



UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA

---

VICERECTORAT D'ESTUDIS,  
QUALITAT I ACREDITACIÓ

**MANUAL DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD  
DOCENTE DEL PROFESORADO (IAD) DE LA  
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA**

**CURSO 2014 - 15**



1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO DE REFERENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO. ....	3
3. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA UPV EN LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO. ....	5
3.1. Introducción.....	5
3.2. Objeto. ....	9
3.3. Ámbito de aplicación.....	10
3.4. Finalidades de la evaluación.....	11
3.5. Consecuencias de la evaluación.....	11
4. MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA UPV. ....	12
4.1. Introducción.....	12
4.2. Índice de Actividad Docente (IAD).....	12
4.3. Dimensiones, criterios e indicadores del modelo.....	13
4.4. Valoración de los diferentes indicadores. ....	16
4.5. Determinación del IAD.....	24
4.6. Determinación del Índice de Actividad Docente Normalizado (IAD_N).....	25
4.7. Fuentes y Procedimientos.....	26
5. ÓRGANOS DE EVALUACIÓN Y PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA UPV.....	28
5.1. Agentes de la evaluación. ....	28
5.2. Funcionamiento de la Comisión de Evaluación de la Docencia (CED).....	29
5.2.1. Subcomisiones de trabajo/colaboración formada por expertos de la UPV. ....	29
5.2.2. Subcomisiones de trabajo formada por evaluadores externos. ....	30
5.3. Funcionamiento de la Comisión de Garantías (CG). ....	30
5.4. Proceso de evaluación de la actividad docente. ....	30
5.4.1. Solicitud de revisión de la evaluación docente y reclamaciones a la CG. ....	33
5.4.2. Procedimiento de la CG en la revisión o reclamación de la evaluación docente.....	33
5.4.3. Comunicación del resultado de la evaluación.....	34
5.4.4 Autoinformes obligatorios.....	34
5.4.5. Protocolo de evaluación de los autoinformes. ....	35
5.5. Principios de actuación de los miembros de las comisiones.....	36
5.6. Resultados del Proceso. ....	37
5.7. Plan de difusión del proceso de evaluación. ....	38
ANEXO I. PLAN ESTRATÉGICO UPV 2007-2014.....	39
ANEXO II: MODELO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, AUTOINFORME DEL PROFESOR, INFORME DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO, INFORME DEL DIRECTOR DEL CENTRO E INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.....	46
ANEXO III: ENCUESTA DE OPINIÓN DEL ALUMNADO SOBRE LA ACTUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO.....	¡Error! Marcador no definido.



## 1. INTRODUCCIÓN.

En el panorama europeo de Educación Superior se ha apostado decididamente por mejorar la calidad de los programas y títulos que oferta cada universidad. Los comunicados realizados por los ministros europeos signatarios de Bolonia se han orientado en la dirección de asegurar y demostrar la calidad de la oferta educativa ante una demanda de educación superior en rápido crecimiento, internacionalizada y que reclama cada vez mayores inversiones. En el contexto actual, las universidades asumen cada vez más una mayor responsabilidad en los procedimientos de contratación y nombramiento de su profesorado y, en consecuencia, deben desarrollar procedimientos para la valoración de su desempeño, así como para su formación y estímulo, y así garantizar su cualificación y competencia docente. La evaluación de la actividad docente resulta especialmente relevante para las universidades en la medida en que la garantía de calidad de sus estudios pasa por asegurar no sólo la cualificación de su plantilla de profesores sino especialmente la calidad de la docencia que en ella se imparte. Para intentar dar respuesta a este importante hecho, la Universitat Politècnica de València (UPV) decidió participar en la convocatoria DOCENTIA (Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Fruto de esta participación es el presente *Manual de la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la UPV*. En cualquier caso los motivos expuestos anteriormente no han sido los únicos para participar en la convocatoria ya que en la UPV contamos con una amplia experiencia en la evaluación del profesorado, tanto con la encuesta de opinión del alumnado para cada profesor de cada asignatura, como con la evaluación de méritos docentes (quinquenios), acciones que se desarrollan en la UPV desde finales de los años 80. También con la participación en el proyecto piloto del *Programa de Evaluación de los Planes de Formación del Profesorado*, concedido por ANECA en diciembre de 2005 y desarrollado en la UPV durante todo el año 2006, se identificaron varias acciones que se incluyeron en un Plan de Mejoras. Una de ellas, la acción 5, establecía la necesidad de *Promover un sistema integrado, amplio y pertinente de reconocimiento y acreditación de la calidad docente*.

El Consejo de Gobierno de fecha 8 de febrero de 2007 tomó el acuerdo de aprobar la creación de dos grupos de trabajo:

- a) Grupo de Trabajo para la definición del Índice de la Actividad Docente (IAD).
- b) Grupo de Trabajo para la revisión de encuestas de docencia.

El trabajo que han realizado ambos grupos está directamente relacionado con el Programa DOCENTIA y sus resultados se han incorporado al presente manual.

Posteriormente, de acuerdo con los análisis de la implantación del IAD en la UPV, realizados por la Comisión de Evaluación de la Docencia (CED), se han propuesto revisiones que, en su caso, han sido aprobadas por el Consejo de Gobierno.



## 2. MARCO DE REFERENCIA PARA LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO.

El Programa DOCENTIA, se enmarca en el conjunto de actuaciones destinadas a construir un escenario que favorezca los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad entre universidades europeas creando un Espacio Europeo de Educación Superior. Aunque este Programa ha sido la base principal para desarrollar este *Manual de evaluación de la actividad docente en la UPV*, existe un amplio marco de referencia que se ha tenido en cuenta para su elaboración:

### - Criterios y directrices para la garantía de la calidad en el EEES.

Es un documento elaborado por la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) tras la solicitud de realizar una aproximación de criterios y métodos utilizados para la garantía de la calidad de la educación superior en los diferentes sistemas nacionales, que fue realizada por los ministros signatarios del proceso de Bolonia en la Conferencia de Berlín de 19 de septiembre de 2003. Los ministros europeos hicieron suyos estos criterios en la Conferencia de Bergen (19 y 20 de mayo de 2005).

Los criterios están organizados en tres partes:

- Parte 1: Garantía interna de calidad en las instituciones de educación superior.
- Parte 2: Garantía de calidad externa de la educación superior.
- Parte 3: Garantía de calidad de las agencias de evaluación de la calidad.

En la Parte 1 se recoge el criterio 1.4 sobre Garantía de calidad del profesorado que establece que *las instituciones deben disponer de medios para garantizar que el personal docente está capacitado y es competente para su trabajo. Estos medios deberían estar a disposición de aquellas personas que lleven a cabo revisiones externas.*

Igualmente en las directrices que acompañan a dicho criterio se establece que es fundamental que los docentes:

- Tengan conocimiento y comprensión completos de la materia que enseñan.
- Tengan habilidades y experiencia para transmitir el conocimiento.
- Comprendan eficazmente a los estudiantes en una variedad de contextos de aprendizaje.
- Tengan retroalimentación de su actuación.



Y que es fundamental que las instituciones:

- Tengan procedimientos de contratación y nombramiento que aseguren que el nuevo personal dispone de un nivel mínimo de competencia.
- Tengan mecanismos para dar oportunidades al personal docente para desarrollar y ampliar su capacidad de enseñanza y para estimularles con el fin de que sacar partido de sus habilidades.
- Proporcionen oportunidades a los profesores de bajo rendimiento para que mejoren sus habilidades de forma que alcancen un nivel Aceptable.
- Dispongan de medios que permitan dar de baja de sus funciones docentes a los profesores si se demuestra que continúan siendo ineficaces.

Por ello, la evaluación del profesorado de nueva contratación así como de la actividad docente que desarrolla el profesorado ya en ejercicio, se revela como una de las claves para conocer tanto el nivel competencial del personal docente como adoptar decisiones con relación a su desarrollo profesional.

**- Criterios y directrices para la acreditación de enseñanzas universitarias conducentes a títulos oficiales españoles de grado y máster.**

Por otra parte, para la elaboración de este manual se ha tenido en cuenta lo establecido en el documento *Criterios y directrices para la acreditación de enseñanzas universitarias conducentes a títulos oficiales españoles de grado y máster*, elaborado por ANECA (2006). Con un total de 9 criterios se establece la necesidad de que el diseño y desarrollo de un título oficial se realice bajo un sistema de garantía de la calidad.

En el criterio 6, Personal académico, se establece que *la dotación de personal académico es suficiente, su grado de dedicación adecuado y su cualificación suficiente para la formación de estudiantes, de tal manera que quede garantizada, en cada caso, la calidad de la docencia, de la investigación y de la formación profesional del estudiante.*

**- Estatutos UPV.**

Los Estatutos de la UPV establecen los criterios de evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión de su personal docente e investigador.

**- Plan Estratégico UPV 2007-2014.**

El 24 de Julio de 2007 el Consejo de Gobierno de la UPV aprobó el Plan Estratégico UPV 2007-2014, formado por 5 Ejes estratégicos (*Formación y Aprendizaje; Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación; Compromiso Social y Valores; Personas y Organización*),



16 Objetivos Estratégicos, 38 Líneas estratégicas y 52 Planes de Acción. Posteriormente se presentó al Consejo Social el 17 de septiembre del mismo año.

Uno de los planes de acción que se desarrolla está vinculado con el desarrollo de este manual. Es el incluido en el EJE I *Formación y Aprendizaje* cuyo objetivo es *Promover la Excelencia Docente*:

- **PLAN DE ACCIÓN - INDICA DOCENCIA:** Definir los indicadores de la actividad docente de acuerdo con los criterios de referencia existentes (ANECA, Convergencia Europea, etc.) a partir de la revisión de los actuales mecanismos de evaluación.

**- Ley Orgánica de Universidades, 6/2001 de 21 de diciembre, y modificación de la misma, Ley 4/2007 de 12 de abril.**

El Programa de apoyo a la actividad docente del profesorado universitario responde a los requerimientos de la legislación vigente sobre la obligatoriedad de una evaluación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.

En su artículo 33.3, *De la función docente*, se establece: *La actividad y la dedicación docente, así como la formación del personal docente de las Universidades, serán criterios relevantes, atendida su oportunidad de evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional.*

### **3. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA UPV EN LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO.**

#### **3.1. Introducción.**

La UPV ha venido desarrollando a lo largo de muchos años la evaluación de la actividad realizada por su personal docente e investigador, como fruto de su espíritu crítico y de su vocación de innovación y mejora continua. La realización del proceso de encuesta a los estudiantes sobre la actividad docente fue aprobada por la Junta de Gobierno de la UPV en 1994 con carácter definitivo, tras un periodo de diseño, experimentación y análisis previo.

La finalidad de la evaluación de la actividad docente va más allá de la asignación de complementos retributivos específicos y se entronca en una voluntad de impulso de una cultura organizativa fundamentada principalmente en la dedicación y en los méritos de sus miembros. La evaluación de la actividad docente se entiende como una evaluación interna que la UPV realiza de su profesorado para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte.



Así, la UPV ha desarrollado sistemas, ampliamente aceptados en la comunidad, con criterios objetivos. Un ejemplo muy destacado es el sistema de evaluación de la actividad del profesorado mediante indicadores (IAI) y valoraciones personalizadas (VAIP), que han servido de base para priorizar actuaciones, asignar recursos, etc., actuando, por consiguiente, como motivación para que el profesorado incremente la calidad y cantidad de su actividad y producción.

Si se quisiera enumerar resumidamente las características fundamentales de la política de profesorado de la UPV habría que señalar primeramente la intención de ser una política con voluntad globalizadora, en el sentido de que intenta articular sistemas que permitan incorporar todas las vertientes de la actividad académica del PDI. Seguidamente hay que destacar el objetivo de ser una política integradora, que intenta desarrollar de forma articulada los procesos de selección, de promoción, evaluación y de reconocimiento relacionados con el PDI.

La UPV dispone de un sistema propio de retribuciones adicionales del profesorado, establecido a raíz de lo dispuesto en el art. 46.2 de la L.R.U., que quedó regulado por normativa aprobada por Acuerdo de la Junta de Gobierno de 26 de octubre de 2000 y Acuerdo de Consejo Social del 14 de noviembre de 2000. Posteriormente se modificó la citada normativa según consta en los acuerdos del Consejo Social de 30 de abril de 2003 y de 2 de diciembre de 2004. El sistema de retribuciones propio de la UPV se mantiene vigente en virtud de lo dispuesto en el Decreto 135/2006, de 29 de septiembre, del Consell de la Generalitat Valenciana (DOGV de 3 de octubre de 2006).

La política institucional de la UPV se ha plasmado recientemente con extremo detalle en el Plan Estratégico UPV 2007/2014, donde se han analizado pormenorizadamente las circunstancias y aspectos fundamentales para el devenir de la institución. La Comisión del Plan Estratégico de la UPV, aprobó la declaración de la Misión de la misma así como los elementos constitutivos de la Visión de la misma. Dicha declaración estableció que es Misión de la UPV:

- La formación integral de los estudiantes a través de la creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica del arte y de la cultura, desde el respeto a los principios éticos, con una decidida orientación a la consecución de un empleo acorde con su nivel de estudios.
- La contribución al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad valenciana y española mediante el apoyo científico, técnico y artístico.
- El desarrollo de un modelo de institución caracterizada por los valores de excelencia, internacionalización, solidaridad y eficacia; una institución abierta que incentiva la participación de instituciones, empresas y profesionales en todos los aspectos de la vida universitaria.



Igualmente se establecieron los elementos constitutivos de la Visión, es decir el propósito con el que concretaremos en el futuro inmediato el cumplimiento de nuestra Misión, caracterizado en ocho puntos. Así, la UPV quiere ser:

- Una universidad capaz de atraer y formar buenos estudiantes y convertirse en su opción preferible estando a la cabeza de la calidad docente y siendo exigente con la aplicación de los estándares del Espacio Europeo de Educación Superior.
- Un centro de excelencia reconocido internacionalmente que propicie el intercambio y la movilidad de alumnos, profesores e investigadores.
- Una universidad con investigación consolidada de calidad con una política definida de excelencia.
- Una universidad innovadora y emprendedora, líder a nivel mundial.
- Una universidad de fuerte implicación social y que sirva de puente entre la Comunidad Valenciana y cualquier otra región del mundo.
- Una universidad con una programación de postgrado y formación continua que esté vinculada a las necesidades y demandas de la sociedad y que sea generadora de nuevas oportunidades profesionales y personales.
- Una universidad con un capital humano altamente cualificado, fuertemente motivado e ilusionado con el desempeño de su trabajo.
- Una universidad que gestiona sus recursos y servicios con eficacia y eficiencia.

