

DOCENTIA-UMU

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

v.8

Vicerrectorado de
Coordinación y Calidad

Vicerrectorado de
Profesorado

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Antecedentes.....	3
1.2. Contexto actual.....	4
1.3. Marco específico de referencia del programa de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario.....	5
1.4. Novedades del modelo.....	6
1.5. Marco de Desarrollo Profesional Docente.....	7
2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	9
3. MODALIDADES DE EVALUACIÓN.....	10
3.1. Evaluación básica del profesorado júnior.....	10
3.2. Evaluación básica del profesorado sénior.....	12
3.3. Exenciones de la evaluación.....	14
3.4. Evaluación para el reconocimiento de la excelencia docente.....	14
3.5. Evaluación para el reconocimiento a la trayectoria de excelencia docente.....	15
3.6. Consecuencias de la evaluación.....	16
4. CONVOCATORIA DE EVALUACIÓN Y SOLICITUD.....	17
5. COMISIONES DE EVALUACIÓN.....	18
5.1. Aspectos generales sobre las comisiones de evaluación y de reclamaciones.....	18
5.2. Comisión de evaluación: modalidad básica.....	20
5.3. Comisión de evaluación: reconocimiento de la excelencia docente y de la trayectoria de excelencia docente.....	22
5.4. Comisión de Reclamaciones.....	23
6. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	25
7. VALORACIÓN DOCENTE: DIMENSIONES, SUB-DIMENSIONES, INDICADORES Y CRITERIOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	27
7.1. Dimensión 1 (D1). Planificación de la docencia.....	32
7.2. Dimensión 2 (D2). Desarrollo de la enseñanza.....	33
7.3. Dimensión 3 (D3). Resultados.....	34
7.4. Dimensión 4 (D4). Formación e innovación docente.....	35
7.5. Moduladores de la calificación final.....	36
7.6. Criterios de evaluación.....	37
8. INFORMACIÓN PÚBLICA Y EVALUACIÓN DEL MODELO.....	38
8.1. Difusión de los resultados.....	38
8.2. Transparencia.....	38
9. IMPLANTACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES.....	39
9.1. Fase piloto.....	39
9.2. Fase de implantación generalizada.....	39
9.3. Fases de seguimiento y certificación.....	39
10. DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	41
11. DISPOSICIÓN FINAL.....	42

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

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

Sin embargo, los cambios legislativos de los últimos años han propiciado que las universidades planteen sistemas de evaluación de la actividad docente más amplios, con unos objetivos claros y con consecuencias en función de los resultados obtenidos. Por ello, la UMU propone 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, siendo una garantía de la calidad de los estudios.

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 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.

DOCENTIA toma como referencia las recomendaciones para la Garantía de Calidad en las Instituciones de Educación Superior elaboradas por la *European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA)* en su documento *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (2015)*. 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 (2009)*, elaborados por *The Joint Committee of Standards for Educational Evaluation*.

En 2008, la UMU decide participar en dicho programa, por medio del denominado "Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Murcia" elaborado por el Delegado del Rector para la Calidad y la Comisión de Calidad del Claustro, cuya versión inicial fue aprobada en el Consejo de Gobierno de doce de febrero de 2008, siendo una de las primeras universidades en obtener la evaluación positiva del diseño del modelo de evaluación en octubre de 2008. Revisado y aprobado en el Consejo de Gobierno de veinticuatro de octubre de 2008, la UMU procedió a su pilotaje, inicialmente por dos años, con el objeto de analizar su validez y la consecución de los objetivos fijados.

Tras cada año de aplicación, se realizó el correspondiente Informe Institucional de Resultados, incluyendo propuestas de mejora, que fueron refrendadas por la ANECA. Finalizado el segundo año, se consideró procedente realizar un tercer año de pilotaje, con la conformidad de la ANECA, para aumentar el número del personal docente evaluado. Al

finalizar este tercer año, se había evaluado a 148 docentes con la participación de 35 evaluadores o evaluadoras, pertenecientes en su totalidad a la UMU, y se solicitó la certificación del procedimiento por la ANECA. La agencia informó que se debía llegar, al menos, al 30% de participación previa, así como concretar y aplicar las consecuencias de la evaluación más allá de la mejora de la calidad docente. Con esta premisa se elaboró el documento denominado “Análisis y Mejora de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Murcia”, aprobado por Consejo de Gobierno de uno de febrero de 2013, para su remisión a la Mesa de Negociación del PDI. Este documento incluye la evaluación sistemática de todo el profesorado de la UMU, así como las consecuencias, tanto a nivel individual como económicas para los Departamentos, del profesorado evaluado.

El antecedente de la propuesta que nos ocupa fue MINERVA, basado en DOCENTIA, diseñado entre 2012 y 2016 por un nutrido grupo de miembros del PDI, que representaba todo el espectro de la Comunidad Universitaria. Tras el cambio del Equipo Rectoral, este proyecto no se presentó para su aprobación, pero sí sirvió de base para la elaboración del actual modelo **DocentiUM**.

A todo lo anterior, el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SGIC, actualmente SAIC), implantado desde el año 2009 en todos y cada uno de los centros docentes de la UMU, 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 del SAIC, 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 del estudiantado. El objetivo último es involucrar este colectivo 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 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 domine la materia que imparte, tenga conocimientos sobre los méto-

dos de aprendizaje y de evaluación, demuestre habilidades y experiencia para transmitir 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 promueva el desarrollo profesional, se propicie la actividad intelectual, se busque la innovación educativa del profesorado y que exista un sistema que ofrezca retroalimentación al personal sobre su actividad docente.

En segundo lugar, la carrera docente obliga al profesorado a pasar por distintos estadios tras su primera contratación. El PDI de las universidades públicas está compuesto por el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios y por el personal contratado laboral. Para ello, la legislación vigente establece el modelo de acreditación del profesorado inspirado en la tradición académica de la evaluación por pares.

DOCENTIA, en su última versión de mayo de 2021, indica que la evaluación de la actividad docente del profesorado debe apoyarse en un Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD), definido por la propia universidad, que debe estar alineado con la Política de Profesorado y el Modelo de Excelencia Docente (MED) de la Universidad. Este planteamiento implica no solo la toma de decisiones sobre la evaluación del desempeño docente sino también sobre las consecuencias de dicha evaluación en todos aquellos aspectos relacionados con la calidad docente y el desarrollo profesional del personal docente. La evaluación es entendida como la valoración sistemática de la actuación del profesorado para conseguir los objetivos de la titulación en la que está implicado. Esta evaluación debe ayudar al profesorado a reflexionar sobre su labor docente y a estimularle a participar en actividades encaminadas a la mejora de su actividad docente.

DOCENTIA responde también a los requerimientos de la legislación vigente sobre la obligatoriedad de una evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.

1.3. Marco específico de referencia del programa de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario

El programa de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado de la UMU tiene como finalidad determinar la forma en la que se evalúa dicha actividad, teniendo en cuenta su ámbito de aplicación, la voluntariedad/obligatoriedad y la periodicidad, buscando la mejora continua de la formación impartida a sus estudiantes y, por consiguiente, la garantía de la calidad de los programas formativos en los que participa.

Tal y como establece ANECA: los modelos de evaluación diseñados por las instituciones de educación superior deberán, en todo caso, estar articulados en torno, al menos, a tres grandes ejes: el estratégico, el metodológico y el de resultados. En esencia, estos tres ejes hacen referencia al **para qué** llevan a cabo las universidades una evaluación de la actividad docente del profesorado, **cómo** realizan esa evaluación y **qué** consecuencias se derivan de dicho proceso.

Por ello, el modelo de evaluación ha de dar respuesta a las siguientes preguntas sobre la evaluación docente: ¿a quién se debe evaluar?, ¿cuándo se debe evaluar?, ¿cómo

se ha de evaluar?, ¿quién va a evaluar?, ¿cómo se van a comunicar los resultados de la evaluación?, ¿qué consecuencias se derivan de la evaluación? y ¿cómo está garantizado el derecho a reclamar?

El desarrollo del eje estratégico da respuesta a la cuestión ¿para qué debe llevar a cabo la UMU una evaluación de la actividad docente del profesorado? Así, la UMU establece el fundamento y los objetivos de la evaluación docente, incluyendo la finalidad y las consecuencias de la evaluación, ajustándose al desarrollo del MDPD que está desarrollando y al MED, al ámbito de aplicación de la evaluación docente, a la voluntariedad/obligatoriedad y a la periodicidad de la evaluación docente, según el perfil del profesorado, y a la difusión del proceso de la evaluación docente.

El desarrollo del eje metodológico responde a la cuestión ¿cómo va a realizar la UMU la evaluación docente de su profesorado? De esta forma, la UMU ha establecido las dimensiones, los criterios de evaluación y las fuentes y procedimientos de recogida de la información que permitan la evaluación de su profesorado, así como el procedimiento que ha establecido para realizar la evaluación docente, incluyendo los comités de evaluación y el procedimiento para el desarrollo de la evaluación.

El desarrollo del eje “resultados de la evaluación docente, revisión y mejora” contesta a la cuestión ¿qué consecuencias se derivan de dicho proceso de evaluación? Así, la UMU ha establecido los resultados de la evaluación y el procedimiento para la difusión de los resultados mediante los informes de evaluación y de resultados, el procedimiento para la toma de decisiones y para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente, así como para el establecimiento de la sistemática para la revisión y mejora del proceso de evaluación de la actividad docente.

De esta forma, el modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UMU determina todos los aspectos sobre el ámbito de aplicación y las modalidades de evaluación, y sobre cómo, cuándo y quién va a participar en la evaluación, así como sobre cuáles son las consecuencias de la evaluación, el plan de formación resultante y la garantía de la comunicación y de la reclamación.

Esta evaluación se realizará garantizando el cumplimiento de los criterios de equidad, rigor técnico, objetividad, confidencialidad, transparencia y publicidad.

Nuestro modelo considera la evaluación individualizada docente del profesorado. Ello permitirá la elaboración de informes sobre sus méritos docentes a título individual, que serán una evidencia que podrá aportar como mérito de la calidad de su desempeño docente allá dónde se le requiera.

