

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA



## **Modelo para la evaluación de la actividad docente del profesorado**

**V.6**

**docentiUM**

23/04/2021



## Sumario

1. Introducción.....	4
<b>1.1 Antecedentes.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Contexto actual.....</b>	<b>6</b>
<b>1.3. Novedades del modelo.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Objetivos de la evaluación docente.....</b>	<b>9</b>
2. Proceso general y sus agentes principales.....	12
<b>2.1. Objeto de evaluación.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2. Ámbito de aplicación de la evaluación.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Proceso de evaluación.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. Comisiones de evaluación.....</b>	<b>19</b>
<b>2.5. Comité de Certificación.....</b>	<b>25</b>
<b>2.6. Consejo de Gobierno.....</b>	<b>29</b>
<b>2.7. Comisión de Reclamaciones.....</b>	<b>31</b>
<b>2.8. Procedimiento de alegación y de reclamación.....</b>	<b>32</b>
3. Dimensiones y criterios generales de la evaluación del desempeño docente.....	35
<b>3.1. Dimensiones.....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. Circunstancias especiales.....</b>	<b>39</b>
<b>3.3. Criterios.....</b>	<b>39</b>
<b>3.4. Criterios de evaluación por dimensión.....</b>	<b>40</b>
<b>3.5. Baremo.....</b>	<b>44</b>
<b>3.6. Calificaciones y sus consecuencias.....</b>	<b>47</b>
<b>3.7. Evaluación general del proceso.....</b>	<b>50</b>
4. Fuentes y Procedimientos de recogida y de análisis de la información.....	51
<b>4.1. Fuentes de información.....</b>	<b>51</b>
<b>4.2. Procedimientos para la recogida de datos.....</b>	<b>57</b>
5. Información Pública y Evaluación del Modelo.....	63
<b>5.1. Difusión de los Resultados.....</b>	<b>63</b>
<b>5.2. Transparencia.....</b>	<b>63</b>
<b>5.3. Revisión del modelo.....</b>	<b>64</b>
<b>5.4. Consecución de objetivos con el sistema de evaluación.....</b>	<b>66</b>
6. Implantación y otras disposiciones.....	68



<b>6.1. Fase piloto .....</b>	<b>68</b>
<b>6.2. Fase de implantación generalizada .....</b>	<b>68</b>
<b>6.3. Fases de seguimiento y certificación.....</b>	<b>69</b>
<b>6.4. Complemento retributivo .....</b>	<b>69</b>
<b>6.5. Disposiciones transitorias.....</b>	<b>70</b>



## 1. Introducción

### 1.1 Antecedentes

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Este nuevo modelo **carecía de consecuencias de la evaluación** más allá de la mejora derivada de la autorreflexión del docente y de la voluntad de acometer un plan de mejoras por su parte. Esto, entre otros aspectos, hacía inviable la



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

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

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

## 1.2. Contexto actual

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

1. El estándar 1.3 *Student-centred learning, teaching and assessment* se define como *“Institutions should ensure that the programmes are delivered in a way that encourages students to take an active role in creating the*



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

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

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



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

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

### 1.3. Novedades del modelo

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

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





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

#### 1.4. Objetivos de la evaluación docente

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 5:
  - a) El cumplimiento de las obligaciones docentes: asistencia a las clases programadas, horario de tutorías, cumplimiento de la normativa sobre convocatorias, evaluación y actas y cumplimiento de la guía docente, especialmente en lo relativo a la evaluación de la asignatura.
  - b) La coordinación de los equipos docentes.
  - c) La información incluida en la guía docente.
  - d) El uso de metodologías docentes que potencien el aprendizaje centrado en el estudiante en función del tipo de materia, tamaño y características del grupo.
  - e) Mayor flexibilidad de los sistemas de evaluación, mediante la adaptación a las circunstancias especiales del alumnado, la reducción de las actividades obligatorias a las estrictamente necesarias y la compatibilidad de la evaluación continua con la evaluación global.



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

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



determinados procesos del SAIC (programa AUDIT) y la acreditación de los títulos (ACREDITA) o del centro (ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL).



## 2. Proceso general y sus agentes principales

### 2.1. Objeto de evaluación

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

- ✓ Planificación de la docencia.
- ✓ Desarrollo de la enseñanza.
- ✓ Resultados.
- ✓ Formación, innovación y divulgación docente.

### 2.2. Ámbito de aplicación de la evaluación

Todos los profesores y profesoras de la Universidad de Murcia, en cualquiera de sus categorías laborales o de tiempo de dedicación (excepto Profesor/a Visitante), podrán solicitar la evaluación de su actividad docente conforme al presente modelo.

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

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

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



la evaluación anterior.

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

Independientemente de lo anterior, se seguirá desarrollando la evaluación bienal obligatoria de satisfacción de los estudiantes que tiene carácter obligatorio para todos los docentes para aquellas asignaturas en las que los/las docentes impartan al menos la tercera parte de los créditos de cada asignatura, en los términos establecidos mediante acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia de 12 de abril de 2019.

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

### **2.3. Proceso de evaluación**

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

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

Con excepción del rector o rectora y del vicerrector o vicerrectora con competencias en materia de profesorado, un profesor o profesora de la Universidad de Murcia solo puede participar en una de las fases del proceso de evaluación, desde la convocatoria de esta hasta la resolución de esta convocatoria.

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



continuación.