Para alcanzar la Visión formulada la UPV ha decidido orientar su actividad a la consecución de 16 objetivos estratégicos, articulados en 5 ejes.

Conviene señalar la diferente naturaleza de los objetivos estratégicos marcados, según su pertenencia a los diferentes ejes. Los objetivos estratégicos se pueden catalogar como “funcionales” e “instrumentales”. Pertenecen a la primera categoría aquellos que se corresponden con las funciones institucionales que tiene asignada la universidad, y a la segunda, aquellos relativos a los factores que intervienen de modo determinante en su consecución. Los resultados de la universidad están en función del cumplimiento de los funcionales, aunque para alcanzarlo será necesario lograr el cumplimiento de los instrumentales. De acuerdo con ello se pueden identificar los objetivos del siguiente modo:

Objetivos estratégicos	Pertenecientes a los EJES
Funcionales	Formación y aprendizaje. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación. Compromiso social y valores.
Instrumentales	Personas. Organización.





Los objetivos estratégicos del Plan, estructurados en los diferentes ejes, son los siguientes:

- EJE I. FORMACIÓN Y APRENDIZAJE.

- Objetivos:
- Promover la excelencia docente.
  - Atraer a los mejores estudiantes.
  - Mejorar el rendimiento académico de sus estudiantes.
  - Conseguir la inserción laboral de calidad de los egresados.

- EJE II. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN.

- Objetivos:
- Ampliar la actividad y potenciar la excelencia investigadora
  - Incrementar y mejorar la calidad de las actividades de transferencia tecnológica e innovación.

- EJE III. COMPROMISO SOCIAL Y VALORES.

- Objetivos:
- Orientar la UPV a la obtención de los resultados que mejoren su utilidad social a corto, medio y largo plazo.
  - Fortalecer el compromiso social de la UPV.
  - Potenciar los valores y la formación integral de las personas.

- EJE IV. PERSONAS.

- Objetivos:
- Propiciar un capital humano comprometido con la excelencia docente, investigadora y de gestión.
  - Garantizar las mejores condiciones de trabajo a su personal.

- EJE V. ORGANIZACIÓN.

- Objetivos:
- Conseguir la eficiencia en el desarrollo de la gestión académica.
  - Conseguir la eficiencia en la gestión de la administración y los servicios.
  - Disponer de un personal formado al máximo nivel que el desempeño de excelencia de sus puestos de trabajo requiere.
  - Disponer de los recursos tecnológicos y las infraestructuras que el desarrollo de servicios universitarios de calidad requiere.
  - Alcanzar niveles organizativos de calidad, que proporcionen plena satisfacción a las expectativas de los usuarios.



Para alcanzar los 16 objetivos y las metas que se han formulado, el Plan Estratégico de la UPV 2007/2014 se ha propuesto desplegar, a lo largo de su periodo de vigencia, 38 líneas estratégicas y 52 planes de acción. La articulación de la relación entre objetivos, líneas y planes de acción, resulta de vital importancia para plasmar las directrices (líneas) con las que deben desarrollarse la ejecución de las acciones de gobierno y gestión (planes de acción), que deben permitir alcanzar los objetivos y metas propuestos.

En el Anexo I se recoge secuencialmente el despliegue de objetivos, líneas y planes de acción, con su correspondiente finalidad, contenidos en los ejes que atañen a la actividad docente:

- Eje I. Formación y Aprendizaje.
- Eje IV. Personas.
- Eje V. Organización.

Por consiguiente -tal y como se puede observar todo a lo largo de la definición de líneas y planes relacionados con la formación, el profesorado y la organización-, la evaluación de la actividad docente forma parte inequívoca de los objetivos estratégicos formulados y debe tener las siguientes características:

- La finalidad principal de la evaluación y del seguimiento de la calidad es favorecer las actuaciones orientadas a la mejora de la calidad y el reconocimiento de la dedicación y los resultados alcanzados.
- La evaluación de la actividad del profesorado ha de tener carácter global, integrando, en la medida de lo posible, el conjunto de las diferentes actividades académicas que se desarrollan en la universidad.
- Junto a la docencia y las responsabilidades de gobierno y dirección, se integran las actividades de investigación, transferencia de resultados de la investigación, formación continuada e implicación institucional en el marco de la planificación de los recursos de personal académico de los centros, departamentos e institutos de investigación.

### **3.2. Objeto.**

Tal y como se ha señalado, la UPV tiene una gran tradición en materia de evaluación de la actividad docente de su profesorado puesto que uno de sus objetivos ha sido y es la mejora continua de la calidad de sus enseñanzas y en consecuencia el desarrollo profesional de su profesorado.

Atendiendo las indicaciones europeas y la regulación española en materia de educación superior que se indican en el punto 2 de este Manual, relativo al Marco de referencia para la



evaluación, la UPV ha incluido dentro de su Plan Estratégico aprobado para el período 2007-2014 objetivos y planes vinculados a este aspecto, a desarrollar durante los próximos años.

La evaluación de la actividad docente se entiende como una evaluación interna de su profesorado que la universidad realiza para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte.

Para llevar a cabo este proceso se propone un modelo de evaluación con tres dimensiones como objeto de evaluación de la actividad docente y que se desarrolla ampliamente en los apartados 4 y 5 de este manual:

1. Planificación de la docencia.
2. Desarrollo de la enseñanza.
3. Resultados.

Estas tres dimensiones tienen como transversalidad la dedicación docente que actuaría como una dimensión cero o condición previa, de modo que si el profesor no desarrolla las actuaciones que la describen no procedería determinar la calidad de la misma.

La actividad docente de todos los profesores de la UPV será objeto de evaluación con carácter obligatorio, realizándose con periodicidad anual.

### **3.3. Ámbito de aplicación.**

Se entiende que la actividad docente que va a ser objeto de evaluación es el conjunto de actuaciones que se realizan tanto dentro como fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios. La actividad docente implica la coordinación y gestión de la enseñanza, el despliegue de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación, así como la posterior revisión y mejora de las actuaciones realizadas. Por consiguiente, la actividad docente del profesorado implica diferentes actuaciones dirigidas a organizar, coordinar, planificar y enseñar a los estudiantes, así como a evaluar el aprendizaje. Dichas actuaciones se despliegan en respuesta a los objetivos formativos y competencias que se pretenden favorecer en los estudiantes.

El proceso de evaluación de la actividad docente será de aplicación en todas las titulaciones oficiales de la UPV y todos los profesores de la UPV que imparten docencia en cualquiera de estas enseñanzas serán objeto de evaluación, cualquiera que fuera su situación contractual y categoría profesional. Por lo tanto se define como un proceso individual y obligatorio.



El proceso de evaluación tiene carácter anual y se inicia a instancia de la UPV, a propuesta de la Comisión de Evaluación de la Docencia (CED) de la UPV, con la remisión individual a cada profesor de su IAD correspondiente anual.

### **3.4. Finalidades de la evaluación.**

Las finalidades de la evaluación de la actividad docente del profesorado, que servirán para la toma de decisiones en diferentes ámbitos, son:

- La mejora de la calidad de la docencia.
- El reconocimiento de la actividad docente.
- Determinar planes de formación e innovación de la docencia.
- Servir de herramienta para introducir elementos de objetividad, equidad y transparencia en la definición y la ejecución de las políticas de PDI, tales como la formación o la promoción del profesorado, y en especial en todos los procesos que requieren una valoración de la actividad docente de las personas y las unidades académicas.
- Disponer de indicadores cuantitativos (IAD) comparables con el sistema de indicadores de la actividad investigadora (IAI), que permitan conformar una posterior integración en un indicador general de la actividad académica personal.
- Permitir incorporar las dimensiones cuantitativa y cualitativa de la actividad realizada.
- La asignación de recursos económicos propios.
- La asignación de incentivos, tales como los complementos retributivos existentes (anuales, quinquenios,...) o los que se pudieran dotar.

### **3.5. Consecuencias de la evaluación.**

La evaluación de la actividad docente del profesorado, de carácter universal y obligatorio, produce efectos en:

- Distribución y asignación de recursos propios de la UPV.
- Reconocimiento de quinquenios.
- Reconocimiento de otros complementos e incentivos económicos.

Es voluntad de la UPV que la obtención de posibles resultados desfavorables en la evaluación de la docencia no implique necesariamente la inmediata separación de la labor docente. En sintonía y desarrollo con los criterios de la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) la UPV proporcionará a los profesores de bajo rendimiento oportunidades para que mejoren sus habilidades mediante el diseño de Planes de Mejora individualizados, adecuados a las necesidades detectadas y en función de la dimensión en



la que se detecten las carencias -Planificación, Desarrollo o Resultados-, de tal forma que su seguimiento les permita mejorar.

Estos planes establecerán necesidades de formación específica, propuestas de aplicación de métodos de innovación docente, etc. La CED realizará el seguimiento de las diferentes acciones diseñadas en los Planes de Mejora que se derivaran de la evaluación docente. La UPV podrá desarrollar, no obstante, en un futuro, los mecanismos necesarios que permitan dar finalmente de baja de sus funciones docentes al personal que, tras sucesivos planes de mejora individualizados, persista en la obtención de resultados desfavorables.

## **4. MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA UPV.**

### **4.1. Introducción.**

De forma genérica debe entenderse por evaluación de la actividad docente la valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos de la titulación en la que está implicado, en función del contexto institucional en que ésta se desarrolla.

La actividad docente cabe definirse *como el conjunto de actuaciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios y en un contexto institucional determinado.* En consecuencia, la actividad docente implica la planificación y gestión de la enseñanza a clase vacía, el despliegue de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación a clase llena, así como la posterior revisión y mejora de las actuaciones realizadas.

La actividad docente del profesorado implica diferentes actuaciones dirigidas a organizar, coordinar, planificar y enseñar a los estudiantes, así como a evaluar el aprendizaje. Dichas actuaciones se despliegan en respuesta a los objetivos formativos y competencias que se pretenden favorecer en los estudiantes. En consecuencia, la evaluación de la actividad docente debe reconocer el conjunto de actuaciones que el profesor desarrolla en su quehacer profesional (dimensión cuantitativa), pero también debe recoger la valoración global de tal actividad en relación con los objetivos de la titulación y de la propia institución (dimensión cualitativa).

### **4.2. Índice de Actividad Docente (IAD).**

Al objeto de poder referenciar y, consecuentemente, evaluar la actividad docente del profesorado de la UPV se empleará un parámetro que incorpore las diferentes dimensiones de la actividad docente desarrollada, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Este



parámetro se denominará Índice de Actividad Docente (IAD) y se valorará en puntos (puntos IAD), de forma que puedan obtenerse, fácilmente, valoraciones tanto personalizadas como institucionales.

De esta forma, el resultado de la evaluación de la actividad docente del profesorado podrá calibrarse mediante la superación o no de determinados umbrales predefinidos en puntos IAD.

Por otra parte, este modelo de evaluación permite la integración en un sistema general de evaluación del personal académico, que contemple la investigación, la docencia y la gestión.

El sistema de puntos IAD que se propone, como se verá en los apartados siguientes, goza de dos particularidades que es necesario resaltar:

- Se trata de un sistema de suma, que no limita a priori el número de puntos que se pueden conseguir.
- Las actividades ordinarias realizadas se reconocen mediante los correspondientes puntos IAD, pero las puntuaciones obtenidas pueden incrementarse, en función del nivel de los resultados conseguidos.

En los siguientes apartados se establecen las dimensiones, criterios e indicadores del modelo de evaluación, así como las fuentes y los procedimientos de recogida de información que permitirán establecer el IAD de cada profesor.

### **4.3. Dimensiones, criterios e indicadores del modelo.**

El modelo de evaluación de la actividad docente contempla tres dimensiones generales para el análisis y valoración de la actuación del profesorado:

1. Planificación de la Docencia.
2. Desarrollo de la Enseñanza.
3. Resultados.

Los criterios de evaluación de la actividad docente, alineados con las dimensiones anteriores, en los que se apoya el modelo de evaluación son los siguientes:

1. Adecuación: La actividad docente debe responder a los requerimientos establecidos por la UPV y el Centro en que se desarrolla, en relación a la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza y a la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. Tales requerimientos deben estar alineados con los objetivos formativos y competencias recogidas en el plan de estudios y con los objetivos de la institución.
2. Satisfacción: La actividad docente debe generar una opinión favorable de los demás agentes implicados, en especial de estudiantes, colegas y responsables académicos.



3. Eficiencia: Considerando los recursos que se ponen a disposición del profesor, la actividad docente debe propiciar en los estudiantes la consecución de los resultados previstos, en términos de objetivos formativos y competencias explicitadas en el plan de estudios.
4. Orientación a la innovación docente: La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica que favorezca el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o de la formación regulada por otras instancias, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir los cambios que mejoren el proceso de enseñanza-aprendizaje y que, por tanto, afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma.

Para dar respuesta a estos criterios se establecen, para cada una de las dimensiones contempladas, un conjunto de indicadores que reflejan los diferentes aspectos de la actividad docente asociados a cada una de ellas:

1) Planificación de la Docencia:

1. Formación: Este indicador refleja la preparación del profesor para afrontar su actividad docente, bien mediante actividades de formación, tanto pedagógica y para la innovación educativa como la referente a las asignaturas que imparte, bien con la experiencia acreditada del profesor mediante las encuestas de opinión del alumnado.
2. Guía docente: Este indicador engloba los aspectos relativos a la organización docente y la planificación de la enseñanza y del aprendizaje con relación a las asignaturas impartidas.
3. Información de tutorías y grupos de docencia: Este indicador es básico para la atención al alumno, que debe poder conocer antes del inicio del curso académico las modalidades y los horarios de tutorías de sus profesores, así como los profesores que imparten los distintos grupos de docencia.
4. Materiales docentes: Este indicador refleja la actividad del profesor relativa a la elaboración de materiales y recursos para la docencia.

2) Desarrollo de la Enseñanza:

1. Docencia impartida: Este indicador recoge la actividad del profesor correspondiente a las acciones de enseñanza realizadas.
2. Tutorías realizadas: Este indicador refleja la actividad del profesor relativa a las atenciones tutoriales llevadas a cabo.
3. Evaluación: Este indicador recoge la actividad del profesor relacionadas con las tareas o acciones de evaluación realizadas.
4. Otras actividades docentes: Este indicador engloba todas aquellas otras actividades de carácter docente que desarrolla o puede desarrollar el profesor en el desempeño de sus funciones y que no necesariamente están relacionadas directamente con las asignaturas impartidas.

