

# MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

## evadoc

(v. 2.2., noviembre 2025)

Aprobado por la Comisión Técnica para la Evaluación Docente del Profesorado el 7 de noviembre de 2025

Aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de León el 28 de noviembre de 2025



universidad  
de león



# CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN.....	6
3. POLÍTICA INSTITUCIONAL .....	8
3.1. Compromiso institucional.....	8
3.2. Marco del desarrollo profesional docente .....	10
3.3. Objetivos de la evaluación docente .....	12
3.4. Ámbito de aplicación .....	13
3.5. Resultados y procesos vinculados .....	14
4. MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE 2025 .....	15
5. FUENTES DE INFORMACIÓN.....	16
5.1. Profesorado participante en el proceso de evaluación .....	16
5.2. Información institucional .....	20
5.3. Estudiantes.....	24
5.4. Criterios adoptados y estrategias para incrementar la representatividad de las encuestas a los estudiantes .....	26
5.5. Procedimiento para garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información .....	28
6. DIMENSIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN .....	29
6.1. Dimensiones y subdimensiones .....	29
6.2. Valoraciones del modelo y características del profesorado en cada uno de los niveles.....	32
6.3. Criterios para la valoración por dimensión e informantes.....	35
6.4. Criterios para la valoración global por dimensión .....	37
6.5. Criterios para la valoración global .....	38
7. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN.....	41
7.1. Aplicación informática.....	41
7.2. Fases.....	41
7.3. Descripción del procedimiento.....	43
7.4. Emisión y comunicación de informes .....	48
7.5. Sistema de garantía .....	48

8. AGENTES IMPLICADOS EN EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DE EVALUACIÓN .....	49
8.1. La Comisión Técnica para la Evaluación Docente del Profesorado ..	49
8.2. Expertos evaluadores externos .....	52
8.3. Compromiso ético y confidencialidad .....	52
9. RESULTADOS.....	53
9.1. Difusión y Transparencia .....	53
9.2. Toma de decisiones derivada de la evaluación .....	54
9.3. Procedimientos para el análisis del impacto del modelo en la calidad de la docencia .....	55
10. ANEXOS .....	57
Anexo I: Recomendaciones sobre la calidad del personal docente para un enfoque de la enseñanza centrado en el aprendizaje del estudiante	57
Anexo II: Nombramiento de la Comisión Técnica para la Evaluación del Profesorado .....	58
Anexo III: Rúbrica de evaluación del autoinforme .....	59
Anexo IV: Informe de evaluación docente de Decanato/Dirección de Centro .....	62
Anexo V: Informe de evaluación docente de Dirección de Departamento .	64
Anexo VI: Indicadores calculados por la Oficina de Evaluación y Calidad para analizar los resultados de la docencia.....	65
Anexo VII: Rúbrica de evaluación de la información institucional .....	66
Anexo VIII: Cuestionario a estudiantes .....	69
Anexo IX: Comprobación estructura subyacente de la encuesta a estudiantes .....	70
Anexo X: Indicadores calculados por la Oficina de Evaluación y Calidad para analizar las encuestas de satisfacción de los estudiantes.....	71
Anexo XI: Rúbrica de evaluación de las respuestas a las encuestas de satisfacción de los estudiantes .....	73
Anexo XII: Información que se incorpora a la aplicación informática .....	74
Anexo XIII: Modelo de certificado e informe de evaluación.....	77
Anexo XIV: Modelo de compromiso ético, de confidencialidad y de dedicación .....	79
Anexo XV: <b>Ejemplo</b> de cuestionario de opinión sobre evadoc.....	80



## 1. INTRODUCCIÓN

En este documento se presenta el Modelo de Evaluación Docente del Profesorado – **evadoc** – de la Universidad de León (ULE) desarrollado en el marco del Programa de Apoyo a la Evaluación Docente (DOCENTIA) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA), y dentro del convenio con la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCyL).

El programa DOCENTIA ofrece a las universidades un marco de referencia para el diseño de modelos de evaluación docente del profesorado en las universidades. Por su parte, la ACSUCyL proporciona las condiciones para el desarrollo de dichos modelos en las universidades de la Comunidad de Castilla y León, facilitando el reconocimiento de los procedimientos y la certificación de los modelos de evaluación.

Tal y como se señala en el Programa DOCENTIA, la garantía de la calidad de la actividad docente es una cuestión que ha ido ganando relevancia en los últimos años, convirtiéndose en un tema de vital importancia para la mejora de las universidades. En España, dentro del actual ordenamiento del sistema universitario, la responsabilidad de garantizar la capacitación del profesorado y la evaluación de su actividad docente es competencia de las instituciones de educación superior.