### 2.3.1. Convocatoria de evaluación

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

- 1) Una fase de **inscripción**, preferentemente durante el mes de enero de cada año, en la que el profesorado interesado se inscribirá siguiendo las instrucciones del órgano convocante<sup>1</sup>.
- 2) Una fase de **admisión y formalización**, preferentemente durante el mes de febrero de cada año, en la que se confirmará a las personas interesadas su admisión en el proceso y los motivos para la denegación, si la hubiere. Una vez admitidos, los profesores y profesoras podrán iniciar la elaboración del Autoinforme conforme a las instrucciones indicadas por el órgano convocante. La plataforma informática permitirá la consulta de las evidencias automáticamente generadas y de aquellas que ya consten en las bases de datos de la universidad, con el fin de poder emplearlas para la realización del Autoinforme o, en su caso, presentar alegaciones a dichas evidencias. Habrá un plazo de presentación del Autoinforme.

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

### 2.3.2. Autoinforme y recogida de evidencias

La solicitud de inscripción se realizará en el plazo establecido en la convocatoria

---

<sup>1</sup> De forma excepcional, **por una única vez**, la primera convocatoria del proceso de evaluación se llevará a cabo cuando ANECA notifique la verificación de este modelo de evaluación.



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

- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado.
- ✓ Capacidad y dedicación docente, con desglose de asignaturas y títulos, basados siempre en el Plan de Ordenación Docente de su departamento (POD).
- ✓ Resultados académicos obtenidos.
- ✓ Puntuación individual obtenida dentro del Grupo de Innovación Docente.
- ✓ Formación corporativa realizada.

Esta misma información constará en el Expediente Docente Individual que valorará la correspondiente comisión de evaluación junto a las evidencias incluidas en el Autoinforme.

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

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

Cualquier incidencia (sugerencia, reclamación, queja o felicitación) relativa a un profesor o profesora registrada o enviada a la Defensoría Universitaria, a la Inspección de Servicios o a cualquier órgano académico de la Universidad de Murcia distinto del centro o departamento, será remitida al a la Unidad para la



Calidad. Tras verificar que dicha incidencia no hubiera sido ya contemplada y analizada a través del correspondiente proceso del SAIC del centro y que, por ello, no consta en los informes emitidos por los órganos académicos, será incluida en el informe del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado para su incorporación como evidencia adicional en el Expediente Docente Individual del solicitante.

El Comité de Certificación, a la vista del listado de solicitantes, solicitará al Área de Inspección de Servicios, un informe confidencial sobre la existencia de información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada en el periodo de evaluación considerado, siempre con causa en el ámbito de la actividad docente. El Comité de Certificación podrá solicitar una ampliación de información para aquellos casos que considere oportuno. En cualquier caso, por estas circunstancias no se verá interrumpida, ni afectada la parte del proceso de evaluación que corresponde a cada comisión de evaluación.

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

- ✓ El objetivo formativo prioritario en su docencia durante el periodo evaluado.
- ✓ Los medios y metodologías empleados para conseguirlo.
- ✓ Los resultados académicos y de aprendizaje logrados.
- ✓ La satisfacción mostrada por el alumnado.
- ✓ La influencia de todo ello en la mejora continua de la actividad docente.
- ✓ La orientación a la innovación docente.

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

En la elaboración del Autoinforme, el profesor o profesora que se somete al proceso de evaluación, siempre podrá aportar aquellas evidencias o méritos que no figuren en las bases de datos de la Universidad de Murcia. Para ello indicará en





qué apartado de las cuatro dimensiones del modelo deberían, a su juicio, ser valoradas estas evidencias.

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

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

### **2.3.3. Evaluación del desempeño docente. Expediente Docente Individual**

La labor docente será evaluada por la comisión de evaluación correspondiente a partir de los datos contenidos en el Expediente Docente Individual de la persona solicitante: información procedente de los archivos y bases de datos de la Universidad de Murcia, informes que a tal efecto sean emitidos por los órganos colegiados o unipersonales académicos correspondientes, informes de unidades y servicios universitarios, las encuestas de satisfacción del alumnado y, en su caso, por la propia documentación aportada por quien hace la solicitud.

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



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

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

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

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

Dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora y, en función de su naturaleza, indicará 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.
- ✓ CA4 – Excelente.

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

## **2.4. Comisiones de evaluación**

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

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

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

### **2.4.1. Composición y requisitos**

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

- 1) Presidencia: Un profesor o profesora con dedicación a tiempo completo que se encuentre adscrito a la rama de conocimiento con, al menos, tres quinquenios docentes. El nombramiento será realizado por el rector o la



rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección al que se hace referencia en la disposición transitoria primera de este documento, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito.

- 2) Vocalías: Hasta ocho docentes de los cuerpos docentes universitarios o con contrato laboral con, al menos, dos quinquenios docentes y adscritos a algún centro de la rama de conocimiento. La persona más joven asumirá la secretaría de la comisión. El nombramiento será realizado por el rector o la rectora a propuesta del Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia conforme al baremo de selección al que se hace referencia en la disposición transitoria primera de este documento, con preferencia para los miembros de la Comisión de Calidad del Claustro y sobre la base de la experiencia en programas de evaluación docente y la formación recibida o impartida en este ámbito. Se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- En la comisión de evaluación que incluye a las ramas de Ciencias e Ingeniería, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Biología, Informática, Matemáticas, y Química.
- En la comisión de evaluación que incluye la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, se reservará al menos una plaza para docentes adscritos a cada uno de los siguientes centros: Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Ciencias del Trabajo, Comunicación y Documentación, Derecho, Economía y Empresa, Educación, y Trabajo Social.
- En la comisión de evaluación que incluye la rama de Artes y Humanidades, se reservará al menos una plaza para docentes



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

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

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



una composición paritaria entre mujeres y hombres.

