

Programa DOCENTIA

Manual para la Evaluación de la
actividad docente del profesorado
versión 02



Contenido

| | | |
|-----|---|----|
| 1. | Presentaci3n | 3 |
| 1.1 | Marco de referencia | 3 |
| 1.2 | Programa DOCENTIA en Florida Universit ria | 4 |
| 2. | Eje estratégico de la evaluaci3n | 5 |
| 2.1 | Marco de desarrollo profesional docente | 6 |
| 2.2 | Modelo de excelencia docente..... | 8 |
| 2.3 | Finalidades y consecuencias de la evaluaci3n docente | 9 |
| 2.4 |  mbito de aplicaci3n de la evaluaci3n docente | 10 |
| 2.5 | Voluntariedad/obligatoriedad de la evaluaci3n docente | 10 |
| 2.6 | Periodicidad de la evaluaci3n docente | 11 |
| 2.7 | Agentes implicados en la evaluaci3n de la actividad docente | 11 |
| 2.8 | Difusi3n del proceso de evaluaci3n docente..... | 13 |
| 3. | Eje metodol3gico de la evaluaci3n | 14 |
| 3.1 | Dimensiones de la evaluaci3n de la docencia | 14 |
| 3.2 | Criterios de la evaluaci3n de la docencia | 18 |
| 3.3 | Fuentes y procedimientos de recogida de informaci3n | 19 |
| 3.4 | Comité de Evaluaci3n de la actividad docente | 22 |
| 3.5 | Procedimiento para el desarrollo de la evaluaci3n | 24 |
| 4. | Eje de Resultados, revisi3n y mejora | 29 |
| 4.1 | Resultados de evaluaci3n. Categorías de evaluaci3n | 29 |
| 4.2 | Difusi3n de los resultados | 29 |
| 4.3 | Toma de decisiones derivadas de la evaluaci3n docente..... | 30 |
| 4.4 | Seguimiento de las acciones derivadas de la evaluaci3n docente | 32 |
| 4.5 | Revisi3n y mejora del proceso de evaluaci3n de la actividad docente | 34 |
| 5. | Anexos | 35 |

1. Presentación

Florida Universit ria es un centro adscrito reconocido por el Gobierno Valenciano por el decreto 79/1993, siendo centro adscrito a la Universitat de València desde 1993 y a la Universitat Polit cnica de València desde 1996, en el que se imparten estudios universitarios de carácter oficial pertenecientes a dichas universidades. Actualmente y a tenor de la entrada en vigor del Real Decreto 640/2021, la Dirección General de Universidades de la Generalitat Valenciana autoriza la doble adscripción universitaria y, por tanto, Florida Universit ria se mantiene como centro adscrito a dos universidades públicas valencianas: Universitat de València-Estudi General y la Universitat Polit cnica de València.

Florida Universit ria es una cooperativa valenciana de trabajo asociado creada en 1977 que se caracteriza por ser una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática. De este modo, un porcentaje importante de los trabajadores de este centro, son a su vez personas socias de la cooperativa. Por lo cual, los principios cooperativos han estado muy presentes a la hora de diseñar nuestro modelo de evaluación.

El presente manual muestra el diseño del modelo de evaluación de la actividad docente propio de Florida Universit ria, basado en las directrices del Programa DOCENTIA de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). En el contenido del manual se describen los grandes ejes en los que se articula este programa: el eje estratégico, el metodológico y el de resultados. En estos ejes se definen los objetivos del programa, las evidencias para la valoración, el desarrollo del proceso de evaluación y las consecuencias de dicho proceso. Finalmente, en los anexos se incluyen los instrumentos e informes utilizados en este modelo.

1.1 Marco de referencia

ANECA pone en marcha el Programa DOCENTIA en el año 2007, en estrecha coordinación con las agencias de evaluación autonómicas, con el objeto de apoyar a las universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento.

Este programa toma como referencia, en primer lugar, las recomendaciones para la garantía de calidad en las instituciones de educación superior, recogidas en el documento Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior (2015) que fue aprobado por la Conferencia de ministros firmantes de la Declaración de Bolonia en mayo de 2015. Entre dichos criterios y directrices destaca el 1.5. Personal Docente, que establece que

las instituciones deben asegurar la competencia de su profesorado. Asimismo, deben utilizar procesos justos y transparentes para la contratación y el desarrollo de su personal.

Además, para garantizar el rigor de la evaluación y su adecuación a los objetivos previstos, en el diseño del Programa DOCENTIA se han tenido en cuenta los estándares establecidos por organizaciones internacionalmente reconocidas sobre la evaluación del profesorado. En especial, los recogidos en The Personnel Evaluation Standards, elaborados por el The Joint Commite of Standards for Educational Evaluation, como referencia para diseñar, desarrollar y valorar las evaluaciones del profesorado. Los estándares, dictados por dicho Comité, orientan sobre la propiedad, utilidad, viabilidad y precisión que deben acompañar este tipo de procesos de evaluación.

Por otra parte, el Programa DOCENTIA se desarrolla conforme a lo establecido en la legislación española para la acreditación de enseñanzas universitarias conducentes a títulos oficiales españoles de grado y máster. Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y el Real Decreto 420/2015, de 29 de mayo, de creación, reconocimiento, autorización y acreditación de universidades y centros universitarios. Esta normativa establece la necesidad de que exista un sistema de aseguramiento de la calidad del título, del centro o de la universidad.

El desarrollo del presente modelo se ha realizado en base al documento: Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado, versión del 20 de mayo de 2021, del Programa DOCENTIA de ANECA.

1.2 Programa DOCENTIA en Florida Universit ria

Florida Universit ria es un centro adscrito a dos universidades públicas valencianas, que se define como una institución innovadora y dinámica, concedora de las necesidades de las empresas y la sociedad, en la que la formación a jóvenes y profesionales se fundamenta en la adquisición de las habilidades y conocimientos que les permitan participar con éxito en los nuevos escenarios empresariales, profesionales y sociales del entorno actual. Esto nos ha llevado a que, desde sus orígenes, Florida Universit ria haya apostado por un proyecto educativo de calidad aplicando a lo largo de su historia, diferentes tipos de evaluación de la actividad docente diseñando en cada momento, herramientas y sistemas de evaluación que fueran eficaces y eficientes para los objetivos establecidos.

Desde el curso 2014-15 y a partir de las recomendaciones realizadas por la AVAP a Florida Universit ria a través de las comisiones de evaluación que intervienen en las acreditaciones de las titulaciones oficiales impartidas en este centro, se dan los primeros pasos para el diseño y aplicación del Programa DOCENTIA como modelo de evaluación y reconocimiento de la calidad docente, realizando una prueba a un grupo piloto durante el curso 2017-18 y posteriormente analizando los resultados y revisando su diseño, pero el modelo no estaba totalmente diseñado

y no se termina de implantar y, además, se verá afectado por el periodo excepcional producido por el Covid-19.

Finalmente, a partir de las experiencias anteriores y dentro del plan estratégico y sostenible 2021-2023, se plantea retomar el proyecto y realizar un nuevo diseño del proceso de evaluación del profesorado siguiendo el Programa DOCENTIA y su posterior implantación, siendo este un objetivo alineado con la misión y visión del centro.

Por tanto, el modelo de evaluación de la actividad docente que presentamos está basado en las directrices de ANECA, propio y diferenciado de los modelos de las universidades a las que estamos adscritos, alineado con el plan estratégico y participando en el Programa DOCENTIA a través de los acuerdos establecidos con las agencias de evaluación de calidad ANECA y AVAP.

Se ha querido diseñar un modelo sencillo, coherente con las características de este centro universitario, aplicable a toda Florida Universitatària y que está articulado en torno a tres grandes ejes: el eje estratégico, el metodológico y el de resultados. En esencia, estos tres ejes hacen referencia al **para qué** lleva a cabo el centro universitario una evaluación de la actividad docente del profesorado, **cómo** realiza esa evaluación y **qué** consecuencias se derivarán de dicho proceso. A continuación, presentamos los tres ejes que forman parte del modelo.

2. Eje estratégico de la evaluación

Como ya hemos comentado, el modelo de evaluación DOCENTIA de Florida Universitatària está articulado en torno a tres grandes ejes: el eje estratégico, el metodológico y el de resultados. El eje estratégico aborda el **para qué** de la evaluación, es decir, los objetivos que Florida Universitatària establece para la evaluación de la calidad de la actividad docente de su profesorado y su alineación con el plan estratégico, cuya visión es ser una **Cooperativa Educativa Valenciana** orientada al crecimiento humano y profesional, cuyo proyecto educativo competencial e innovador responde a los retos sociales, económicos y medioambientales, y que se sustenta en el trabajo de un equipo comprometido.