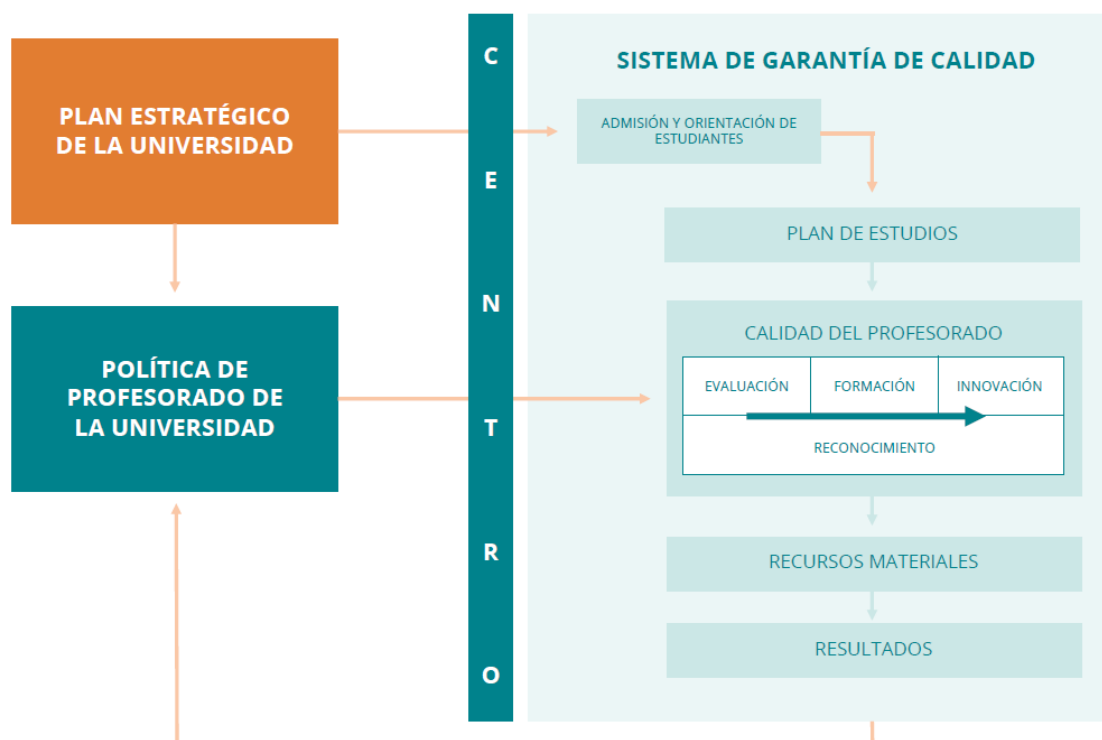
Por esta razón, las universidades deben contar con procedimientos que permitan valorar el desempeño docente del profesorado. Esta evaluación resulta especialmente relevante en la medida en que la calidad de la actividad docente repercute directamente en la calidad de las enseñanzas y está directamente relacionada con los procedimientos desplegados por la institución para la formación del profesorado y el apoyo a la innovación docente, así como con los estándares de desempeño del marco para el desarrollo profesional docente.

El proceso de evaluación del profesorado está pues definido dentro del marco estratégico de la universidad y, en concreto, de la política en materia de profesorado de la institución, formando parte del sistema de garantía interna de calidad de la universidad como un elemento más para garantizar la calidad tanto de las enseñanzas que imparte como de la institución en su conjunto, tal como se describe en la Figura 1.

Según el modelo DOCENTIA, la actividad docente no consiste exclusivamente en los procesos de enseñanza realizados en el aula, sino que implica diferentes actuaciones dirigidas a organizar, coordinar, planificar y enseñar, así como a evaluar los aprendizajes, siempre en el contexto de los objetivos formativos y competencias que deben desarrollar los estudiantes en su proceso de formación. Por tanto, la evaluación docente debe realizarse sobre estas tres dimensiones: *Planificación, coordinación y organización de la docencia, desarrollo de la enseñanza y resultados alcanzados*.

Otro aspecto sustancial, es que la evaluación docente debe estar basada en el análisis de su calidad, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes (que es la condición necesaria para poder evaluar la calidad del desempeño) ni en el mero sumatorio de méritos docentes. Por ello, la evaluación que se realiza en el marco de este Programa debe tener un carácter fundamentalmente cualitativo.

Figura 1. La evaluación del profesorado en el marco de un sistema de garantía de la calidad.



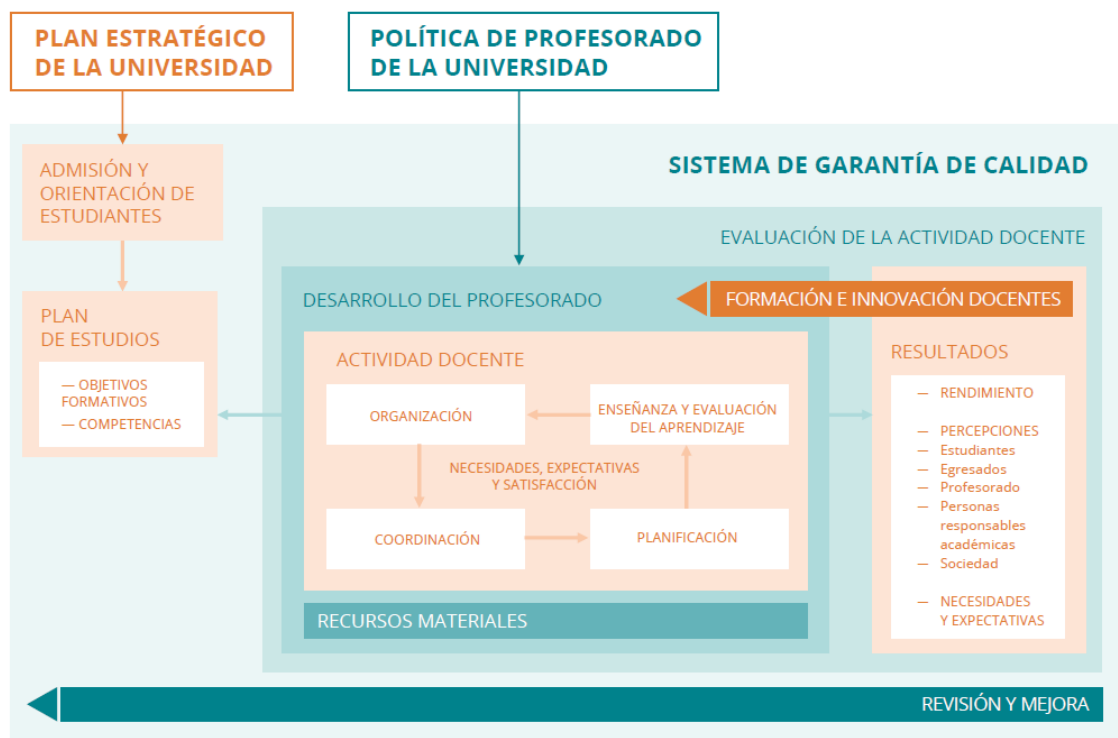
FUENTE: Programa DOCENTIA (ANECA, 2021)