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

Pertenecer a alguna de estas comisiones será incompatible con pertenecer al mismo tiempo al Comité de Certificación 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. Sólo en el caso de que no se puedan renovar estos cargos con otras personas que cumplan los requisitos previstos en este modelo, la presidencia y/o las vocalías podrán seguir siendo ocupadas por las mismas personas por un periodo adicional de dos años, tras el cual, si no existen otros solicitantes, seguirán ejerciendo su labor sujeta a renovación anual.

#### **2.4.2. Funcionamiento general y funciones**

Todos los miembros de una comisión de evaluación aportarán, para su deliberación en el seno de la comisión, su propio informe de evaluación sobre la actividad de cada docente en aquellos aspectos discrecionales o valorativos, conforme a la escala de estimación del correspondiente anexo. Los Informes de Evaluación Docente que emita la comisión se acordarán, como norma general, por consenso y no incluirán las valoraciones particulares de los miembros, aunque sí quedarán bajo custodia de la secretaría de la comisión. Asimismo, la secretaría de cada comisión remitirá al Comité de Certificación los Informes de Evaluación Docente.



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

En caso de ausencia, o de inhibición del presidente o presidenta, ocupará sus funciones en la sesión que se trate la persona miembro de la comisión con más antigüedad en la Universidad de Murcia. La ausencia sin causa justificada a más de tres sesiones consecutivas será motivo suficiente para el cese en la comisión. La renovación de estas vacantes se llevará a cabo conforme al mecanismo establecido en el apartado anterior, según el puesto que ocupe en la comisión.

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

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

Todos estos criterios de exclusión se aplicarán también a los expertos externos. Asimismo, la comisión ha de proveerse de los mecanismos necesarios para



garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y de las evidencias usadas.

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

Son funciones de las comisiones de evaluación:

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

### **2.4.3. El Informe de Evaluación Docente**

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

- Datos identificativos de la persona solicitante.
- Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados).





- Evaluación de la **Dimensión 1. Planificación de la docencia**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 2. Desarrollo de la enseñanza**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 3. Resultados**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- Evaluación de la **Dimensión 4. Formación, innovación y divulgación docente**, con desglose de la valoración global, cualitativa y cuantitativa, por indicador y parcial por criterio.
- En su caso, valoración cualitativa de las circunstancias especiales y cómo han afectado a la modulación de los pesos.
- Propuesta de valoración global del docente conforme al baremo.
- En su caso, sugerencias de mejora y su seguimiento.
- Cualquier otra observación que cada comisión de evaluación considere oportuno realizar.

Este informe solo será accesible a los interesados, los correspondientes resúmenes por centro, departamento o área de conocimiento serán accesibles a los correspondientes responsables académicos conforme se indica en el **Capítulo 5** de este documento.

## 2.5. Comité de Certificación

La función principal de este comité consiste en la comprobación del correcto y adecuado cumplimiento de todos los requisitos y fases del procedimiento previsto en la evaluación sobre la base del informe previo emitido por parte de la correspondiente comisión de evaluación, y, en consecuencia, emitir los Certificados de Calidad Docente. Además, el comité podrá corregir el informe de evaluación recibido si advierte algún error y podrá solicitar la revisión de un Expediente Docente Individual a la comisión de evaluación en caso de que se



observara, de oficio, una falta de motivación en la evaluación realizada, o por falta de documentación en el expediente, o bien como consecuencia del procedimiento de alegaciones.

### **2.5.1. Composición y requisitos**

Su composición, es la siguiente:

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



Claustro y elegidos por la Comisión de Calidad de este órgano de gobierno.

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

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

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

### **2.5.2. Funcionamiento general y funciones**

La norma general de funcionamiento por la que se rige el comité es el consenso. En caso de ausencia o inhibición de la persona que asuma la presidencia, ocupará sus funciones en la sesión de que se trate el vicerrector o vicerrectora con más antigüedad en la Universidad de Murcia. Si esto no fuera posible, le correspondería al profesor o profesora con más antigüedad en la Universidad.

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



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

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

Son funciones del Comité de Certificación:

- Emitir el Certificado de Calidad Docente.
- Certificar la valoración global de la actividad docente, a la vista del Informe de Evaluación Docente y conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- Incluir en el Certificado de Calidad Docente, en su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, indicando el órgano que realizará su supervisión y seguimiento.
- Custodiar la documentación y guardar sigilo y confidencialidad sobre la información manejada durante la evaluación.
- Revisar los expedientes alegados y, en su caso, remitirlos a la comisión de evaluación correspondiente para una reevaluación, indicando expresamente los aspectos objeto de revisión.
- Corregir, si se advierte error material, la valoración global propuesta por la comisión de evaluación o solicitarle, de oficio, una revisión o ampliación de información sobre dicha valoración.
- Realizar 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, calidad y formación.



- Realizar y enviar anualmente un informe global por departamentos docentes, con los resultados obtenidos por el personal docente adscrito a cada uno de ellos.

### **2.5.3. El Certificado de Calidad Docente**

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

- Datos identificativos del solicitante.
- Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados).
- Existencia, en su caso, de sanción disciplinaria sobre hechos con causa en el ámbito de la actividad docente ocurridos durante el periodo solicitado.
- Valoración cuantitativa de cada dimensión.
- Valoración global obtenida por el docente conforme al baremo, cualitativa y cuantitativa.
- Resultados globales de universidad, incluyendo desglose de puntuaciones cuantitativas por dimensión.
- En su caso, las circunstancias especiales que se han considerado y cómo han afectado a la modulación de los pesos.
- En su caso, el Plan de Mejoras y/o Recomendaciones, así como los órganos encargados de su supervisión y seguimiento.
- Cualquier otra observación que el Comité de Certificación considere oportuno realizar.