Por tanto, para cumplir con esa visión, se ha desarrollado un **Plan estratégico y sostenible 2021-2023** que pretende que la responsabilidad social y la sostenibilidad estén presente en nuestra organización y no sólo de forma teórica, para ello se han definido cuatro grandes retos estratégicos que muestran hacia dónde se dirige nuestra estrategia:

1. Experiencia educativa a lo largo de la vida
2. Modelo empresarial y crecimiento responsable y sostenible
3. Hacer más cooperativa: transformación, personas y valores
4. Posicionamiento y alianzas

A partir de estos cuatro retos se despliegan 13 proyectos estratégicos:

1. Modelo pedagógico innovador y competencial.
2. Acompañamiento integral y transversal.
3. Investigación que d  respuesta a los retos sociales y empresariales.
4. Creación de estructuras empresariales y relaciones societarias óptimas.
5. Exploración y explotación de nuevos negocios.
6. Ofrecer productos rentables y competitivos.
7. Implantar un sistema de control integral.
8. Potenciar la identidad y la cultura cooperativa y en Responsabilidad Social.
9. Mejorar el bienestar del colectivo.
10. Fomentar y garantizar un comportamiento  tico.
11. Capital relacional estratégico.
12. Posicionamiento con los clientes actuales y potenciales.
13. Espacios referentes.

Otros elementos que impregnan esta planificación son los que hemos definido como palancas transversales. Estas palancas son los elementos transversales que deben facilitar la consecución de los objetivos de cada proyecto y como consecuencia, los cuatro grandes retos planteados.

Estas palancas son:

- Comunicación
- Evaluación
- Digitalización
- Internacionalización

Dentro del proyecto estratégico 1 “Modelo pedagógico innovador y competencial.” y del objetivo 2 “Desarrollar en cada nivel educativo el modelo y el marco competencial común”, se encuentra enmarcada la acción de “Implantación de un proceso de evaluación del profesorado universitario siguiendo el Programa DOCENTIA.” Por tanto, dentro de este marco estratégico y alineado con la misión y visión del centro se desarrolla el presente programa de evaluación del profesorado.

2.1 Marco de desarrollo profesional docente

Siguiendo el programa DOCENTIA, consideramos que la evaluación de la actividad docente del profesorado debe apoyarse en la definición de un **marco de desarrollo profesional docente**, que está alineado con las consecuencias derivadas de los resultados de evaluación, los principios cooperativos, el plan estratégico, las políticas de gestión de personas y los requerimientos normativos referentes.

La gestión de nuestros recursos humanos se basa en el desarrollo de las personas y en la gestión integral de los equipos que conforman la organización. La responsabilidad de dirigir y desarrollar

personas recae sobre los responsables de equipos, quienes, desde el conocimiento de cada colaborador, evalúan, contrastan, reconocen, desarrollan y, en definitiva, contribuyen a la optimización del trabajo del profesorado, mediante la canalización y el impulso de sus competencias.

Dentro de este marco de referencia, consideramos que la evaluación de la actividad docente debe ser un elemento esencial de nuestro centro y la implantación del Programa DOCENTIA, entendido como la valoración sistemática de la actuación del profesorado, tendrá consecuencias positivas en la actividad docente orientadas a:

- **Mejora de la actividad docente:** Desarrollando procesos de mejora continua en el profesorado y favoreciendo la cultura de la calidad alineando la actividad docente con los objetivos de la organización.
- **Formación del profesorado:** Realizando formación grupal e individual adaptada a los aspectos que puedan necesitar para reforzar conocimientos o habilidades específicas y que se puedan aplicar a la mejora de la actividad docente.
- **Incentivos al profesorado:** Estableciendo consecuencias e incentivos a los resultados de la evaluación que contribuyan a la mejora de la calidad docente a través del reconocimiento, formación, desarrollo profesional, etc.
- **Promoción del profesorado:** Favoreciendo el proceso de toma de decisiones para el desarrollo profesional del profesorado a partir de los resultados de la evaluación.
- **Reconocimiento de la actividad docente:** Reconociendo y certificando los méritos docentes del profesorado a título individual, de modo que constituyan una evidencia de la actividad docente realizada para su promoción y desarrollo profesional.

Por tanto, Florida Universit ria asume un compromiso con la calidad de la docencia y el desarrollo profesional de su profesorado, dicha calidad influye directamente en la mejora de la actividad docente y en la experiencia del alumnado, mejorando sus niveles de implicación y, finalmente, influyendo en la calidad de sus resultados. En este contexto, el profesorado es el agente fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje y el responsable de la aplicación de las metodologías docentes, orientadas a que el alumnado se convierta en la parte activa de su propio aprendizaje. Además, el profesorado debe implicarse en la mejora cualitativa de los resultados académicos alcanzados, involucrándose en la realización de programas de formación e innovación docente que posteriormente pueda aplicar en sus asignaturas.

Consecuentemente, para cumplir con este compromiso, y con el fin de establecer un modelo de excelencia sobre el que poder contrastar la actividad docente en el proceso de evaluación, se consideran una serie de criterios de calidad generales que, además del dominio de las materias que imparte y sin excluir otras que puedan definirse en otro momento, ayuden a distinguir al “profesor o profesora excelente”:

- Satisfacción de los estudiantes con su docencia

- Resultados obtenidos por su alumnado
- Metodologías utilizadas
- Innovaciones realizadas
- Coordinación con sus compañeros/as
- Publicaciones docentes

A partir de los resultados que el docente obtenga en la evaluación, se plantean cuatro niveles o categorías en función del nivel de consecución de dichos criterios de calidad:

- **Insuficiente:** la persona docente no cumple con los criterios de calidad y tiene necesidades de mejora significativas en la mayor parte de los criterios.
- **Mejorable o Aceptable:** la persona docente cumple de manera aceptable con la mayor parte de los criterios, aunque en algunos aspectos tiene necesidades de mejora significativas.
- **Notable:** la persona docente cumple con los criterios de forma notable y sin necesidades significativas de mejora.
- **Excelente:** la persona docente cumple con todos los criterios de forma satisfactoria siendo un referente para este centro.

Cada nivel supone un salto cualitativo en la concepción de la enseñanza y el aprendizaje, con diferentes prioridades y prácticas docentes.

Consecuentemente, en función de este marco de desarrollo profesional, se establece el siguiente modelo de excelencia que debe tener una incidencia significativa sobre la calidad de la docencia de este centro universitario.

2.2 Modelo de excelencia docente

Florida Universit ria establece un modelo de excelencia docente con el objetivo de valorar la calidad del desempeño docente del profesorado en las titulaciones universitarias oficiales que imparte. Como ya hemos comentado, este centro universitario es una cooperativa de trabajo asociado donde la mayor parte de los docentes son socios, siendo elementos fundamentales de esta cooperativa: el compromiso con la persona, la profesionalidad y la corresponsabilidad en la gestión según los principios cooperativos, donde la excelencia en la docencia es uno de los valores básicos de esta organización.

Definición operativa de excelencia docente

Consideramos que el docente excelente es aquel que no solamente imparte bien las clases, sino que es un referente para nuestro centro universitario superando los requerimientos del puesto por la metodología utilizada, la coordinación con sus compañeros/as, las innovaciones realizadas, sus publicaciones docentes y, finalmente, por los resultados obtenidos por su alumnado y la satisfacción de los estudiantes con su docencia.

El modelo de excelencia define lo que significa ser un buen profesor/a para nuestro centro, basado en los criterios de calidad establecidos por el marco de desarrollo profesional docente, y como se puede progresar para conseguirlo a través de los distintos niveles en función de la evaluación de la calidad de su desempeño, con el objetivo de provocar un cambio positivo en la evolución del profesorado en el largo trayecto, virtualmente infinito, de la calidad docente, ya que convergen una diversidad de factores que requieren de conocimientos, preparación continua y experiencia.

Breve descripción del modelo propuesto

El presente modelo está basado en las directrices de ANECA y está recogido en procedimientos incluidos en el Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIC) propio de Florida Universit ria, que describen todo el proceso, las evidencias que forman parte de la evaluación, las acciones que se realizan para la evaluación, la medición de los resultados, la temporalidad y finalmente las consecuencias que tienen los resultados para los docentes.

De forma breve, nuestro modelo se basa en la evaluación del docente en periodos de tres cursos académicos. En cada uno de ellos, la evaluación se realiza a través de indicadores recopilados por los responsables basándose en las evidencias establecidas: la guía docente, los resultados de las **encuestas al alumnado**, las incidencias y las **tasas e indicadores** de las asignaturas impartidas. Una vez se hayan cumplido los tres cursos lectivos, se realiza la evaluación docente en base a la información recopilada del periodo establecido, elaborando **la autoevaluación del docente** y la **evaluación del responsable del docente**. Toda esta información es valorada por el Comité de Evaluación, que evalúa las dimensiones y subdimensiones del modelo y finalmente emite una valoración con cuatro niveles de consecuencias con el objetivo de la mejora de la calidad docente a través del reconocimiento, formación, desarrollo profesional, establecimiento de objetivos de mejora, etc.

Se considera **excelente** al profesorado que haya obtenido una puntuación superior a 90 puntos sobre 100, **notable** al profesorado que haya obtenido una puntuación entre 70 y 89 sobre 100, **mejorable o aceptable** al profesorado que haya obtenido una puntuación entre 51 y 69 sobre 100, e **insuficiente** si no ha superado los 50 puntos sobre 100. La puntuación se obtiene de la valoración de la rúbrica realizada por el comité de evaluación atendiendo a las siguientes dimensiones: Planificación de la docencia, Desarrollo de la enseñanza, Resultados de la docencia e Innovación y Desarrollo docente, dimensiones que se explican más adelante en el presente documento y que permite valorar adecuadamente la diversidad de la actividad docente y establecer unas finalidades y consecuencias de dicha puntuación.