Los Vicerrectorados con competencias en materia de Calidad y de Profesorado llevarán a cabo el desarrollo del programa de evaluación de la UMU, que será telemático a través de una aplicación informática para agilizar y simplificar su administración y gestión.

1.4. Novedades del modelo

La revisión actual del modelo se ha realizado teniendo en cuenta la nueva versión de DOCENTIA de la ANECA de mayo de 2021, el Plan de Mejoras que estableció ANECA, tras el informe de seguimiento del primer año de la fase piloto de implantación de DocentiUM (de

26 de julio de 2022) y los informes de los distintos entes que han participado, de una forma u otra, en los dos primeros años de fase experimental de la implantación del modelo, así como de las encuestas de satisfacción de los diferentes agentes implicados. El programa ha pasado a denominarse DOCENTIA-UMU.

Las modificaciones más relevantes afectan al ámbito de aplicación de la evaluación docente, a la voluntariedad/obligatoriedad y a la periodicidad de la evaluación, incluyendo las consecuencias de la evaluación de cada una de estas modalidades, así como el plan de formación resultante a la evaluación.

Atendiendo a las diferentes modalidades de evaluación y a la búsqueda de un modelo escalable, sostenible y viable en el tiempo, esta nueva versión ha modificado la anterior propuesta de comisiones de evaluación implicadas en el proceso.

El cambio más estratégico supone el aumento del número de indicadores que se van a tener en cuenta en la evaluación, incluyendo la valoración de todas las actividades docentes que demuestran el compromiso del profesorado con la calidad docente de los títulos en los que imparte docencia y, por ende, con la de la UMU, en la búsqueda de indicadores que discriminen entre el profesorado evaluado.

Entendemos que estas modificaciones van a suponer una mejora tanto de la evaluación docente individual del profesorado como de la calidad docente de los títulos y de la UMU, a nivel institucional.

1.5. Marco de Desarrollo Profesional Docente

El MDPD que se ha planteado en la UMU tiene como finalidad mejorar la enseñanza y aprendizaje centrados en el estudiantado, desde la práctica profesional y la evaluación de la misma. El profesorado, de forma individual, debe reflexionar sobre su propia actividad docente en función de su circunstancia actual y orientarla a una mejora dentro de sus posibilidades, teniendo en cuenta que el desarrollo profesional contempla, además, otros aspectos como la investigación, la transferencia y la gestión.

Se pretende que el propio programa de evaluación y el retorno que recibe el docente o la docente le sirva como motivación y estímulo en una mejora progresiva, animándole a actualizar sus conocimientos, mejorar sus recursos y metodologías de enseñanza y evaluación y participar en las actividades institucionales relacionadas con la docencia. De esta manera, se favorece un enfoque profesionalizado de la docencia, identificando las competencias y valores profesionales a alcanzar en el progreso.

El MDPD plantea cuatro niveles, concebidos como perfiles diferenciados por sus concepciones y prácticas docentes:

- **Nivel 1:** se considera el umbral mínimo que debe alcanzar el profesorado siguiendo unos criterios de calidad básicos, con valores fundamentales y accesibles.
- **Nivel 2:** se corresponde con el desempeño de una docencia de buena calidad, entendiéndose como tal la que es capaz de facilitar el logro de los resultados de aprendizaje planificados al estudiantado.

- **Nivel 3:** se corresponde con un desempeño docente que destaca por su calidad, tanto en la planificación como en el desarrollo y en los resultados, haciendo un especial hincapié en la formación e innovación docentes.
- **Nivel 4:** propio de un planteamiento de la docencia como prioridad académica, alcanzando la excelencia docente.

La mejora de la actividad docente se verá reflejada en la obtención progresiva de niveles superiores.

Los niveles 1, 2 y 3 se valorarán en una primera fase de evaluación básica, correspondiendo a la evaluación con las calificaciones positivas de Favorable, Muy favorable y Sobresaliente. Una vez terminada la evaluación y asignados los resultados de la misma, se abrirá una segunda fase en la que el profesorado que haya obtenido Sobresaliente podrá, de forma voluntaria, evaluarse según el MED, pudiendo conseguir el nivel 4 correspondiente a una calificación de Excelente.

2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

DOCENTIA tiene como objetivo principal contribuir a la mejora de la calidad de la docencia y, de esta forma, favorecer la mejora de los resultados de aprendizaje del estudiantado.

Los objetivos que persigue la UMU con el presente sistema de evaluación de la actividad docente, DOCENTIA-UMU son:

- Mejorar la calidad de la docencia, optimizando el desempeño docente del profesorado, al tiempo que le permita conocer el estado de la calidad de la docencia, a nivel individual e institucional.
- Prestigiar la actividad docente y contribuir a equilibrar la importancia entre docencia, investigación y transferencia dentro del desempeño profesional de todo el profesorado de la UMU.
- Orientar la formación e innovación docente. La consecución de este objetivo se establece a través de la inclusión de una dimensión específica que valora dichos aspectos de la actividad docente del profesorado.
- Reconocer la excelencia y la trayectoria excelente en la labor docente. El cumplimiento de este objetivo se alcanza mediante la exigencia de la obtención de mejores calificaciones en los resultados de la evaluación docente.
- Favorecer el desarrollo del profesorado y permitir establecer una política de recursos humanos dentro del MDPD de forma que incentive el compromiso y los buenos hábitos en la docencia y la mejora continua en materia docente.
- Establecer las consecuencias de la evaluación ya que su indefinición o la imprecisión en su definición puede dificultar la consecución de los objetivos de mejora continua, la falta de credibilidad del modelo y la motivación del profesorado. Y, lo más importante, no corregir las posibles deficiencias existentes.
- Vincular la evaluación de la actividad docente con los procesos del SAIC de los títulos. Este objetivo se alcanzará mediante el flujo de información de varios procesos del SAIC hacia el de evaluación docente mediante el uso de los resultados de este último para complementar determinados procesos del SAIC (AUDIT o AUDIT INTERNACIONAL) y la acreditación de los títulos (ACREDITA) o del centro (ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL).

La evaluación de la actividad docente se realizará en torno a las siguientes dimensiones:

- D1. Planificación de la docencia.
- D2. Desarrollo de la enseñanza.
- D3. Resultados.
- D4. Formación e innovación docente.

3. MODALIDADES DE EVALUACIÓN

Podrá participar en el proceso de evaluación mediante el programa DOCENTIA-UMU, el profesorado de la UMU que imparta docencia en las titulaciones oficiales de grado y máster universitario. La actividad docente será evaluada a través de 4 modalidades de evaluación:

1. Evaluación básica del profesorado júnior.
2. Evaluación básica del profesorado sénior.
3. Evaluación para el reconocimiento de la excelencia docente.
4. Evaluación para el reconocimiento a la trayectoria de excelencia docente.

Para el personal docente con dedicación a tiempo completo y vinculación tanto permanente como no permanente será obligatorio participar en el programa DOCENTIA-UMU, incluido el periodo de fase experimental, teniendo en cuenta:

- la necesidad de tener evaluado, al menos, el 30% del profesorado susceptible de ser valorado para que el modelo sea acreditado por ANECA.
- la imposibilidad del proceso de desistimiento de la evaluación, que ha supuesto el 21% de las solicitudes presentadas en las dos últimas convocatorias de fase experimental.
- el hecho de haber introducido nuevos indicadores y una fórmula de cálculo re-hecha, teniendo en cuenta las mejoras de obligado cumplimiento propuestas por ANECA, en el informe de evaluación de la implantación del modelo (1. Introducir cambios en el baremo, los indicadores y los procedimientos de recogida de información de modo que se mejore tanto la capacidad de discriminación del modelo como el rigor de la evaluación y 3. Revisar y aumentar la cobertura del modelo).

La evaluación de los niveles 1, 2 y 3 del MDPD se realiza mediante el modelo de evaluación básica del DOCENTIA-UMU, que se centra en las cuatro dimensiones ya descritas en el apartado 2 para el análisis y la valoración de la actividad docente.

El personal docente, en cualquiera de sus modalidades que, al tiempo de la publicación de la convocatoria para la evaluación de la actividad docente, esté sujeto a expediente disciplinario por incumplimiento de obligaciones docentes podrá formalizar la solicitud de participación en el procedimiento, si bien no dispondrá de calificación hasta la finalización del procedimiento disciplinario en virtud de resolución firme.

3.1. Evaluación básica del profesorado júnior

3.1.1. Justificación

Entre los objetivos del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado está el de favorecer el desarrollo y la promoción personal y profesional, a fin de poder ofrecer un mejor servicio a la sociedad. También sirve de apoyo individual al profesorado proporcionándole evidencias contrastadas sobre su actividad docente, de modo que sean tenidas en cuenta en su carrera profesional. En ese sentido, la UMU estima oportuno establecer un

proceso específico de evaluación docente del profesorado júnior, no permanente, que justifique el abordaje del diseño de planes específicos de formación adecuados al profesorado de bajo rendimiento o, incluso, la toma de decisiones de renovación o prórroga de los contratos no indefinidos, una vez establecidas y adoptadas en el MDPD de la UMU, habida cuenta que las universidades deben asegurar la competencia de sus docentes (Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior, criterio 1.5, 2015).

3.1.2. Profesorado a evaluar

Esta modalidad de evaluación incluye las figuras de Ayudante Doctor/a, Contratado/a Post-doctoral con *venia docendi* y Profesorado asociado con menos de 6 años de antigüedad en la UMU (en periodo continuo o acumulado) y menos de 6 cursos académicos de docente en la UMU. Esta evaluación será obligatoria para la figura de Ayudante Doctor/a y voluntaria para la de Contratado/a Post-Doctorales con *venia docendi* y Profesorado Asociado, a petición de los interesados o las interesadas.