Para conseguirlo, es imprescindible conseguir información relevante y representativa de cada uno de estos aspectos de la acción docente y contar con diferentes informantes que permitan validar la información mediante procesos de triangulación. Las principales fuentes de información para la evaluación docente del profesorado son: *las bases de datos de la universidad*, los *informes de los responsables académicos*, la *opinión de sus estudiantes* y su propio *autoinforme*.

El programa DOCENTIA también indica que el proceso de evaluación debe estar alineado con las recomendaciones de la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA), que incide en la importancia de un aprendizaje centrado en los estudiantes, que adopta un papel activo en su proceso de aprendizaje, y donde el profesorado respeta y atiende su diversidad (estándar 1.3 “*Student-centred learning, teaching and assessment*” de los *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (2015) de la ENQA) ([Anexo I](#)).

En este contexto, la evaluación docente debe entenderse como un proceso para la mejora, que oriente al profesorado de la institución en función de las políticas y estrategias diseñadas en su marco de desarrollo docente. Esta concreción permitirá al profesorado orientar su acción en función de las necesidades de la institución y dotará a las universidades de los procedimientos para incrementar la calidad de la docencia y, por lo tanto, de las titulaciones y de la propia institución (Figura 2).

Figura 2. *Plan de estudios y actividad docente.*



FUENTE: Programa DOCENTIA (ANECA, 2021)



## 2. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD DE LEÓN

La evaluación docente del profesorado de la ULE es un proceso y una necesidad manifestada desde los inicios de la evaluación institucional desarrollada en la ULE a través de su participación en el Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades (PNECU) y el Plan de Evaluación y Mejora (PEM), ambos desarrollados a partir de 1997.

Se puede considerar que la evaluación formal de la actividad docente en la ULE comienza en 2005 con la creación del primer grupo de trabajo para la elaboración de un modelo de evaluación docente del profesorado, que elabora y aprueba los criterios para la evaluación y desarrolla la encuesta de evaluación docente dirigida a los estudiantes y profesorado, realizándose la primera aplicación en ese mismo curso (2005-2006), previa prueba piloto el curso anterior.

El 7 de abril de 2006 se aprueba en Consejo de Gobierno la Normativa para la evaluación docente de la ULE: cuestionario a estudiantes y profesores.

La ULE solicita su incorporación en el Programa DOCENTIA en la convocatoria de abril de 2007. En ese momento, se crea una comisión interna que elabora un modelo completo de evaluación docente y aprueba su primera versión en Consejo de Gobierno de 25 de octubre de 2007. El modelo se envía a ANECA y ACSUCyL para su verificación en el marco del programa DOCENTIA.

En julio de 2008 se recibe el informe de verificación con una valoración “positiva con condiciones”. Este documento presenta una serie de recomendaciones para incorporar en el modelo con el fin de obtener el “informe positivo definitivo”. Teniendo en cuenta estas condiciones, tanto el modelo, como la normativa asociada, son revisados y modificados por la Comisión de Seguimiento Docentia que surge como una subcomisión de la propia Comisión de Calidad de la ULE, y tras ser aprobados por Consejo de Gobierno el 27 de enero de 2010, el modelo es remitido nuevamente a ACSUCyL, obteniendo en mayo de 2010, una verificación positiva. A partir de ese momento se valoran diferentes opciones y soluciones informáticas para la puesta en marcha del modelo y se realiza un gran esfuerzo para buscar, depurar y extraer la información necesaria de las bases de datos institucionales, con el fin de poder dar respuesta a los criterios establecidos en el modelo.

En septiembre de 2012 la ULE publica la convocatoria de la primera prueba piloto para la implantación completa del modelo. Se reciben 62 solicitudes, se rechazan 4 por incumplimiento de los criterios establecidos y, posteriormente, se produce la renuncia de 7. Por tanto, 51 solicitudes inician el proceso de evaluación. El 22 de enero de 2013 finaliza el proceso con los siguientes resultados: 1 desfavorable; 5 favorables; y 45 excelentes.

Tras concluir esta primera aplicación piloto, la Comisión Externa de Seguimiento del Programa Docentia nombrada por ANECA y ACSUCyL, emite informe, en abril de 2013, valorando positivamente el primer esfuerzo de implantación del modelo y determinando la incorporación necesaria de una serie de mejoras, las cuales son abordadas durante el segundo semestre de 2013 por la Comisión de Seguimiento EvaDoc-Docentia nombrada por el Consejo de Gobierno el 8 de mayo de 2013. Esta nueva modificación del modelo de evaluación es llevada

nuevamente a Consejo de Gobierno para su aprobación el 18 de diciembre de 2013.