2.3 Finalidades y consecuencias de la evaluación docente

Tal como se ha comentado anteriormente y en función de los resultados obtenidos por el docente en la evaluación, se establecen las implicaciones derivadas de dicha evaluación para

contribuir a la mejora de la calidad docente a través del reconocimiento, formación, desarrollo profesional, etc. De forma específica, el modelo plantea acciones vinculadas a cada nivel de valoración, por lo que tendremos cuatro niveles distintos de consecuencias, que se explican con detalle más adelante, y que en general se basan en lo siguiente:

- Reconocimiento de buenas prácticas a través de la difusión pública de las experiencias.
- Certificado de méritos docentes avalados por el Comité de Evaluación de la actividad docente.
- Prioridad en opciones de reducción de un porcentaje de dedicación docente para dedicarlo a otras actividades al curso siguiente (gestión / proyectos)
- Prioridad en asignación de Becas por el Comité de Investigación de Florida.
- Prioridad para asistencia a congresos, cursos...
- Participación en acciones formativas acordes a las inquietudes o intereses identificados.
- Planes individuales de mejora.
- Acciones para las personas que no alcanzan los mínimos exigidos.

2.4  mbito de aplicación de la evaluación docente

La evaluación de la actividad docente es de aplicación al profesorado de Florida Universit ria que imparta docencia en cualquiera de las titulaciones universitarias oficiales.

2.5 Voluntariedad/obligatoriedad de la evaluación docente

Tendr  carácter obligatorio para los profesores que tengan dedicación a tiempo completo, ya sea su relación laboral de socio/a o contratado/a, y con una antigüedad superior a 3 años impartiendo docencia universitaria. La evaluación de la actividad docente también será obligatoria para las personas que, teniendo una dedicación parcial, est n consolidadas en el rol docente con una antigüedad de 5 años o la organización tenga una previsión de desarrollo en el futuro. Para el profesorado que tenga una dedicación parcial, a excepción del caso anterior, la participación en esta evaluación será voluntaria.

En la siguiente tabla se aportan los datos sobre el profesorado del Centro en el curso 2022-23 desagregados por su relación laboral y antigüedad:

| Relación laboral y antigüedad | N.  profesores |
|--|----------------|
| A tiempo completo con una antigüedad superior a 3 años | 67 |
| A tiempo parcial y con una antigüedad de 5 años | 4 |
| A tiempo parcial con menos de 5 años de antigüedad | 8 |

Se ha estimado que la participación de profesorado en las primeras convocatorias sería como muestra la siguiente tabla, de forma que se pueda dar cobertura a un número de solicitantes adecuado cada año con los recursos disponibles.

| Curso | Convocatoria | Participantes previstos |
|---------|-----------------|-------------------------|
| 2022-23 | Grupo piloto | 16 profesores/as |
| 2023-24 | 1  convocatoria | 19 profesores/as |
| 2024-25 | 2  convocatoria | 22 profesores/as |
| 2025-26 | 3  convocatoria | 22 profesores/as |

2.6 Periodicidad de la evaluación docente

La actividad docente individual del profesorado sería contemplada para su evaluación global en periodos de tres cursos académicos, implicando a todas las asignaturas y grupos que imparta en las correspondientes titulaciones. Con este fin se recoger a anualmente información sobre los diferentes aspectos de la docencia a valorar y se informaría al profesor o profesora de estos. Además de un seguimiento del cumplimiento de la docencia de forma anual por parte de la dirección de la Unidad a la que pertenezca el docente.

Excepcionalmente, para los casos de profesores que se encuentren en algún proceso de acreditación, selección o promoción, y no dispongan de ningún periodo de evaluación emitido, teniendo en cuenta que anualmente se recabar a información, podrán ser evaluados por un periodo inferior al establecido como norma general en este procedimiento, al único efecto de obtener un certificado informativo.

2.7 Agentes implicados en la evaluación de la actividad docente

En el proceso de evaluación se pueden identificar diferentes instancias y agentes implicados que participan y pueden proporcionar la información para la evaluación de la actividad docente, estos son los siguientes:

- **Docente:** Son los agentes clave de este sistema de evaluación, son las personas que van a ser evaluadas, el objetivo principal del procedimiento es facilitarles la reflexión sobre las actividades docentes que desarrollan, realizando una autoevaluación que les ayude a identificar sus fortalezas y áreas de mejora, aportando las evidencias necesarias.

- **Responsable académico:** En el caso de Florida Universit ria es la **dirección de la Unidad** (departamento) a la que pertenece el docente. Su papel en el procedimiento de evaluación es revisar el trabajo realizado por el docente en el periodo de los tres cursos académicos, revisando sus indicadores y estableciendo objetivos de mejora si es necesario, de emitir el correspondiente el informe sobre la valoración de la actividad docente al finalizar el periodo de evaluación, aportando la información del grado de adecuación de la actividad desarrollada por el profesorado en relación con su encargo docente y de realizar el seguimiento de los objetivos y mejoras del docente.
- **Estudiantes:** Son las personas que participan de la actividad docente objeto de evaluación. Su opinión se manifiesta directamente a través de los cuestionarios de valoración de la actividad docente, de los diferentes canales disponibles en Florida Universit ria para realizar quejas, sugerencias y felicitaciones, en la asociación de representantes de alumnado (AdR) e indirectamente con los resultados académicos alcanzados.
- **Personal de apoyo:** Son las personas encargadas de realizar las tareas administrativas del proceso de evaluación: la convocatoria, soporte y gestión de la información necesaria para realizar la evaluación y las acciones de formación docente derivadas del proceso.
- **Coordinación de Calidad:** Es la persona encargada de garantizar la realización del proceso de evaluación de acuerdo con las directrices del programa DOCENTIA y los procedimientos establecidos en el SGIC de Florida Universit ria, así como de revisar el proceso.
- **Comité de Evaluación de la actividad docente:** Es el foro encargado de valorar las evidencias aportadas por el / la docente, responsables y estudiantes, emitiendo los informes de evaluación, los certificados de valoración de la docencia y también estudia y propone acciones de mejora de la actividad docente si procede.
- **Gestión de Personas y RR.HH.:** Es el área encargada de apoyar en las tareas administrativas del proceso de evaluación y las acciones de formación docente derivadas del proceso.
- **Servicios asociados a la docencia:** OIP, Secretaría Académica, Orientación Académica, OBE, Biblioteca, ..., que son los servicios que pueden aportar evidencias para la evaluación del profesorado.

2.8 Difusi3n del proceso de evaluaci3n docente

Florida Universit ria ha previsto un plan de comunicaci3n y difusi3n del proceso y de los resultados de evaluaci3n de la actividad docente a toda la comunidad universitaria. En este plan se comunica la informaci3n pertinente a los agentes implicados como son las direcciones de Unidad, docentes, estudiantado y sociedad en general.

De forma breve, las principales acciones para la difusi3n del proceso de evaluaci3n son las siguientes:

- Elaborar un procedimiento dentro del SGIC que identifica a los agentes implicados, que informaci3n necesitan y los momentos de su difusi3n.
- Reservar un espacio en la página web corporativa en abierto en la que se informa de forma institucional a toda la sociedad en general del proceso de evaluaci3n y los resultados obtenidos.
- Informar al alumnado en las diferentes reuniones de la Asociaci3n de Representantes de Alumnos/as (AdR).
- Informar en las reuniones de claustro a todo el profesorado en general y de forma individual a los docentes que van a participar en el proceso de evaluaci3n.
- Mantener la informaci3n del proceso a través de la intranet y otros canales internos como puede ser el Microsoft TEAMS.

La informaci3n que se pone a disposici3n de cada grupo de interés es la siguiente:

Profesorado:

- Informaci3n en el claustro del proceso
- Informaci3n individual sobre el proceso (si participa)
- Informaci3n de los indicadores y resultados de su docencia
- Informaci3n de la evaluaci3n por parte del Comité de evaluaci3n
- Informaci3n de su responsable

Responsables

- Informaci3n del proceso
- Informaci3n de los indicadores del profesorado
- Informaci3n sobre las personas que participan en el proceso
- Informaci3n de la evaluaci3n por parte del Comité de evaluaci3n

Estudiantado

- Informaci3n del proceso
- Informaci3n del resultado de las encuestas

Sociedad en general

- Informaci3n del proceso

- Información institucional de los resultados de la evaluación

3. Eje metodológico de la evaluación

En este eje se considera *el cómo* se va a realizar la evaluación de la calidad de la actividad docente, es decir, los mecanismos de que se ha dotado el centro universitario para valorar adecuadamente la calidad de la actividad docente de su profesorado. Más específicamente, se aborda cómo el modelo de evaluación propuesto toma en consideración las orientaciones básicas sugeridas en el Programa DOCENTIA, cómo establece los criterios de evaluación de dicha actividad, integra las herramientas de recogida de información sobre la actividad docente y da cuenta del proceso que debe contener aspectos clave para el correcto desarrollo de la evaluación.

3.1 Dimensiones de la evaluación de la docencia

Este modelo recoge las dimensiones del Programa DOCENTIA y, además, en coherencia con nuestro Modelo Educativo, se ha considerado incluir una dimensión más a la que hemos denominado desarrollo profesional, compuesta por los elementos propios del rol docente del modelo educativo de Florida Universit ria.