### **2.6. Consejo de Gobierno**

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

- Aprobar, en su caso, el presente modelo, así como las sucesivas modificaciones que se consideren oportunas a la luz de los resultados de su



desarrollo o de las recomendaciones derivadas de los procesos de seguimiento y certificación realizados por ANECA. El modelo, de forma previa a su aprobación por el Consejo de Gobierno, deberá ser tratado en la Mesa de Negociación Sindical.

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



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

## 2.7. Comisión de Reclamaciones

Estará compuesta por nueve personas, ocho docentes a tiempo completo de la Universidad de Murcia con, al menos, dos quinquenios docentes reconocidos, y una persona que forme parte de la junta directiva del CEUM. El personal docente se distribuye de la siguiente forma:

- ✓ El Rector o la Rectora.
- ✓ Cinco claustrales (con sus correspondientes suplentes) pertenecientes, a cada una de las cinco grandes ramas de conocimiento de la Universidad de Murcia, elegidos o elegidas por el pleno de este órgano de gobierno a propuesta de su Comisión de Calidad. Una de estas personas asumirá las labores de secretaría.
- ✓ Dos docentes (con sus correspondientes suplentes) en representación de los órganos de representación del PDI: Comité de Empresa y la Junta del Personal Docente e Investigador.
- ✓ Un alumno o una alumna (con su correspondiente suplente) en representación del CEUM.



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

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

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

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

Adicionalmente, la Comisión de Reclamaciones realizará 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 materia de profesorado, calidad y formación, y del que informará al Claustro Universitario. La composición de esta comisión será aprobada por el Consejo de Gobierno, así como las sustituciones que fuera preciso llevar a cabo.

La pertenencia a esta comisión será incompatible con pertenecer simultáneamente a cualquier comisión de evaluación o al Comité de Certificación.

## **2.8. Procedimiento de alegación y de reclamación**

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

### **2.8.1. Alegación al Comité de Certificación**

En escrito dirigido a la presidencia de este comité, se solicitará una revisión del Certificado de Calidad Docente por parte del Comité de Certificación, mediante





escrito de alegaciones. El Comité de Certificación las analizará y actuará conforme a sus funciones y competencias. De esta manera, el comité podrá estimar total o parcialmente las alegaciones y, consecuentemente, podrá corregir directamente el resultado de la evaluación en los aspectos de error material, mientras que podrá solicitar la revisión del Expediente Docente Individual a la comisión de evaluación correspondiente en los aspectos de fondo que se consideren oportunos. En este último caso, la comisión de evaluación tendrá que responder en un plazo no superior a dos meses desde la recepción de la solicitud.

Una vez recibida la revisión de la comisión de evaluación, el Comité de Certificación emitirá un nuevo Certificado de Calidad Docente, coincidente o no con el anterior, acompañado en todo caso de un anexo con la motivación de la decisión tomada ante las alegaciones formuladas.

En el caso de que el Comité de Certificación desestime las alegaciones, el profesor o profesora interesada podrá acudir la Comisión de Reclamaciones, en un plazo máximo de 15 días naturales 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 de ese último certificado, en este caso se entenderá que renuncia a ser atendido por la Comisión de Reclamaciones.

### **2.8.2. Procedimiento de reclamación**

Si el profesor o profesora está disconforme con el resultado del procedimiento descrito en el apartado anterior, puede presentar escrito de alegaciones a la Comisión de Reclamaciones. Quien presente una reclamación podrá solicitar la consulta de los informes individuales de los miembros de la comisión de evaluación correspondiente, sobre su solicitud y méritos presentados.

La Comisión de Reclamaciones, si aprecia la existencia de irregularidades, defectos formales o evidentes defectos de fondo, solicitará directamente a la comisión de evaluación correspondiente una revisión de la evaluación, indicando



los aspectos concretos objeto de consideración. Esta comisión de evaluación revisará el expediente en aquellos aspectos indicados y realizará un nuevo Informe de Evaluación Docente que evacuará en un máximo de dos meses desde la recepción de la petición.

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



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

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

En este apartado se describen las dimensiones, esto es, el desempeño que será objeto de evaluación, así como los criterios sobre los que se realizará una valoración. En el Anexo I de este modelo se realiza un desarrollo de los indicadores que se usarán en cada dimensión, así como los parámetros de criterio y de calificación para cada uno de ellos<sup>2</sup>. En las dimensiones D1, D2 y D3 existen indicadores básicos, entendiendo estos como los mínimos para la obtención de una evaluación favorable, e indicadores complementarios, que sirven para incrementar la calificación.

Cuando un profesor o profesora **no pueda ser evaluado de alguno de los indicadores de cualquiera de las dimensiones**, no verá penalizada su calificación final por esta circunstancia que deberá ser modulada con base al número de indicadores objeto de evaluación. Las comisiones de evaluación deberán atender toda la serie de circunstancias personales que se detecten y actuar con un criterio uniforme.

#### 3.1. Dimensiones

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

---

<sup>2</sup> Este **Anexo I** y el resto de los anexos al documento del modelo docentiUM se encuentran publicados desde el inicio del proceso de desarrollo de la propuesta en la URL <https://www.um.es/web/unica/propuestadocentiUM>



D1: Planificación de la docencia.

D2: Desarrollo de la enseñanza.

D3: Resultados.

D4: Formación, innovación y divulgación docente.

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

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

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

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



conforme al horario y calendario académico.

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

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

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

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

- IN2.1. Ejecución de las actividades docentes.
- IN2.2. Ajuste a la Guía Docente.