3.1.3. Periodicidad de la evaluación

La evaluación obligatoria se realizará en dos ocasiones, en el tercer y en el quinto curso como docente en la UMU. La evaluación será obligatoria para aquellos o aquellas docentes que hayan cumplido, a 31 de diciembre del año natural anterior a la publicación de la convocatoria, 2 o 4 años de antigüedad en el ejercicio de la labor docente en la UMU.

3.1.4. Calificaciones

El profesorado júnior podrá optar a todos los niveles de evaluación del DOCENTIA-UMU. De esta forma se busca motivar al profesorado en el comienzo de su carrera docente para que se forme y se esfuerce en lograr la máxima calificación. Según los resultados de la aplicación del baremo, el profesorado evaluado será calificado en alguno de los siguientes niveles: Sobresaliente, Muy Favorable, Favorable y No Favorable.

Cada uno de los niveles será obtenido con la puntuación que se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 1. Niveles de la evaluación básica del profesorado júnior.

Sobresaliente	Muy Favorable	Favorable	No Favorable
Mayor o igual de 80	Menor de 80 y mayor o igual de 65	Menor de 65 y mayor o igual de 50	Menor de 50

En cualquiera de los dos primeros cursos académicos, los/las solicitantes podrán realizar un Taller de Formación del Profesorado Júnior impartido por el Centro de Formación y Desarrollo Profesional, diseñado específicamente a tal efecto. También será tenido en cuenta cualquier otro curso de similares características que haya sido realizado con anterioridad.

El personal docente admitido para participar en el procedimiento que, en virtud de sanción disciplinaria firme, sea declarado responsable por infracciones procedentes de

hechos acaecidos en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria para la evaluación docente, no accederá al nivel Sobresaliente si tales hechos derivan del incumplimiento de obligaciones docentes.

3.1.5. Méritos a evaluar

Serán evaluados los méritos docentes universitarios adquiridos durante el periodo a evaluar, de acuerdo al baremo y al Anexo I de este modelo.

3.2. Evaluación básica del profesorado sénior

3.2.1. Justificación

La obligatoriedad de una evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario responde a los requerimientos de la legislación vigente.

3.2.2. Profesorado a evaluar

En esta modalidad de evaluación obligatoria se evaluará a todo el profesorado de la UMU, con más de 5 años antigüedad como docente en esta universidad, independientemente de su categoría profesional y tiempo de dedicación (Colaborador/a, Contratado/a Doctor/a, Titular, Catedrático/a, incluyendo a quienes ocupen en interinidad una plaza de estas categorías y cualquier otra figura que aparezca en la aplicación de nuevas leyes) con la excepción del Profesorado Asociado, en cuyo caso, la evaluación será voluntaria, a petición del interesado o de la interesada.

Excepcionalmente, el profesorado, tanto júnior como sénior, que haya impartido 6 créditos o menos, por curso académico, debido a:

- enfermedad o excedencia, en los términos que marque la ley;
- estancias docentes y/o investigación o año sabático;
- haber tenido cargos en otras administraciones;
- reducciones docentes;

estará sujeto a las siguientes condiciones:

- Si ha estado menos de un año y medio, se le evaluará a través de este programa, teniendo en cuenta sólo el número de cursos académicos de los que se tenga evidencias.
- Si ha estado un año y medio o más tendrá varias opciones:
 - no someterse a evaluación hasta no tener, al menos, 4 cursos académicos con una dedicación docente propia de su capacidad docente;
 - o someterse a evaluación con el baremo del profesorado a tiempo parcial.

3.2.3. Periodicidad de la evaluación

La evaluación será obligatoria para aquellos o aquellas docentes que hayan cumplido, a 31 de diciembre del año natural anterior a la publicación de la convocatoria, 5 años de antigüedad en el ejercicio de la labor docente en la UMU, excluyendo a aquellos profesores o a aquellas profesoras que hayan obtenido la calificación Excelente en alguna de las dos convocatorias realizadas hasta ahora con el modelo DoctentiUM (2020-2021 y 2021-2022).

3.2.4. Calificaciones

Según los resultados de la aplicación del baremo, el profesorado evaluado será calificado en alguno de los siguientes niveles: Sobresaliente, Muy Favorable, Favorable y No Favorable.

El personal docente admitido para participar en el procedimiento que, en virtud de sanción disciplinaria firme, sea declarado responsable por infracciones procedentes de hechos acaecidos en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria para la evaluación docente, no accederá al nivel Sobresaliente si tales hechos derivan del incumplimiento de obligaciones docentes.

Se establecerá la distinción entre profesorado con dedicación a tiempo completo y profesorado con dedicación a tiempo parcial. En este sentido, se considerará profesorado con dedicación a tiempo parcial aquel que haya estado contratado a tiempo parcial al menos 3 de los 5 cursos académicos que conformen el periodo a evaluar. Su evaluación será similar a la del profesorado júnior.

Cada uno de los niveles será obtenido con la puntuación que se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 2. Niveles de la evaluación básica del profesorado sénior.

Evaluación básica de profesorado sénior	Sobresaliente	Muy Favorable	Favorable	No Favorable
Tiempo completo	Mayor o igual de 90	Menor de 90 y mayor o igual de 70	Menor de 70 y mayor o igual de 50	Menor de 50
Tiempo parcial	Mayor o igual de 80	Menor de 80 y mayor o igual de 65	Menor de 65 y mayor o igual de 50	Menor de 50

3.2.5. Méritos a evaluar

Serán evaluados los méritos docentes universitarios adquiridos durante el periodo a evaluar, de acuerdo al baremo y al Anexo I de este modelo.

3.3. Exenciones de la evaluación

Será potestativo solicitar la exención de la evaluación básica a los profesores o las profesoras que reúnan simultáneamente los siguientes requisitos el 31 de diciembre del año natural anterior a la publicación de la convocatoria:

- Tenga reconocidos 6 quinquenios de experiencia docente de acuerdo con el Real Decreto 1086/1989, siendo al menos 3 del ámbito universitario y el resto "sexenios de enseñanza no universitaria".
- No haya obtenido valoración No favorable en su última evaluación.
- Haya obtenido como promedio del ítem 12 (valoración global de la actividad docente) de todas las encuestas de opinión del alumnado sobre la docencia del profesorado una calificación mayor o igual que 3.5 en el periodo evaluable. Dichas encuestas deben ser significativas.
- No haya obtenido valoración negativa en ningún informe aportado por los responsables académicos ni haya sido sancionado en virtud de resolución firme por causa de hechos vinculados a la docencia y sucedidos en el periodo de tiempo considerado en la convocatoria.

La UMU no volverá a evaluar al profesorado que se le hubiese concedido la exención.

3.4. Evaluación para el reconocimiento de la excelencia docente

3.4.1. Justificación

Esta modalidad de evaluación voluntaria pretende ser un reconocimiento al profesorado de la UMU que destaque por su nivel de compromiso con la calidad de la docencia.

3.4.2. Profesorado a evaluar

Es de aplicación al profesorado que haya obtenido una calificación mínima de 95 puntos en la modalidad de evaluación básica del profesorado sénior a tiempo completo o de 85 puntos en la modalidad de evaluación básica del profesorado sénior a tiempo parcial.

El profesorado que consiga una calificación de Excelente debe ser una referencia para la docencia en la UMU, alcanzando el nivel 4 del MDPD.

3.4.3. Méritos a evaluar

La valoración será realizada por una comisión que tendrá en cuenta la calidad del desempeño docente del profesorado para que, más allá de ser destacable, sirva de referente para la UMU por:

- La capacidad de liderazgo en el ámbito docente: en la mejora de la planificación y organización de la docencia, en el desarrollo de proyectos de innovación o mejora docente, etc.

- La reflexión sobresaliente sobre la propia práctica docente orientada a la mejora y al aprendizaje del estudiantado (en la que analice su práctica docente en base a evidencias, identifique mejoras, las aborde y valore los resultados), adecuando a los diferentes perfiles y capacidades del estudiantado sus planes de trabajo, fomentando su autonomía, etc.
- La elaboración de materiales o recursos de calidad para la docencia.
- La labor de tutoría realizada, proporcionando a sus estudiantes una retroalimentación frecuente y a tiempo sobre su progreso en el aprendizaje.
- La motivación que logra del estudiantado y la interacción que mantiene con él.
- La satisfacción con su desempeño docente de las personas responsables académicas y del estudiantado.
- La relevancia de los méritos docentes que puedan ser considerados un referente de la calidad docente y de su mejora también fuera de su universidad: premios y reconocimientos, publicaciones de carácter docente, docencia en otras instituciones de referencia, etc.

3.5. Evaluación para el reconocimiento a la trayectoria de excelencia docente

3.5.1. Justificación

Esta modalidad pretende ser un reconocimiento al profesorado con larga trayectoria en la UMU que haya destacado de forma continua por su nivel de compromiso con la actividad docente y la calidad de la docencia.

3.5.2. Profesorado a evaluar

Es de aplicación a todo el profesorado que tenga reconocidos 6 quinquenios de experiencia docente de acuerdo con el Real Decreto 1086/1989, siendo al menos 3 del ámbito universitario y el resto "sexenios de enseñanza no universitaria".

3.5.3. Periodicidad de la evaluación

Se trata de una evaluación voluntaria que, en todo caso, se solicita una única vez a lo largo de la vida laboral del profesor o de la profesora.

3.5.4. Requisitos para obtener el reconocimiento a la trayectoria de excelencia docente

Se debe tener, al menos, dos evaluaciones docentes con Excelente y/o Sobresaliente. La última evaluación debe haber sido calificada, al menos, con Sobresaliente.

3.6. Consecuencias de la evaluación

El reconocimiento, tanto a la excelencia docente como a la trayectoria de excelencia docente, se realizará anualmente por el Rector o la Rectora de la UMU en un acto académico oficial y con la entrega de una distinción del Consejo Social.

De forma específica, el profesorado que obtenga una evaluación positiva (Favorable, Muy Favorable y Sobresaliente) podrá participar en:

- El desempeño de cargos de gestión por designación directa.
- La dirección de proyectos de innovación docente.
- La participación, como docente o como director o directora, en actividades de formación permanente y de estudios propios.
- La obtención de reconocimientos institucionales relacionados con la calidad, la modalidad de evaluación y la calificación obtenida.