La estructura final se compone de las siguientes cuatro dimensiones:

1. Planificación de la docencia
2. Desarrollo de la enseñanza
3. Resultados de la docencia
4. Innovación y desarrollo docente

Estas cuatro dimensiones a su vez se dividen en un total de 13 subdimensiones. Para cada una de ellas se han definido los comportamientos asociados y los indicadores que muestren las evidencias de su cumplimiento. Las dimensiones y subdimensiones del modelo de evaluación son las siguientes:

| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | PESO |
|---|--|------|
| Planificación de la docencia (30%) | Contexto, entorno docente | 10 |
| | Planificación de la enseñanza y el aprendizaje | 10 |
| | Elaboración de las guías docentes | 5 |
| | Materiales y recursos para la docencia | 5 |
| Desarrollo de la enseñanza (30%) | Implementación de la enseñanza | 10 |
| | Atención personalizada al alumnado | 10 |

| | | |
|--|---|----|
| | Evaluaci3n de los aprendizajes | 10 |
| Resultados de la docencia (30%) | Tasa de éxito | 5 |
| | Resultados de la encuesta de valoraci3n del docente | 20 |
| | Incidencias, quejas y reclamaciones | 5 |
| Innovaci3n y desarrollo docente (10%) | Colaboraci3n con otras instituciones / actividades fuera del aula | 2 |
| | Participaci3n en actividades de innovaci3n y mejora | 6 |
| | Participaci3n en actividades de internacionalizaci3n | 2 |

Las dimensiones se ponderan hasta alcanzar un máximo de 100 puntos, de los cuales 30 corresponden a la dimensi3n de planificaci3n de la docencia, 30 corresponden a los resultados de la docencia, 30 corresponden a los resultados y 10 a los resultados del desarrollo profesional, como se puede observar en la siguiente tabla:

| Dimensiones | Puntuaci3n |
|---------------------------------|------------|
| Planificaci3n de la docencia | 30 |
| Desarrollo de la enseñanza | 30 |
| Resultados de la docencia | 30 |
| Innovaci3n y desarrollo docente | 10 |

Para realizar la valoraci3n de cada subdimensi3n, se ha establecido un sistema de valoraci3n, donde cada aspecto valorado tiene una puntuaci3n en funci3n del nivel obtenido, siendo la puntuaci3n final el sumatorio de todas ellas.

La identificaci3n del nivel de valoraci3n se realiza utilizando como instrumento una rúbrica, donde se han establecido los comportamientos vinculados a estos cuatro niveles:

- **(0) Desfavorable / Insuficiente (menos de 50 puntos):** No cumple de forma adecuada sus obligaciones docentes, los informes de sus responsables académicos son desfavorables y las valoraciones de los/as estudiantes del desempeño docente son bajas.
- **(1) Mejorable / Aceptable (de 51 a 69 puntos):** Cubre la mayoría de los aspectos planteados en cuanto al desempeño docente, pero en algunos aspectos evaluados tiene necesidades de mejora significativas.
- **(2) Notable (de 70 a 89 puntos):** El desempeño docente es destacable, bien por la calidad de su actividad docente, por los informes de sus responsables o por los resultados de su alumnado.

- **(3) Excelente (más de 90 puntos):** La calidad de su desempeño docente es un referente para el centro universitario, superando los requerimientos del puesto, ya sea a través de la metodología utilizada, de las innovaciones realizadas, publicaciones, etc.

El cálculo se realiza obteniendo la media de cada subdimensi3n, según la puntuaci3n de cada nivel, y posteriormente aplicando el peso del apartado correspondiente.

| DIMENSI3N | SUBDIMENSI3N | D | M | N | E | PESO |
|--|---|---|---|---|---|------|
| Planificaci3n de la docencia (30%) | Contexto Entorno docente | | | | | 10 |
| | Dispersi3n en niveles educativos | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Tamaño de los grupos | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Variedad de asignaturas | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Participaci3n en actividades de investigaci3n | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Participaci3n de actividades de gesti3n | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Participaci3n en proyectos inter y transdisciplinares | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Coordinaci3n horizontal y vertical | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Planificaci3n de la enseñanza y el aprendizaje | | | | | 10 |
| | Objetivos y contenidos actualizados de forma peri3dica | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Resultados de aprendizaje adecuados a las competencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Propuestas de aprendizaje coherentes con el modelo educativo | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Planificaci3n de las propuestas de aprendizaje | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Criterios de evaluaci3n acordes con los resultados de aprendizaje | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Elaboraci3n de las guías docentes | | | | | 5 |
| | Conformidad de la guía con la planificaci3n de la asignatura | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | Ajuste a la normativa para la elaboraci3n y entrega de las guías | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| Materiales y recursos para la docencia | | | | | 5 | |
| Adecuaci3n de los materiales y recursos a la metodología utilizada | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 | |
| Actualizaci3n peri3dica de los materiales y recursos | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| Desarrollo de la enseñanza (30%) | Implementaci3n de la enseñanza | | | | | 10 |
| | Desarrollo de la enseñanza conforme a la planificaci3n y la guía docente | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Claridad de la persona docente en la explicaci3n del contenido | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Participaci3n del alumnado en el aula | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Retroalimentaci3n frecuente | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Coherencia entre las actividades realizadas y los resultados de aprendizaje | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|----|
| | Utilizaci3n adecuada del campus virtual como soporte del aprendizaje | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Atenci3n personalizada al alumnado | | | | | 10 |
| | Publicaci3n de los horarios de consulta | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Disponibilidad para la atenci3n personalizada al estudiante | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | Atenci3n a las situaciones especiales | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | Atenci3n a la diversidad | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Evaluaci3n de los aprendizajes | | | | | 10 |
| | Claridad en los criterios de evaluaci3n | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Evaluaci3n de los resultados de aprendizaje | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Evaluaci3n continua y seguimiento del alumnado | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Evaluaci3n de las competencias específicas de la asignatura | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Evaluaci3n de las competencias transversales | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| Resultados de la docencia (30%) | Tasa de éxito | | | | | 5 |
| | % de aprobados / sobre presentados | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | % no presentados / sobre matriculados | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Resultados de la encuesta de valoraci3n de la actividad docente | | | | | 20 |
| | Puntuaci3n media de la encuesta | 0 | 1 | 2 | 3 | 20 |
| | Incidencias, quejas y reclamaciones | | | | | 5 |
| | Incidencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Cumplimiento de plazos (publicaci3n de notas, revisi3n) | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| Innovaci3n y desarrollo docente (10%) | Colaboraci3n con otras instituciones / actividades fuera del aula | | | | | 2 |
| | Participaci3n en actividades docentes con otras instituciones / fuera del aula | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Visibilidad de las actividades realizadas | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Participaci3n en actividades de innovaci3n y mejora | | | | | 6 |
| | Participaci3n en actividades de innovaci3n docente (sesiones de trabajo) | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| | Realizaci3n de propuestas mejora (cambios a la gui a, en la metodología) | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Realizaci3n de formaci3n en competencias y herramientas para la docencia | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Participaci3n en actividades de internacionalizaci3n | | | | | 2 |
| | Perspectiva internacional y participaci3n en actividades internacionales | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | Mejora de competencias ling u sticas | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 |

Este m3todo de evaluaci3n se ha escogido por las ventajas que ofrece frente a otras formas de evaluaci3n, ya que facilita el proceso reflexivo sobre su propia calidad del trabajo docente,

clarificando los comportamientos que se espera de un docente en su práctica. Permite identificar fortalezas y áreas de mejora ofreciendo un feedback muy valioso para el desarrollo docente. Además, es un instrumento utilizado de forma habitual por los docentes por lo que les resulta fácil y cómodo su uso.

En estas dimensiones se ha considerado importante valorar todos los aspectos que integran la labor docente, ya que, en nuestro modelo educativo, los docentes desarrollan actividades de gestión, investigación en docencia o internacionalización como parte de su desarrollo, y que finalmente de una manera u otra, pueden afectar a la docencia.

3.2 Criterios de la evaluación de la docencia

Para evaluar las dimensiones y subdimensiones anteriores se han tenido en cuenta los siguientes criterios generales:

- **(A) Adecuación:** La actividad docente debe responder a los requerimientos establecidos por Florida Universit ria en relación con la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje de los estudiantes. Estos requerimientos est n alineados con los objetivos formativos y competencias recogidas en el plan de estudios y con los objetivos de la institución, que en este caso sería fomentar e incentivar el trabajo cooperativo, y desarrollar en el alumnado las competencias claves identificadas en el Modelo Educativo de Florida Universit ria.
- **(S) Satisfacción:** La actividad docente debe generar una opinión favorable de los demás agentes implicados en la enseñanza, en especial de estudiantes, coordinación con los demás docentes y responsables académicos.
- **(E) Eficiencia:** La actividad docente, considerando los recursos que se ponen a disposición del profesorado, debe propiciar el desarrollo de las competencias previstas en el plan de estudios y el logro de los resultados previstos.
- **(P) Profesionalización:** La evaluación debe contribuir a la mejora del desempeño del docente, de modo que el progreso en la carrera docente sea el reflejo de un cambio efectivo en la calidad en dicho desempeño.
- **(I) 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 la formación interna, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afectan al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de esta.