El 18 de noviembre de 2014 se publica la convocatoria de la segunda prueba piloto. Nuevamente se trata de una convocatoria voluntaria, pero se incide de manera especial en los docentes a los que corresponde solicitar el quinquenio docente, puesto que una de las modificaciones realizadas en el modelo es la ampliación del periodo evaluado de cuatro cursos a cinco (de 2008-2009 a 2013-2014). También se fomenta la participación de profesorado implicado en títulos en proceso de renovación de la acreditación durante 2015, de acuerdo con las recomendaciones realizadas por ACSUCyLen sus informes de seguimiento.

Se reciben 80 solicitudes y en julio de 2015 finaliza el proceso con 0 desfavorables; 25 favorables; 50 muy favorables; y 5 propuestas de excelencia.

Una vez finalizada la segunda prueba piloto se realiza el primer informe de implantación del modelo EvaDoc y se remite a ACSUCyL, quien comunica que las últimas modificaciones no se corresponden con el modelo verificado ni con las directrices establecidas en el programa DOCENTIA, por lo que se desiste de realizar nuevas convocatorias.

Hasta ese momento, el peso del proceso de evaluación docente recayó sobre la Oficina de Evaluación y Calidad (OEC), que fue la encargada de coordinarlo, entendiendo como tal todo el trabajo de documentación del modelo; gestión del proceso; coordinación de la comisión, especialmente en la primera etapa (todas las reuniones, también semanales, se convocaban, dirigían y documentaban desde la OEC); elaboración de todos los borradores, documentos anexos y del texto definitivo del modelo; así como la puesta en marcha de los 2 pilotos con el diseño y cálculo de los indicadores necesarios; la gestión de la información; la formación y la comunicación con los evaluados; la resolución de incidencias; la emisión de informes finales (individuales, agregados y de seguimiento) y la metaevaluación del proceso.

En julio de 2017 se crea el Área de Formación y Evaluación del Profesorado, dependiente del Vicerrectorado de Profesorado al que se vincula la evaluación docente.

Para abordar el análisis y modificación del modelo de evaluación se crea la Comisión Técnica para la Evaluación Docente (CTED), nombrada en Consejo de Gobierno de 16 de julio de 2018. Esta comisión ha sido la responsable de diseñar el modelo de evaluación que se presenta en este documento y su nombramiento se describe más detalladamente en el acuerdo del Consejo de Gobierno recogido en el [Anexo II](#). Durante todo el proceso, desde el mismo momento de la constitución de esta comisión, se ha contado con la inestimable colaboración técnica y la experiencia de anteriores aplicaciones del modelo de la OEC de la ULE.

En abril de 2019, el Servicio de Informática y Comunicaciones crea un grupo de trabajo para elaborar la aplicación informática mediante la que se realizará el proceso de evaluación docente. Esta aplicación se describe con más detalle en el apartado 7.1 y en el Apéndice del documento.

### 3. POLÍTICA INSTITUCIONAL

---

#### 3.1. Compromiso institucional

El desarrollo en la ULE del proceso de evaluación docente del profesorado supone la puesta en práctica de acciones orientadas a la mejora de la calidad docente centrada en el compromiso de la institución, en general, y del profesorado, en particular, para la mejora en el proceso de enseñanza aprendizaje, análisis de los resultados del proceso de evaluación con las correspondientes acciones correctoras, así como la rendición de cuentas a los agentes internos y externos a través de la evaluación y mejora de la calidad docente del profesorado.

La ULE recoge en su estatuto que el Consejo de Gobierno establecerá los criterios para la evaluación del profesorado (artículo 75.r) y que Centros (artículo 10.i) y Departamentos (artículo 15.l) participarán en la elaboración de dichos criterios.

En la normativa actual, aprobada en Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2010, se establece la vinculación con la política de profesorado en los siguientes términos: En relación con el marco legal, responde a los requerimientos recogidos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (L.O.U.), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, en cuanto al establecimiento de criterios comunes de garantía de calidad en las universidades que faciliten la evaluación, la certificación y la acreditación de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario (art.31.2.c).

Asimismo, en el apartado tercero del artículo 33, se establece que la actividad y la dedicación docente, así como la formación del personal docente de las Universidades, serán criterios relevantes, atendida su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional.

Esta evaluación se exige igualmente para asignar los complementos retributivos previstos en los artículos 55 y 69 de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU).

Por otra parte, la misma Ley, en su artículo 43.3, indica que los estatutos de las universidades dispondrán de procedimientos para la evaluación periódica del rendimiento docente y científico del profesorado.

El R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, impone como requisito previo para la verificación y acreditación de los nuevos títulos oficiales un Sistema de Garantía de la Calidad que incluya la especificación de procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza del profesorado.

Asimismo, el Anexo adjunto al R.D. 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios que relaciona los criterios de evaluación y su baremación, incluye entre estos la calidad docente y enumera como primer indicador las evaluaciones positivas de la actividad docente del profesorado que pretende la acreditación.

El documento sobre el Sistema de Garantía de Calidad de la ULE aprobado por la Comisión de Calidad de la Universidad en noviembre de 2008, establece que

deberán llevarse a cabo el Procedimiento de Evaluación docente del Profesorado y basado en el modelo DOCENTIA. Por tanto, corresponde a una de las líneas de actuación que establece el Sistema de Garantía de Calidad de la ULE. Desde la perspectiva de la evaluación de las enseñanzas y su desarrollo, en respuesta al R.D. 1393/2007 sobre la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, la ULE ha incorporado en todas sus enseñanzas dentro del criterio 9 sobre el Sistema de Garantía de Calidad, el procedimiento sobre la evaluación docente del profesorado de la ULE basado en el modelo propio diseñado dentro de las directrices del Programa DOCENTIA.

