficialmente reconocidos.
- Otras circunstancias especiales debidamente acreditadas, a juicio del Vicerrectorado de Profesorado

Se permite una modulación al alza de un máximo de 3 puntos porcentuales en cada indicador (hasta +0,03 en la fórmula de cálculo de la puntuación global) y de hasta 20 puntos porcentuales en su conjunto tomando todas las circunstancias especiales valoradas.





ANEXO II. MODELO DE AUTOINFORME

Formato básico (mínimo exigido): apartados "A" y "D"
Formato ampliado (necesario para optar a las calificaciones CA3-Notable y CA4-Excelente): del apartado "A" al "E"

Nombre y apellidos del solicitante: DNI:
Periodo para el que solicita evaluación:
[ ] 2011/2012 [ ] 2012/2013 [ ] 2013/2014 [ ] 2014/2015 [ ] 2015/2016 [ ] 2016/2017

A. Valore críticamente los resultados obtenidos, preferiblemente por curso académico: los objetivos formativos, las tasas de resultados académicos y la satisfacción del alumnado que logra en las asignaturas que ha impartido (máximo 2000 caracteres)

Orientaciones: analizar los resultados obtenidos en relación a los indicadores globales del título o los previstos en su memoria verificada; comentar aquellas competencias o resultados de aprendizaje previstos en la guía docente en las que se ha producido un mayor progreso de los estudiantes; valorar la satisfacción mostrada por su alumnado en los distintos aspectos sobre los que disponga de información; en su caso, analizar las posibles causas de resultados poco satisfactorios o alejados de los objetivos propuestos: relacionar según el caso con la cantidad y tipo de materia (teórica/práctica, obligatoria/optativa, generalista/especializada, clínica-asistencial, etc.), el diseño del plan de estudios, la planificación y seguimiento del curso, actividades concretas, sistema de evaluación, equipo y coordinación docentes, etc.

B. Valore críticamente las metodologías docentes empleadas, su repercusión sobre los resultados obtenidos en la docencia que ha impartido y, en su caso, la adaptación o innovación que ha ido realizando (sobre las metodologías) para mejorar los resultados, preferiblemente por curso académico (máximo 2000 caracteres)

Orientaciones: analizar los pros y contras de las metodologías empleadas, dificultades o imprevistos que hubiera podido encontrar; valorar si las metodologías empleadas están basadas en el aprendizaje basado en el estudiante, si se han adaptado a necesidades o circunstancias especial, si se han realizado acciones con los estudiantes para el seguimiento de las medidas adoptadas; destacar experiencias de innovación educativa exitosas; si ha realizado mejoras en las guías docentes al respecto; proponer posibles acciones de mejora al respecto.

C. Valore críticamente los sistemas de evaluación usados, su repercusión sobre los resultados obtenidos en la docencia que ha impartido y, en su caso, la adaptación o innovación que ha ido realizando (sobre los sistemas de evaluación) para mejorar los resultados, preferiblemente por curso académico (máximo 2000 caracteres)

Orientaciones: analizar los pros y contras de los sistemas de evaluación empleados, dificultades o imprevistos que hubiera podido encontrar; comparar, en su caso, el uso de evaluación continua con evaluación global; cómo se han adaptado las evaluaciones a las necesidades o circunstancias especial; destacar experiencias de innovación educativa

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCV,U=PKMACCV,CN=ACCV/CA-120





exitosas; si ha realizado mejoras en las guías docentes al respecto; proponer posibles acciones de mejora al respecto.

D. Reflexión sobre **aspectos que podría mejorar** en su actividad docente y propuesta de acciones de mejora concretas para desarrollar durante los próximos años (máximo 2000 caracteres)

Orientaciones: sobre la base de los análisis anteriores, reflexione y comente qué aspectos podrían ser objeto de mejora, qué acciones concretas se autoimpone para alcanzar los objetivos de mejora, su planificación temporal y, en caso de acciones de mejora a medio o largo plazo, qué indicadores o hitos usará para su seguimiento; las acciones de mejora pueden ser de carácter formativo, cambios en las metodologías docentes, sobre la coordinación docente durante la planificación y el desarrollo de la actividad docente, mejoras en la información ofrecida al alumnado, mejora de las guías docentes, emprender acciones de innovación docente, analizar periódicamente los datos ofrecidos por los informes de calidad, realizar acciones de seguimiento de las medidas adoptadas junto al alumnado, etc.

E. Comente **cualquier otro aspecto** que considere relevante para comprender mejor su actividad docente del periodo evaluado o sobre sus expectativas futuras (máximo 2000 caracteres)

Orientaciones: comentar incidencias, si las hubiera habido, durante la planificación o desarrollo de las asignaturas; criterios para la elección o asignación de las asignaturas que ha impartido; relación entre la docencia impartida y las líneas de investigación; 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.

Fecha:

Fdo.: El/La solicitante







ANEXO-III. INFORME DEL CENTRO

Nombre y apellidos de el/la profesor/a evaluado/a:

De acuerdo a los datos de que dispone el Centro del periodo evaluado:

- 2011/2012 2012/2013 2013/2014 2014/2015 2015/2016 2016/2017

INFORMO de:

- 1. Participación en reuniones con decano/a, vicedecano/a o coordinador/a de título previas al comienzo de la docencia (IN1.3) para planificación de las enseñanzas y/o del curso (horarios, calendario, subsanación de incidencias, instrucciones de inicio del curso, plan de acogida a nuevos estudiantes, instrucciones sobre prácticas, trabajos fin de grado ó máster, etc.).