Además, se les propondrá para la impartición de cursos, talleres y seminarios sobre docencia universitaria.

Aquellos profesores o profesoras con una calificación No Favorable no podrán realizar las anteriores actividades, ni tener los reconocimientos hasta que hayan completado su Plan de Mejoras de forma satisfactoria. Dichas calificaciones serán comunicadas a los diferentes servicios y unidades implicados en dichas actividades.

A los solicitantes o las solicitantes con calificación No Favorable, la Comisión de Evaluación les asignará un tutor o una tutora elegido/a entre los que tengan, al menos, la calificación Sobresaliente (o la máxima puntuación de los dos primeros años de la fase experimental), siempre que sea posible, entre el profesorado del Departamento del solicitante o de la solicitante. La Comisión de Evaluación, junto con el solicitante o la solicitante y el tutor o la tutora, consolidará un Plan de Mejoras de la actividad docente. En el diseño de este plan se tendrá en cuenta la posible existencia de circunstancias especiales en la docencia que tenga asignada. 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), y deberán ser comunicadas a la Dirección del Departamento.

El solicitante o la solicitante llevará a cabo el Plan de Mejoras durante el curso académico siguiente a la obtención de la calificación No Favorable.

El tutor o la tutora realizará un informe de seguimiento del Plan de Mejoras tras su finalización, que deberá tener el visto bueno del Vicerrectorado competente en materia de Calidad. Desde este Vicerrectorado se velará para que el profesorado con evaluación No Favorable pueda superar tal situación y, por ello, podrá solicitar en cualquier momento todo tipo de información a Departamentos y Centros sobre la evolución y resultados de este profesorado.

Si el grado de cumplimiento del Plan de Mejoras es satisfactorio se le asignará la calificación Favorable y se volverá a evaluar con su cohorte.

4. CONVOCATORIA DE EVALUACIÓN Y SOLICITUD

El proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado según el programa DO-CENTIA-UMU se iniciará mediante convocatoria realizada por el Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de Profesorado. La convocatoria se hará pública a través de la Sede Electrónica de la Universidad de Murcia (TOUM) y se comunicará con carácter general por correo electrónico a todo el profesorado de la UMU.

El profesorado, tanto júnior como sénior, que deba ser evaluado en cada convocatoria recibirá una comunicación, por correo electrónico a su dirección institucional, del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad y sus nombres aparecerán incluidos en el listado provisional de admisión en cada convocatoria. El procedimiento en la aplicación DOCENTIA-UMU se iniciará de oficio para todo el profesorado seleccionado.

Los expedientes serán asignados a las Comisiones de Evaluación en función del ámbito del conocimiento al que el profesor o la profesora haya estado adscrito mayoritariamente durante el periodo evaluable (Anexo II).

El profesorado que opte por la evaluación voluntaria deberá presentar solicitud en la forma que se indique en la convocatoria.

Sólo se podrá solicitar evaluación voluntaria una vez durante la vida laboral en la UMU (Anexos XXXI a XXXV). En el caso que haya más solicitudes que plazas ofertadas, se procurará mantener una representación de todas las categorías profesionales y ámbitos del conocimiento, con una presencia equilibrada de sexos en cada una de las modalidades de evaluación. La Comisión Técnica de DOCENTIA-UMU valorará las solicitudes que se presenten.

5. COMISIONES DE EVALUACIÓN

En el proceso de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado de la UMU están implicadas las siguientes comisiones:

- Comisión de Calidad.
- Comisión de Evaluación:
 - modalidad básica.
 - reconocimiento de la excelencia y de la trayectoria de excelencia docente.
- Comisión de Reclamaciones.

La Comisión de Calidad (aprobada el veinte de julio de 2018) es la comisión coordinadora de evaluación de la docencia y es la encargada de presentar al Consejo de Gobierno los planes de evaluación de la actividad docente del profesorado para su aprobación.

5.1. Aspectos generales sobre las comisiones de evaluación y de reclamaciones

5.1.1. Composición

El nombramiento de quienes integren las comisiones será realizado por el Rector o la Rectora, a propuesta del Consejo de Gobierno de la UMU.

La composición de todas las comisiones será pública en la página web de la Unidad para la Calidad y a través del Informe de Seguimiento de Resultados de cada convocatoria.

Cuando la designación de quienes integren las comisiones sea por sorteo, estos serán públicos y realizados por la Unidad para la Calidad.

Con excepción del Rector o de la Rectora, los Vicerrectores o las Vicerrectoras y los Coordinadores o las Coordinadoras con competencias en materia de Calidad y Profesorado, un profesor o una profesora de la UMU solo puede participar en una de las fases del proceso de evaluación, desde la convocatoria hasta su resolución, en cada curso académico.

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las comisiones promoverán la composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La duración máxima de pertenencia a una comisión, excepto en el caso de las personas que lo sean por razón de su cargo, será de cuatro cursos académicos y de dos cursos para la representación estudiantil. La comisión se renovará parcialmente cada dos cursos académicos.

5.1.2. Obligaciones

Quienes integren las comisiones deberán realizar un curso de formación específico sobre el programa y las funciones específicas de cada comisión, que será impartido por personal del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad, o haber sido evaluador o evaluadora en programas DOCENTIA o similares durante, al menos, dos años. Además, se fijarán

sesiones para establecer los criterios necesarios de homogeneización para la aplicación del baremo y la organización del trabajo de quienes integren cada comisión.

Quienes integren las comisiones están sujetos al deber de sigilo profesional cuyo incumplimiento tendrá las consecuencias previstas en la normativa disciplinaria de las empleadas y de los empleados públicos, así como de las consecuencias previstas en la legislación vigente en materia de protección de datos. Asimismo, se proveerán de los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de las deliberaciones y de las evidencias usadas (Anexo VI).

5.1.3. Funcionamiento

La norma general de funcionamiento por la que se rigen las comisiones es el consenso y, en el caso de no alcanzarse éste, la decisión se adoptará por mayoría simple.

La convocatoria de las reuniones de las comisiones será realizada por el Secretario o la Secretaria de la comisión, a propuesta del Presidente o de la Presidenta, con una antelación no inferior a cinco días hábiles.

Será necesaria la asistencia de, al menos, dos tercios de sus miembros, descontados el Presidente o la Presidenta y el Secretario o la Secretaria de la Comisión, para que pueda celebrarse cada sesión de evaluación en primera convocatoria. Transcurridos 30 minutos desde la hora señalada en la convocatoria, se podrá celebrar la sesión con la presencia de, al menos, la mitad de sus componentes.

De las reuniones se levantará acta que indicará orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, asistentes, descripción sucinta de las cuestiones debatidas y los acuerdos adoptados. Las actas serán publicadas conforme a la legislación vigente en la web del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad.

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 las diferentes comisiones que mantengan una relación directa con el profesorado sometido a evaluación se abstendrán de participar en las evaluaciones o deliberaciones de dichos casos, no computándose la ausencia para el quorum necesario. Relación directa, en el caso del profesorado, se produce cuando pertenecen a la misma área de conocimiento, grupo de investigación, de transferencia o de innovación docente, o equipo de dirección de cualquier órgano universitario. En el caso de los estudiantes o las estudiantes, se considera relación directa 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.

Tanto en los casos de abstención como en los de recusación que eventualmente acontecieran, las personas suplentes, si las hubiera, ocuparán el puesto de las ausentes, procediendo, por tanto, su cómputo para el quorum.

Las mismas normas sobre abstención y recusación se observarán en el resto de órganos colegiados actuantes en el procedimiento DOCENTIA-UMU.

Todos estos criterios de exclusión se aplicarán también a los expertos externos o a las expertas externas.

5.2. Comisión de evaluación: modalidad básica

La Comisión de Evaluación es la encargada de evaluar los expedientes del profesorado, emitir el informe de resultados para cada uno de ellos o ellas, proponer al Vicerrector o la Vicerrectora de Profesorado la emisión del Certificado de Calidad Docente y resolver, en primera instancia, las alegaciones que se presenten. Al terminar su labor evaluadora, la comisión formulará una propuesta de resolución.

Revisadas las alegaciones, en su caso, la Comisión de Evaluación formulará una propuesta de resolución ratificando o modificando la evaluación originaria de forma motivada. A resultados de la valoración de las alegaciones, la propuesta de resolución de la Comisión de Evaluación no podrá dar lugar a un resultado menos favorable que el resultado obtenido antes de formular alegaciones.

5.2.1. Composición

1. Presidencia: el Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de Calidad.
2. Secretaría: un Coordinador o una Coordinadora del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad.
3. Un Coordinador o una Coordinadora del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado.
4. Cuatro sub-comisiones, una por cada rama de conocimiento, o agrupaciones de ramas del conocimiento (Artes y Humanidades, Ciencias e Ingeniería, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas), que engloben a los diferentes ámbitos del conocimiento (Anexo II). Cada una de las sub-comisiones estará formada por profesorado de la UMU adscrito a cada una de las ramas de conocimiento, con su correspondiente suplente, en la que uno o una de los miembros actuará como Presidente o Presidenta:
 - Tres de Artes y Humanidades pertenecientes a las Facultades de Bellas Artes, Filosofía y Letras.
 - Cuatro de Ciencias e Ingeniería pertenecientes a las Facultades de Biología, Informática, Matemáticas y Química.
 - Seis de Ciencias de la Salud pertenecientes a las Facultades de Ciencias Sociosanitarias, Enfermería, Medicina, Óptica y Optometría, Psicología y Logopedia y Veterinaria.
 - Siete de Ciencias Sociales y Jurídicas pertenecientes a las Facultades de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, Ciencias del Trabajo, Comunicación y Documentación, Derecho, Economía y Empresa, Educación y Trabajo Social.

El personal docente de la UMU que evalúe tendrá dedicación a tiempo completo y, al menos, dos quinquenios docentes y procederá de un sorteo entre el personal previamente evaluado.