### 3) Resultados:

1. Encuesta de opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesor: Este indicador recoge la opinión de los estudiantes sobre la actuación docente del profesor, especialmente en aquellos aspectos referentes al desarrollo de la enseñanza, ya que es en esta dimensión en la que se produce una interacción profesor-alumno que permite a este último emitir una opinión más fundamentada.
2. Rendimiento académico: Este indicador refleja el grado de consecución de los objetivos formativos por parte de los estudiantes en una determinada asignatura, contextualizada en la titulación, en el curso y en el tipo de asignatura (troncal, obligatoria, optativa).
3. Cumplimiento de tutorías: Este indicador refleja el cumplimiento del horario de tutorías por parte del profesor durante el curso académico.
4. Cumplimiento del plazo de entrega de actas: Este indicador refleja el cumplimiento de los plazos establecidos para la entrega de actas de calificaciones de las asignaturas, por la incidencia negativa que el incumplimiento de dichos plazos puede tener sobre el expediente académico de los alumnos y sus consecuencias.

En el cuadro siguiente se refleja, a modo de resumen, la relación de los indicadores con las dimensiones y criterios del modelo de evaluación.

CRITERIOS	DIMENSIONES		
	PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	RESULTADOS
ADECUACIÓN	- Guía docente - Información - Materiales	- Docencia - Tutorías - Evaluación - Otras act.	- Encuesta - Rendimiento - Cumplimientos
SATISFACCIÓN	- Formación - Guía docente - Información - Materiales	- Docencia - Tutorías - Evaluación - Otras act.	- Encuesta - Rendimiento - Cumplimientos
EFICIENCIA	- Guía docente - Información - Materiales	- Docencia - Tutorías - Evaluación - Otras act.	- Encuesta - Rendimiento
ORIENTACIÓN A LA INNOVACIÓN DOCENTE	- Formación - Guía docente - Materiales	- Docencia - Tutorías - Evaluación - Otras act.	- Encuesta



#### 4.4. Valoración de los diferentes indicadores.

En este apartado se describe la valoración en puntos de cada uno de los indicadores definidos en el apartado anterior.

##### 1) Planificación de la Docencia:

1.1. *Formación*. Participación en actividades de formación recibida, tanto pedagógica y para la innovación educativa como relativa a las materias que se imparten y también en cursos de idiomas en enseñanzas oficiales. Este indicador se referencia a un período de cinco cursos académicos, de tal forma que las actividades de formación propiamente dichas pueden suplementarse con la experiencia acreditada del profesor mediante los resultados de las encuestas de opinión del alumnado.

Para un período de cinco cursos académicos se estima adecuado un total de 600 horas de participación en actividades de formación (120 horas anuales). La CED establecerá, para cada curso académico, a propuesta del Instituto de Ciencias de la Educación, la relación de actividades de formación que pueden ser contempladas en este indicador. La experiencia del profesor se considera acreditada con un resultado en las encuestas a partir de cinco (5), alcanzando la máxima valoración con una puntuación en las encuestas de siete y medio (7.5), mediante el siguiente factor:

$$Forma = \left[ \frac{\sum_{i=cur\_eva-4}^{cur\_eva} HF_i}{600} + \frac{1}{5} \cdot \sum_{i=cur\_eva-4}^{cur\_eva} a_i \right] \geq 1$$

$$\text{donde : } a_i = 1, \quad \text{si encuesta}_i \geq 7,5$$

$$a_i = \frac{(\text{encuesta}_i - 5)}{2.5}, \quad \text{si } 5 \leq \text{encuesta}_i < 7,5$$

$$a_i = 0, \quad \text{si encuesta}_i < 5$$

De esta forma, siendo  $Puntos\_formación = 15$  el valor máximo de puntos IAD asociados a este indicador, el valor particularizado para cada profesor se obtiene mediante la siguiente expresión:

$$IAD\_forma = Puntos\_formación \cdot forma$$

1.2. *Guía docente*. Si un profesor participa en la docencia de “n” asignaturas y en cada una de ellas imparte  $CrImp_{asi}$  créditos respecto al total de créditos impartidos en la asignatura,  $CrTot_{asi}$ , puede definirse el factor:



$$Guía = \sum_{asi=1}^{n_{asi}} \frac{Crimp_{asi}}{CrTot_{asi}}$$

De esta forma, siendo  $Puntos\_guía = 5$  el valor en puntos IAD asignado a la realización de la guía docente de una asignatura, el valor particularizado para cada profesor se obtiene mediante la siguiente expresión:

$$IAD\_guía = Puntos\_guía \cdot Guía$$

1.3. *Información de tutorías y grupos de docencia.* Se asigna al profesor un valor, en puntos IAD, de  $Puntos\_tutoría = 1$  por disponer de forma pública del horario de tutorías desde el inicio del curso académico:

$$IAD\_informa = Puntos\_tutoría$$

1.4. *Materiales docentes.* Se consideran dos apartados:

- Publicaciones docentes (libros, apuntes y otros).  $Puntos\_publi$ , con una limitación global de 10 puntos y que comprenden:
  - Colección “Académica” de la Editorial UPV editadas en los últimos 5 cursos, incluido el curso objeto de valoración .Valor: 4.
  - Colección “Manual de Referencia” de la Editorial UPV editadas en los últimos 5 cursos, incluido el curso objeto de valoración .Valor: 8.
  - Colección “Apuntes” de la Editorial UPV: no se considera en el IAD.
  - Publicaciones docentes de editoriales externas a la UPV editadas en los últimos 5 cursos, incluido el curso objeto de valoración. Se valorarán con 4 u 8 puntos por comparación con sus características con las de las colecciones “Académica” y “Manual de Referencia” respectivamente.
  - Objetos de aprendizaje, módulos de aprendizaje y asignaturas OCW valorados favorablemente en los últimos 3 cursos, incluido el curso objeto de valoración, con un máximo de 5 puntos IAD: Valor para objetos de aprendizaje: 0.2. Valor para módulos de aprendizaje: 0.5. Valor asignaturas OCW: 1,5 puntos IAD.
  - Artículos en revistas docentes, publicadas en el curso objeto de valoración. Valor para revistas no indexadas: 2.5. Valor para revistas indexadas: 5. Cuando una publicación sea firmada por varios autores se multiplicará el valor unitario antedicho por el siguiente coeficiente:
    - Hasta 4 coautores: 1.
    - Para 5 ó más coautores:  $4/(n^\circ \text{ de coautores})$ .



- Publicaciones en congresos docentes: aportaciones a congresos docentes, en el curso objeto de valoración, con actas publicadas con ISBN que se hayan presentado en sesiones programadas, 2,5 puntos. Cuando una publicación sea firmada por varios autores se multiplicará el valor unitario antedicho por el siguiente coeficiente:
  - Hasta 4 coautores: 1.
  - Para 5 ó más coautores: 4/(nº de coautores).
- Materiales docentes en plataforma educativa *PoliformaT*. *Puntos\_PolT*, con una limitación global de 5 puntos.
  - “ $K_{PolT}$  es el factor de satisfacción del material docente dispuestos en la plataforma educativa PoliformaT, que estará comprendido entre 0 y 1. Este valor será proporcional al resultado obtenido mediante consulta a los alumnos matriculados a través de la pregunta que se incluye a tal efecto en la encuesta docente y que será calculado de forma agregada para la asignatura.  $K_{PolT}$  se obtendrá ponderando los resultados correspondientes a las diferentes asignaturas impartidas por un mismo PDI [ $K_{PolT}$ ]<sub>asi</sub>”

$$K_{PolT} = \frac{\sum_{asi=1}^{n_{asi}} [K_{PolT}]_{asi} \cdot \frac{Crimp_{asi}}{CrTot_{asi}}}{\sum_{asi=1}^{n_{asi}} \frac{Crimp_{asi}}{CrTot_{asi}}}$$

De acuerdo con las siguientes condiciones:

$$\begin{aligned} Puntos\_publi &\geq 10 \\ Puntos\_PolT &= 5 \cdot K_{PolT} \end{aligned}$$

El total de puntos IAD correspondiente a este indicador es:

$$IAD\_mat = Puntos\_publi + Puntos\_PolT$$

El resultado final de puntos IAD correspondientes a la dimensión Planificación de la Docencia, en consecuencia, es:

$$IAD\_PLAN = IAD\_forma + IAD\_guía + IAD\_informa + IAD\_mat$$



## 2) Desarrollo de la Enseñanza:

La baremación de los apartados correspondientes a Desarrollo de la Enseñanza se efectúa en horas, para posteriormente transformarlas en puntos IAD de acuerdo con la siguiente equivalencia:

$$25 \text{ horas} = 1 \text{ punto IAD}$$

2.1. *Docencia impartida.* Este indicador recoge en horas la actividad del profesor, correspondiente a las asignaturas impartidas, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en cada una de ellas de acuerdo con la siguiente escala:

- Primer año de impartición de la asignatura: *créditos impartidos* · 40 horas
- Segundo año de impartición de la asignatura: *créditos impartidos* · 30 horas
- Tercer año y siguientes de impartición de la asignatura: *créditos impartidos* · 20 horas
- Si la docencia es impartida en valenciano, inglés u otra lengua extranjera el número de horas correspondientes se multiplicará por 1,5.

$$Horas\_doc = \sum_{asi=1}^{n_{asi}} Crimp_{asi} \cdot FA_{asi} \cdot FI_{asi}$$

Siendo *Horas\_Doc* el número total de horas resultante de la docencia impartida, según la equivalencia establecida el resultado correspondiente en puntos IAD es:

$$IAD\_doc = \frac{Horas\_doc}{25}$$

Los cursos transversales de la Escuela de Doctorado se reconocerán con la misma consideración que las asignaturas de grado y máster, de acuerdo a la información registrada en el POD.

2.2. *Tutorías realizadas.* Este indicador refleja en horas la actividad del profesor relativa a las atenciones tutoriales llevadas a cabo, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Tutorías convencionales: 216 horas (6 h/semana · 45 semanas · 80% de dedicación media por año).
- Participación en el Plan de Acción Tutorial (PATU): 30 horas (P).
- Participación como tutor en el título de Experto Universitario en Pedagogía Universitaria (EUPU): 30 horas (F).



- Participación como tutor en programas de acogida y/u orientación universitaria para alumnos de secundaria, bachillerato y formación profesional (PRAKTIKUM): 30 horas (A).

$$\text{Horas\_tut} = 216 \frac{\text{tut\_con}}{6} + P + F + A$$

Siendo:

- *tut\_con* el valor de tutorías establecidas por contrato. A este valor se le aplicará un factor corrector en función de la fecha en que se haga público el horario de tutorías de acuerdo con la siguiente expresión:

$$1 - \frac{\text{Días\_retraso}}{252}$$

- Donde *Días\_retraso* es el número de días transcurridos desde la fecha establecida por la UPV para publicar las tutorías hasta la fecha real de publicación.
- *Horas\_Tut* el número total de horas resultante de las tutorías realizadas, según la equivalencia *establecida* el resultado correspondiente en puntos IAD es:

$$\text{IAD\_tut} = \frac{\text{Horas\_tut}}{25}$$

2.3. *Evaluación*. Si un profesor participa en la docencia de 'n' asignaturas y en cada una de ellas imparte  $\text{Crimp}_{asi}$  créditos respecto al total de créditos impartidos en la asignatura,  $\text{CrTot}_{asi}$ , la *correspondencia* en horas dedicadas por el profesor a las tareas de evaluación se obtiene mediante la siguiente expresión:

$$\text{Horas\_eva} = 0.2 \cdot \sum_{asi=1}^{n_{asi}} \text{Crmat}_{asi} \frac{\text{Crimp}_{asi}}{\text{CrTot}_{asi}}$$

Donde  $\text{Crmat}_{asi}$  representa el número de créditos matriculados en la asignatura 'asi'. De acuerdo con la equivalencia establecida el resultado correspondiente en puntos IAD es:

$$\text{IAD\_eva} = \frac{\text{Horas\_eva}}{25}$$



Con la puesta en marcha de las nuevas titulaciones, se va produciendo la desactivación progresiva de asignaturas de los planes antiguos. No obstante, se debe mantener la evaluación del alumnado y el registro adecuado de los profesores encargados de la misma para traducir esa dedicación a su correspondiente IAD personalizado.

Las asignaturas desactivadas no tienen créditos impartidos por profesor, por lo que la contabilización del trabajo de evaluación de las mismas se determinará teniendo en cuenta, exclusivamente, a los profesores que figuren como Responsables, Autorizados, Firmantes del Acta o Coordinadores Docentes.

Al objeto de simplificar el cálculo del indicador 'IAD\_eva', se entenderá, por defecto, que el trabajo de evaluación de las asignaturas desactivadas se realiza equitativamente por los profesores anteriormente indicados, salvo que exista comunicación expresa por parte del Departamento al Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación.

2.4. *Otras actividades docentes.* Se consideran las siguientes:

- En titulaciones de grado o master:
  - Dirección de Trabajo Fin de Grado o equivalente: 40 horas.
  - Dirección de Trabajo Fin de Máster: 40 horas.
  - Dirección de Trabajo Fin de Grado o equivalente a alumnos de intercambio: 1 hora por ECTS matriculado con un límite de 40 horas.

Los Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster que hayan obtenido algún premio o reconocimiento multiplicarán su valor por 1,5.

Máximo en este apartado: 400 horas.

- En estudios de doctorado:
  - Dirección de Trabajo para DEA: 40 horas, en el curso objeto de valoración.
  - Dirección de Tesis Doctoral: 40 horas, en el curso objeto de valoración y en los dos cursos siguientes.

Las Tesis Doctorales que hayan obtenido algún premio o reconocimiento multiplicarán su valor por 1,5.

Máximo en este apartado: 160 horas.

- Participación en tribunales de TFG, TFM, Pruebas de Homologación y DEA: 2 horas por cada unidad leída.

Máximo en este apartado: 250 horas.

- Participación en tribunales de Tesis Doctorales en la UPV: 10 horas por cada unidad leída.
- Participación en tribunales de Tesis Doctorales en otras universidades: 20 horas por cada unidad leída.
- Coordinación docente de cinco o más grupos en una misma asignatura: 10 horas.
- Tutoría académica de prácticas en empresa: 5 horas por cada alumno tutelado.