- **(M) Orientación hacia la mejora continua:** Los modelos de evaluación deben incorporar mecanismos que permitan la actualización y mejora continua del propio modelo y de sus procedimientos para adecuarse al paso del tiempo.

Estos aspectos se recogen de la siguiente manera en las dimensiones y subdimensiones:

| DIMENSIÓN | SUBDIMENSIÓN | A | S | E | P | I | M |
|--|--|---|---|---|---|---|---|
| Planificación de la docencia (30%) | Organización e implicación | X | | X | | | X |
| | Planificación de la enseñanza y el aprendizaje | X | X | X | X | | X |
| | Elaboración de las guías docentes | X | | X | X | | X |
| | Materiales y recursos para la docencia | X | X | | | | |
| Desarrollo de la enseñanza (30%) | Implementación de la enseñanza | X | X | X | X | X | X |
| | Atención personalizada al alumnado | | X | X | X | | |
| | Evaluación de los aprendizajes | X | X | X | X | X | X |
| Resultados de la docencia (30%) | Tasa de éxito | X | | X | X | | |
| | Resultados de la encuesta de valoración del docente | | X | X | X | | X |
| | Incidencias, quejas y reclamaciones | | X | X | X | | |
| Innovación y desarrollo docente (10%) | Colaboración con otras instituciones | | X | X | X | X | X |
| | Participación en actividades de innovación y mejora | | X | | X | X | X |
| | Participación en actividades de internacionalización | | X | X | X | X | |

Además de valorar el desempeño en el puesto de docente, el modelo de evaluación recoge también la valoración de las competencias definidas para Florida Universit ria, en coherencia con nuestro Modelo Educativo y el Plan Estratégico. Si bien éstas no forman parte de las dimensiones evaluadas en el Programa DOCENTIA, son habilidades que ayudan al desempeño en diferentes funciones del ámbito de la docencia, y, por lo tanto, el análisis del nivel de desarrollo que haga el docente le facilitará la definición de un plan de acción acorde a sus necesidades individuales.

3.3 Fuentes y procedimientos de recogida de información

Se han establecido fuentes y procedimientos para la recogida de la información de la actividad docente necesaria para la evaluación, teniendo en cuenta las cuatro dimensiones definidas en este modelo y que las fuentes recojan información al menos del profesorado, de los responsables académicos y del estudiantado.

Para que los datos sean válidos y evitar sesgos, se recoge información cualitativa y cuantitativa, utilizando diferentes fuentes con relación a una misma información. También esta evaluación se apoya en la interacción entre las personas evaluadas, que puedan reflejar su propia visión de la actividad docente, y finalmente no hemos apoyado en fuentes y formas que sean viables y sostenibles en el tiempo sin recurrir a numerosas herramientas que hagan inviable la evaluación.

Por tanto, las fuentes que se utilizan para la recogida de la información necesaria para la evaluación de la actividad docente son las siguientes:

- **Indicadores de la actividad del docente:** En esta fuente se recoge la información sobre las asignaturas impartidas, tamaño de los grupos, tasas, resultados académicos, cursos de formación y actividades de investigación docente realizadas por el profesorado evaluado.
- **Cuestionario de valoración de actividad docente:** El SGIC incluye la realización de una encuesta que recoge la satisfacción del alumnado con el desempeño del profesor/a por cada asignatura del plan de estudios de la titulación. Esta encuesta denominada “valoración de la actividad docente”, se realiza al final de la impartición de cada asignatura. Este cuestionario es cumplimentado por el estudiante que evalúa tanto los aspectos relativos a la asignatura como el desempeño docente.
- **Sugerencias, quejas y felicitaciones:** La información de estos resultados son aportados por el área de calidad respecto al docente a partir de los diferentes procedimientos y canales del SGIC, su análisis periódico considera también el resultado de las acciones correctivas establecidas para la solución de los fallos detectados.
- **Asociación de delegados/as de alumnos/as (AdR):** A través de reuniones periódicas, esta asociación de delegados y delegadas recogen las incidencias o sugerencias que se hayan producido en su clase/grupo y que no se hayan registrado por otros medios.
- **Autoinforme:** La persona evaluada, cumplimenta el autoinforme, aportando los datos y las evidencias que considere oportunas para demostrar el nivel de desarrollo en cada una de las dimensiones, identificando puntos fuertes y áreas de mejora.
- **Informe del responsable:** El director/a de la Unidad a la que pertenece el docente evaluado, cumplimenta un informe de la persona evaluada, aportando los datos y las evidencias que considere oportunas para demostrar el nivel de desarrollo en cada una de las dimensiones.
- **Entrevista:** En casos concretos y de forma opcional, el director/a de la Unidad puede tener una entrevista con el docente evaluado, en la que se puedan intercambiar opiniones y recoger información.

La relaci3n entre las fuentes de informaci3n y las dimensiones se puede ver en la siguiente tabla:

| Dimensiones | Docente | Responsable académico | Estudiantado |
|---------------------------------|--|--|---|
| Planificaci3n de la docencia | Datos actividad Autoinforme Entrevista | Datos actividad Informe responsable | Encuestas Sugerencias, quejas y felicitaciones / AdR |
| Desarrollo de la enseñanza | Datos actividad Autoinforme Entrevista | Datos actividad Informe responsable | Encuestas Sugerencias, quejas y felicitaciones / AdR |
| Resultados de la docencia | Datos actividad Autoinforme Entrevista | Datos actividad Informe responsable | Encuestas Sugerencias, quejas y felicitaciones / AdR |
| Innovaci3n y desarrollo docente | Datos actividad Autoinforme Entrevista | Datos actividad Informe responsable | Sugerencias, quejas y felicitaciones / AdR |

Las fuentes de informaci3n utilizadas tienen pesos o ponderaciones diferentes sobre el total de cada una de las dimensiones, tal y como se puede ver en la siguiente tabla:

| Dimensiones | Fuentes de informaci3n | Peso sobre 100 |
|---------------------------------|-------------------------|----------------|
| Planificaci3n de la docencia | Encuestas | 10 |
| | Autoinforme | 40 |
| | Informe del responsable | 40 |
| | Otras evidencias | 10 |
| Desarrollo de la enseñanza | Encuestas | 50 |
| | Autoinforme | 20 |
| | Informe del responsable | 20 |
| | Otras evidencias | 10 |
| Resultados de la docencia | Encuestas | 50 |
| | Autoinforme | 5 |
| | Informe del responsable | 5 |
| | Otras evidencias | 40 |
| Innovaci3n y desarrollo docente | Encuestas | 0 |
| | Autoinforme | 40 |
| | Informe del responsable | 40 |
| | Otras evidencias | 20 |

Estas fuentes y herramientas garantizan la calidad de la informaci3n, por lo que quedan excluidos de los procesos de evaluaci3n los docentes que:

- No hayan aportado el autoinforme de su actividad docente, o este no contenga la informaci3n necesaria para poder valorar esa actividad.

- No se disponga de los informes de las direcciones de Unidad sobre su actividad docente, o estos no contengan la información necesaria para poder valorar la calidad de su desempeño docente.
- No se disponga de datos suficientemente representativos de las opiniones del estudiantado sobre su actividad docente. Se considera que los datos no son representativos si las respuestas de las encuestas no superan al menos el 25% de total de alumnos/as matriculados. En este caso, se realizarán acciones, por parte de los responsables para reforzar la obtención de respuestas, para que se pueda alcanzar el nivel establecido.

3.4 Comité de Evaluación de la actividad docente

El Comité de Evaluación de la actividad docente (en adelante Comité de Evaluación), es el órgano responsable de realizar la evaluación de la actividad docente a través de la información recogida por los diferentes agentes implicados respecto a las dimensiones establecidas en este modelo de evaluación. Su actuación debe ser objetiva e independiente, y sus evaluaciones se ajustarán a los criterios y referentes de evaluación establecidos.

El Comité de Evaluación estará compuesto de manera permanente por:

- Una Dirección de Unidad, que actuará como presidente/a
- La Coordinación de Calidad, que actuará como secretario/a
- Cuatro docentes, uno de cada Unidad de Florida Universit ria
- Una persona del equipo del área de Personas y gestión de RR.HH.
- Un o una estudiante universitario/a del centro.

La composición del Comité de Evaluación será publicada en abierto en la web corporativa.

Criterios para la elección de los miembros del comité

- Las personas que integran el Comité de Evaluación serán nombradas por el equipo directivo de Florida Universit ria y ratificadas por un periodo de 3 años.
- Para cada periodo de 3 años, se nombra para la presidencia a una dirección de Unidad distinta, elegida entre las direcciones de las cuatro Unidades de Florida Universit ria (Educación y Deporte, Negocios y Logística, Ingeniería y TIC y Videojuegos).
- Los cuatro docentes, uno por cada Unidad de Florida Universit ria, serán designados por las direcciones de las Unidades correspondientes. Los docentes que formen parte de este órgano no podrán participar de su evaluación, asumiendo sus responsabilidades un sustituto/a.
- El o la estudiante universitario/a debe pertenecer previamente al Comité de Garantía de Calidad de Florida Universit ria y será elegido para un máximo 3 años.
- Se deja abierta la posibilidad de incluir en el comité a personas externas al centro universitario.