En cada sub-comisión habrá:

- Un docente externo o una docente externa a la UMU propuesto por ANECA, con su correspondiente suplente.

- Un/una estudiante, con su correspondiente suplente.
- Un técnico asesor o una asesora de la Unidad para la Calidad.

En casos excepcionales, derivados del volumen de trabajo, podrá aumentarse el número de miembros de cada sub-comisión o nombrar una segunda sub-comisión, con las mismas características.

5. Una persona en representación de diferentes colectivos, elegida por ellos y con su correspondiente suplente:

- Decanatos.
- Dirección de Departamentos.
- Junta del PDI.
- Comité de Empresa.
- Comisión de Calidad del Claustro.
- CEUM.

5.2.2. Funciones

Los/las miembros de las diferentes sub-comisiones:

- realizarán la evaluación docente conforme a las normas de procedimiento, formatos y criterios de valoración recogidos en este documento.
- evaluarán expedientes de solicitantes adscritos o adscritas a centros distintos a los suyos. En todo caso se garantizará que todas las solicitudes se evalúen por dos miembros de la sub-comisión de evaluación en doble ciego y, como norma general, emitirán una valoración consensuada. La sub-comisión emitirá un informe para cada solicitante. Este informe contendrá la siguiente información y estructura (Anexo VII):
 - Datos personales identificativos.
 - Periodo evaluado (los cinco cursos académicos evaluados).
 - Valoración cuantitativa de cada dimensión e indicador.
 - Valoración del modulador de la calificación final.
 - Valoración global obtenida conforme al baremo.
 - En su caso, aspectos destacables, un plan o acciones de mejora y/o recomendaciones.
 - Nivel o estadio de desarrollo profesional en función del MDPD de la UMU.
 - Cualquier otra observación que la sub-comisión considere oportuno realizar.

El Presidente o la Presidenta de cada sub-comisión remitirá al Secretario o a la Secretaria de la Comisión de Evaluación las actas de las reuniones y el informe realizado para cada solicitante.

Las evaluaciones realizadas por las sub-comisiones serán sometidas a la consideración del pleno de la Comisión de Evaluación, que emitirá el Informe de Evaluación de cada solicitante (Anexo VIII).

Los/las solicitantes, en el caso de no estar de acuerdo con alguna de las calificaciones, podrán emitir, en el plazo que marque la convocatoria, sus alegaciones en el correspondiente modelo (Anexo IX). Una vez resueltas las alegaciones, la Comisión de Evaluación propondrá la emisión del Certificado de Calidad Docente al Vicerrector o a la Vicerrectora con competencias en materia de Profesorado (Anexo X).

El certificado emitido será provisional hasta que se cierre el plazo establecido para presentar reclamaciones ante la Comisión de Reclamaciones.

De forma excepcional, la Comisión de Evaluación podrá solicitar hasta dos informes de expertos o expertas sobre aquellos aspectos que considere oportunos acerca del profesor o de la profesora que solicita la evaluación. Estos informes no son vinculantes para la evaluación por parte de la comisión.

La Comisión de Evaluación emitirá un informe global una vez concluido el proceso con los resultados obtenidos en la evaluación de cada convocatoria, desglosados por sexo, categorías profesionales, títulos y centros. En dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado que considere oportuno.

Los informes de Centros y Departamentos serán enviados a los decanatos y direcciones de departamento, respectivamente.

5.3. Comisión de evaluación: reconocimiento de la excelencia docente y de la trayectoria de excelencia docente

Esta comisión es la encargada de seleccionar al profesorado que en cada convocatoria será distinguido con el reconocimiento de la excelencia y de la trayectoria de excelencia docente.

5.3.1. Composición

1. Presidencia: el Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de Calidad.
2. Secretaría: un Coordinador o una Coordinadora con competencias en materia de Calidad.
3. Coordinador o Coordinadora con competencias en materia de Profesorado.
4. Vocales, con sus correspondientes suplentes:
 - Ocho docentes, dos por rama de conocimiento (o agrupaciones de ramas del conocimiento), que se elegirán por sorteo, de entre quienes tengan una calificación Excelente en la evaluación de la actividad docente.
 - Un Decano o una Decana.
 - Un Director o una Directora de Departamento.
 - Un profesor o una profesora de la Junta del PDI.
 - Un profesor o una profesora del Comité de Empresa.
 - Un profesor o una profesora de la Comisión de Calidad del Claustro.

- Dos estudiantes, a propuesta del CEUM.
- Un docente externo o una docente externa a la UMU propuesto por ANECA, con su correspondiente suplente.

El Jefe o la Jefa de Sección de Evaluación Docente, o persona en quien delegue, con funciones técnicas de la Unidad para la Calidad.

5.3.2. Funciones

Esta comisión es la encargada de evaluar los méritos del profesorado, emitir el informe de resultados, proponer al Rector o la Rectora la emisión del Certificado de Reconocimiento de la Excelencia Docente (Anexo XI) y del Certificado de Reconocimiento a la Trayectoria de Excelencia Docente (Anexo XIV) y resolver, en primera instancia, las alegaciones que se presenten.

Los solicitantes o las solicitantes, en el caso de no estar de acuerdo con la valoración de la comisión, en el plazo que marque la convocatoria, podrán presentar sus alegaciones en el correspondiente modelo (Anexo XII y Anexo XV, respectivamente). Una vez resueltas las alegaciones, la Comisión de Evaluación propondrá la emisión del Certificado de Reconocimiento de la Excelencia Docente (Anexo XIII) y del Certificado de Reconocimiento a la Trayectoria de Excelencia Docente (Anexo XVI) al Rector o a la Rectora.

El certificado emitido será provisional hasta que se cierre el plazo establecido para presentar reclamaciones ante la Comisión de Reclamaciones.

La comisión emitirá un informe global del proceso con los resultados obtenidos en la evaluación de cada convocatoria, desglosados por sexo, categorías profesionales, títulos y centros. En dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora sobre cualquier aspecto del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado.

Los informes de Centros y Departamentos serán enviados a los decanatos y direcciones de departamento, respectivamente.

5.4. Comisión de Reclamaciones

Es la encargada de analizar las reclamaciones formuladas contra los Certificados de Calidad Docente emitidos por el Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de Profesorado y los Certificados de Reconocimiento de la Excelencia Docente y de Reconocimiento a la Trayectoria de la Excelencia Docente emitidos por el Rector o la Rectora, en los términos establecidos en el procedimiento de reclamación, teniendo en cuenta que previamente ha debido ser presentada una alegación a la respectiva Comisión de Evaluación.

En este último caso, la Comisión de Reclamaciones resolverá en sentido estimatorio o desestimatorio, formulando propuesta de resolución que elevará al Rector de la UMU y que podrá firmar por delegación la Vicerrectora de Coordinación y Calidad, en virtud de la Resolución del Rector o Rectora por la que se delega la firma en órganos de gobierno unipersonales de la Universidad de Murcia, R-463/2022, de 30 de marzo.

Adicionalmente, la Comisión de Reclamaciones emitirá un informe global del proceso con los resultados obtenidos en la evaluación de cada convocatoria, desglosados por sexo, categorías profesionales, títulos y centros. En dicho informe podrá incluir sugerencias de mejora

sobre cualquier aspecto del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado.

Los informes de centros y departamentos serán enviados a los decanatos y direcciones de departamento, respectivamente.

5.4.1. Composición

Estará compuesta por:

1. Presidencia: el Vicerrector o la Vicerrectora con competencias en materia de Profesorado.
2. Secretaría: un Coordinador o una Coordinadora del Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado.
3. Un Coordinador o una Coordinadora del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad.
4. Vocales, con sus correspondientes suplentes:
 - Cuatro docentes a tiempo completo con, al menos, dos quinquenios docentes reconocidos pertenecientes a cada una de las ramas de conocimiento (o agrupaciones de ramas del conocimiento) de la UMU, que se elegirán por sorteo, entre los profesores o las profesoras que hayan sido previamente evaluados o evaluadas.
 - Un estudiante o una estudiante, a propuesta del CEUM.
 - Un profesor o una profesora de la Junta del PDI.
 - Un profesor o una profesora del Comité de Empresa.
 - Un profesor o una profesora de la Comisión de Calidad del Claustro.
 - Un técnico o una técnica de la Unidad para la Calidad y otro u otra de la Asesoría Jurídica.

5.4.2. Funciones

A la vista del Certificado de Calidad Docente, del Certificado de Reconocimiento de la Excelencia Docente o del Certificado de Reconocimiento a la Trayectoria de Excelencia Docente recibido, el docente o la docente, si no está conforme con la valoración, podrá presentar una reclamación (Anexo XVII) ante la Comisión de Reclamaciones.

La Comisión de Reclamaciones, tras analizar las reclamaciones presentadas, podrá:

- Desestimarlas por carecer de fundamento. En este caso, los certificados provisionales pasan a ser definitivos.
- Estimarlas por apreciar la existencia de irregularidades, defectos formales o evidentes defectos de fondo y estar debidamente fundamentada. En este caso, se procederá a solicitar la emisión al Vicerrector o a la Vicerrectora con competencias en materia de Profesorado del Certificado de Calidad Docente definitivo y al Rector o a la Rectora la del Certificado de Reconocimiento de la Excelencia Docente o a la Trayectoria de Excelencia Docente definitivo, atendiendo a la decisión adoptada.

La Comisión de Reclamaciones realizará un informe individualizado de cada una de las reclamaciones solicitadas (Anexo XVIII).

6. FUENTES DE INFORMACIÓN

La UMU dispone de una aplicación informática que permite el desarrollo del modelo de evaluación del profesorado. La Unidad para la Calidad será la encargada de comprobar el adecuado funcionamiento de dicha aplicación.

Toda la información sobre el solicitante o la solicitante constituye el Expediente de Evaluación Docente.