Este Modelo de Evaluación docente del Profesorado de la ULE da respuesta a las exigencias del marco legal nacional (LOU; RD 1393/2007) y del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) (Criterios y Directrices ENQUA). De esta forma también los procesos de verificación, desarrollo y acreditación de los nuevos títulos de grado y posgrado en el marco del EEES establecen la condición necesaria sobre la calidad de la actividad docente y la utilización de los resultados para la mejora de los planes de estudio, tal y como se señala en el documento *Criterios y directrices para la acreditación de enseñanzas universitarias conducentes a títulos oficiales españoles de grado y máster* elaborado por la ANECA. La evaluación docente del profesorado debe entenderse como parte del sistema de garantía de calidad desarrollado por la ULE para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte.

El compromiso institucional con la calidad docente también se ha puesto de manifiesto en la ULE a través de diversas actuaciones internas como los diferentes Planes de Formación del Profesorado desarrollados desde la Escuela de Formación (<https://servicios.unileon.es/escuela-de-formacion/>). Estos planes desarrollan una programación centrada en la formación orientada a las diferentes facetas de la actividad docente y su mejora, así como a las necesidades concretas que puedan surgir del propio profesorado o de la situación concreta como, por ejemplo, los planes para el apoyo a la docencia y a la evaluación virtual llevados a cabo para responder a la situación excepcional provocada por el confinamiento.

La Escuela de Formación también apoya los procesos de innovación docente en la ULE, con diferentes actuaciones para favorecer y, recientemente, evaluar las acciones innovadoras. Este apoyo, mediante el reconocimiento y evaluación de los Grupos de Innovación Docente (GID), los Planes de Apoyo a la Innovación Docente (PAID y PAGID) representa una de las evidencias claras del compromiso por la mejora y constituye, junto con la formación, uno de los estándares recogidos en este modelo para el reconocimiento de la calidad docente del profesorado.

Otros sistemas de la ULE también están orientados estratégicamente al incremento de la calidad docente, como:

- El impulso a la internacionalización, con los diferentes planes de movilidad del profesorado (que permiten la mejora docente mediante el aprendizaje de diferentes metodologías docentes y el intercambio de buenas prácticas), así como los planes para el perfeccionamiento de idiomas (especialmente inglés).

- El apoyo a la organización de eventos docentes, cursos de verano o de extensión universitaria.

### 3.2. Marco del desarrollo profesional docente

El marco de desarrollo profesional docente representa una visión de la docencia avanzada y compleja, basada en la investigación sobre los factores y prácticas que marcan la diferencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Esta visión de la actividad docente, va mucho más allá de considerar la calidad docente limitada al cumplimiento con las clases, la capacidad de explicar bien un conocimiento actualizado y la respuesta amable a las cuestiones de los estudiantes. El análisis de la investigación señala que “en la buena docencia convergen una gran diversidad de factores, muchos de los cuales requieren gran cantidad de conocimientos, preparación y experiencia. Revela, asimismo, que alcanzar un alto grado de profesionalidad y calidad docente es un trayecto progresivo y largo, virtualmente infinito. Por otro lado, muestra que lograr equipos docentes con un alto nivel de cultura y calidad docente requiere políticas específicas a medio y largo plazo y gran determinación institucional, lo que pasa por hacer del compromiso con los estudiantes y su aprendizaje una prioridad estratégica dentro de la institución. Revela, por fin, que, cuando las instituciones o los sistemas universitarios alcanzan una cultura docente avanzada, la experiencia de los estudiantes se transforma, multiplicándose sus niveles de implicación y la calidad de sus resultados” (*Marco de desarrollo profesional del profesorado universitario. Planteamiento general y dimensiones*. Paricio Royo, 2018).

Este marco de desarrollo, permite definir lo que la institución considera ser un *buen docente*, así como los factores y características que lo identifican. Se basa en una consideración de la carrera docente como un proceso de sucesivos cambios cualitativos en los que, necesariamente, cada fase supone una manera diferente, más avanzada, de abordar la actividad docente, que implica la incorporación de diferentes retos y prioridades.

La universidad debe comprometerse institucionalmente con el incremento de la calidad docente, con la configuración y aplicación de un marco de desarrollo profesional docente del profesorado universitario, entendido como punto de referencia para establecer una estrategia de mejora progresiva de las concepciones y prácticas docentes.

En esta línea, se adopta la propuesta de marco de desarrollo profesional elaborado por la Red de Docencia Universitaria REDU (Tabla 1), a la que la ULE pertenece como socio institucional, y que describe cuatro diferentes niveles de desempeño que se relacionan con las calificaciones que arrojará el modelo **evadoc**. El modelo de la ULE incluye una categoría que no se considera en este Marco, que se correspondería con la valoración No Favorable, es decir, no llega a este Nivel 1 y, en cierta medida, aunaría los niveles 3 y 4 del Marco para el establecimiento de la valoración de Excelente.