Máximo en este apartado: 50 horas.



- Asistencia a congresos de docencia con presentación de comunicación: 30 horas por cada congreso. Solo se tendrán en cuenta los congresos cuyas comunicaciones lleven asociada una publicación con ISBN.
- Participación en actividades de mejora y renovación docente en otras universidades: 30 horas por cada participación.
- Cátedras de empresa: 1 hora por cada 200 € de presupuesto, con un límite máximo total de 400 horas para todos los participantes, sin que ninguno de ellos pueda superar a nivel individual una asignación de 200 horas.
- Organización y realización de viajes de prácticas: 20 horas + 10 horas · nº de días de duración del viaje, por cada viaje. A repartir entre todos los participantes. Máximo en este apartado: 90 horas.

Los viajes de prácticas se considerarán si se presenta la solicitud con el listado de alumnos y es aceptada previamente a la realización del viaje, si están asociados a una o varias asignaturas y se realiza un informe de actividades, todo ello de acuerdo a la normativa de la ERT, y si se registra en la aplicación Vinalopó.

- Docencia en otras universidades o teaching staff: 5 · nº de horas impartidas.
- Participación en proyectos de innovación o grupos de innovación docente en la UPV: 30 horas.
- Revisores o validadores de objetos de aprendizaje y otros materiales generados en programas de innovación docente: 10 horas.
- Actividades de coordinación: las ERT dispondrán de una bolsa de 20 horas por curso en titulaciones oficiales que repartirán discrecionalmente entre los asistentes y coordinadores (grupos, curso, título).
- Coordinación de Máster Erasmus Mundus, cuando la universidad coordinadora del consorcio sea la UPV: 40 horas.

Siendo *Horas\_Otras* el número total de horas resultante de otras actividades docentes realizadas, limitado a un máximo de 800 horas. Según la equivalencia establecida el resultado correspondiente en puntos IAD es:

$$IAD_{otras} = \frac{Horas\_otras}{25}$$

El resultado final de puntos IAD correspondientes a la dimensión Desarrollo de la Enseñanza, en consecuencia, es:

$$IAD_{DESA} = IAD_{doc} + IAD_{tut} + IAD_{eva} + IAD_{otras}$$



### 3) Resultados:

Los indicadores de resultados tienen, en conjunto, un efecto multiplicador sobre el valor global de *Puntos\_IAD*, tal y como se explica a continuación.

- 3.1. *Encuesta de opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesor.* Al resultado de la encuesta de opinión del alumnado, *Resen*, se le asocia un factor  $K_1$  con el siguiente criterio:

$$\begin{aligned} \text{Si } Resen \leq 5 & \quad K_1 = 1 \\ \text{Si } Resen > 5 & \quad K_1 = 1 + \frac{Resen - 5}{10} \end{aligned}$$

- 3.2. *Rendimiento académico.* Siendo  $TR_{med}$  el valor medio de la tasa de rendimiento académico de las asignaturas de igual carácter (troncales obligatorias, optativas) en el mismo centro, en la misma titulación y en el mismo curso, a la tasa de rendimiento académico de cada asignatura,  $TR_{asi}$ , se le asocia un factor  $K_{2,asi}$  con el siguiente criterio:

- Si la tasa de rendimiento académico  $TR_{asi}$  es igual o superior a  $(TR_{med} - 10\%)$ :

$$K_{2,asi} = 1,5$$

- Si la tasa de rendimiento académico  $TR_{asi}$  es inferior a  $(TR_{med} - 10\%)$ :

$$K_{2,asi} = 1,5 - \left( \frac{TR_{med} - TR_{asi}}{60} \right) \notin 1$$

Si un profesor imparte docencia en  $n$  asignaturas y en cada una de ellas  $Crmat_{asi}$  representa el número de créditos matriculados y  $K_{2,asi}$  es el factor de rendimiento académico asociado, el valor del factor  $K_2$  se obtendrá según la siguiente expresión:

$$K_2 = \frac{\sum_{asi=1}^{n_{asi}} K_{2,asi} \cdot Crmat_{asi}}{\sum_{asi=1}^{n_{asi}} Crmat_{asi}}$$

- 3.3. *Cumplimiento de tutorías:* Al cumplimiento de las tutorías académicas se le asocia un factor  $K_3$  con el siguiente criterio:





- Si existen tres *PISADOs* (Parte de Incidencias Sobre la Actividad Docente) durante el curso académico, por incumplimiento de tutorías, sin resolución positiva por el centro:  $K_3 = 1$
- En caso contrario:  $K_3 = 1,5$

3.4. *Cumplimiento de los plazos de entrega de actas*: Al cumplimiento de los plazos de entrega de actas se le asocia en cada convocatoria un factor  $K_{conv}$  con el siguiente criterio:

- Entrega anterior a la fecha oficial:  $K_{conv} = 1,50$
- Entrega posterior a la fecha oficial:  $K_{conv} = 1$

La valoración global en el curso de una asignatura, en relación con la fecha de entregas de actas será:

$$K_{4,asi} = \frac{\sum_{conv=1}^{nconv_{asi}} K_{conv}}{nconv_{asi}}$$

Si un profesor imparte docencia en  $n$  asignaturas, el valor del factor  $K_4$  se obtendrá según la siguiente expresión:

$$K_4 = \frac{\sum_{asi=1}^{nasi} K_{4,asi} \cdot \frac{Crimp_{asi}}{CrTot_{asi}}}{\sum_{asi=1}^{nasi} \frac{Crimp_{asi}}{CrTot_{asi}}}$$

Los cuatro factores  $K_i$  asociados a los indicadores de resultados configuran un coeficiente global de resultados,  $K_{res}$ , que se obtiene ponderadamente mediante la siguiente expresión:

$$K_{res} = 0,60 \cdot K_1 + 0,30 \cdot K_2 + 0,05 \cdot K_3 + 0,05 \cdot K_4$$

#### 4.5. Determinación del IAD.

Ponderando los puntos correspondientes a la *Planificación de la Docencia* en un 30% y los correspondientes al *Desarrollo de la Enseñanza* en un 70% y aplicando el factor de resultados  $K_{res}$ , el valor final del IAD correspondiente al año es:

$$IAD = (0,30 \cdot IAD\_PLAN + 0,70 \cdot IAD\_DESA) \cdot K_{res}$$



Los umbrales de cualificación del IAD se obtienen a partir de las siguientes expresiones, en función de la capacidad docente ( $CapDoc$ ):

Umbral	Expresión
EXCELENTE	$U_E = 22 + 2.1 \cdot (CapDoc) - \left(\frac{CapDoc}{8.25}\right)^2$
NOTABLE	$U_N = 10 + 1.5 \cdot (CapDoc) - \left(\frac{CapDoc}{8.64}\right)^2$
ACEPTABLE	$U_A = 5 + 1.2 \cdot (CapDoc) - \left(\frac{CapDoc}{8.75}\right)^2$

La capacidad docente del profesor la establece el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (definida como los créditos por contrato menos las reducciones). Las reducciones de créditos por cargos que afecten a la capacidad docente se determinarán, para cada curso académico, proporcionalmente al tiempo de ejercicio del mismo. Las bajas de duración superior a sesenta días afectarán, proporcionalmente, a la determinación de la capacidad docente.

Adicionalmente a la puntuación obtenida en el IAD para calificar la actividad docente en Excelente, Notable, Aceptable o Desfavorable, también se tendrá en cuenta la nota de la encuesta de opinión del alumnado sobre la actuación docente del profesorado, Resen:

- “Aceptable” sólo se puede alcanzar si Resen>4
- “Notable” sólo se puede alcanzar si Resen>5
- “Excelente” sólo se puede alcanzar si Resen>6

Se asignará la categoría máxima que cumpla simultáneamente los dos requisitos.

#### 4.6. Determinación del Índice de Actividad Docente Normalizado (IAD\_N).

El IAD es un índice que se mide en puntos calculados con las expresiones y equivalencias que figuran en el manual. La forma en que se ha diseñado hace que el valor del IAD refleje el volumen de actividad docente y ésta depende lógicamente de la denominada capacidad docente. Los umbrales para la calificación en las categorías de Excelente, Notable, Aceptable o Desfavorable, se establecen en función de la capacidad docente de cada profesor. Con el objetivo de proporcionar un índice relativo, comparable e independiente de la capacidad docente se define



el Índice de Actividad Docente Normalizado (IAD\_N), que también permite evaluar la evolución en el tiempo de la actividad docente.

El IAD\_N se calcula asignando un valor de 50 puntos al valor del umbral entre Desfavorable/Aceptable, 60 puntos al umbral entre Aceptable/Notable y 100 puntos al umbral entre Notable/Excelente, transformado el valor del IAD de acuerdo con la siguiente expresión:

$$IAD\_N = \begin{cases} 50 \frac{IAD}{U_A} & \text{si } U_A \geq IAD \\ 50 + 10 \frac{(IAD - U_A)}{(U_N - U_A)} & \text{si } U_A < IAD \leq U_N \\ 60 + 40 \frac{(IAD - U_N)}{(U_E - U_N)} & \text{si } U_N < IAD \end{cases}$$

Siendo  $U_A$ ,  $U_N$ , y  $U_E$  los umbrales para Aceptable, Notable y Excelente respectivamente.

De esta forma, la calificación de Desfavorable se corresponde con un valor inferior a 50 en el IAD\_N, la de Aceptable a un valor de entre 50 y 60, la de Notable a un valor entre 60 y 100, y un valor de IAD\_N superior a 100, significa que se ha obtenido la calificación de Excelente.

#### 4.7. Fuentes y Procedimientos.

Resulta evidente que la implantación de un sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado como el que se propone requiere, para garantizar su viabilidad, que la institución disponga de las herramientas necesarias, y que éstas sean lo suficientemente eficaces para facilitar la mecanización del proceso, tanto en lo referente a la recogida y obtención de datos como al tratamiento de los mismos.

En este sentido, la UPV dispone de bases de datos y herramientas informáticas para el tratamiento de la mayor parte de los elementos que definen los indicadores propuestos. Por otra parte, también cuenta con aplicaciones suficientemente probadas para la evaluación de la actividad investigadora de su profesorado (IAI) que, como ya se ha comentado anteriormente, se ha utilizado como referencia para establecer en paralelo el modelo de evaluación de la actividad docente (IAD). Por todo ello, la UPV se encuentra en disposición de disponer de las herramientas necesarias para facilitar y agilizar la recogida de información y el tratamiento de la misma.



Las fuentes de información que se utilizan en la UPV para llevar a cabo y documentar la evaluación de la actividad docente del profesorado son las siguientes:

1. Bases de datos institucionales.
2. Autoinforme del profesor.
3. Informes de responsables académicos.
4. Encuestas de opinión de los estudiantes.

Los procedimientos de recogida de la información relativa a la actividad docente del profesorado, en lo referente a la actualización de datos académicos (plan de ordenación docente, guías docentes, horarios de tutorías, etc.) así como a los resultados de las encuestas de opinión del alumnado, seguirán los procesos y los plazos marcados institucionalmente.

Durante el curso académico el profesorado podrá declarar e incorporar a las bases de datos correspondientes todos aquellos elementos que correspondan a sus actividades personales, tales como publicaciones docentes, participaciones en congresos de docencia, etc. Al finalizar el curso, cada profesor dará traslado al correspondiente responsable académico de la documentación acreditativa de dichas actividades, para su validación e incorporación definitiva a la documentación personal del profesor.

Tras cerrarse el proceso de validación de datos, la primera etapa de la evaluación consistirá en el traslado, por parte de la CED de la UPV, de la información disponible en las bases de datos institucionales a los interesados. Dicha información contendrá los datos personalizados relativos a cada uno de los indicadores del modelo de evaluación. En el plazo previsto, el profesor procederá a completar o modificar, si ha lugar, dicha información, dando traslado a los responsables académicos para la validación, si procede, de la información añadida o modificada y aportando, si lo estima oportuno, las valoraciones y reflexiones personales sobre cada una de las dimensiones: planificación de la docencia, desarrollo de la enseñanza y resultados, de su actividad docente. El documento que recoja la información personalizada así como las reflexiones y valoraciones del profesor, constituirá su autoinforme.

Los responsables académicos emitirán informes personalizados referentes a todas aquellas cuestiones de la actividad docente del profesor que sean de su incumbencia. Dichos informes especificarán los datos concretos del profesor relativos a cada uno de los indicadores del modelo de evaluación que sean de su responsabilidad y, en su caso, aquellos datos que fueran relevantes de la actividad del profesor, tales como las felicitaciones o valoraciones meritorias sobre el desarrollo de la enseñanza de las que tenga constancia, las incidencias detectadas en el desarrollo de la docencia tanto en el aula como en la realización de actividades prácticas o en las tutorías (quejas o reclamaciones de los estudiantes) y las incidencias detectadas en el desarrollo de las evaluaciones de los aprendizajes de los estudiantes: quejas o reclamaciones, incumplimiento en el plazo de entrega de actas, etc.



Los modelos de autoinforme del profesor, informe de responsables académicos y encuesta de opinión de los estudiantes se recogen en los Anexos.

## **5. ÓRGANOS DE EVALUACIÓN Y PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE EN LA UPV.**

### **5.1. Agentes de la evaluación.**

Los agentes de la evaluación de la actividad docente en la UPV son:

- La Comisión de Evaluación de la Docencia (CED): Órgano responsable de la evaluación de la docencia en la UPV.
- La Comisión de Garantías (CG): Órgano responsable para atender las posibles reclamaciones derivadas del proceso de evaluación de la docencia.

Ambas son comisiones delegadas del Consejo de Gobierno de la UPV. La CED se designará por el Consejo de Gobierno de la UPV y quedará integrada por:

Presidente: El Vicerrector de Estudios, Calidad y Acreditación.

Vocales:

El Director del Área del Instituto de Ciencias de la Educación.

El Director del Área de Calidad y Acreditación

La Directora del Área de Planificación Académica y Organización del Profesorado

Un representante de los Directores/Decanos de Centro.

Un representante de los Directores de Departamentos.

4 miembros del PDI.

2 representantes de los estudiantes.

2 miembros del PAS, pertenecientes al Servicio de Evaluación, Planificación y Calidad (SEPC) y al Instituto de Ciencias de la Educación (ICE), respectivamente.

La CG se designará por el Consejo de Gobierno de la UPV y quedará integrada por:

Presidente: El Rector.