La información sobre la actividad docente del profesorado procederá de cinco fuentes complementarias que están detalladas en los anexos de valoración de cada indicador que acompañan el modelo (Anexo I):

1. Registros académicos. Se incorporarán en la aplicación los datos procedentes de los Vicerrectorados y/o Servicios implicados en la evaluación de los indicadores, tal y como se indica en el Anexo I.
2. Responsables académicos. Recibirán del Vicerrectorado con competencias en materia de Calidad la relación del profesorado que ha sido admitido en la convocatoria de evaluación, adscrito a las titulaciones y los departamentos correspondientes, a efectos de la realización de los informes. Las personas responsables académicas deberán registrar, a lo largo de cada curso académico, la información que permita realizar correctamente estos informes. Estas evidencias serán custodiadas durante, al menos, diez cursos académicos. Hay tres tipos de informes de responsables académicos: Departamento (Anexo XIX), Centro (Anexo XX) y Comisión de Aseguramiento de Calidad (Anexo XXXVI). Tanto el departamento como el centro deberá aprobar los criterios de evaluación y los informes en sesión de Consejo de Departamento o Junta de Facultad, respectivamente.

A las personas responsables académicas que no aporten un informe sobre la actividad docente del profesor o de la profesora solicitante, o este no contenga la información necesaria para poder valorar la calidad de su desempeño docente, se les solicitará que lo aporten en un tiempo determinado. Si no satisfacen el requerimiento, se redactará una queja en el buzón de quejas de la Unidad para la Calidad, que se trasladará a la Inspección de Servicios.

Los informes realizados por los o las responsables deben discriminar y han de incluir algún tipo de justificación de las valoraciones emitidas.

3. Encuestas de satisfacción del alumnado sobre la actividad docente (Anexo XXI y Anexo XXII). Se harán de acuerdo con la normativa específica aprobada en Consejo de Gobierno, que debe garantizar la fiabilidad de dichas encuestas, y siguiendo el procedimiento de Encuestas de Satisfacción de los Estudiantes, PA03/SAIC.
4. Evidencias. Permite al profesorado aportar información sobre la actividad docente que no esté validada en las bases de datos de la UMU y que, por tanto, no forme parte del apartado registros académicos ni de los informes de los o las responsables académicos, de acuerdo con el baremo y las valoraciones de los indicadores. Estas evidencias irán listadas en un índice de numeración de méritos y deberán indicar el apartado en que, a su juicio, deban ser evaluadas (Anexo IV).

Se deberá aportar una declaración jurada sobre la veracidad de los méritos alegados (Anexo V).

5. Autoinforme del profesorado. Permite realizar valoraciones y reflexiones personales sobre la evaluación (Anexo XXIII) y diseñar su propio plan de mejoras (Anexo XXIV), para mejorar o mantener los niveles alcanzados. Para la realización del Autoinforme, el profesorado dispondrá de los informes de los o las responsables académicos y de los datos de los registros académicos, además de los de las encuestas de satisfacción del alumnado.

A quien no aporte el autoinforme, o éste no contenga la información necesaria para poder valorar esa actividad, se le solicitará que lo haga llegar en un tiempo determinado. De no hacerlo, no se le puntuará en dicho apartado.

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

En el caso de detectar errores o ausencias, los solicitantes o las solicitantes podrán presentar alegaciones a dichos registros en el plazo indicado en la convocatoria (Anexo III). Para ello deberán aportar las evidencias que estimen, demostrando la inexactitud, error o contradicción de dichos datos, a fin de obtener la puntuación correcta en el apartado valorado de forma incorrecta.

7. VALORACIÓN DOCENTE: DIMENSIONES, SUB-DIMENSIONES, INDICADORES Y CRITERIOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

En esencia, este modelo de evaluación se ajusta al propuesto por ANECA en el programa DOCENTIA vertebrado en tres dimensiones: planificación, desarrollo y resultados de la enseñanza. El presente modelo añade una cuarta dimensión con la que se pretende analizar, también, la formación y la innovación docente.

A continuación, se describen las dimensiones, las sub-dimensiones y los indicadores previstos, así como los criterios sobre los que se sustenta la valoración (Anexo I).

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

- D1. Planificación de la docencia.
- D2. Desarrollo de la enseñanza.
- D3. Resultados.
- D4. Formación e Innovación docente

Las tres primeras dimensiones son sustanciales 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 cada nuevo curso en un constante proceso de retroalimentación. La cuarta dimensión es contextual y puede mantenerse estable o no en el tiempo en función de distintas circunstancias, principalmente relativas a la dedicación investigadora del profesorado y/o por actividades de transferencia y de gestión. Se incluye en cada dimensión una síntesis valorativa realizada por el profesorado sobre su docencia en el periodo evaluado y sobre su plan para mejorar o mantener los niveles alcanzados y unos indicadores contextuales que pueden modular la valoración de cada dimensión.

Se ha incluido también unos moduladores de la calificación final, atendiendo a diversas circunstancias del profesorado que pueden afectarla.

El baremo de evaluación no es una simple acumulación de actividades puntuables. El modelo de evaluación ha elegido lo que se evalúa, teniendo en cuenta todas las actividades que un profesor o una profesora puede realizar y las puntuaciones asignadas para cada uno de los indicadores que lo conforman. El profesorado con mejores resultados será el que más se aproxime a este modelo.

Por todo ello, se plantea un baremo con la suficiente flexibilidad, incluyendo actividades docentes, independientemente del Centro, Departamento o Rama de Conocimiento al que pertenezcan, recogiendo al mismo tiempo la particular idiosincrasia de los Centros y/o los Títulos. Además, el baremo recoge una variedad de indicadores que permiten a todo el profesorado presentar méritos en todas las dimensiones y, sin necesidad de aportar méritos en todos ellos, conseguir la puntuación máxima en los módulos menos homogéneos.

Cada dimensión se valora mediante indicadores perfectamente definidos y basados en criterios cuantificables y agrupados en sub-dimensiones. Los aspectos más destacables de la valoración son la fuente de información utilizada, la calificación y la puntuación máxima de cada dimensión, resumidas en la tabla 3. La calificación final máxima será de 100 puntos, sobre una puntuación máxima de 130 puntos.

Tabla 3. Dimensiones de la evaluación, fuentes de información y calificación y puntuación máxima en el programa DOCENTIA-UMU.

Dimensión	Fuente de información	Califi- cación Máxima	Puntu- ación Máxima
1. Planificación de la docencia	Responsables académicos Opinión del alumnado sobre la asignatura y sobre el profesor o la profesora Autoinforme Registros académicos	25	30
2. Desarrollo de la enseñanza	Responsables académicos Opinión del alumnado sobre el profesor o la profesora Autoinforme Registros académicos Evidencias	35	45
3. Resultados	Responsables académicos Opinión del alumnado sobre el profesor o la profesora Autoinforme Registros académicos	20	30
4. Formación e Innovación docente	Responsables académicos Autoinforme Registros académicos Evidencias	20	25
TOTAL		100	130

La tabla 4 recoge el detalle de los indicadores con sus calificaciones y puntuaciones máximas, así como las fuentes de información utilizadas.

Tabla 4. Dimensiones de la evaluación, sub-dimensiones, indicadores, fuentes de información y calificación y puntuación máxima en el programa DOCENTIA-UMU.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
DIMENSIÓN D1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA		25	30
1.1. Participación en reuniones de organización, planificación o calidad docente			10
1.1.1. A nivel de departamento	Responsables académicos	5	
1.1.2. A nivel de centro	Responsables académicos	5	
1.2. Satisfacción de los estudiantes con la planificación de la asignatura y la adecuación de la guía docente			10
1.2.1. La planificación de las actividades de clase (fecha, duración, etc.) es adecuada para cumplir los objetivos de la asignatura (ítem 3)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	
1.2.2. Las actividades teóricas y prácticas están bien coordinadas (ítem 3)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
1.2.3. La bibliografía que utiliza el/la profesor/a es adecuada (comprensible, actualizada, completa...) para preparar la asignatura (ítem 4)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	
1.2.4. El sistema de evaluación me parece apropiado para valorar el aprendizaje y los conocimientos de los estudiantes (ítem 5)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	
1.3. Revisión y plan de mejora			
1.3.1. Revisión de la valoración de la planificación de la docencia	Autoinforme	2,5	5
1.3.2. Plan de mejora de la planificación de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 1. Encargo docente			5
1. Variedad de asignaturas, tamaño de los grupos y puesta en marcha de nuevas asignaturas	Registros académicos	4	
2. Coordinación de asignatura, grupo y curso	Registros académicos	1	
DIMENSIÓN D2. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA		35	45
2.1. Dedicación docente			5
2.1.1. Dedicación docente con relación a la capacidad docente individual	Registros académicos	4	
2.1.2. Dedicación docente con relación al área de conocimiento	Registros académicos	1	
2.2. Tutorías académicas			5
2.2.1. Movilidad nacional e internacional, discapacidad, doctorado, plan de acción tutorial, jornadas de acogida, plan de orientación y docente y de prácticas extracurriculares	Registros académicos/Responsables académicos	5	
2.3. Valoración del desarrollo de la enseñanza			5
2.3.1. Valoración de las actividades de enseñanza y aprendizaje y procedimientos de evaluación	Responsables académicos	5	
2.4. Satisfacción de los estudiantes con el desarrollo de la enseñanza			15
2.4.1. El/la profesor/a cumple con el temario y actividades (propuestos en la guía docente) de la asignatura (ítem 1)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	