Tabla 1. Niveles de desarrollo de la profesión docente (Tomado de: Marco de desarrollo profesional del profesorado universitario. Planteamiento general y dimensiones. Paricio Royo, 2018)

MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL	
<b>NIVEL 1. Umbral mínimo. Calidad docente que debe garantizarse en cualquier situación</b>	Una práctica docente basada en un conocimiento disciplinar suficiente y que garantiza a los estudiantes respeto, accesibilidad y atención. Los objetivos son explícitos y adecuados y los sistemas de evaluación son coherentes, transparentes y justos. Las actividades formativas están bien alineadas con objetivos y evaluación e incluyen una enseñanza clara, bien organizada y atenta a las dificultades de los estudiantes.
<b>NIVEL 2. “Buena” calidad docente. Nivel generalizable como objetivo institucional.</b>	Muestra un buen conocimiento disciplinar y una adecuada formación educativa. Ofrece currículos bien concebidos y valiosos para el desarrollo de los estudiantes y sus competencias, basados en metodologías activas y colaborativas de aprendizaje. Trabaja la motivación de los estudiantes y su percepción de relevancia del trabajo que realizan, generando un clima favorable. Ofrece un buen soporte y orientación para ese trabajo y facilita la comprensión de las cuestiones más críticas o difíciles. Dispone una evaluación diversa, válida y fiable, así como buenos materiales y recursos de apoyo. Muestra un buen nivel de compromiso con la institución y de coordinación con el resto del equipo docente, preocupándose por la mejora personal y colectiva.
<b>NIVEL 3. Excelencia. La docencia como prioridad profesional / Logro de experiencias de aprendizaje de alto valor</b>	Su conocimiento profundo de la disciplina y de los factores que potencian el aprendizaje, le permiten seleccionar enfoques y actividades que logran altos niveles de implicación del estudiante y transforman su forma de pensar y/o actuar en algún sentido. Potencia el aprendizaje profundo, así como el desarrollo de la autonomía y metacognición. Hace de la participación, contribución y argumentación de los estudiantes un eje de su docencia. Analiza de forma sistemática los procesos y resultados de aprendizaje y ofrece una interacción y evaluación formativa de alta intensidad y calidad. Participa regularmente en procesos y foros de innovación educativa y muestra un alto compromiso y capacidad en la coordinación y diseño curricular de los títulos.
<b>NIVEL 4. Liderazgo y reconocimiento excepcional. La docencia como investigación / Contribución relevante a la mejora de la docencia universitaria y la educación superior</b>	Mantiene una posición de liderazgo, dentro y fuera de su institución, en el ámbito del desarrollo del profesorado y la mejora de la calidad de la educación superior (en general o en su disciplina), participando en proyectos de investigación e impulsando iniciativas y foros de carácter nacional e internacional. Sus experiencias educativas, publicaciones e iniciativas constituyen una referencia reconocida. Concibe su docencia como un espacio de investigación cuyos resultados impulsan su propia docencia y son compartidos y debatidos con pares y expertos.



### 3.3. Objetivos de la evaluación docente

El Modelo de Evaluación docente del Profesorado de la ULE, **evadoc**, recoge los criterios y directrices establecidos por ANECA en el Programa DOCENTIA y pretende ser un instrumento para valorar la calidad docente que sea útil para constatar y acreditar la calidad de las titulaciones y la cualificación del profesorado de la ULE.

Los estándares de calidad establecidos dan respuesta a los objetivos de la institución en relación con el incremento de la calidad de las titulaciones que ofrece. Está orientado a la mejora continua de la docencia, y los criterios de evaluación de calidad que en él se establecen están basados en un marco de desarrollo profesional que pretende impulsar un incremento en la calidad de la docencia en línea con las necesidades específicas de la ULE.

En el contexto de este marco de desarrollo profesional, se analizan las acciones desarrolladas por los docentes con el objetivo de conseguir la *mejora continua de la docencia*. Es necesaria la implicación del profesorado en este proceso de evaluación, que le permitirá medirse en un entorno comparativo, recibir propuestas para mejorar sus competencias profesionales e identificar y proponer acciones para superar las limitaciones detectadas.

La ULE ha apostado decididamente por este modelo de desarrollo docente como objetivo institucional. Algunas de las medidas adoptadas recientemente, como la creación del Área de Formación y Evaluación del Profesorado, que tiene asignadas las competencias de formación del profesorado, innovación docente y evaluación docente, permitirán abordar de manera global, el desarrollo profesional docente, tal como se ilustra en la Figura 3. La dependencia de esta área del Vicerrectorado de Profesorado, permitirá determinar las acciones para el reconocimiento de la calidad de la actividad docente, último elemento del conjunto de la política institucional sobre profesorado.

Figura 3. La evaluación docente en el contexto de la Política institucional y el marco del desarrollo profesional. Fuente: Elaboración propia.



Cada uno de estos pilares básicos que sustentan este modelo de calidad docente se deben nutrir del aprendizaje continuo, no sólo del que aporta la experiencia acumulada por la práctica docente, sino también de las actividades de formación e innovación docente en las que participa el profesorado y que revierten en el desarrollo de habilidades y mejora del desempeño profesional. Así, los resultados de la evaluación se vincularán a los diferentes procesos de formación e innovación y a la generación de grupos de docentes que tienen como objetivo el incremento de la calidad de su docencia mediante la puesta en marcha de acciones de mejora. Esta consideración global de los procesos implicados, permitirá también establecer mecanismos de *mentoring*, *coteaching*, *SoLT*, reflexión conjunta sobre la práctica o similares, que permitan orientar al profesorado novel y mejorar la calidad en aquellos aspectos de la docencia que el proceso de evaluación determine como mejorables.

Por lo tanto, los objetivos del modelo de evaluación, que están determinados por el Plan Estratégico de la Universidad y, especialmente, por su política de profesorado y el marco de desarrollo profesional docente, son:

1. Establecer un sistema sostenible de evaluación del profesorado basado en la información de los diferentes agentes implicados con la actividad docente del profesorado de la ULE.
2. Proporcionar información al personal docente sobre el desarrollo de su actividad docente que sea de utilidad para mejorarla en el marco de desarrollo profesional asumido por la ULE.
3. Proporcionar información, sobre la calidad de la actividad docente del profesorado, a los responsables de la toma de decisiones en todos los ámbitos vinculados dentro de la ULE.