1.a) ¿El profesor/a participa asiduamente en dichas reuniones?

- Si No

Justificación (campo obligatorio):

Observaciones (campo opcional):

1.b) ¿Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas y que hayan sido informadas a la Dirección del Centro, sobre el cumplimiento o incumplimiento del docente de los compromisos de coordinación vertical (evitar solapamiento de contenidos entre materias y de impartición de excesiva materia, respetar la planificación general del curso sobre grupos, horarios y espacios, apoyar el desarrollo del plan de acción tutorial y/o de orientación académica y laboral, etc.)?:

- Si No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Felicitación/-evidencia de acción positiva (numerar en caso de más de una):

- 2. Ejecución de las actividades docentes (IN2.1)

2.a) ¿Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas y que hayan sido informadas a la Dirección del Centro sobre las actividades docentes básicas (cumplimiento de horarios de clases y de tutorías, respetar la normativa sobre convocatoria de evaluaciones, la realización de las mismas conforme a lo previsto en la Guía Docente, los plazos y procedimientos para su revisión y para la publicación de las actas)?:

- Si No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACC,OU=PKIACC/CV,CN=ACC/CVCA-120





Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Felicitación / -evidencia de acción positiva (numerar en caso de más de una):

3. Coordinación/seguimiento vertical (IN2.3) organizadas por el Centro:

3.a) ¿Participa asiduamente el docente en las acciones de seguimiento de las enseñanzas (resolución de incidencias sobre evaluación, cantidad de materia impartida, facilitación de materiales y recursos, horarios de clase y de tutorías, etc., asistencia a las reuniones de coordinación vertical, etc.)?

Sí  No

Justificación (campo obligatorio):

Observaciones (campo opcional):

3.b) ¿Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas -y que hayan sido informadas a la Dirección del Centro., sobre su implicación en el seguimiento del curso y/o en la coordinación vertical durante el desarrollo del curso?:

Sí  No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Felicitación (numerar en caso de más de una):

Fecha:

Fdo.: El Decano/Decana del Centro

Informe sometido a consideración de (marcar lo que corresponda):

- Junta de Centro, en reunión de fecha: seleccione una fecha
- Comisión Permanente, en reunión de fecha: seleccione una fecha
- Comisión Académica, en reunión de fecha: seleccione una fecha
- Comisión de Calidad, en reunión de fecha: seleccione una fecha





ANEXO-IV. INFORME DEL DEPARTAMENTO

Nombre y apellidos de el/la profesor/a evaluado/a:

De acuerdo a los datos de que dispone el Departamento del periodo evaluado:

- 2011/2012 2012/2013 2013/2014 2014/2015 2015/2016 2016/2017

INFORMO de:

1. Participación en el Plan de Ordenación Docente y coordinación con el resto de profesorado de la asignatura (IN1.1)

1.a) ¿Participa asiduamente el docente en la elaboración del POD?

- Si No

Justificación (campo obligatorio):

Observaciones (campo opcional):

1.b) ¿Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas y que hayan sido informadas a la Dirección del Dpto., sobre el cumplimiento o incumplimiento del docente de los compromisos de coordinación docente horizontal, en lo relativo a la cantidad de materia impartida y los acuerdos de distribución de tareas en los equipos docentes de las asignaturas impartidas?:

- Si No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Felicitación/ evidencia de acción positiva (numerar en caso de más de una):

2. Ejecución de las actividades docentes (IN2.1)

2.a) Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas y que hayan sido informadas a la Dirección del Dpto., sobre las actividades docentes básicas (cumplimiento de horarios de clases y de tutorías, respetar la normativa sobre convocatoria de evaluaciones, la realización de las mismas conforme a lo previsto en la Guía Docente, los plazos y procedimientos para su revisión y para la publicación de las actas):

- Si No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCV,U=PKMACCV,CN=ACCVCA-120





Felicitación/evidencia de acción positiva (numerar en caso de más de una):

3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento horizontal y vertical (IN2.3):

3.a) ¿Participa asiduamente el docente en las acciones de seguimiento de las enseñanzas (resolución de incidencias sobre evaluación, cantidad de materia impartida, facilitación de materiales y recursos, horarios de clase y de tutorías, etc. asistencia a las reuniones de coordinación del equipo docente de las asignaturas, etc.) organizadas por el departamento?

Sí  No

Justificación (campo obligatorio):

Observaciones (campo opcional):

3.b) Existen incidencias contrastadas, esto es, registradas en el PA04 del SGIC, u otras evidencias de acciones positivas y que hayan sido informadas a la Dirección del Dpto., sobre su implicación en la coordinación horizontal:

Sí  No

Si la respuesta ha sido sí, describa cada incidencia en el lugar que sea en función del tipo:

Queja/reclamación (numerar en caso de más de una):

Felicitación/evidencia de acción positiva (numerar en caso de más de una):

Fecha: 01/02/2018

Fdo.: El Director/La Directora del Dpto.

Informe sometido a consideración de (marcar lo que corresponda):

Consejo de Departamento, en reunión de fecha: seleccione una fecha

~~Comisión Permanente, en reunión de fecha: seleccione una fecha~~

Firmante: MIGUEL ANGEL PEREZ SANCHEZ. Fecha-hora: 01/02/2018 12:45:17. Emisor del certificado: C=ES,O=ACCV,U=PKMACCV,CN=ACCV,CA=120