Objetivos principales del Comité de Evaluación

- Contrastar y validar las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados en el proceso evaluador.
- Analizar y valorar los expedientes del profesorado participante en el programa de acuerdo con los criterios establecidos.
- Elaborar el informe de evaluación sobre cada uno de los docentes evaluados/as, emitir y razonar la calificación final.
- Sugerir acciones formativas concretas para el profesorado en función de los resultados generales de la evaluación.

Proceso de trabajo del Comité de Evaluación

Una vez analizada la información relativa al docente evaluado/a, el Comité de Evaluación elabora el **Informe del Comité de Evaluación (anexo)**, pronunciándose sobre todas y cada una de las dimensiones y subdimensiones a valorar según el modelo presentado puntuando cada una de las variables objeto de evaluación. Siguiendo el **protocolo de funcionamiento del Comité de Evaluación (anexo)**.

También podrá solicitar el contraste de alguna de las evidencias presentadas con el/la docente evaluado/a, o su responsable, bien a través de una reunión individual con miembros del Comité, o con el propio Comité en pleno. El/la docente tendrá la responsabilidad de asistir a estas entrevistas y presentar las evidencias que se le requieran.

Este Comité elaborará, en cada convocatoria, un informe público acerca de los resultados relevantes del proceso de evaluación, garantizando durante todo el proceso la confidencialidad de la información según lo establecido en la normativa vigente de Protección de Datos.

De igual modo, podrá realizar recomendaciones a los directores/as de Unidad para favorecer el diseño de planes de innovación y mejora docente, considerando los resultados de las evaluaciones de los profesores y las profesoras.

Presentación de alegaciones

Tras la comunicación por parte del Comité de Evaluación los resultados del proceso a la persona evaluada, ésta dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde que reciba el informe final para presentar alegaciones al Comité de Evaluación.

Para ello entregará la **Presentación de alegaciones** a la Presidencia del Comité, utilizando los canales establecidos por el Comité y aportando las evidencias que considere relevantes para justificar las alegaciones que presenta.

El Comité de Evaluación podrá solicitar informes adicionales a los directores/as de Unidad o coordinadores de procesos para contrastar la información. Así mismo también podrá solicitar

una entrevista personal con la persona evaluada, o solicitarle información que complemente el autoinforme aportado inicialmente.

Tras esta nueva revisión, se analizarán los informes recibidos y se emitirá el Informe definitivo en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la solicitud de alegaciones, modificando si fuera necesario, la valoración inicial. Finalmente, el docente evaluado también puede interponer un recurso ante la dirección de Florida Universitària.

3.5 Procedimiento para el desarrollo de la evaluación

El Programa DOCENTIA es el modelo específico que se va a utilizar para evaluar la actividad docente del profesorado universitario respondiendo así a los requerimientos de la normativa actual universitaria. En este sentido, en el Sistema Interno de Calidad de Florida Universitària, se ha diseñado el procedimiento: “EVALUACIÓN DOCENTIA”, tomando como punto de partida y de referencia la normativa específica del Programa DOCENTIA y la experiencia en evaluación del profesorado del centro. A continuación, mostramos el desarrollo del procedimiento:

Abrir convocatoria (Inicio del proceso evaluador)

A principio del curso académico, el Equipo directivo de Florida Universitària junto con el Coordinador de Calidad, abre la convocatoria de evaluación para el presente curso, establece las fechas clave, los documentos utilizados para la evaluación, los profesores/as que van a participar, la difusión del proceso (**Plan de difusión anexo**) y finalmente convoca al Comité de Evaluación.

Recopilar indicadores del profesorado

Las coordinaciones de Secretaría Académica, Organización Académica, OIP y Calidad con el apoyo de Sistemas, recopilan la información de la actividad docente del profesorado y de sus asignaturas impartidas basándose en las guías docentes, los resultados de las encuestas, las incidencias, de las tasas e indicadores de las asignaturas impartidas, participación en actividades y uso del campus virtual. Con toda esta información se elabora **La hoja de indicadores del profesorado** que incluye lo siguiente:

- Resultados encuestas valoración actividad docente
- Tasa de éxito
- % no presentados sobre matrícula
- Número y tipo de incidencias
- Cumplimiento en la entrega en tiempo y forma de las guías docentes
- Cumplimiento en la entrega en tiempo y forma de las actas
- Revisión información y recursos docentes en Florida Oberta / TEAMS
- Participación en actividades de innovación y sesiones de trabajo
- Participación en reuniones de coordinación académica
- Participación en actividades de formación
- Resultados encuestas del TFG/TFM

Revisar los indicadores del profesorado

Las direcciones de las Unidades revisan los datos de la hoja de indicadores de su profesorado y comprueban que cumplen con los criterios de calidad que se tienen establecidos para cada criterio y que figuran en la hoja de indicadores.

Si la información recogida del docente cumple con los criterios y es adecuada no se realiza ninguna acción, pero si los indicadores del docente est n por debajo de los criterios establecidos, la dirección de la Unidad realizará una entrevista con el profesor/a para elaborar un plan de objetivos y mejoras del docente que posibilite alcanzar los criterios establecidos. Los objetivos y acciones de mejora se recogen en el documento **Plan de mejora**, en el que figuran las acciones de mejora, los compromisos, el seguimiento y las fechas.

Evaluación trianual / DOCENTIA

Una vez hayan pasado tres cursos lectivos se realiza la evaluación docente del profesorado siguiendo el Programa DOCENTIA. La dirección informará de las personas que cada año van a realizar la evaluación, los plazos y documentos que deben rellenar.

Elaborar el Autoinforme

El docente que va a realizar la evaluación DOCENTIA tiene que realizar una autoevaluación de su actividad docente, utilizando el documento denominado **Autoinforme (Anexo)**. En dicho documento realiza una autoevaluación de su docencia, revisando los indicadores y estableciendo puntos fuertes y débiles de su desempeño, basándose en la actividad docente de los tres cursos anteriores.

Elaborar el informe del profesor/a

La dirección de la Unidad debe realizar para cada docente que se evalúa a los tres años, un **Informe del responsable (Anexo)**, que recoge las evidencias respecto a las dimensiones de la actividad docente y también recoge los aspectos destacables y las áreas de mejora más significativos en opinión del responsable respecto al docente.

Este informe del responsable, junto al autoinforme del profesor/a y las evidencias e indicadores de los tres últimos cursos, conforman el **expediente** del profesor/a que será presentado al Comité de Evaluación de la actividad docente del centro.

Presentar expediente

El expediente del docente se presenta al Comité de evaluación de la actividad docente en la forma y fechas establecidas para la recogida de los expedientes, establecidos en la convocatoria de evaluación al principio de curso.

Valorar expedientes

En el periodo establecido las personas que componen el Comité de Evaluación de la actividad docente tendrán a su disposición los expedientes de los/as docentes que van a ser evaluados. El

Comité tendrá acceso a la documentación presentada por parte de las distintas fuentes que integran el expediente de las personas participantes.

Una vez analizada la información relativa al docente evaluado, el Comité elabora el **Informe del Comité de Evaluación (Anexo)**, pronunciándose sobre todas y cada una de las dimensiones y subdimensiones a valorar según el modelo presentado puntuando cada una de las variables objeto de evaluación.

El Comité también podrá solicitar el contraste de alguna de las evidencias presentadas con el/la docente evaluado/a, o su responsable, bien a través de una reunión individual con miembros del Comité, o con el propio Comité en pleno. El/la docente tendrá la responsabilidad de asistir a estas entrevistas y presentar las evidencias que se le requieran.

Tras el análisis de los datos aportados, el Comité de Evaluación de la actividad docente emitirá una valoración de cada docente que incluirá en el informe final. Esta valoración podrá ser:

- o Evaluación Insuficiente: puntuación total inferior a 50.
- o Evaluación Aceptable: puntuación total entre 51 y 69.
- o Evaluación Notable: puntuación total entre 70 y 89.
- o Evaluación Excelente: puntuación total superior a 90.

Comunicar resultados

El resultado de la evaluación será enviado al docente evaluado y a su responsable, donde se hará constar el resultado de la evaluación final, junto con aquellas aportaciones que el Comité considere.

Junto con los resultados, se realizará un informe con carácter confidencial dirigido al Equipo de Dirección y al Consejo Rector de Florida con los informes individuales del profesorado que haya obtenido una evaluación desfavorable, con el objetivo de plantear y apoyar las correspondientes acciones concretas que ayuden a mejorar el desempeño docente.

Así mismo, también se identificarán aquellas actividades desarrolladas por el profesorado que sean consideradas como Buenas Prácticas, para promover la difusión entre el colectivo docente y como reconocimiento hacia las personas que la ha realizado.

Presentar alegaciones

Tras la comunicación por parte del Comité de Evaluación de los resultados del proceso a la persona evaluada, ésta dispondrá de un plazo de 10 días hábiles desde que reciba el informe final para presentar alegaciones al Comité de Evaluación.

Para ello entregará la **Presentación de alegaciones**, a la Presidencia del Comité, aportando las evidencias que considere relevantes para justificar las alegaciones que presenta.