- IN2.3. Participación en acciones de coordinación/seguimiento vertical y horizontal.
- IN2.4. Dedicación docente realizada.

### **3.1.3. Dimensión 3 (D3): Resultados**

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

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

### **3.1.4. Dimensión 4 (D4): Formación, innovación y divulgación docente.**

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



familiar. Esta dimensión incluye, por lo tanto, los siguientes indicadores:

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

### 3.2. Circunstancias especiales

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

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

### 3.3. Criterios

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

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



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

### **3.3.1. C1: Adecuación**

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

### **3.3.2. C2: Satisfacción**

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

### **3.3.3. C3: Eficiencia**

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

### **3.3.4. C4: Orientación a la innovación docente**

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

## **3.4. Criterios de evaluación por dimensión**

Se presentan a continuación en la Tabla 1 las dimensiones y los indicadores, sus





pesos relativos sobre la valoración global, si se consideran indicadores básicos o complementarios, así como las evidencias y criterios de evaluación que se aplicarán. Para la comprensión global de esta tabla, **es necesaria la lectura del Anexo I de este modelo**, donde se desarrollan los indicadores y se explica detalladamente su cálculo.

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

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



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



Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias <sup>1</sup>	Criterios
					desempeño docente (ítems 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12)  E-ADI Evidencia del SAIC, dictámenes, informes varios, etc.	
		IN3.2. Resultados Académicos	Básico	10%	E-TR. Tasa de Rendimiento  E-TE. Tasa de Éxito	C3. Eficiencia
		IN3.3. Análisis del docente y Plan de Mejoras	Básico	12,5%	E-AI. Autoinforme <sup>3</sup>	C4. Innovación
D4. Formación, innovación y divulgación docente	12,5%	IN4.1. Innovación docente realizada	Complementario	7,5%	E-GID. Información del Grupo de Innovación Docente  E-OID. Otra innovación docente  E-AI. Autoinforme	C4. Innovación
		IN4.2. Formación docente realizada	Complementario	7,5%	E-EFC. Expediente de formación corporativa  E-OFNC. Expediente de otra formación no corporativa	C1. Adecuación  C4. Innovación
		IN4.3. Divulgación docente realizada	Complementario	7,5%	E-DIV. Acciones de divulgación, publicaciones	C4. Innovación

<sup>3</sup> El profesor o profesora, al elaborar su autoinforme maneja diversas fuentes de información: ratios de dedicación docente, resultados académicos, sus guías docentes, las encuestas de satisfacción, etc. Por tanto, si bien el autoinforme es una unidad documental no parece del todo correcto una única fuente de información, es más bien **la síntesis de varias**.



Dimensión	Peso	Indicador	Tipo	Peso	Evidencias <sup>1</sup>	Criterios
		<b>Factor de modulación por circunstancias especiales:</b> cargos de gestión, bajas, excedencias, etc. = hasta 15 puntos porcentuales distribuidos entre los pesos de los indicadores (máximo 3 puntos porcentuales por indicador). .	Especial	0-15%	E-IV. Informe vicerrectorado competente en profesorado	C1. Adecuación

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

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

En el caso de no disposición de datos procedentes de las encuestas de satisfacción aplicables, el peso de los indicadores sin evidencias se sumará al peso del IN3.3. De esta forma, se ofrece la posibilidad de compensar a través del Autoinforme la calificación de los indicadores no evaluados por inexistencia de datos.

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

### 3.5. Baremo

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

- **CA1- No favorable.** Se obtiene esta calificación cuando:
  - o Criterio cualitativo: se valoran como “insuficiente” (por inadecuado, ineficiente, insatisfactorio o no orientado a la innovación) al menos dos indicadores básicos en alguna de las dimensiones D1, D2 y D3,



sin que haya explicación alternativa de tales valoraciones a partir las circunstancias especiales debidamente acreditadas, o

- Criterio cuantitativo: no se alcanza una puntuación global de, al menos, 5 puntos.
  
- **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, y
  - Criterio cuantitativo: se alcanza una puntuación global de, al menos, 5 puntos.
  
- **CA3 - Notable.** Se obtiene esta calificación cuando cumplen simultáneamente estas dos circunstancias:
  - Criterio cualitativo: Todos los indicadores de las dimensiones D1, D2 y D3, básicos y complementarios, se valoran, al menos, como “suficiente”. Asimismo, 2 de los indicadores de la D4 se valoran, al menos, como “suficiente”.
  - Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 7 puntos.
  
- **CA4 - Excelente.** Se obtiene esta calificación cuando se cumplen simultáneamente estas dos circunstancias:
  - Criterio cualitativo: Todos los indicadores, básicos y complementarios, se valoran, al menos, como “suficiente”.
  - Criterio cuantitativo: se alcanzan una puntuación global de, al menos, 8 puntos.

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



$$PT = C \times (PD_1 + PD_2 + PD_3 + PD_4),$$

Donde:

**PT** es la puntuación global obtenida.

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

**PD<sub>i</sub>** es la puntuación de la dimensión i-ésima, calculada como:

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

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

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

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

**IN<sub>i</sub>** es la puntuación obtenida en cada uno de los trece indicadores definidos anteriormente y desarrollados en el correspondiente anexo. La puntuación puede tener tres valores:

0 = insuficiente,

1 = suficiente,

2 = destacado.

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

**NOTA:** Respecto a la puntuación de la dimensión D4, formada sólo por indicadores complementarios, se igualan los 3 indicadores, asignándoles el mismo peso del 7,5%, con un límite del 12,5% para el valor total de dicha dimensión. El



objetivo es que se pueda obtener la máxima puntuación en esta dimensión con dos indicadores valorados como “destacado” o con uno “destacado” y los otros dos como “suficiente”.