Vocales:

Un representante de los Directores/Decanos de Centro.

Un representante de los Directores de Departamento.

Un representante del PDI.

El delegado representante de los alumnos.



La designación de los miembros del PDI en estas comisiones se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- Profesores funcionarios de la UPV a tiempo completo, con una antigüedad mínima de quince años que tengan reconocidos, al menos, tres quinquenios.
- Haber participado en procesos de evaluación.
- Haber pertenecido a comisiones relacionadas con la docencia.

La designación de los miembros del PAS pertenecientes al SEPQ y al ICE se realizará entre el personal funcionario a tiempo completo, de acuerdo con los siguientes criterios:

- SEPQ: Haber participado en procesos de evaluación.
- ICE: Haber intervenido en comisiones relacionadas con la docencia.

## **5.2. Funcionamiento de la Comisión de Evaluación de la Docencia (CED).**

La CED se reunirá, convocada por su Presidente:

- Al menos, una vez al año para llevar a cabo el proceso anual de evaluación de la actividad docente del profesorado.
- Cuando la CG resuelva las posibles reclamaciones de revisión de la evaluación docente solicitadas por los interesados.
- Cuando existan motivos justificados para ello.

Para quedar constituida se precisará la presencia de su Presidente y, al menos, de la mitad de sus miembros restantes. Existirá un Libro de Actas de la CED en el que constarán, como mínimo: Fecha de la reunión, asistentes, decisiones y acuerdos de la Comisión y Actas firmadas por el Presidente.

### **5.2.1. Subcomisiones de trabajo/colaboración formada por expertos de la UPV.**

Si la CED lo considerara pertinente, podrá solicitar la colaboración de expertos de la UPV en las distintas ramas del conocimiento que se estimen necesarias (Agroalimentaria, Bellas Artes, Ciencias sociales y jurídicas, Construcción y medio ambiente, Industrial, Tecnologías de la Información y la Comunicación, etc.).

La CED podrá constituir las subcomisiones de trabajo que se estimen necesarias. Esta colaboración se solicitará de manera personalizada a cada experto indicándole su cometido, plazo establecido para la ejecución de su cometido y la retribución, en su caso, por su colaboración. La participación de los expertos en las subcomisiones de trabajo constará como mérito en la valoración de su IAD.



### **5.2.2. Subcomisiones de trabajo formada por evaluadores externos.**

Si la CED lo considerara pertinente, se podrá solicitar la colaboración de evaluadores externos a la universidad para participar en la evaluación, bien directamente a otras universidades o bien a través de ANECA o de las diferentes agencias autonómicas. Esta colaboración se solicitará de manera personalizada a cada experto indicándole su cometido, plazo establecido para la ejecución de su cometido y honorarios por su colaboración.

### **5.3. Funcionamiento de la Comisión de Garantías (CG).**

La CG se reunirá, convocada por su Presidente, si existen reclamaciones tras el proceso anual de evaluación de la actividad docente del profesorado. Para quedar constituida se precisará la presencia de su Presidente y, al menos, de la mitad de sus miembros restantes. Existirá un Libro de Actas de la CG en el que constarán, como mínimo: fecha de la reunión, asistentes, decisiones y acuerdos de la Comisión y Actas firmadas por el Presidente.

### **5.4. Proceso de evaluación de la actividad docente.**

El proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado se realizará con periodicidad anual. La CED establecerá los criterios y procedimientos de evaluación de la docencia que se harán públicos mediante comunicación personalizada a todos los interesados, con la suficiente antelación, indicándose:

- Fecha de remisión de la información personalizada relativa al IAD.
- Fecha límite para la validación del IAD por los responsables académicos.
- Fecha límite para la elaboración por el profesor del Autoinforme.
- Fecha límite para la elaboración de los Informes de los Responsables Académicos.
- Fecha de comunicación personalizada del resultado de la evaluación.
- Periodo de revisión y reclamaciones.
- Fecha límite de entrega de Autoinformes e Informes de los Responsables Académicos complementarios o adicionales.
- Fechas de aprobación y publicación del Informe Final.

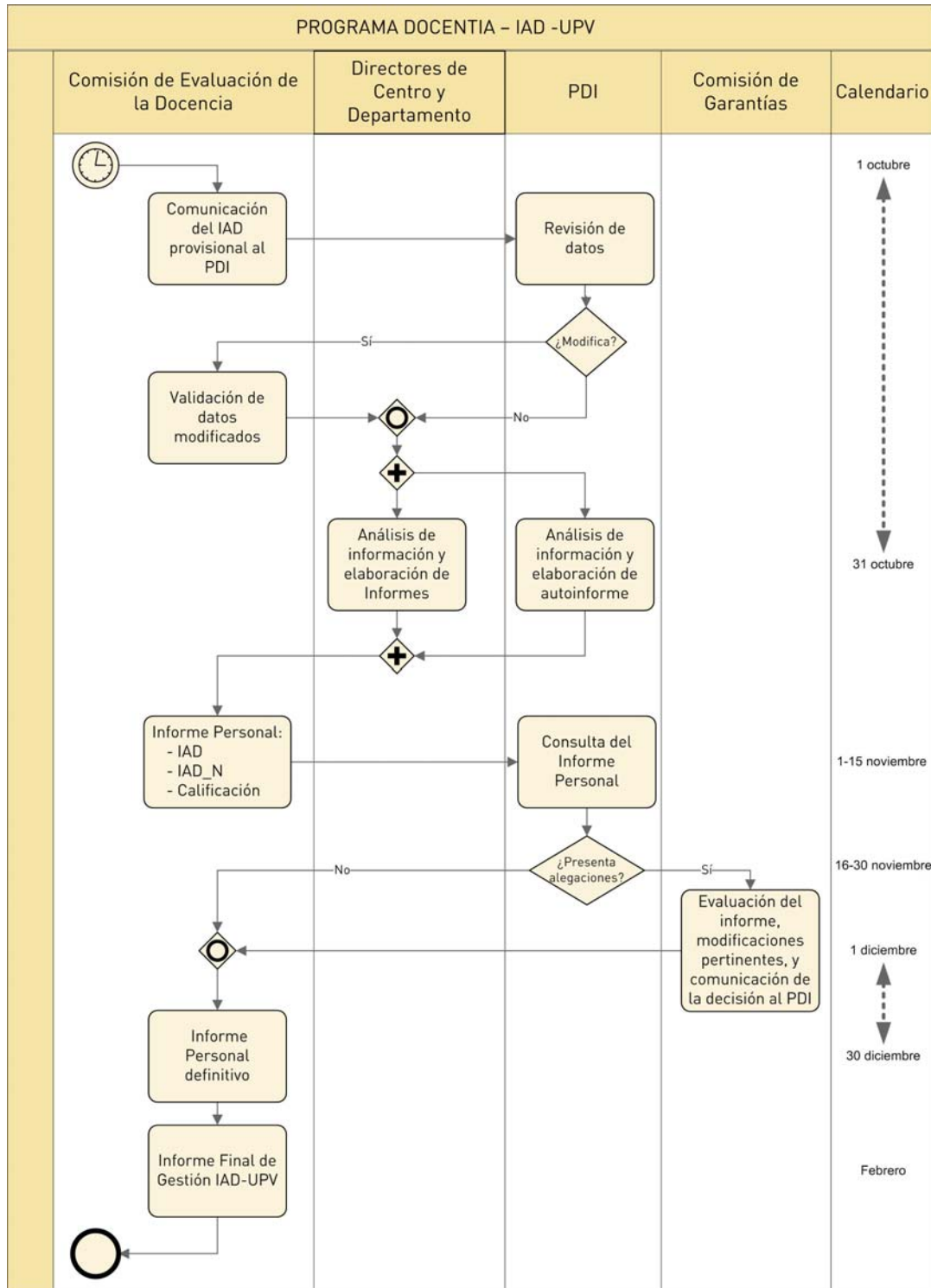
La CED emitirá el Informe Inicial de Evaluación a partir de las fuentes contempladas en el programa: valor del IAD e IAD\_N, Autoinforme, Informe de Responsables Académicos y Encuesta a Estudiantes. Del análisis y valoración de estas fuentes se deberá emitir una valoración global personalizada (Excelente, Notable, Aceptable o Desfavorable).

La CED trasladará al interesado para la elaboración del Autoinforme la información de la que dispone relativa a su actividad docente personalizada, incluidos los resultados de las encuestas realizadas por los estudiantes. El profesor, en el plazo previsto, procederá a completar,



si ha lugar, dicha información, dando traslado final a los correspondientes responsables académicos para la validación de la información añadida. El conjunto de esta información relativa a la actividad docente personalizada conformará el Autoinforme.





Esquema con el diagrama del proceso de evaluación.



A los efectos del proceso de evaluación se definen como responsables académicos los directores de centros, de departamentos y de los órganos responsables de los títulos de master. Corresponde a los responsables académicos la emisión de los informes individualizados de los profesores que vayan a ser evaluados. El informe de los responsables académicos, concerniente a los aspectos de su incumbencia según se detalla en el Anexo III, se referirá a todas aquellas cuestiones de la actividad docente del profesor objeto de evaluación, de acuerdo con la información disponible.

#### **5.4.1. Solicitud de revisión de la evaluación docente y reclamaciones a la CG.**

Cada curso académico, al finalizar el proceso de cálculo del IAD y la realización de autoinformes voluntarios, se enviará un correo electrónico a todos los profesores informando que se ha generado esa valoración provisional. Este correo incluirá un enlace al “*Informe Personal*” para su visualización y validación.

Para que el personal docente de la UPV pueda solicitar la revisión de la evaluación docente establecida dirigirá una reclamación a la CG a través de los procedimientos que se establezcan en la convocatoria anual. El plazo para solicitar esta revisión y/o reclamación será de dos semanas desde la comunicación al interesado de la resolución del proceso de evaluación de la docencia.

#### **5.4.2. Procedimiento de la CG en la revisión o reclamación de la evaluación docente.**

La CG, antes del 31 de diciembre, revisará la evaluación y responderá a la reclamación, tras la presentación por parte del interesado de la misma por los procedimientos establecidos en la convocatoria anual.

La CG recabará de los responsables académicos correspondientes, si ha lugar, informes adicionales personalizados, entre otros, sobre los siguientes aspectos:

- Los programas de las asignaturas, analizando la adecuación de la propuesta con las orientaciones del centro.
- La coordinación docente, informando sobre la participación del profesor en actividades de coordinación docentes y sus resultados.
- Las actividades de enseñanza y aprendizaje, informando sobre las valoraciones meritorias de las que se tenga constancia e igualmente sobre las incidencias detectadas en el desarrollo de la docencia.
- Los procedimientos de evaluación, informando sobre las valoraciones meritorias de las que se tenga constancia e igualmente sobre las incidencias detectadas en el desarrollo de la evaluación del aprendizaje.



- Los resultados académicos, informando sobre los indicadores básicos de rendimiento de la docencia en las asignaturas impartidas por el profesor.

La CG podrá solicitar al interesado que aporte nuevo Autoinforme, complementando el inicial, con información adicional sobre los mismos aspectos señalados en el párrafo anterior.

La CG evaluará los informes recibidos y remitirá su resolución a la CED, la cual emitirá el Informe Anual definitivo.

#### **5.4.3. Comunicación del resultado de la evaluación.**

Una vez resueltas las reclamaciones, la CED emitirá finalmente el Informe Anual. Las resoluciones Desfavorables de la evaluación de la docencia se vincularán al mantenimiento de la actividad docente del profesor, pudiendo suponer la redefinición del encargo docente.

En todo caso, las resoluciones Desfavorables incorporarán la propuesta de planes de mejora personalizados, que serán gestionados por el Instituto de Ciencias de la Educación y que abarcarán las tres dimensiones evaluadas. En dichos planes se contemplarán preceptivamente actividades de formación y asesoramiento del profesor, así como el seguimiento de la ejecución de estos planes de mejora individual y su evaluación. En última instancia el Instituto de Ciencias de la Educación emitirá informe a la CED, que resolverá en consecuencia.

#### **5.4.4 Autoinformes obligatorios.**

Con el objetivo fundamental de mejorar los aspectos cualitativos del modelo de evaluación, incorporando una reflexión personal periódica sobre la actividad docente desarrollada, el profesorado de la UPV elaborará un autoinforme de acuerdo con las siguientes características:

- Se realizará de forma obligatoria en las siguiente situaciones:
  1. En el curso que permite al profesor solicitar un tramo docente (quinquenio).
  2. Para el resto de situaciones, con una periodicidad de cinco años.
  3. El curso académico en el que se ha recibido una evaluación Desfavorable, de acuerdo con el modelo IAD.
- Será un informe cualitativo en el que el profesor realizará un análisis y valoración de su actividad docente, de acuerdo con la estructura de autoinforme que se presenta en el Anexo (que anualmente se puede realizar de forma voluntaria), para el que se proporcionará un documento de ayuda con un guion que incluye una serie de aspectos a evaluar.



- La CED es la encargada de valorar el conjunto de la actividad docente desarrollada a través del análisis del IAD, del informe del profesor y de las observaciones de los responsables de Centro y Departamento, emitiendo un informe final que trasladará al profesor. Esta evaluación se realizará según el protocolo que se describe a continuación.

### **Contenido del autoinforme.**

El autoinforme obligatorio tendrá la misma estructura que el que puede realizar de forma voluntaria anualmente. Este informe se basa en la autoevaluación de las tres dimensiones consideradas en el programa DOCENTIA (Planificación, Desarrollo y Resultados) de modo que se solicita, por una parte, un análisis y valoración de los aspectos más importantes en esa dimensión y, por otra, la descripción de aspectos a mejorar. Cada uno de los campos a rellenar tendrá una extensión limitada.

Para cada una de esas dimensiones se ofrecerá una guía con aspectos concretos que ayuden a realizar la reflexión sobre la actividad docente. Aunque estas cuestiones están referidas fundamentalmente a una asignatura, se plantea que la evaluación se refiera al profesor y a la totalidad de su actividad docente en el periodo evaluado.

Adicionalmente y, de nuevo, para facilitar al profesor la tarea de realización del autoinforme, se le proporcionará una tabla resumen con los valores obtenidos.