2.4.2. El profesor está aplicando los criterios de evaluación recogidos en la guía docente (item 4)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.3. Las explicaciones de el/la profesor/a me ayudan a entender los contenidos de la asignatura (item 5)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.4. El/la profesor/a resuelve las dudas y orienta correctamente en el desarrollo de las tareas (item 8)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.5. Los recursos didácticos usados (pizarra, medios audiovisuales, material en la redvirtual, etc.) resultan útiles y adecuados para las clases y el estudio (item 9)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.6. En las tutorías (tanto en las presenciales como en el aula virtual) estoy satisfecho con la ayuda recibida por el/la profesor/a (item 10)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.5. Revisión y plan de mejora			
2.5.1. Revisión de la valoración del desarrollo de la docencia	Autoinforme	2,5	5
2.5.2. Plan de mejora del desarrollo de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 2. Formación continua, enseñanza complementaria y gestión de la docencia			10
1. Formación permanente	Registros académicos	2	
2. Estudios propios	Registros académicos	2	
3. Organización de otras actividades docentes	Registros académicos/ Responsables académicos/ Evidencias	1	
4. Programas internacionales y otras universidades	Registros académicos/ Evidencias	1,5	
5. En otra lengua y que no sea de idioma	Registros académicos	1,5	
6. Actividades formativas de doctorado	Registros académicos/ Evidencias	2	
7. Órganos de gobierno y representación con competencias docentes, coordinador de grado y máster o de comisión de calidad de centro, de doctorado y participación en comisiones de evaluación, comité de certificación o comisión de reclamaciones de DoctentiUM	Registros académicos/ Responsables académicos	4	
DIMENSIÓN 3. RESULTADOS		20	30
3.1. Tasas de resultados			10
3.1.1. Tasa de éxito de asignaturas de grado	Registros académicos	2	
3.1.2. Tasa de rendimiento de asignaturas de grado	Registros académicos	2	
3.1.3. Tasa de éxito de asignaturas de máster	Registros académicos	1	
3.1.4. Valoración total de la tasa de éxito respecto al área de conocimiento	Responsables académicos	3	
3.1.5. Valoración total de la tasa de éxito respecto al título	Responsables académicos	3	
3.2. Grado de satisfacción global de los estudiantes con la actividad docente			5
3.2.1. El/la profesor/a ha logrado aumentar mi interés por los contenidos y habilidades impartidos en la asignatura (item 11)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
3.2.2. Valora de forma global el trabajo realizado por el/la profesor/a, considerando todos los aspectos anteriores (item 12)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	

3.3. Revisión y plan de mejora			
3.3.1. Revisión de la valoración de los resultados académicos	Autoinforme	2,5	5
3.3.2. Plan de mejora de los resultados académicos	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 3. Actividades de dirección académica			10
1. TFG	Registros académicos	5	
2. TFM	Registros académicos	3	
3. Tesis doctorales	Registros académicos	2	
DIMENSIÓN 4. FORMACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE		20	25
4.1. Formación docente			10
4.1.1. Actividades de formación docente universitaria recibidas	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.2. Actividades de formación docente universitaria impartidas	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.3. Congresos, jornadas y seminarios orientadas a la formación docente universitaria	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.4. Actividades de formación disciplinar recibidas e impartidas en el ámbito de la docencia	Registros académicos/ Responsables académicos/ Evidencias	5	
4.2. Innovación docente			
4.2.1. Proyectos de innovación docente	Registros académicos	5	5
4.2.2. Premios docentes recibidos	Registros académicos/ Evidencias	1	
4.3. Revisión y plan de mejora			
4.3.1. Revisión de la valoración de las actividades de formación, innovación y divulgación de la docencia	Autoinforme	2,5	5
4.3.2. Plan de mejora de las actividades de formación, innovación y divulgación de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 4. Divulgación docente			5
1. Publicaciones sobre docencia universitaria	Evidencias	3	
2. Manuales docentes elaborados	Evidencias	3	
PUNTUACIÓN MÁXIMA		100	130
MODULADORES DE LA CALIFICACIÓN FINAL			
Quejas, Reclamaciones y Felicitaciones (SQRF)	Responsables académicos	5	
Expediente disciplinario	Registros académicos	menos 20 puntos de la calificación final	
Profesorado vinculado tras justificación debidamente presentada en el informe	Autoinforme	5	
Curso de Formación del Profesorado en Formación para profesores en formación	Registros académicos	10	

7.1. 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. Mientras que 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.

Todo ello se debe concretar en diversas reuniones donde han de tomarse 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.

También incluye la opinión que el alumnado tiene sobre la planificación de las asignaturas y su reflejo en las guías docentes, así como el proceso de revisión y mejora que el docente o la docente hace sobre la valoración de su propia planificación docente.

Se ha incluido como modulador de la dimensión 1 el encargo docente, entendiendo que hay una serie de variables que pueden afectar a la planificación de la actividad del docente o de la docente, en su conjunto.

Tabla 5. Dimensión 1. Sub-dimensiones, indicadores, fuentes de información, calificación y puntuación máxima.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
DIMENSIÓN D1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA		25	30
1.1. Participación en reuniones de organización, planificación o calidad docente			10
1.1.1. A nivel de departamento	Responsables académicos	5	
1.1.2. A nivel de centro	Responsables académicos	5	
1.2. Satisfacción de los estudiantes con la planificación de la asignatura y la adecuación de la guía docente			10
1.2.1. La planificación de las actividades de clase (fecha, duración, etc.) es adecuada para cumplir los objetivos de la asignatura (ítem 3)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	
1.2.2. Las actividades teóricas y prácticas están bien coordinadas (ítem 3)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
1.2.3. La bibliografía que utiliza el/la profesor/a es adecuada (comprensible, actualizada, completa...) para preparar la asignatura (ítem 4)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	
1.2.4. El sistema de evaluación me parece apropiado para valorar el aprendizaje y los conocimientos de los estudiantes (ítem 5)	Opinión del alumnado sobre la asignatura	2,5	

1.3. Revisión y plan de mejora			
1.3.1. Revisión de la valoración de la planificación de la docencia	Autoinforme	2,5	5
1.3.2. Plan de mejora de la planificación de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 1. Encargo docente			5
1. Variedad de asignaturas, tamaño de los grupos y puesta en marcha de nuevas asignaturas	Registros académicos	4	
2. Coordinación de asignatura, grupo y curso	Registros académicos	1	

7.2. Dimensión 2 (D2). Desarrollo de la enseñanza

Esta dimensión se compone de las actividades que definen 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 y/o en el espacio virtual para la enseñanza (Aula Virtual).

Incluye la valoración de la dedicación docente del profesor o de la profesora, las tutorías académicas, la opinión que tiene el alumnado sobre el desarrollo de la enseñanza, el proceso de revisión y mejora que el docente o la docente hace sobre la valoración de su propio desarrollo de la docencia.

Se ha incluido como modulador de la dimensión 2 la formación continua, la enseñanza complementaria y la gestión de la docencia, entendiendo que hay una serie de variables que pueden afectar al desarrollo de la actividad del docente en su conjunto.

Tabla 6. Dimensión 2. Sub-dimensiones, indicadores, fuentes de información, calificación y puntuación máxima.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
DIMENSIÓN D2. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA		35	45
2.1. Dedicación docente			5
2.1.1. Dedicación docente con relación a la capacidad docente individual	Registros académicos	4	
2.1.2. Dedicación docente con relación al área de conocimiento	Registros académicos	1	
2.2. Tutorías académicas			5
2.2.1. Movilidad nacional e internacional, discapacidad, doctorado, plan de acción tutorial, jornadas de acogida, plan de orientación y docente y de prácticas extracurriculares	Registros académicos/ Responsables académicos	5	
2.3. Valoración del desarrollo de la enseñanza			5
2.3.1. Valoración de las actividades de enseñanza y aprendizaje y procedimientos de evaluación	Responsables académicos	5	
2.4. Satisfacción de los estudiantes con el desarrollo de la enseñanza			15
2.4.1. El/la profesor/a cumple con el temario y actividades (propuestos en la guía docente) de la asignatura (item 1)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	

2.4.2. El profesor está aplicando los criterios de evaluación recogidos en la guía docente (item 4)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.3. Las explicaciones de el/la profesor/a me ayudan a entender los contenidos de la asignatura (item 5)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.4. El/la profesor/a resuelve las dudas y orienta correctamente en el desarrollo de las tareas (item 8)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.5. Los recursos didácticos usados (pizarra, medios audiovisuales, material en la redvirtual, etc.) resultan útiles y adecuados para las clases y el estudio (item 9)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.4.6. En las tutorías (tanto en las presenciales como en el aula virtual) estoy satisfecho con la ayuda recibida por el/la profesor/a (item 10)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
2.5. Revisión y plan de mejora			
2.5.1. Revisión de la valoración del desarrollo de la docencia	Autoinforme	2,5	5
2.5.2. Plan de mejora del desarrollo de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 2. Formación continua, enseñanza complementaria y gestión de la docencia			10
1. Formación permanente	Registros académicos	2	
2. Estudios propios	Registros académicos	2	
3. Organización de otras actividades docentes	Registros académicos/ Responsables académicos/Evidencias	1	
4. Programas internacionales y otras universidades	Registros académicos/ Evidencias	1,5	
5. En otra lengua y que no sea de idioma	Registros académicos	1,5	
6. Actividades formativas de doctorado	Registros académicos/ Evidencias	2	
7. Órganos de gobierno y representación con competencias docentes, coordinador de grado y máster o de comisión de calidad de centro, de doctorado y participación en comisiones de evaluación, comité de certificación o comisión de reclamaciones de DoctentiUM	Registros académicos/ Responsables académicos	4	

7.3. 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.

También contiene el grado de satisfacción global que el alumnado tiene de la actividad docente, el proceso de revisión y mejora que el docente o la docente hace sobre la valoración de sus propios resultados.

Se ha incluido como modulador de la dimensión 3 las actividades de dirección académica, entendiéndose que hay una serie de variables que pueden afectar a los resultados de la actividad del docente en su conjunto.