El Comité de Evaluación podrá solicitar informes adicionales a las direcciones de Unidad o a los coordinadores de procesos para contrastar la información. Así mismo también podrá solicitar una entrevista personal con el /la evaluado/a, o solicitarle información que complemente el autoinforme aportado inicialmente.

Tras esta nueva revisión, se analizarán los informes recibidos y se emitirá el Informe final en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la Solicitud de alegaciones, modificando

si fuera necesario, la valoración inicial. Después de este informe, todavía cabe la posibilidad de alegar a la dirección de Florida Universit ria.

Aplicar consecuencias evaluación

En función de los resultados obtenidos se establecen las implicaciones derivadas de la evaluación para contribuir a la mejora de la calidad docente a través del reconocimiento, formación, desarrollo profesional, etc. De forma específica, el procedimiento plantea acciones vinculadas a cada nivel de valoración, por lo que tendremos cuatro niveles distintos de consecuencias:

- **Valoración excelente**
- **Valoración notable**
- **Valoración aceptable**
- **Valoración insuficiente**

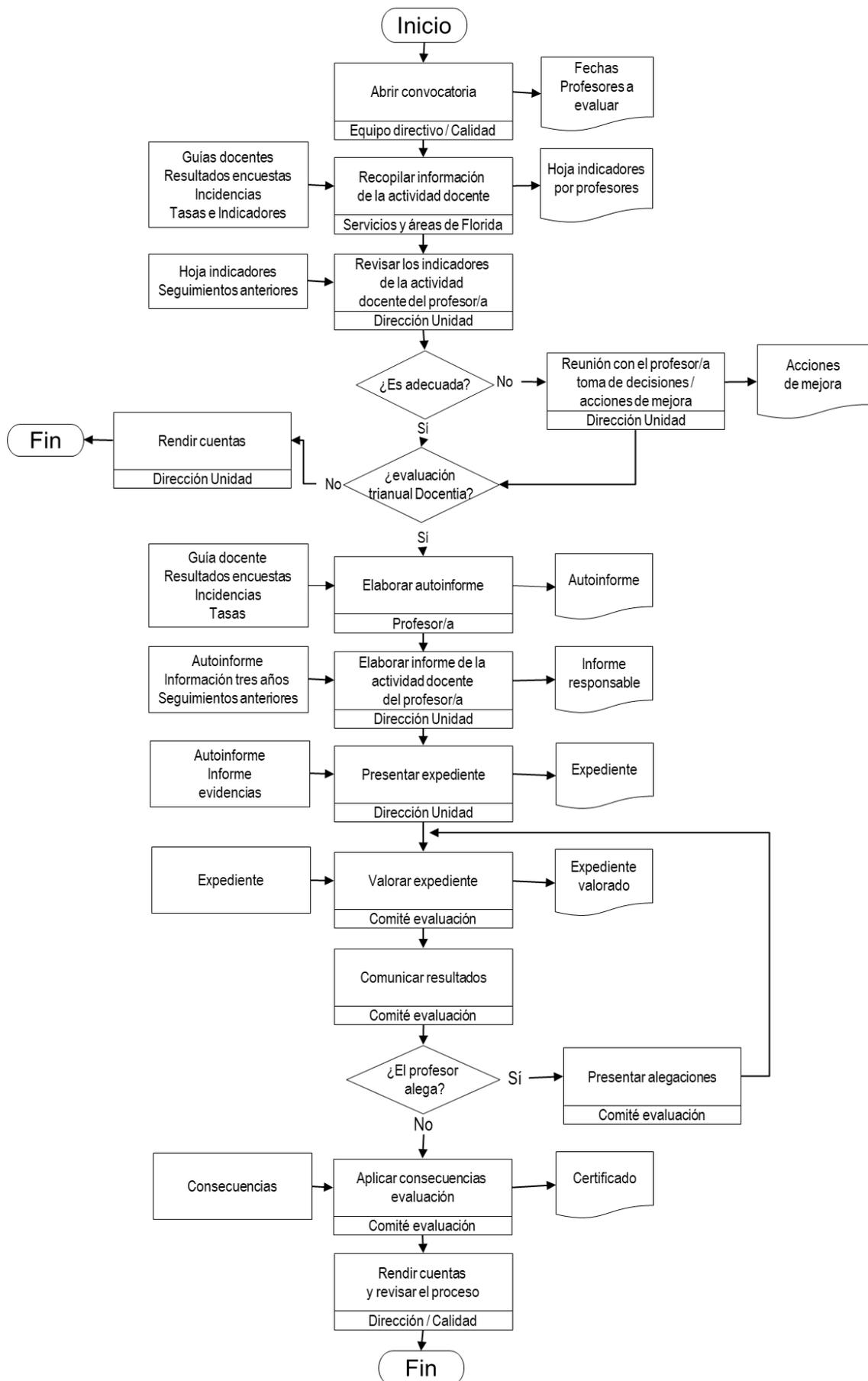
Si la persona tiene una evaluación por parte del Comité de Evaluación desfavorable, su caso será presentado al Equipo directivo y al Consejo Rector y tendrán la obligación, si se considera así, de volver a realizar esta evaluación al año siguiente.

En cualquier caso, el Comité de Evaluación puede ofrecer otras recomendaciones individuales debidamente justificadas, a través del informe final a cada docente, tanto para potenciar los aspectos positivos, como para orientar las acciones enfocadas a las áreas de mejora.

Finalmente se elaborará un certificado con la puntuación obtenida para cada docente.

Rendir cuentas y revisar el proceso

El Equipo directivo junto con el coordinador de Calidad, establece la forma de dar a conocer los resultados globales de la evaluación y una vez finalizado todo el proceso de evaluación, el coordinador de Calidad revisar  las acciones llevadas a cabo durante el proceso de evaluación del docente, las herramientas utilizadas, el procedimiento del SGIC, el cumplimiento de los objetivos establecidos, las valoraciones de los grupos de interés participantes a través de valoraciones, entrevistas y cuestionarios, y finalmente, establecerán los cambios o mejoras que se pueden establecer en el mismo.



4. Eje de Resultados, revisión y mejora

En este tercer eje de la evaluación, se recogen las consecuencias de la evaluación, es decir, *qué* decisiones se van a tomar derivadas de la evaluación, y cuál va a ser el procedimiento que se va a utilizar para ese fin, incluyendo las personas implicadas, el seguimiento a realizar y la difusión de los resultados.

4.1 Resultados de evaluación. Categorías de evaluación

Se han establecido las siguientes categorías para agrupar justificadamente al profesorado en función de la calidad de su desempeño en los resultados de la evaluación:

- **Desempeño excelente (más de 90 puntos):** la calidad del desempeño docente del profesor o profesora, más allá de ser destacable, debe ser un referente para el centro universitario, por la metodología utilizada, las innovaciones realizadas, sus publicaciones docentes, etc.
- **Desempeño notable (de 70 a 89 puntos):** la calidad del desempeño docente del profesor o profesora debe destacar, bien por la calidad de sus innovaciones, los resultados alcanzados por sus estudiantes, la valoración que realizan de la misma las personas responsables académicas o sus estudiantes, etc.
- **Desempeño aceptable (de 51 a 69 puntos):** el desempeño de la actividad docente del profesor o profesora es suficiente, pero presenta aspectos de mejora en alguno(s) de los distintos aspectos evaluados.
- **Desempeño insuficiente (menos de 50 puntos):** cuando el profesor o profesora no cumple adecuadamente con sus obligaciones docentes; cuando los informes de las personas responsables académicas son desfavorables y las valoraciones de su desempeño por parte del estudiantado son bajas, o cuando no hay una reflexión orientada a la mejora en el autoinforme.

4.2 Difusión de los resultados

Los modelos de evaluación de la actividad docente establecerán el procedimiento a través del cual se informará al profesorado de los resultados de la evaluación de su actividad docente. Para realizar la comunicación de los resultados definidos por parte del Comité de Evaluación, cuando se haya completado el proceso de evaluación, se emitirán los informes que certifiquen los resultados obtenidos en este proceso, que serán:

- **Informe individual al docente,** que proporciona información acorde con la finalidad de la evaluación. Incorporando los comentarios necesarios para la valoración y mejora de

su docencia (puntos fuertes y débiles). Incluyendo una valoración global y las valoraciones desagregadas de las dimensiones evaluadas, y las acciones de mejora que, en su caso, se les proponga realizar.

- **Informes para los responsables académicos** de cada departamento, que informa de los resultados obtenidos por su profesorado
- **Informe con los resultados** en formato de datos agregados de todo el profesorado evaluado en ese curso académico. Este informe será público a través de la intranet para el colectivo de Florida Universit ria, y a través de la web para estudiantes y público en general, especificando los resultados en porcentajes del profesorado por cada nivel de evaluación.
- **Certificado individual**, Florida Universit ria emitirá al profesorado un certificado individual donde se reconoce y contextualiza la calidad de su actividad docente, para que puedan adjuntarlos como evidencia en los diferentes procesos de evaluación y acreditación docentes u otros.
- **Informe institucional de resultados** anualmente, en las memorias para las universidades adscritas se informarán de los resultados de la evaluación. Básicamente la información contenida en el informe es la siguiente:
 - Resultados de la evaluación de la actividad docente, con especial mención del profesorado con una valoración excelente.
 - Datos concretos y valoración de la evaluación
 - Datos concretos de la ejecución de sus Planes de Seguimiento y Mejora de la Actividad Docente y una valoración de estos.
 - Valoración del cumplimiento de los objetivos previstos.
 - Consecuencias que se derivan de la evaluación para el siguiente curso
 - Acciones de mejora que se van a implementar y las orientaciones generales destinadas a promover el desarrollo de la carrera docente del profesorado.
 - Buenas prácticas docentes desarrolladas en la institución. Datos y análisis.
 - Análisis sobre la calidad de la docencia y el aprendizaje del estudiantado

4.3 Toma de decisiones derivadas de la evaluación docente

La Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado está asociada a consecuencias en el desarrollo profesional del docente que contribuyen a la mejora de la docencia y del aprendizaje del estudiantado. En función de los resultados obtenidos se establecen las implicaciones derivadas de la evaluación para contribuir a la mejora de la calidad docente a través del reconocimiento, formación, desarrollo profesional, etc.