### **3.6. Calificaciones y sus consecuencias**

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

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

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



b) En cualquier caso, con la calificación “**CA1-No favorable**” no se podrá obtener ninguno tipo de reconocimiento de los previstos en el modelo. Estos reconocimientos se podrán obtener con la calificación “**CA2-Aceptable**” o superior que la o el docente podrá obtener en una nueva evaluación. Este nuevo proceso de evaluación podrá llevarse a cabo transcurrido al menos un año, si el vicerrectorado con competencias en materia de profesorado así lo autoriza a la vista del cumplimiento del Plan de Mejoras.

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

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

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

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

La calificación “**CA2 - Favorable**” será emitida cuando se alcancen los estándares indicados en el baremo. Esta calificación se corresponde con la





existencia de informes favorables, una satisfacción media por parte del alumnado (punto medio de la escala de valoración), se constata en el Autoinforme que la o el docente muestra interés por la docencia y trabaja para mejorarla, y el resto de los aspectos básicos alcanzan un nivel suficiente.

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

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

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

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

Todos los miembros del profesorado que obtengan una evaluación positiva podrán



participar en:

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

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

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

### **3.7. Evaluación general del proceso**

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



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

### 4.1. Fuentes de información

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

El profesor o la profesora solicitante, aporta:

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

Los órganos académicos:

El vicerrectorado con competencias en materia de profesorado aporta:

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

El vicerrectorado con competencias en formación o innovación aporta:

- La puntuación en Grupo de Innovación Docente (E-GID).
- El Expediente de Formación Corporativa del solicitante, sobre formación recibida e impartida (E-EFC).

El vicerrectorado con competencias en materia de calidad aporta:

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



- Los resultados académicos (E-TE).

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

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

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

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

La Comisión de Aseguramiento de la Calidad del Centro aporta:

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

El alumnado, como elemento clave, aporta:



- Su opinión, recogida en las encuestas de satisfacción sobre el profesorado (E-ES1) y sobre las asignaturas (E-ES2).
- Evidencias: sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones (a través de los buzones habilitados en las páginas web de algún órgano académico, Defensoría Universitaria, etc.).

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

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

El Área de Inspección de Servicios aporta:

- Las evidencias registradas (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado, que las remite al vicerrectorado con competencias en materia de profesorado.
- Conforme al listado de solicitantes, y previa petición del Comité de Certificación, remisión de un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada sobre alguno de los docentes que figuren entre los solicitantes.

Los órganos específicos del modelo de evaluación:

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



- Comisión de Evaluación:
  - 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 correspondiente 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, excedencias, servicios especiales, etc.) o sobre las sanciones disciplinarias.
  - Registra en el Expediente Docente Individual de cada docente el resultado de la evaluación y, en su caso, incluye en su nómina el complemento retributivo que corresponda.
  
- El Área de Calidad e Innovación (Unidad para la Calidad):
  - Elabora bienalmente las encuestas de satisfacción sobre el profesorado y las asignaturas y analiza sus resultados. Por ello, proporcionará al proceso de evaluación docente los datos sobre satisfacción del alumnado.



- Realiza las labores de apoyo y supervisión para la aplicación de los SAIC en los centros docentes, por lo que podrá, en caso de que así se le requiera, aportar información sobre los procesos de este sistema de garantías implicados en la evaluación docente.
- El Área de Calidad e Innovación (Unidad de Innovación):
  - Suministrará la información relativa a los Grupos de Innovación Docente (GID) conforme al reglamento que los rige y, previa demanda, de otros proyectos o acciones en materia de innovación educativa (E-GID).
- El Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP):
  - Proporciona la información existente en los archivos de la Universidad sobre la formación realizada o impartida por el profesorado, sobre su actualización y perfeccionamiento docente (E-EFC).
  - Propone una oferta formativa que atienda las sugerencias emitidas al respecto en el informe 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 preside la Comisión de Alegaciones.



- El Rector o Rectora resuelve los recursos de alzada.
- Los vicerrectorados competentes en materia de profesorado, de calidad y de formación proponen acciones de mejora y modificaciones del modelo al Consejo de Gobierno.
- Los vicerrectorados de profesorado, de calidad y de profesorado ejecutan las decisiones tomadas en Consejo de Gobierno al respecto de la evaluación docente.
- Consejo de Gobierno:
  - Analiza y, en su caso, aprueba las medidas para la mejora del proceso de evaluación docente.
  - Aprueba las consecuencias que se deben aplicar para cada nivel de resultados.
  - Aprueba el modelo de evaluación docente y todas las modificaciones y ajustes de este que vayan surgiendo durante su desarrollo (Estatutos de la Universidad de Murcia. Art. 33 Naturaleza y funciones del Consejo de Gobierno, puntos 30 y 31).
- Claustro Universitario:
  - La Comisión de Calidad del Claustro recibe informes de los resultados del proceso, los analiza y elabora su propio informe de seguimiento incluyendo propuestas de mejora. Estos informes sobre el modelo docentiUM se publicarán para conocimiento de la comunidad universitaria en particular y de la sociedad en general.
  - Estos informes y planes de mejora servirán de base para las modificaciones del modelo que debe proponer el Equipo Rectoral al Consejo de Gobierno.
  - Forma parte de las comisiones de evaluación, mediante la participación de los miembros de su Comisión de Calidad que tienen preferencia para ser incluidos en las mismas.





- Participa en el Comité de Certificación mediante una representación de su Comisión de Calidad.
- Nombra a cinco de los nueve miembros de la Comisión de Reclamaciones.