### 3.4. Ámbito de aplicación

El proceso **evadoc** evaluará la actividad docente todo el personal docente de la ULE. Esta evaluación tendrá carácter obligatorio para el profesorado permanente y voluntario para el profesorado no permanente. El periodo evaluado será de cinco años consecutivos inmediatamente anteriores a cada convocatoria de evaluación. La evaluación tendrá carácter quinquenal, de tal forma que los profesores evaluados favorablemente no podrán someterse a nueva evaluación hasta transcurridos cinco años desde la anterior.

A pesar de que la evaluación docente del profesorado es obligatoria para todo el personal docente e investigador (PDI) permanente de la ULE (voluntaria para el no permanente) que imparte docencia en titulaciones oficiales, para poder participar en el proceso, se plantean los siguientes requisitos:

1. La actividad docente desempeñada debe ser de, al menos, 12 ECTS anuales o un total de 60 ECTS en el periodo evaluado, si bien, excepcionalmente, se podrán admitir dedicaciones inferiores, siempre que los motivos sean justificados y no imputables al solicitante. Para los profesores a tiempo parcial, profesores ayudantes y otras figuras docentes, o con otras capacidades docentes el número de créditos mínimo será proporcional en función del número de créditos que figuren en su contrato.



2. La actividad docente debe haberse desarrollado en los tres ámbitos docentes: Planificación, coordinación y organización, Desarrollo y Resultados.
3. La ULE deberá disponer de suficiente información, con relación a las encuestas de satisfacción de los estudiantes. Los criterios establecidos para determinar si el volumen de encuestas es suficientemente representativo son el porcentaje de participación y el error muestral. Así, se ha determinado como requisito disponer de al menos tres cursos que cumplan, al menos, una de las siguientes condiciones: (1) error muestral menor o igual al 10% o (2) porcentaje de participación del 50%.
4. No puede existir un expediente disciplinario abierto o cerrado (si es sancionador) en el periodo a evaluar.

Excepto en la primera y segunda convocatorias, en las que, dado su carácter piloto, la participación será voluntaria (aunque se priorizarán las solicitudes del profesorado en el que coincida el periodo a evaluar con la solicitud de quinquenio docente), en cada convocatoria participará todo el profesorado al que corresponda solicitud de quinquenio para el periodo evaluado, siempre que acumule un periodo de cinco años de docencia en la ULE, necesarios para realizar la evaluación individual conforme al modelo. La evaluación será voluntaria para el resto del profesorado, hasta completar el número máximo de evaluaciones previstas en cada convocatoria.

Excepcionalmente a la condición señalada anteriormente, el profesorado que obtenga una evaluación desfavorable de su actividad docente, podrá someterse a una nueva evaluación transcurridos dos años. Además de la información requerida para todos los participantes, deberá justificar las acciones que ha llevado a cabo para subsanar las deficiencias detectadas en su evaluación anterior.

### **3.5. Resultados y procesos vinculados**

La evaluación tendrá tanto un componente individual, que atañe al encargo docente y su forma de desempeñarlo, como un componente institucional que permita contextualizar dicho encargo y establecer conclusiones sobre la forma en que afectan tanto las condiciones en que se desarrolla la docencia como la propia naturaleza del encargo a la calidad del desempeño. En el diseño de la evaluación se pretende que los aspectos estructurales sobre los que el docente no tiene capacidad de decisión no afecten al resultado de dicha evaluación, pero que sí puedan ser conocidos por las autoridades académicas de forma que les guíen en la toma de decisiones. De esta forma, los resultados de la evaluación tendrán efecto sobre la política de profesorado con relación a la gestión de los recursos humanos y materiales, y conllevará el reconocimiento de la calidad docente, la adopción de medidas que estimulen la implicación del profesorado en acciones de mejora, y medidas orientadas a solventar las deficiencias detectadas, tanto desde el punto de vista de los resultados individuales de la evaluación como desde el punto de vista institucional y que afecten a las circunstancias del encargo, entre ellas, el diseño de planes de formación adaptados a necesidades concretas.

El proceso de evaluación garantiza la confidencialidad de los resultados obtenidos por el docente a la vez que proporciona información a los órganos competentes para la toma de decisiones.

Una vez aprobado el presente modelo en Consejo de Gobierno de la ULE, las dos primeras aplicaciones serán aplicaciones piloto o de prueba. Los efectos de la evaluación durante dicho período, cuando ésta sea favorable, tendrán plena validez (los resultados serán válidos y efectivos en relación con notificaciones, participaciones y evaluaciones nacionales o de interés propio para el profesorado), así como el procedimiento de evaluación, y por tanto los resultados de su aplicación serán acreditados en el momento en el que el presente modelo sea certificado por la ACSUCyL.

Al tratarse de Aplicaciones Piloto el profesorado con resultado desfavorable podrá solicitar de nuevo la evaluación al año siguiente, siempre y cuando, por posibles ajustes y modificaciones, exista un cambio sustancial del modelo.

Durante este periodo de aplicación, considerado de puesta en marcha del modelo, en Fase Piloto, se irán subsanando posibles deficiencias y poniendo en práctica medidas orientadas a la mejora del proceso de evaluación.

Las ventajas para los profesores por participar en el programa de evaluación derivan tanto de la orientación individual que recibirán para el desarrollo de su carrera docente, como de la acreditación de su evaluación positiva, al realizarse de acuerdo con procedimientos validados, lo que les permitirán certificar su calidad docente en los procesos de acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, entre otros aspectos.