De forma específica, el procedimiento plantea acciones vinculadas a cada nivel de valoración, por lo que tendremos cuatro niveles distintos de consecuencias:

Valoración excelente:

- Certificado de valoración excelente por el Comité de Evaluación de la actividad docente.
- Reconocimiento de buenas prácticas a través de la difusión pública de las experiencias.
- Prioridad en opciones de reducción de un porcentaje de dedicación docente para dedicarlo a otras actividades al curso siguiente (gestión / proyectos)
- Participación en acciones formativas acordes a las inquietudes o intereses identificados.

Valoración notable:

- Certificado de valoración notable por el Comité de Evaluación de la actividad docente.
- Participación en procesos de difusión de buenas prácticas
- Participación en acciones formativas acordes a las inquietudes o necesidades identificadas.

Valoración aceptable:

- Certificado de valoración aceptable por el Comité de Evaluación de la actividad docente.
- Realización de **Planes de mejora individual** con seguimiento de objetivos concretos.
- Participación en acciones formativas acordes a las necesidades detectadas.
- Participación limitada en actividades no orientadas al desempeño docente.

Valoración insuficiente:

- Realización de **Planes de mejora individual** con seguimiento de objetivos concretos.
- Participación en acciones formativas acordes a las necesidades detectadas.
- Participación limitada en actividades no orientadas al desempeño docente.
- Si la persona tiene una evaluación por parte del Comité de Evaluación desfavorable, su caso será presentado al Consejo Rector.

Aquellas personas que hayan tenido una valoración desfavorable en la evaluación del Comité tendrán la obligación de volver a realizar esta evaluación al año siguiente. En cualquier caso, el Comité de Evaluación puede ofrecer otras recomendaciones individuales debidamente justificadas, a través del informe final a cada docente, tanto para potenciar los aspectos positivos, como para orientar las acciones enfocadas a las áreas de mejora.

4.4 Seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente

A partir de la evaluación docente y acorde con los resultados obtenidos y en base al marco de desarrollo profesional docente, el o la responsable de unidad, el o la docente junto al área de personas y gestión de RR.HH., **elaborará un plan de mejora individual para todo el profesorado adecuado a la valoración obtenida**. En el plan de mejora individual se definirán los objetivos y mejoras que contribuyan al desarrollo profesional del docente. Estos han de ser equilibrados entre aspectos que potencien el desarrollo y aspectos que se necesiten mejorar. Las acciones para desarrollar se establecerán en función de los objetivos y pueden ser seleccionadas de las siguientes:

- **Realizar actividades puntuales** que se puedan llevar a cabo incluido en el trabajo diario que implique un cambio de hábitos o comportamiento. Una vez se han identificado en el autoinforme los aspectos que la persona tiene que mejorar, se proponen incorporar actividades concretas en su puesto que repercuta en una mayor calidad de su trabajo. También para aquellas personas que tienen más desarrollada un comportamiento, para aprovechar sus fortalezas en la realización de alguna actividad concreta. (Por ejemplo, plantear la realización de fichas de actividades de cada ejercicio que realice en clase para mejorar la planificación de la asignatura, o realizar un artículo de visibilidad en un blog si muestra esa habilidad como fortaleza).
- **Realizar acciones formativas** para el aprendizaje de un nuevo conocimiento. Formarse en aquellos aspectos que considera que necesita reforzar conocimientos o habilidades específicas. (Por ejemplo, realizar un curso de metodología innovadora para aplicarlo a la mejora del desarrollo docente). La formación que se derive de estos objetivos se traslada directamente al Plan de Formación anual de Florida.
- **Realizar autoformación** mediante la lectura de artículos, asistencia a seminarios, relación con otros/as profesionales del sector, etc. Adquirir conocimientos de forma autodidacta, o compartiendo experiencias con otros/as compañeros/as para alcanzar la mejora docente aplicando los aprendizajes obtenidos. (Por ejemplo, leer o compartir información sobre el contenido de la asignatura para estar al día de las últimas novedades o tendencias en el ámbito de conocimiento).
- **Participar en proyectos** concretos que impliquen el desarrollo de algún aspecto. Acciones orientadas a desarrollar habilidades mediante la participación de proyectos en marcha, o propuestas de proyectos nuevos que impliquen realizar acciones concretas relacionadas con las áreas de mejora. (Por ejemplo, participar en un grupo de mejora de titulación con un grupo de estudiantes para desarrollar la habilidad de atención personalizada al alumnado).
- **Participar en procesos de coaching**. Se facilita a las personas que lo requieran, participar en un proceso de coaching con una persona certificada del área de Recursos Humanos,

donde se acompaña en la consecución de los objetivos marcados. (Por ejemplo, para realizar cambios en determinados comportamientos de los docentes, para adaptarse a las necesidades de la organización).

Algunos criterios para la definición de los objetivos:

- Los objetivos tienen que estar vinculados a acciones que dependan del /la docente (no de la organización o de otros/as compañeros/as).
- Deben suponer un reto, no que sea algo que ya están haciendo o que forma parte de su puesto de trabajo de forma habitual.
- Deben de estar bien especificados, concretar lo máximo posible, cuantificarlo y poner fechas en el nivel de cumplimiento. Esto es lo que nos servirá como referencia para saber al final del periodo si el objetivo se ha cumplido o no.
- Que sean objetivos no operativos, es decir, que no sea listado de tareas que se tienen que hacer.
- Definir el Plan de Acción, estableciendo qué recursos y acciones concretas se consideran necesarios para alcanzar los objetivos.

Los objetivos serán valorados en los periodos establecidos evaluando su cumplimiento y el nivel de desarrollo alcanzado. Se deberán cumplir estas acciones por parte de los directores/as de Unidad:

- Hacer revisión de los objetivos de puesto definidos.
- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.
- Trasladar las conclusiones y observaciones correspondientes al desarrollo del curso actual.
- Trasladar los resultados al coordinador de Calidad

Para la correcta definición de estos objetivos y acciones, contarán con el apoyo y acompañamiento del área de Personas y gestión de RR.HH., también para facilitar que se proporcionan los medios y condiciones necesarias para poder llevar a cabo este Plan.

4.5 Revisión y mejora del proceso de evaluación de la actividad docente

Una vez finalizada la evaluación anual, la Coordinación de Calidad junto con la Dirección del centro, revisarán todo el proceso de evaluación, siguiendo la orientación hacia la **mejora continua**, identificando los puntos fuertes y los aspectos de mejora del proceso. Esta revisión se realizará al final de cada periodo lectivo y la información de la revisión se obtendrá a través del análisis del procedimiento del SGIC, el cumplimiento de los objetivos establecidos, las incidencias producidas, los resultados obtenidos y la satisfacción de los agentes implicados en el programa.

- Para conocer la percepción de las **personas que han participado en el proceso**, se realizarán entrevistas grupales para conocer su percepción. Estas entrevistas van orientadas a conocer el impacto que ha tenido la realización del proceso en la mejora de su desempeño docente, además de recoger sugerencias de mejora del proceso en sí mismo.
- Para conocer la percepción del **Comité de Evaluación**, se realizará una valoración individual de los aspectos de mejora y puntos fuertes del proceso una vez haya terminado el mismo.
- Para conocer la **percepción general del profesorado**, se plantea una encuesta individual sobre las mejoras que plantea.

Finalmente, también se tiene en cuenta para la revisión del modelo, las aportaciones y modificaciones que se establezcan a partir de las evaluaciones realizadas por las **agencias externas** (ANECA y AVAP).

A partir de todas estas valoraciones, la Coordinación de Calidad y la dirección del centro podrán realizar los cambios que consideren al Programa DOCENTIA e incluirlos en la siguiente edición y, si estos cambios son sustanciales, se comunicarn n debidamente a las agencias externas (ANECA y AVAP).

5. Anexos

Autoinforme del docente: [AUTOINFORME.docx](#)

Informe del responsable: [INFORME RESPONSABLE.docx](#)

Informe / rúbrica del Comité de Evaluaci3n: [INFORME COMITE.xlsm](#)

Encuesta de valoraci3n de la actividad docente: [ENCUESTA ALUMNADO.pdf](#)

Plan de difusi3n (2022-23): [PLAN DE DIFUSI3N 22-23.pdf](#)

Protocolo Comité de Evaluaci3n: [DIAGRAMA COMITE EVALUACION.pdf](#)