### **5.4.5. Protocolo de evaluación de los autoinformes.**

El procedimiento de incorporación de información cualitativa al modelo de evaluación docente a partir del autoinforme se realizará de acuerdo al protocolo que se describe a continuación. Este protocolo se usará para:

- El análisis de los autoinformes realizados de forma voluntaria cada curso académico.
- El análisis de los autoinformes realizados de forma obligatoria en las condiciones descritas en el apartado anterior

### **Procedimiento:**

Estudio de situaciones particulares o causas sobrevenidas alegadas por el profesor en el autoinforme (bajas, enfermedades, sábaticos,...) que hayan podido incidir en la actividad docente durante el año en evaluación.

Análisis de los siguientes aspectos:



- Evolución de los valores de IAD.
- Evolución de los valores de IAD normalizado.
- Evolución de las encuestas de docencia.
- Análisis de los valores de cada dimensión respecto a los valores de los umbrales.

Finalmente se realizará un análisis global de toda la ficha docente donde se tendrán en cuenta todos los aspectos relacionados con la actividad docente especialmente los relacionados con la innovación docente.

En la valoración de cada uno de estos aspectos se tendrá en cuenta:

- Los valores numéricos obtenidos por el profesor.
- El estudio de las situaciones particulares o causas sobrevenidas declaradas.
- La información que el profesor incorpore en su autoinforme.
- Las observaciones de los responsables académicos de centro y departamento.

La modificación de la calificación automática obtenida en la valoración cuantitativa se hará en base a la consideración positiva de estos aspectos. Los miembros de la CED usarán el modelo incluido en el Anexo para emitir una valoración final.

## **5.5. Principios de actuación de los miembros de las comisiones.**

Tanto los miembros de la CED y de la CG suscribirán los principios de actuación, expuestos a continuación, que regirán su trabajo antes, durante y después de las evaluaciones en las que participen.

Las normas recogidas en este documento guiarán en todo momento las acciones y decisiones de los miembros de la CED y de la CG de la UPV.

Los valores que inspiran los siguientes criterios son:

- Respeto a las personas.
- Imparcialidad en el juicio.
- Transparencia en los criterios y procesos de decisión.
- Independencia respecto a cualquier posible conflicto de intereses.

Normas de actuación:

1. Las personas que formen parte de esta comisión se comprometen a cumplir con los deberes y obligaciones propias de dicha pertenencia con rigor y de forma ejemplar.



2. Todas las personas que participen en la comisión respetarán la confidencialidad de la información personal y profesional y guardarán secreto sobre las deliberaciones de la comisión. Este compromiso se mantendrá vigente incluso después de finalizar su trabajo en dicha comisión.
3. Los miembros de la comisión informarán de cualquier posible conflicto de intereses o situación en la que pueda verse comprometida su objetividad e imparcialidad.
4. Las personas que forman parte de la comisión no aceptarán ningún regalo, ni trato de favor o gratificación que implique privilegio o ventaja injustificada.
5. Todas las personas que formen parte de la comisión fundamentarán sus juicios con rigor y objetividad y fomentarán la transparencia en los procesos de decisión.
6. Las personas que formen parte de la comisión tratarán con respeto y diligencia las reclamaciones que se puedan presentar.
7. Las personas que participen en la comisión actuarán con austeridad en el uso de los recursos públicos de que dispongan para la realización de sus funciones como miembro de la comisión.

## 5.6. Resultados del Proceso.

El proceso contendrá los siguientes resultados parciales y finales:

- Valoración del Indicador de Actividad Docente Anual (IAD) del Profesor.
- Resultado del Autoinforme.
- Informe de los Responsables Académicos.
- Resultado inicial de la valoración global personalizada de la actividad docente del profesor: Excelente, Notable, Aceptable o Desfavorable.
- Resultado final de la valoración global personalizada de la actividad docente del profesor: Excelente, Notable, Aceptable o Desfavorable.

Cuando proceda, se reconocerán los complementos retributivos (anuales, quinquenales o de otro tipo o periodicidad) que se otorgarán como resultado de las evaluaciones anuales que deban ser consideradas en cada caso.

La CED elaborará el Informe Anual dirigido a los responsables académicos. A fin de contextualizar institucionalmente la información de resultados dicho Informe Anual agregará las valoraciones que se hayan realizado por unidades académicas (centros, departamentos,...) o cualquier otro criterio que pueda resultar de interés. De todo ello se obtendrán los correspondientes balances de resultados en términos estadísticos, así como las apreciaciones y conclusiones que se consideren oportunas, las recomendaciones para los responsables académicos que recojan la orientación y contenidos de futuros planes de formación e innovación



docentes, análisis de los mecanismos desarrollados por la UPV para hacer balance de los resultados de la evaluación con vistas a la formación del profesorado y a la mejora de la calidad de la docencia, etc.

### **5.7. Plan de difusión del proceso de evaluación.**

La UPV establecerá la oportuna campaña general inicial de información y comunicación sobre el proceso de evaluación de la actividad docente. Dicha campaña podrá constar de:

- Folletos informativos.
- Sesiones informativas.
- Cursos de formación.
- Avisos y comunicados a través de la red.

La campaña contendrá información relativa a:

- Ámbito, objetivos, finalidades y consecuencias.
- Dimensiones, criterios e indicadores integrantes de la evaluación.
- Agentes y proceso de la evaluación.
- Cuantos otros aspectos puedan ser considerados de interés o necesarios.

El proceso establecido hace necesario conocer los niveles de actividad docente desarrollados por el profesorado. Los resultados de la evaluación de la actividad docente tendrán, como criterio general, carácter público. Dicho carácter deberá compaginar la protección necesaria de los datos personalizados con la oportunidad de la publicidad de los resultados de la evaluación docente. A tal fin la UPV, en aplicación de la legislación vigente, podrá, si lo estimara oportuno, hacer públicos los aspectos, datos y resultados del proceso.

La CED hará público el Informe Anual a través de los medios que se consideren convenientes. La información de detalle se proporcionará, a los correspondientes responsables académicos, agregada al ámbito de su responsabilidad. La UPV y la CED garantizarán la confidencialidad en la gestión de los datos de carácter personal. Se deberá garantizar la transparencia en las actuaciones y las valoraciones que se realicen al amparo del proceso establecido.

Tendrán carácter confidencial los informes elaborados por los profesores y los responsables académicos, las evaluaciones individuales y singulares que se realicen en el proceso, así como las encuestas de los estudiantes y los resultados de éstas.



## **ANEXO I. PLAN ESTRATÉGICO UPV 2007-2014**

A continuación se recoge secuencialmente el despliegue de objetivos, líneas y planes de acción, con su correspondiente finalidad, en los ejes que tienen relación con la actividad docente, esto es, en el Eje I. Formación y Aprendizaje, Eje IV. Personas, y Eje V. Organización.

### **EJE I. FORMACIÓN Y APRENDIZAJE**

**Objetivo I.1. Promover la excelencia docente**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción, con las finalidades indicadas:

I.1.L1 La evaluación permanente de la actividad docente de las estructuras académicas y del profesorado a través de sistemas de evaluación e indicadores objetivados, y el correspondiente reconocimiento de la excelencia docente del profesorado mediante incentivos retributivos y de promoción de su carrera profesional.

- Plan INDICA DOCENCIA: Definir los indicadores de la actividad docente de acuerdo con los criterios de referencia existentes (ANECA, Convergencia Europea, etc.) a partir de la revisión de los actuales mecanismos de evaluación.
- Plan VALORA ESTRUCTURAS ACADÉMICAS (ver EJE V. ORGANIZACIÓN).
- Plan VALORA PERSONAS (ver EJE IV. PERSONAS).
- Plan RECONOCIMIENTO (ver EJE IV. PERSONAS).

I.1.L2 La selección del profesorado de nueva incorporación con criterios de excelencia docente.

- Plan SELECCIÓN (ver EJE IV. PERSONAS).

I.1.L3 La acreditación de las enseñanzas ofertadas por la UPV en las agencias nacionales e internacionales con el mejor nivel académico.

- Plan ACREDITA TÍTULOS: Gestionar los procesos de acreditación institucional de los títulos de grado y posgrado.

**Objetivo I.2. Atraer a los mejores estudiantes**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

I.2.L1 Incorporar a la UPV a los mejores estudiantes de bachillerato y de los ciclos formativos de grado superior.





- Plan AME: Diseñar y poner en marcha acciones que permitan que estudiantes con calificaciones de acceso situadas en el último decil de cada cupo de ingreso, cursen sus estudios universitarios en la UPV.

**Objetivo I.3. Mejorar el rendimiento académico de los estudiantes,** desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

I.3.L1 La implantación y actualización permanente de las metodologías docentes que mejoren la capacidad de aprendizaje activo de los estudiantes

- Plan MÉTODO ACTIVA: Potenciar el uso de las metodologías activas que mejoren la capacidad de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.

I.3.L2 La atención a los problemas de rendimiento discente de los alumnos en determinadas titulaciones o asignaturas, especialmente a las dificultades de los alumnos de nuevo ingreso.

- Plan INTEGRAR NUEVO ALUMNO: Diseñar e implementar mecanismos para mejorar la adaptación de los alumnos de nuevo ingreso así como diagnosticar los problemas y adoptar las soluciones que permitan reducir la tasa de abandono de alumnos en los primeros cursos.
- Plan OBSERVA TÍTULOS: Crear un observatorio de calidad de cada titulación que determine el cumplimiento de los objetivos del plan de estudios (competencias, rendimiento, prácticas de empresas, movilidad, etc) y revise los problemas de rendimiento y de evaluación de ciertas asignaturas que puedan detectarse.

I.3.L3 La mejora continua de las condiciones de impartición de la docencia.

- Plan CALIDAD ESPACIO DOCENTE: Diseñar e implantar un plan de calidad que garantice un estándar de calidad para los espacios docentes (aulas, seminarios y laboratorios) mediante la incorporación de material docente y la adaptación de los mismos a las nuevas tecnologías.

I.3.L4 La intensificación del uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en la docencia.

- Plan DOCENCIA EN RED: Desarrollar una completa oferta formativa con metodología específica TIC (cursos on-line, ejercicios prácticos, foros de aprendizaje, blogs, documentación bibliográfica,...).

**Objetivo. I.4. Conseguir una inserción laboral de calidad de los egresados,** desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:



I.4.L1 La configuración de la oferta formativa de títulos oficiales de grado y posgrado de la UPV en función de la demanda de las enseñanzas por los nuevos estudiantes y el entorno socioeconómico, garantizando su calidad docente y dotándola de flexibilidad para facilitar su adaptación permanente.

- Plan OFERTA TÍTULOS OFICIALES DE LA UPV: Diseñar una oferta de títulos oficiales de grado y posgrado de la UPV adaptada a la demanda de los estudiantes y del entorno socioeconómico.

I.4.L2 La mejora de las capacidades y habilidades extracurriculares de nuestros egresados, de acuerdo con los requerimientos de la nueva sociedad del conocimiento y la economía globalizada.

- Plan + IDIOMAS: Diseñar y poner en marcha acciones que fomenten en nuestros egresados el dominio de la lengua inglesa y el conocimiento de otros idiomas (francés, alemán, chino,...) como valor añadido a su formación.
- Plan MOVILIDAD Y REDES: Poner en marcha políticas y acciones de internacionalización de la UPV, consolidando y mejorando las relaciones internacionales (redes, consorcios...), manteniendo los niveles de intercambio de los alumnos de grado y mejorando los de los alumnos de posgrado, doctorado, PAS y PDI.
- Plan FORMACIÓN COMPLEMENTARIA: Diseñar acciones y programas que faciliten a alumnos y egresados una orientación profesional y formación complementaria para el empleo, con el fin de ofrecerles apoyo en su proyecto profesional y que conozcan las habilidades más apreciadas por los empleadores en los procesos de selección.

I.4.L3 La consecución del primer empleo de calidad a nuestros egresados.

- Plan EMPLEO Q: Poner en marcha mecanismos y acciones de intermediación laboral y de gestión de ofertas y demandas de nuestros egresados para conseguir la mejor inserción laboral en el menor tiempo posible.

## EJE IV. PERSONAS

**Objetivo IV.1. Propiciar un capital humano comprometido con la excelencia docente, investigadora y de gestión,** desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

IV.1.L1 La evaluación permanente de la actividad laboral del personal de la UPV como sistema de búsqueda de la excelencia. Esta evaluación dará lugar al reconocimiento de resultados por la organización, mediante diferentes instrumentos: incentivos, carrera profesional, etc.



- Plan VALORA PERSONAS: Disponer de un sistema que permita valorar –mediante indicadores objetivados– la contribución anual de cada uno de los empleados al desarrollo de la actividad y a la obtención de resultados de la UPV en la totalidad de los ámbitos en los que desarrolle su actividad universitaria.
- Plan RECONOCIMIENTO: Disponer de un sistema de incentivos que contemple el reconocimiento al rendimiento de las personas considerando conjuntamente la totalidad de los ámbitos de desarrollo de sus funciones (docencia, investigación y gestión), así como articular una carrera profesional basada en la permanencia continuada del rendimiento de las personas en niveles de excelencia.

IV.1.L2 La selección de su personal docente, investigador y de gestión con criterios de excelencia.

- Plan SELECCIÓN: Diseñar una política de selección que incorpore a la plantilla de la UPV a los candidatos con las mejores cualidades para lograr la excelencia docente, investigadora y de gestión en los ámbitos funcionales en los que cada uno de ellos deberá desarrollar su actividad.

IV.1.L3 Fortalecer la integración y el sentimiento de pertenencia.

- Plan EQUIDAD: Establecer sistemas que fomenten la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la UPV.
- Plan ACTIVIDAD SOCIAL: Llevar a cabo acciones que fomenten la participación activa de los miembros de la comunidad universitaria en las actividades sociales tanto a nivel individual como colectivo.
- Plan PARTICIPA: Promoción de un modelo de participación de los diferentes colectivos en la toma de decisiones más acorde con las respectivas capacidades profesionales.

**Objetivo IV.2. Garantizar las mejores condiciones de trabajo a su personal**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

IV.2.L1 El cumplimiento exhaustivo de la normativa de prevención y salud laboral, y la mejora de las condiciones de los lugares de trabajo del personal de la UPV.

- Plan SALUD LABORAL: Poner en marcha acciones que reduzcan y/o eliminen las alteraciones de la salud de los empleados que se pudieran derivar de su actividad laboral y que corrijan todos los aspectos de los puestos que puedan tener una incidencia negativa en la salud de los trabajadores.



## EJE V. ORGANIZACIÓN

**Objetivo V.1. Conseguir la eficiencia en el desarrollo de la gestión académica,** desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

V.1.L1 La implantación de sistemas de toma de decisiones de dirección, de asignación de recursos y de evaluación transparentes y objetivados.