Los órganos de representación:

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

#### **4.2. Procedimientos para la recogida de datos**

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

1. Solicitud de evaluación.



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

- ✓ Datos personales y profesionales, según formulario telemático de solicitud.
- ✓ Periodo solicitado de **cinco** años. Si es la primera vez que se participa en el proceso de evaluación, el profesor o profesora indicará los cursos académicos objeto de la evaluación (cinco de los últimos siete<sup>4</sup>).
- ✓ El Autoinforme. Se debe rellenar atendiendo al formato y extensión del correspondiente anexo. Deberá recoger la reflexión del profesor o de la profesora sobre el objetivo formativo prioritario en su docencia durante el periodo evaluado, los medios empleados para conseguirlo, los resultados académicos y de aprendizaje logrados y su influencia en la mejora continua de la actividad docente. También puede incluir inquietudes, valoraciones y expectativas más personales sobre la docencia universitaria en general y sobre los objetivos y medios de la Universidad de Murcia en este ámbito.
- ✓ En su caso, cualquier otra documentación que, con carácter general, la persona solicitante considere necesaria y oportuna a ser valorada en cualquier dimensión evaluada y, en particular, la documentación acreditativa de aquellos méritos o circunstancias mencionados en el Autoinforme que no se genere automáticamente por otros agentes participantes en el proceso de evaluación.

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

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

- ✓ Capacidad y dedicación docente según los Planes de Ordenación Docente.

---

<sup>4</sup> Esto solo es aplicable la primera vez que se participa en el proceso de evaluación. A partir de la segunda evaluación el período es siempre de 5 cursos académicos.



- ✓ Resultados académicos de las asignaturas en las que el solicitante ha impartido docencia (E-TE).
- ✓ Resultados académicos de referencia: tasas de éxito y rendimiento promedio de la Universidad, título y grupo (PC05 del SAIC).
- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado hacia el profesor o profesora solicitante (E-ES1) y hacia las asignaturas impartidas (E-ES2).
- ✓ Resultados de las encuestas de satisfacción de referencia: promedio de la Universidad, rama de conocimiento, título, curso y departamento.
- ✓ Expediente de Formación Corporativa (E-EFC), consistente en un listado de las actividades formativas realizadas o impartidas dentro de los planes de formación de la Universidad de Murcia.
- ✓ Número medio de créditos impartidos por el profesor en el período objeto de evaluación y número medio de créditos impartidos por su área de conocimiento durante ese mismo período de tiempo.

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

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

- ✓ A la dirección de las facultades, el Informe del Centro (E-IC) sobre el solicitante.
- ✓ A la dirección de los departamentos, el Informe del Departamento (E-ID) sobre el solicitante.
- ✓ Al Área de Inspección de Servicios (si procediera), informe sobre incoación de expediente, información reservada, o sanción disciplinaria que haya sido aplicada a los docentes que figuren entre los solicitantes.

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



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

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

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

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

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



- ✓ La ejecución y cumplimiento de las actividades docentes, atendiendo especialmente a la existencia de incidencias habidas y analizadas por la Comisión de Aseguramiento de la Calidad del centro según el proceso del SAIC “PA04. Gestión de Incidencias (SQRF<sup>5</sup>)”.
- ✓ Otras incidencias recibidas o registradas en la dirección de la facultad (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) y no analizadas en la Comisión de Aseguramiento de la Calidad.
- ✓ Otras cuestiones como atención a la diversidad y movilidad.

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

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

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

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

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

---

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



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

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

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

- ✓ Al vicerrectorado competente en materia de profesorado, un informe de las incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) sobre profesorado que, recibidas durante el curso anterior, siempre y cuando no hubieran sido ya remitidas al centro correspondiente para su tratamiento según su SAIC.
- ✓ Al Comité de Certificación, un informe sobre información reservada, incoación de expediente o sanción disciplinaria aplicada que hubiera lugar sobre las personas participantes en este proceso de evaluación docente.

#### 7. Estudiantes.

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

- ✓ Con periodicidad bienal, en las encuestas de satisfacción sobre el profesorado y sobre las asignaturas del título, conforme al procedimiento aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia e implementado por la Unidad para la Calidad. Los resultados tendrán su



reflejo en las estadísticas e informes que elabora la Unidad para la Calidad (E-ES1 y E-ES2).

- ✓ A través de la formulación de incidencias (sugerencias, quejas, reclamaciones y felicitaciones) remitidas en persona o de forma telemática (buzón universitario SRQF) a algún órgano académico, a la Defensoría Universitaria o al Área de Inspección de Servicios.

## 5. Información Pública y Evaluación del Modelo

### 5.1. Difusión de los Resultados

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

Con el apoyo de la Unidad para la Calidad, se elaborará cada año y para cada centro y departamento, un informe con las calificaciones globales obtenidas por el personal docente evaluado. Estos informes tendrán carácter reservado y solo podrán ser conocidos por los miembros del Consejo de Departamento.

Todos estos informes serán publicados en la página web de seguimiento del modelo.

### 5.2. Transparencia

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



- El documento marco del modelo de evaluación y todos sus anexos, fichas o formatos asociados<sup>6</sup>.
- 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, del Comité de Certificación y de la Comisión de Reclamaciones.
- El informe anual de la Comisión de Calidad del Claustro, Junta de PDI y Comité de Empresa (o el extracto de este en el que se haga referencia a este proceso de evaluación).
- Las medidas y planes de mejora aprobados por Consejo de Gobierno.
- Los informes de verificación, seguimiento y certificación de ANECA.
- Las cifras globales de resultados obtenidos a nivel de universidad.
- Los resultados de satisfacción respecto al modelo.