Tabla 7. Dimensión 3. Sub-dimensiones, indicadores, fuentes de información, calificación y puntuación máxima.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
DIMENSIÓN 3. RESULTADOS		20	30
3.1. Tasas de resultados			10
3.1.1. Tasa de éxito de asignaturas de grado	Registros académicos	2	
3.1.2. Tasa de rendimiento de asignaturas de grado	Registros académicos	2	
3.1.3. Tasa de éxito de asignaturas de máster	Registros académicos	1	
3.1.4. Valoración total de la tasa de éxito respecto al área de conocimiento	Responsables académicos	3	
3.1.5. Valoración total de la tasa de éxito respecto al título	Responsables académicos	3	
3.2. Grado de satisfacción global de los estudiantes con la actividad docente			5
3.2.1. El/la profesor/a ha logrado aumentar mi interés por los contenidos y habilidades impartidos en la asignatura (item 11)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
3.2.2. Valora de forma global el trabajo realizado por el/la profesor/a, considerando todos los aspectos anteriores (item 12)	Opinión del alumnado sobre el profesorado	2,5	
3.3. Revisión y plan de mejora			
3.3.1. Revisión de la valoración de los resultados académicos	Autoinforme	2,5	5
3.3.2. Plan de mejora de los resultados académicos	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 3. Actividades de dirección académica			10
1. TFG	Registros académicos	5	
2. TFM	Registros académicos	3	
3. Tesis doctorales	Registros académicos	2	

7.4. Dimensión 4 (D4). Formación e innovación docente

Esta dimensión pretende evaluar la dedicación del profesor o de la profesora a actividades docentes relacionadas con su formación específica y la realización de acciones y proyectos de innovación docente.

También contiene el proceso de revisión y mejora que el docente o la docente hace sobre la valoración de su propia formación e innovación docente.

Se ha incluido como modulador de la dimensión 4 la divulgación docente, entendiendo que hay una serie de variables que pueden afectar a la formación y la innovación de la actividad del docente en su conjunto.

Tabla 8. Dimensión 4. Sub-dimensiones, indicadores, fuentes de información, calificación y puntuación máxima.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
DIMENSIÓN 4. FORMACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE		20	25
4.1. Formación docente			10
4.1.1. Actividades de formación docente universitaria recibidas	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.2. Actividades de formación docente universitaria impartidas	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.3. Congresos, jornadas y seminarios orientadas a la formación docente universitaria	Registros académicos/ Evidencias	5	
4.1.4. Actividades de formación disciplinar recibidas e impartidas en el ámbito de la docencia	Registros académicos/ Responsables académicos/ Evidencias	5	
4.2. Innovación docente			
4.2.1. Proyectos de innovación docente	Registros académicos	5	5
4.2.2. Premios docentes recibidos	Registros académicos/ Evidencias	1	
4.3. Revisión y plan de mejora			
4.3.1. Revisión de la valoración de las actividades de formación, innovación y divulgación de la docencia	Autoinforme	2,5	5
4.3.2. Plan de mejora de las actividades de formación, innovación y divulgación de la docencia	Autoinforme	2,5	
Modulador de la dimensión 4. Divulgación docente			5
1. Publicaciones sobre docencia universitaria	Evidencias	3	
2. Manuales docentes elaborados	Evidencias	3	

7.5. Moduladores de la calificación final

El modelo se concreta con una serie de moduladores sobre la calificación final que, sin llegar a constituir una dimensión como tal, pueden alterar la calificación final.

Tabla 9. Moduladores de la calificación final, fuentes de información, calificación y puntuación máxima.

DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES E INDICADORES	FUENTE DE INFORMACIÓN	CALIFICACIÓN MÁXIMA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
MODULADORES DE LA CALIFICACIÓN FINAL			
Quejas, Reclamaciones y Felicitaciones (SQRF)	Responsables académicos	5	
Expediente disciplinario	Registros académicos	menos 20 puntos de la calificación final	
Profesorado vinculado tras justificación debidamente presentada en el informe	Autoinforme	5	
Curso de Formación del Profesorado en Formación para profesores en formación	Registros académicos	10	

7.6. Criterios de evaluación

Los criterios que a continuación se relacionan y definen están referidos al desempeño docente y se aplicarán a la valoración de cada una de las dimensiones:

- C1: Adecuación. La actividad docente que realiza el profesorado debe responder a los requerimientos y objetivos de la UMU, del centro y de la titulación donde el profesor o la 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 del estudiantado.
- C2: Satisfacción. Se refiere a la opinión que recibe el desempeño docente del profesorado por parte de los demás agentes implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje: compañeros y compañeras, responsables académicos del departamento y centro y estudiantes.
- C3: Eficiencia. Hace referencia a la consecución de los logros previstos. La actividad docente debe propiciar la adquisición por parte del estudiantado de las competencias previstas en la asignatura y en el título, teniendo en cuenta los recursos disponibles para el profesorado.
- C4: Orientación a la innovación docente. Incluye la autorreflexión y la autovaloración del o de la 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.

8. INFORMACIÓN PÚBLICA Y EVALUACIÓN DEL MODELO

8.1. Difusión de los resultados

La Unidad para la Calidad elaborará, al final de cada convocatoria de evaluación, un Informe Institucional de Resultados, desglosados por sexo, categorías profesionales, títulos y centros, que incluirá los datos de los informes de la Comisión de Evaluación y de la Comisión de Reclamaciones, así como los resultados de las encuestas de satisfacción del profesorado evaluado y de quienes integran las comisiones que han intervenido en el procedimiento de evaluación.

Este informe podrá incluir acciones de mejora sobre el modelo y generar una nueva versión del procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UMU. Tanto el informe como la propuesta de modificación del modelo será elevado a Consejo de Gobierno para su aprobación, a través de la Comisión de Calidad, previa negociación en la Mesa Técnica del PDI, cuando las modificaciones sean materia de negociación con la representación del profesorado.

El Informe Institucional de Resultados se presentará en Claustro.

8.2. Transparencia

Toda la información del procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UMU será de acceso público a través de la página web de la Unidad para la Calidad de la UMU, que contendrá al menos:

- Última versión del manual del modelo de evaluación y todos sus anexos, fichas o formatos asociados, aprobada en Consejo de Gobierno de la UMU.
- Las modificaciones de los documentos anteriores, con indicación de la fecha de aprobación y su entrada en vigor.
- La composición de la Comisión de Evaluación y de la Comisión de Reclamaciones y los protocolos de actuación.
- Las convocatorias.
- Los modelos de encuestas de satisfacción de la docencia.
- Todos los informes del proceso: Comisiones de Evaluación, Comisión de Reclamaciones, Comisión de Calidad del Claustro, Junta de PDI, Comité de Empresa y el Informe Institucional de Resultados.
- Las cifras globales de resultados obtenidos a nivel de universidad, desagregadas por sexo, centros y departamentos.
- Los resultados de satisfacción respecto al modelo.
- Los informes de verificación, seguimiento y certificación de ANECA.
- Histórico.

9. IMPLANTACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES

9.1. Fase piloto

Tras la verificación en 2020 del diseño del modelo por parte de ANECA, se previó el desarrollo de la fase piloto durante los cursos 2020/2021 y 2021/2022. En este período inicial, la participación del profesorado fue voluntaria.

En el informe de seguimiento de la primera convocatoria se solicitó ampliar la fase piloto al curso 2022/2023. Al finalizar la convocatoria del curso 2021/2022, y tras el análisis minucioso de la opinión de todos los agentes participantes y el Plan de Mejoras que ANECA incluyó en la fase de seguimiento, se ha trabajado en una modificación del modelo, con el fin de apoyar el modelo de evaluación a un incipiente MDPD de la UMU, alineado con la Política de Profesorado y el MED del conjunto de la universidad, de sus centros y sus planes de estudio, todo ello en el marco del SAIC de sus títulos y centros, se ha generado una nueva versión del modelo v.8.

En esta una nueva versión solicitamos se mantenga en fase piloto durante dos cursos académicos (2022-2023 y 2023-2024), para comprobar el grado de discriminación de los diferentes indicadores propuestos, así como la necesaria negociación con los agentes sindicales del próximo convenio colectivo.

Las calificaciones obtenidas durante la fase piloto serán válidas a todos los efectos. No obstante, el profesorado que no haya obtenido la calificación Excelente en convocatorias previas, podrá solicitar participar, de forma voluntaria, en la siguiente convocatoria.

9.2. Fase de implantación generalizada

A la finalización de la fase piloto y del proceso de seguimiento que ha de llevar a cabo la ANECA, y la introducción de los necesarios ajustes en el modelo de evaluación, se prevé su implantación generalizada en el curso 2024-2025.

9.3. Fases de seguimiento y certificación

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

- El modelo proporciona orientación al profesorado y a la UMU 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.
- Promueve la mejora de la labor docente del profesorado, con el 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.
- 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, en su caso, a la obtención de complementos económicos, reconocimientos académicos o para promoción profesional, entre otros. Además, el modelo avala, mediante un sistema que sigue estándares internacionales, la calidad de la actividad docente del profesorado de la UMU, ante órganos internos y externos. 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 ésta.

- Incardina la evaluación docente con los procesos del SAIC de los títulos y de los centros, así como 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.

Además de estos objetivos, se establece que, como procedimiento de evaluación, el objetivo último de todo este proceso es alcanzar la certificación de la implantación del modelo en el menor tiempo posible.

10. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1. Hasta que el profesorado no pueda disponer de, al menos, dos evaluaciones con el modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UMU, se realizará el Reconocimiento a la Trayectoria de Excelencia Docente al profesorado que tenga seis quinquenios y una evaluación con Excelente.
2. Se podrá adelantar la evaluación básica para todo el profesorado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - Profesor o profesora júnior con 2 años de antigüedad en la UMU y, al menos, una encuesta de satisfacción de los estudiantes o las estudiantes.
 - Profesor o profesora sénior con 5 años de antigüedad en la UMU y, al menos, una encuesta de satisfacción de los estudiantes o las estudiantes.
3. No se evaluará al profesorado que no tenga encuestas de satisfacción significativas del alumnado.
4. Si las encuestas no son significativas, se considerará el promedio de todas las asignaturas del curso del profesor o de la profesora, lo que facilita que puedan recabarse suficientes respuestas para la evaluación.

11. DISPOSICIÓN FINAL

En caso de que surja alguna circunstancia técnica que impida la aplicación de un indicador, se habilita al Rector o a la Rectora para que proceda a su adecuación, respetando en todo caso el criterio del indicador y limitándose el cambio a los aspectos técnicos, nunca en perjuicio de los solicitantes o las solicitantes, siendo preceptivamente informada la Junta del PDI, la Mesa de Negociación General y Consejo de Gobierno.