- Plan DIRIGE: Elaborar el cuadro de mando (panel de indicadores de actividad y resultados) de la UPV y los cuadros de mando tipo de las unidades académicas y de apoyo que permitan a la totalidad de los directivos de la UPV, en todos los niveles organizativos, hacer un seguimiento efectivo del funcionamiento cotidiano de la organización y faciliten la toma de decisiones sobre la base que proporciona el sistema de información de la UPV.
- Plan ASIGNA: Implantar un sistema coherente, normalizado y equilibrado de asignación de recursos a las unidades académicas y de apoyo de la UPV, basado en variables objetivas de actividad y encaminado a incentivar la mejora de sus resultados.
- Plan CRISTAL: Desarrollar herramientas para garantizar que la totalidad de los miembros de la comunidad universitaria reciba –de forma totalmente actualizada– la información que ellos desean conocer sobre los acuerdos y temas tratados en los órganos colegiados, las convocatorias públicas, así como sobre cualquier información de interés relacionada con la vida universitaria.

V.1.L2 La organización de las estructuras académicas de forma adecuada al ejercicio eficiente y eficaz de sus funciones y competencias.

- Plan ESTRUCTURA ACADÉMICA: Contar con una estructura de unidades académicas eficientes, dinámicas y capaces de responder a los cambios de los próximos años, dentro de un marco de competencias y colaboraciones que permita su mejor funcionamiento.
- Plan CAMPUS ALCOY Y GANDÍA: Definir el modelo de organización académica en los campus de Alcoy y Gandía, así como garantizar que, para el normal desarrollo de su actividad, dispongan de servicios universitarios de apoyo a la docencia y la I+D+i, y de gestión, de calidad igual (proporcionada a la actividad y resultados de tales campus) a la disponible en el campus de Valencia.

V.1.L3 La evaluación permanente del rendimiento de la actividad de las unidades académicas.

- Plan VALORA ESTRUCTURAS ACADÉMICAS: Disponer de un sistema que permita valorar anualmente, en términos de actividad y de resultados, el comportamiento de cada unidad en relación con las responsabilidades funcionales que tenga atribuidas: docencia e investigación.



**Objetivo V.2. Conseguir la eficiencia en el desarrollo de la gestión de la administración y los servicios**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

V.2.L1 La implantación de sistemas de toma de decisión, de dirección, de asignación de recursos y de evaluación, transparente y objetivada.

- Plan CRISTAL (ver V.1.L1).
- Plan COMUNICA GESTIÓN: Implantar, en el ámbito de la gestión universitaria, un sistema eficaz de comunicación vertical (de la dirección a las unidades y los usuarios, y viceversa) y horizontal (entre las unidades y en el interior de las mismas) asegurando la comunicación al interesado en los procedimientos:

V.2.L2 La organización de las estructuras de gestión, de forma adecuada al ejercicio eficiente y eficaz de sus funciones y competencias:

- Plan OBSERVA SERVICIOS: Disponer de un análisis estratégico que permita valorar la idoneidad de la estructura de las unidades de gestión y proponer alternativas de mejora, en su caso.

V.2.L3 La evaluación permanente del rendimiento de la actividad de las unidades de gestión.

- Plan INDICA GESTIÓN: Definir los indicadores que permitan la medición de las actividades y los resultados que obtienen las unidades de gestión de la UPV en el ejercicio de sus responsabilidades funcionales.
- Plan VALORA ESTRUCTURAS DE GESTIÓN: Disponer de un sistema que permita valorar anualmente, en términos de actividad y de resultados, el comportamiento de cada unidad en relación con las responsabilidades funcionales de gestión.

**Objetivo V.3. Disponer de un personal formado al máximo nivel que el desempeño de excelencia de sus puestos de trabajo requiere**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

V.3.L1 El desarrollo de planes de formación dirigidos a la actualización permanente de conocimientos para el desempeño de los puestos de trabajo.

- Plan FORMACIÓN PERSONAL UPV: Elaborar un plan de formación que proporcione al PDI y PAS una alta cualificación para el desempeño de sus puestos de trabajo y que les capacite para adaptarse a los cambios que experimenta la UPV.

**Objetivo V.4. Disponer de los recursos tecnológicos y las infraestructuras que el desarrollo de servicios universitarios de calidad requiere**, desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:



V.4.L1 La integración de los sistemas lógicos de gestión, que facilite su operatividad y que aporte fiabilidad al uso de datos y variables.

- Plan INTEGRA SISTEMAS: Dotar de integridad y coherencia a los datos que se gestionan en la totalidad de las bases de datos de gestión corporativas de la UPV, así como proporcionar al usuario un interface común e integrado con las aplicaciones de gestión corporativas de la UPV.

V.4.L2 La planificación a medio y largo plazo de las necesidades de infraestructuras y el funcionamiento optimizado de las mismas.

- Plan PLANIFICA INFRAESTRUCTURAS: Disponer de una planificación de las futuras necesidades de la UPV en sus distintos campus, que considere: el nivel de necesidad de nuevos edificios (docente, investigador, o de servicios) y su posible ubicación, la reforma de los existentes para adaptarlos a nuevas necesidades y el mantenimiento eficaz de los edificios e instalaciones actuales para su uso eficiente.
- Plan OPTIMIZA INFRAESTRUCTURAS: Desarrollar un modelo de gestión de espacios que permita optimizar el uso de los espacios e instalaciones de la UPV, que facilite su uso compartido y evite la duplicidad de recursos de baja utilización.

**Objetivo V.5. Alcanzar niveles organizativos de calidad que proporcionen la plena satisfacción de las expectativas de nuestros usuarios,** desarrollando las siguientes líneas estratégicas y planes de acción:

V.5.L1 El diseño de una política de calidad que defina la trayectoria que deben seguir las unidades académicas y de gestión para alcanzar niveles de calidad, acreditándolas en las agencias de evaluación del máximo nivel:

- Plan CALIDAD UPV: Diseño e implantación de un sistema de gestión de calidad que permita garantizar, tanto a la comunidad universitaria como a la sociedad en general, un nivel de excelencia en todos y cada uno de los servicios ofrecidos por las unidades académicas y de gestión que conforman la UPV.

V5.L2 La implantación de estrategias operativas de mejora continua para los diferentes tipos de unidades estructurales.

- Plan PEGASUS: Implantar un sistema de mejora continua en las unidades de apoyo, que permita la evaluación de su rendimiento y la certificación de su calidad, con un enfoque que atienda –muy especialmente- a la satisfacción de los usuarios.



**ANEXO II: MODELO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL, AUTOINFORME DEL PROFESOR, INFORME DEL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO, INFORME DEL DIRECTOR DEL CENTRO E INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA.**

El modelo de INFORMACIÓN INSTITUCIONAL facilitado, corresponde a un resumen que permite analizar la evolución de los parámetros más significativos del proceso de evaluación de la actividad docente en los últimos cinco cursos académicos.

**INFORMACIÓN INSTITUCIONAL:**

Curso	P	D	R	E	IAD	IAD_N	Percentil Total	Categoría	Percentil Categoría	Calificación
07-08										
08-09										
09-10										
10-11										
11-12										

P: Planificación - D: Desarrollo - R: Resultados - E: Encuesta.

IAD: Índice de Actividad Docente - IAD\_N: Índice de Actividad Docente Normalizado.

Percentil Total: Calculado con los datos del IAD\_N - Percentil Categoría: Calculado en cada Categoría con los datos del IAD\_N

Calificación: Desfavorable, Aceptable, Notable o Excelente.

(Estos valores se recopilan de las bases de datos y son visibles para el Profesor, los RR. AA., la CED y la CG)

El AUTOINFORME DEL PROFESOR comprende una reflexión personal en los tres ámbitos que componen el modelo de evaluación de la actividad docente.

**AUTOINFORME DEL PROFESOR**

PLANIFICACIÓN	Fortalezas	
	Debilidades	
	Propuestas de mejora	
DESARROLLO	Fortalezas	
	Debilidades	
	Propuestas de mejora	
RESULTADOS	Fortalezas	
	Debilidades	
	Propuestas de mejora	

(Extensión del texto limitado a 1500 caracteres por campo)



Este modelo de autoinforme podrá ser realizado de dos modos:

1. En cada curso académico, de forma voluntaria por cualquiera de los profesores.
2. De forma obligatoria en las situaciones descritas en el manual.

Los informes de los Responsables Académicos de Departamento o Centro permiten dar el visto bueno, sin observaciones, a los datos aportados institucionalmente del IAD y al autoinforme del profesor, o incorporar las observaciones que se consideren oportunas.

#### INFORME DEL DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

Conforme: <input type="checkbox"/> No conforme: <input type="checkbox"/>
Observaciones:

#### INFORME DEL DIRECTOR DE CENTRO

Conforme: <input type="checkbox"/> No conforme: <input type="checkbox"/>
Observaciones:

La CED emitirá un informe, que remitirá al profesor a través de la intranet, con una valoración cualitativa acerca de su actividad docente, teniendo en cuenta la información del IAD, el autoinforme y los informes de los responsables académicos. Si se ha producido alguna alegación a la CG, se emitirá y quedará registrada la respuesta a la alegación.

El modelo de informe de la CED en el caso de evaluación correspondiente a un determinado curso académico, tiene el siguiente formato:

#### INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA

Calificación:      Desfavorable <input type="checkbox"/> - Aceptable <input type="checkbox"/> - Notable <input type="checkbox"/> - Excelente <input type="checkbox"/>
Observaciones:

El modelo de informe de la CED, en el caso de evaluación correspondiente al periodo de cinco años, tiene el siguiente formato:

#### INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA

Valoración:      Positiva <input type="checkbox"/> - Negativa <input type="checkbox"/>
Observaciones:





### *ANEXO III: ENCUESTA DE OPINIÓN DEL ALUMNADO SOBRE LA ACTUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO*

#### 1. Introducción

La encuesta de opinión del alumnado vigente en la actualidad, aprobada por Consejo de Gobierno de 7 de noviembre de 2007, viene a coincidir en el tiempo con la presentación y puesta en marcha por parte de la Agencia Nacional de Evaluación, Calidad y Acreditación del Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (Programa DOCENTIA), que la Universitat Politècnica de València ha suscrito y que conlleva la elaboración de un modelo propio de evaluación del profesorado, acorde con las orientaciones proporcionadas por el mencionado Programa y que, posteriormente, será evaluado y certificado bien por la propia ANECA o por la Agencia autonómica de la Comunidad Valenciana.

En una primera aproximación al propósito que nos ocupa, hay que dejar constancia de la dilatada trayectoria de la UPV en la utilización de encuestas de opinión del alumnado. De hecho, las primeras experiencias con encuestas de este tipo se remontan al comienzo de los años 80 y fueron extendiéndose progresivamente a la totalidad de centros de la Universidad, empleándose de forma sistemática (todos los cursos) y generalizada (a todo el profesorado).

El recurso a las encuestas de opinión como estrategia de evaluación para la mejora de la docencia, constituye una más de las múltiples y variadas iniciativas desplegadas por la Universitat Politècnica de València y es expresión de su compromiso con la mejora continua de la calidad de las enseñanzas que en ella se imparten.

De entre las múltiples conclusiones que podrían extraerse de la experiencia acumulada se pueden entresacar los siguientes aspectos que se entienden relevantes:

En primer lugar, cabe destacar que los procesos anuales de evaluación del profesorado por medio de encuestas de opinión del alumnado, han venido desarrollándose con total normalidad. No se han producido incidencias reseñables en cuestiones relativas a aspectos formales (pase de encuestas, proceso de datos, emisión de informes, etc.) y han cumplido satisfactoriamente con los requerimientos básicos de fiabilidad y validez que se reclaman a este tipo de instrumentos, como así lo avalan los estudios llevados a cabo sobre la misma. Ambos factores han favorecido el arraigo de las encuestas en la cultura universitaria.

Así mismo las prácticas evaluativas mencionadas, si bien han sido sistemáticas, no se han incardinado en un modelo global y comprensivo de evaluación del profesorado que, entre otras muchas cuestiones, incorporase nuevas audiencias, además de la opinión del alumnado, estableciese claramente los criterios de evaluación y explicitará con total transparencia la finalidad y las consecuencias que se desprenden de la evaluación docente.



En el marco descrito, la revisión llevada a cabo se ha fundamentado, por una parte, en un análisis en profundidad de la experiencia acumulada por la UPV en la utilización de encuestas de opinión del alumnado, complementándose dicho análisis con las aportaciones de un estudio exhaustivo de las encuestas llevado a cabo por un equipo de profesores de la UPV. Por otra parte, se han analizado la práctica totalidad de encuestas de otras universidades españolas, considerando tanto sus ítems, como las dimensiones que pretenden evaluar.

Las tareas de revisión mencionadas fueron encomendadas por el Consejo de Gobierno a un grupo de trabajo que refleja fidedignamente en su composición, todas las instancias implicadas en el proceso de evaluación (responsables académicos, profesores, alumnos y técnicos del Instituto de Ciencias de la Educación).

## 2. Contextualización de la actual encuesta de opinión del alumnado

La necesidad de llevar a cabo un proceso de revisión y actualización de la encuesta y, complementariamente, del procedimiento general para su gestión, está sobradamente justificada aunque sólo sea por el largo período en que ha estado vigente la encuesta anterior y, por consiguiente, por la necesidad de elaborar una herramienta que responda en mayor medida a las peculiaridades actuales de la docencia. También es necesario regular los aspectos formales ya que actualmente se sustentan tan sólo en acuerdos tácitos entre los corresponsables de los procesos de evaluación. Si añadimos a esto la suscripción por parte de la Universidad del Programa DOCENTIA, la necesidad que se menciona se transforma en exigencia ineludible y esto por varias razones:

En primer lugar, los resultados de la encuesta de opinión del alumnado dejan de ser, en el modelo propuesto por DOCENTIA, la única fuente de información en la que se sustenta la evaluación del profesorado. La triangulación de esta fuente informativa con otras como, en este caso, el autoinforme del profesor y los informes de los responsables académicos, requieren acotar con precisión aquellos aspectos de la docencia que serán focalizados por las tres instancias y su armonización en un modelo global y comprensivo.