El vicerrectorado responsable en materia de calidad, en colaboración con el vicerrectorado responsable de comunicación, será el encargado de mantener actualizada la información pública de la página web, así como de difundir las nuevas versiones del modelo o cualquier otra novedad a través de la lista oficial de correo electrónico del profesorado o de cualquier otro medio que se estime oportuno (sesiones informativas, página web, etc.). Además, este vicerrectorado deberá ser consultado sobre cualquier petición de información al respecto recibida en el Portal de Transparencia de la Universidad de Murcia<sup>7</sup>.

### 5.3. Revisión del modelo

Anualmente, el Comité de Certificación, todas las comisiones de evaluación y la Comisión de Reclamaciones deberán transmitir a los vicerrectorados con competencias en profesorado, calidad y formación un informe sobre los aspectos

---

<sup>6</sup> Durante el proceso de elaboración, difusión pública, enmiendas y exposición del modelo ante órganos de representación sindical y Claustro, toda esta documentación está publicada en la página <https://www.um.es/web/unica/propuestadocentiUM>

<sup>7</sup> Este portal está accesible en <https://www.um.es/web/transparencia/>





de la labor docente que consideren necesarios subsanar en la Universidad de Murcia, así como los aspectos del modelo de evaluación o de los procedimientos recogidos en este documento que puedan ser mejorados.

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

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

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



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

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

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

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



- El modelo docenteUM establece una categorización del desempeño docente para su reconocimiento. El sistema requiere de una serie de requisitos y criterios de calidad para alcanzar resultados conducentes a la obtención de complementos económicos, reconocimientos académicos o para promoción profesional, entre otros posibles. Además, el modelo avala, mediante un sistema que sigue estándares internacionales, la calidad de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Murcia, ante órganos internos y externos (por ejemplo, acreditaciones por la ANECA). La propia finalidad y validez del sistema sirve además como agente motivador del profesorado para la búsqueda de la excelencia en su profesión y reconocimiento de esta.
- El modelo incardina la evaluación docente con los procesos del SAIC de los títulos y con la toma de decisiones en distintos órganos académicos y de gobierno. Los procesos del SAIC proporcionan información directa e indirecta a determinadas evidencias del proceso de evaluación docente. A su vez, los resultados generales de la evaluación docente por Universidad, Centro, Título, Departamento sirven de evidencias para determinados procesos del SAIC y para análisis y estudio en el Consejo de Dirección, el Consejo de Gobierno y el Claustro de la Universidad de Murcia.



## 6. Implantación y otras disposiciones

### 6.1. Fase piloto

Tras la certificación del diseño por parte de ANECA, se prevé la implantación piloto del modelo de evaluación durante los cursos 2020/2021 y 2021/2022. En este período inicial, la participación del profesorado será voluntaria.

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

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

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

### 6.2. Fase de implantación generalizada

Tras el desarrollo de la fase piloto, su correspondiente evaluación y la introducción de los necesarios ajustes en el modelo de evaluación, se prevé su implantación generalizada durante el curso 2022/2023, previa certificación definitiva del modelo por parte de ANECA. **De forma previa, todos los agentes implicados en este proceso de evaluación deben haber emitido un informe razonado sobre la obligatoriedad del proceso de evaluación.** Estos informes servirán de base para que la Comisión de Calidad del Claustro eleve sus recomendaciones al respecto al



Claustro para su conocimiento y aplicación posterior por parte del Consejo de Gobierno (Estatutos de la Universidad de Murcia, artículo 123.b) para su aprobación, previa negociación con la Mesa Técnica del PDI.

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

### **6.3. Fases de seguimiento y certificación**

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

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

### **6.4. Complemento retributivo**

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

Este complemento será abonado durante un período de cinco años al profesor o profesora con derecho al mismo, excluyendo de este cómputo los años correspondientes a la fase piloto.

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



Asimismo, en los presupuestos del primer año de aplicación del complemento se establecerá su límite presupuestario para el mismo, que podrá ser revisado en años sucesivos. A propuesta del Claustro Universitario se ha elaborado una previsión del coste que puede suponer el pago de este complemento. Es el Anexo XVII del modelo<sup>8</sup>.

## 6.5. Disposiciones transitorias

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

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

**Tercera.** Mientras no se arbitre otro sistema de reconocimiento de la dedicación del profesorado universitario implicado en el desarrollo de la evaluación docente, la participación del personal docente en las comisiones de evaluación, el Comité de Certificación y en la Comisión de Reclamaciones se computará en la valoración docente (VALDOC). En el caso de la representación estudiantil se reconocerá su

---

8 Esta previsión está publicada en: <https://www.um.es/web/unica/propuestadocentiUM>



participación mediante la concesión de créditos de reconocimiento de actividades universitarias (CRAU). La magnitud de ambos tipos de reconocimientos será establecida por el Consejo de Gobierno antes de la implantación de la fase piloto.

**Cuarta.** En relación con las circunstancias especiales de valoración de la actividad docente recogidas en el apartado 3.2, antes del inicio de la fase piloto, el vicerrectorado competente en asuntos de gestión de calidad, la Comisión de Calidad del Claustro, el Comité de Empresa y la Junta del PDI elaborarán de forma conjunta un baremo para valorar ese apartado específico.

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

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

**Séptima.** En el momento que el ministerio ponga en marcha el SEXENIO DOCENTE este complemento retributivo asignado a los/las profesores/profesoras que hayan obtenido la calificación de Excelente queda sin efecto, al sustituirse un complemento por otro.