En segundo lugar, y en estrecha relación con lo expuesto en el punto anterior, el modelo de evaluación que fundamenta el Programa DOCENTIA, contempla la evaluación de tres dimensiones: Planificación de la Docencia, Desarrollo de la Enseñanza y Resultados que, lógicamente, reclaman la correspondiente adaptación de las herramientas de evaluación -en este caso de la encuesta a los estudiantes- que actualmente mide, y de forma válida como ya se ha señalado, otras dimensiones, parcialmente coincidentes con las nuevas propuestas en algún caso pero no en otros, razón suficiente para acometer la revisión de la encuesta anterior y elaborar otra nueva que refleje claramente las dimensiones cuya medición prescribe DOCENTIA.



Finalmente, y no por ello menos importante, el nuevo escenario configurado por el proceso de armonización del Espacio Europeo de Educación Superior ha producido cambios en el rol del profesor, lo cual se convierte en razón necesaria y suficiente para llevar a cabo el proceso de revisión que afrontamos.

En efecto, aunque en las percepciones de algunos profesores el papel del profesor universitario siga siendo el mismo, no cabe duda que estamos asistiendo a una importante transformación de dicho papel. Así, las principales modificaciones tienen que ver con su función como docentes. La tradicional misión de "transmisor" de conocimientos, está siendo paulatinamente relegada a un papel secundario, para priorizar fundamentalmente su papel como "facilitador del aprendizaje" de sus estudiantes. Y esto es obvio, si se tiene en consideración que el acceso al conocimiento se puede hacer hoy en día a través de muy diversas vías (libros, documentos de todo tipo y en diversos soportes, Internet, etc.). Esta facilidad de acceso, precisamente, no supone una ayuda significativa en lo que se refiere a la decodificación, asimilación y aprovechamiento de tal información, ni garantiza la vinculación de dicho material con la práctica profesional. Es justamente en esta función de aprendizaje, sin duda la más sustantivamente formativa, hacia la que el profesorado debe dirigir, hoy en día, sus mejores esfuerzos. También el nuevo perfil de profesor universitario reclama el que sea capaz de incorporar a las competencias tradicionales otras nuevas, como, por ejemplo, alto dominio de las tecnologías de la información y la comunicación, habilidades para el desarrollo del trabajo en grupo, habilidades en la dirección de proyectos, familiaridad con un amplio espectro de métodos pedagógicos, habilidades de asesoramiento....

### 3. Encuesta de opinión del alumnado

La encuesta actual se ha elaborado con la pretensión de contar con un instrumento adecuado no sólo para recoger el grado de satisfacción global del alumnado respecto a la actuación docente del profesorado, sino también para recoger la percepción del alumnado sobre determinados aspectos considerados como indicadores de calidad de la docencia que constituyen las distintas dimensiones que se pretenden evaluar a través de las encuestas.

Se ha procurado, así mismo, construir una encuesta sencilla, universal, comparable y válida. Esto conduce a un instrumento con un número de ítems reducido para agilizar su cumplimentación por parte del alumnado, con ítems suficientemente genéricos para superar las peculiaridades específicas de las distintas materias y, por consiguiente, permitir la comparabilidad.

Así mismo, tiene carácter multidimensional, tanto por seguir las orientaciones del Programa DOCENTIA, como por entender que en una encuesta de este tipo se diferencian distintos aspectos de la docencia lo cual facilita el análisis de los resultados al profesor evaluado, ayudándole a identificar tanto sus fortalezas como aquellos aspectos que sean susceptibles de mejora.



Se mantiene la escala de evaluación/respuesta que ha venido utilizándose hasta la fecha, es decir 5 puntos que se distribuyen de "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo". Se trata de una escala con la que profesores y alumnos se encuentran suficientemente familiarizados y que, por lo demás, es común a otras encuestas generales que se emplean en la Universidad.

## ÍTEMS Y DIMENSIONES DE LA ENCUESTA

Bajo el rótulo general "Indica según tu opinión en qué medida se ajustan las siguientes afirmaciones en relación al profesor/a que vas a valorar" el alumno opinará sobre las siguientes cuestiones:

### Conocimiento de la materia

1. Parece dominar la materia que imparte.
2. Resuelve dudas y cuestiones sobre la materia con claridad y precisión.

### Organización y planificación

3. Al inicio del curso proporciona información clara sobre la asignatura: objetivos, programa, metodología y criterios de evaluación.
4. Tiene una buena programación del ritmo de las clases y del tiempo dedicado a cada tema.

### Desarrollo/metodología docente

5. La metodología empleada y las actividades realizadas en la asignatura ayudan a aprender al alumnado.
6. Los materiales utilizados y/o recomendados (bibliografía, documentos, recursos didácticos, etc.) son de gran ayuda para el aprendizaje de la asignatura.

### Motivación/Interacción/Ayuda

7. Contribuye a crear un buen clima de trabajo y anima a los alumnos a participar en las clases.
8. Su manera de explicar consigue motivar al alumnado y despertar el interés por la asignatura.

### Global

9. Teniendo en cuenta las limitaciones, pienso que el profesor que imparte esta asignatura debe considerarse un buen profesor.

### 4. Procedimiento de la encuesta de opinión



En orden a evitar incidencias que comprometan e incluso puedan llegar a invalidar los resultados de las encuestas, se hace necesario normalizar y regular el procedimiento general que atañe a la utilización de las encuestas de opinión del alumnado, por cuanto las mismas constituyen una importante fuente de informativa en el Modelo de Evaluación de la Universitat Politècnica de València. Se trata de unas sencillas normas que habrán de ser escrupulosamente respetadas para conferir el rigor y la precisión imprescindibles que reclama este proceso y, así mismo, para agilizarlo al máximo.

#### 4.1. Directrices generales para el pase de encuestas

La encuesta es universal y se pasará a todo el personal docente de la UPV que tenga POD asignado, imparta al menos un crédito en una misma asignatura y grupo, y siempre que la muestra sea representativa. Es evaluable la docencia en las asignaturas semestrales y anuales, independientemente del tipo de materia que se imparta, así como del tipo de docencia (teoría, prácticas, laboratorio).

Al objeto de conseguir la mayor representatividad y no duplicar información, se pasará la encuesta prioritariamente en teoría de aula, con las siguientes excepciones:

- 1) Cuando un profesor imparta exclusivamente la parte práctica de la asignatura.
- 2) Cuando tenga mayor peso en su carga docente en prácticas que en teoría de aula.

En estos dos casos la encuesta se deberá pasar exclusivamente en las actividades prácticas.

El pase de encuestas se organizará básicamente en dos períodos anuales, coincidiendo con la finalización de la docencia en cada uno de los cuatrimestres. En este sentido, a cada profesor se le pasarán las encuestas en cada asignatura coincidiendo con su personal período de docencia, tanto si se trata de asignaturas semestrales como de anuales.

#### 4.2. Representatividad del número de encuestas

La representatividad se estimará respecto del número de alumnos que asistan regularmente a las clases de cada profesor/asignatura/grupo en concreto. Utilizando criterios estadísticos de error muestral, calculados según el número de encuestados respecto al de asistentes, se puede considerar como válida a una encuesta cuando cumpla simultáneamente las dos condiciones siguientes:

- Tener un mínimo de cinco encuestas.
- Si hay partes de asistencia: tener un porcentaje mínimo de encuestas según el número medio de asistentes a clase. Los porcentajes se muestran en la tabla siguiente:



Asistentes	Número mínimo de encuestados en porcentaje de asistencia
Hasta 12	70 %
De 13 a 20	60 %
Más de 20	50 %

- En caso de no existir estos datos o de no tener datos fiables, se utilizará como criterio de representatividad la estimación del 30% de los alumnos matriculados.

#### 4.3. Fases del proceso de la encuesta de opinión

##### 4.3.1. Difusión

Compete a cada ERT organizar la difusión del proceso de evaluación entre sus profesores y alumnos. El objetivo de esta difusión es incrementar la implicación y colaboración del profesorado, subrayando aquí la importancia de la evaluación para la mejora y la complejidad organizativa del proceso que reclama de los mismos su máxima disponibilidad para facilitar la labor de los encuestadores – cuando se trate de esta modalidad de pase -, y respetar las fechas acordadas para el pase de sus encuestas. En relación al alumnado, el objetivo es incentivar su participación para que sea lo más alta posible en orden a asegurar la representatividad y validez de los resultados. Esta difusión se hace especialmente necesaria cuando la modalidad escogida sea vía Web.

El profesorado, por su parte, dispondrá de la posibilidad de formular al ICE un Gregal ante cualquier incidencia generada durante el proceso del pase que, cuando sea necesario, será elevado a la ERT para su estudio.

##### 4.3.2. Planificación y calendario

El responsable de la gestión de las encuestas que designe la dirección de cada ERT realizará la planificación del pase de encuestas, lo cual conlleva las siguientes tareas:

- a) Preparación del calendario de aplicación de las encuestas para cada semestre. El periodo de pase en el primer semestre se extenderá, con carácter general, desde la segunda quincena del mes de noviembre a la primera quincena del mes de enero; Para el segundo semestre y asignaturas anuales el periodo será el comprendido desde la segunda quincena del mes de abril al 31 de mayo. Cualquier variación a este calendario deberá ser comunicado al ICE para el estudio de su viabilidad.
- b) Elaboración de un listado de todos aquellos profesores que cumplan con los requisitos previos establecidos en el punto 5.1 “Directrices generales para el pase de encuestas”. En



la modalidad de pase con encuestadores, este listado deberá incluir además de nombre, apellidos y número de DNI de los profesores y nombre de las asignaturas y grupos a encuestar, la distribución de aulas y horarios para el pase.

- c) Es recomendable que la ERT comunique al profesorado el período previsto para el pase de encuestas, significándole además que en ningún caso el profesor que esté en el aula puede permanecer en la misma mientras se cumplimentan las encuestas, pero que una vez termine el pase deberá revisar los datos del sobre, firmarlo si lo considera oportuno y anotar las observaciones que considere, si se diera el caso. Todas las incidencias que vengan reflejadas en el sobre de encuestas serán revisadas por el responsable del pase de encuestas de la ERT para su análisis y consideración, si fuera el caso.

#### 4.3.3. Pase de las encuestas en la modalidad de encuestadores

Normalmente, al profesor se le habrá comunicado la visita e incluso el día y hora en que pasarán a encuestarle. En cualquier caso (tanto si está avisado como si no), el encuestador deberá identificarse y solicitar su permiso para pasar las encuestas. El momento de la aplicación de la encuesta ha de coincidir con el comienzo o el final de la clase del profesor que va a ser encuestado. Si el profesor expresa alguna reserva o algún problema, el encuestador se abstendrá de realizar el pase y lo comunicará al responsable del pase de las encuestas de la ERT para que se organice un nuevo pase. En caso contrario se invitará al profesor a que se ausente del aula durante el proceso de pase de encuestas, recordándole que finalizado el mismo se le invitará a revisar si los datos de identificación del sobre son correctos, a firmar el sobre (si lo desea) y, en su caso, a hacer las observaciones que considere pertinentes en el casillero destinado a tal efecto.

Es recomendable que en cada pase se realicen las encuestas a un único profesor pero, si esto no fuera posible, siempre que este extremo sea del conocimiento del responsable del pase de encuestas, si se efectúa el pase a varios profesores en un mismo aula, se dejará muy claro que no se está evaluando la asignatura sino a cada uno de los profesores en la misma. La recogida de las encuestas de cada profesor se hará por separado y se introducirán en sobres distintos.

#### 4.3.4. Pase de las encuestas vía web

En aquellas situaciones que se considere oportuno realizar el pase de las encuestas vía web, el ICE remitirá al responsable del pase de encuestas de la ERT un fichero en el que constarán los datos básicos de las asignaturas y profesores a encuestar. Este listado será devuelto al ICE especificando las fechas de activación y desactivación de cada una de las encuestas.

Para la mayor eficacia de esta modalidad de pase de las encuestas es importante que los responsables de la titulación efectúen las gestiones necesarias en orden a que las bases de datos institucionales UPV estén adecuadamente actualizadas.



## 5. Proceso de lectura de datos y elaboración de informes

Una vez recibidos los sobres en el ICE y cotejados con el listado correspondiente, se realizará la lectura de las encuestas y posterior tratamiento de los datos para, finalmente, elaborar los siguientes informes:

Informe personal para el profesor: para cada asignatura y grupo que haya impartido, así como para el conjunto de su docencia. Este informe contendrá la siguiente información:

- Datos identificativos del profesor, asignatura y grupo al que corresponda el informe.
- Para cada ítem, distribución de frecuencias y porcentajes de respuestas en los cinco puntos de la escala de evaluación, así como media (expresada en una escala decimal) y desviación típica.
- Media en cada una de las dimensiones y media global, incluyendo una comparativa informativa con la media del conjunto del profesorado del Departamento y, en los informes de asignatura y grupo, una comparativa con los resultados globales del propio profesor.

Informes para las Estructuras Responsables de Títulos y Departamentos: estos informes contendrán la siguiente información:

- Media en las dimensiones de los profesores de la ERT/Departamento en cada asignatura y grupo en los que hayan impartido docencia.
- Media en las dimensiones y media global del conjunto de profesores de la ERT/Departamento.
- Media en las dimensiones y media global del conjunto de profesores de la ERT/Departamento por centros y titulaciones.
- Media en las dimensiones y media global de todas las ERT/Departamentos de la UPV.

Informe para Rectorado: este informe contendrá la siguiente información:

- Media en las dimensiones y media global de cada profesor en el conjunto de la docencia que haya impartido en el curso académico.
- Media en las dimensiones y media global del conjunto de profesores de cada ERT, Departamento y titulación.
- Media en las dimensiones y media global del conjunto de profesores de la Universidad.

## 6. Publicidad de los resultados

El ICE comunicará la disponibilidad de los resultados de las encuestas dentro de la primera quincena del mes de septiembre. El profesorado será informado a través de correo electrónico, donde también se le indicará el procedimiento para reclamar o presentar incidencias a dichos resultados.





Cada profesor podrá acceder a sus informes individuales a través de la intranet.

El acceso a los informes para las Estructuras Responsables de Títulos y Departamentos, así como para Rectorado se hará, igualmente, a través de la intranet.

Se considera que en ningún caso los resultados personales de cada profesor pueden ser publicitados, si bien esto debe conciliarse con el derecho del alumnado a conocer los resultados obtenidos por aquellos profesores sobre los que ha opinado. A tal efecto, se estima oportuno continuar con el procedimiento que se ha venido utilizando hasta la fecha, es decir, esta información estará a disposición pública para su consulta en Rectorado, pero no podrá exhibirse públicamente.