### *Procesos vinculados*

Los resultados de la evaluación serán utilizados en los dos niveles señalados anteriormente: institucional e individualmente, siempre con el objetivo de establecer acciones de mejora que permitan incrementar la calidad del servicio que ofrece la ULE a sus estudiantes. Esto se plasmará en medidas orientadas a potenciar la labor del profesorado bien evaluado y a facilitar la mejora de las carencias detectadas en los profesores con valoraciones negativas. El resumen de los resultados de la evaluación y las medidas que la ULE adoptará en función de ellos se describe detalladamente en el apartado 9.2.

## **4. MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE 2025**

Tal y como determina el programa DOCENTIA, el modelo de evaluación de la ULE, **evadoc**, analiza las tres dimensiones del desempeño docente – Planificación, coordinación y organización de la docencia, Desarrollo de la enseñanza y Resultados – mediante el análisis de diversas fuentes de información – Autoinforme docente, Encuestas a estudiantes e Información institucional, Informes de responsables y Otras–. En el siguiente capítulo se describen estas características del modelo con mayor profundidad.

## 5. FUENTES DE INFORMACIÓN

Como se ha señalado anteriormente, para recabar la información se utilizan tres fuentes principales: el profesorado participante, las encuestas de satisfacción de los estudiantes y la información institucional.

### 5.1. Profesorado participante en el proceso de evaluación

El profesorado que participa en el proceso de evaluación aporta dos tipos de información. En primer lugar, sobre las actividades docentes que ha realizado y, posteriormente, elabora el autoinforme en el que aporta información cualitativa incluyendo la reflexión y valoración sobre su propia actividad docente.

#### *A. Información sobre las actividades docentes realizadas fuera de la que registran los informantes institucionales (véase apartado 5.2)*

El profesorado deberá seleccionar entre las actividades docentes realizadas fuera de la que registran los informantes institucionales de **evadoc** (Decanatos / Direcciones de Centro, Directores de Departamento, Escuela de Formación, Oficina de Evaluación y Calidad)<sup>1</sup> durante el periodo evaluado, las siete que considere más relevantes e incluir tanto su descripción como la justificación documental. Únicamente se podrán agrupar actividades cuando estas presenten una clara conexión (por ejemplo, organización de series de congresos o jornadas), que deberá justificarse. El tipo de actividades que pueden ser incluidas, junto con una orientación descriptiva se describe en la Tabla 3.

Tabla 3. *Relación de posibles méritos a aportar por el profesorado en relación a las actividades relacionadas con la docencia realizadas fuera de la Universidad de León*

RELACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE MÉRITOS <sup>a</sup>	
Publicaciones docentes	Elaboración de un Manual completo, Capítulo de manual o libro / Artículo de revista, Actas de congreso.
Participación en redes y grupos de trabajo	Redes o grupos Internacionales, Nacionales, Autonómicos, Locales
Cargos de gestión / Cargos directivos directamente relacionados con la docencia	Cargos de gestión o directivos Internacionales, Nacionales, Autonómicos, Locales
Organización de Congresos y/o Jornadas	Miembro del Comité Organizador, Participación como ponente invitado o en mesa invitada, Miembro del Comité científico
Docencia en otras universidades <sup>b</sup>	Universidades extranjeras, españolas.
Coordinación de proyectos de innovación o de	Coordinación de proyectos Internacionales, Nacionales, Autonómicos, Locales

<sup>1</sup> Para el caso particular de la ULE, pueden incluirse actividades realizadas, relacionadas con la docencia, como organización de cursos de extensión universitaria, cursos de verano, congresos, jornadas, realización de cursos fuera de los ofertados por la Escuela de Formación, etc.



investigación en docencia universitaria	
Participación en proyectos de innovación o de investigación en docencia universitaria	Participación en proyectos Internacionales, Nacionales, Autonómicos, Locales
Elaboración de objetos de aprendizaje <sup>c</sup>	Patentes, software, aplicaciones, webs, portales, canales de youtube, píldoras de aprendizaje, podcast educativos, juegos, elementos de gamificación...
Premios relacionados con la actividad docente	Internacionales, Nacionales, Autonómicos, Locales o internos
Divulgación sobre docencia universitaria	Actividades para la transferencia de información sobre docencia universitaria en contextos NO universitarios, por ejemplo: charlas Ted-ex, la noche de los investigadores, expociencia, charlas divulgativas en ámbitos no universitarios, participación en programas de radio/televisión, ...
Movilidad e intercambios docentes	Participación en programas de intercambio docente (tipo Erasmus+) como personal saliente, o como receptor de profesores de otras universidades
Formación específica en las materias que imparte <sup>d</sup>	Realización de cursos de actualización, estancias formativas, participación en proyectos, publicaciones y otras actividades de formación específica en su disciplina
Formación en docencia universitaria e innovación docente	Realización de cursos de actualización, estancias formativas, participación en proyectos, publicaciones y otras actividades de formación en docencia universitaria e innovación docente
Formación específica y actividades en igualdad de género <sup>4</sup>	Formación específica y/o participación en actividades docentes que tienen como objetivo la igualdad de género
Participación como formador de formadores en temas relacionados con la mejora en la docencia <sup>4</sup>	Participación como formador de formadores para la mejora de la docencia
<sup>a</sup> la descripción de los méritos se realiza siempre de mayor a menor relevancia <sup>b</sup> los evaluadores tendrán en cuenta los créditos impartidos para la valoración final de este mérito <sup>c</sup> los evaluadores realizarán una valoración motivada de aspectos como la calidad del soporte, el medio de difusión o el impacto del objeto de aprendizaje <sup>d</sup> los evaluadores valorarán la intensidad de esta formación/acción	

Para la valoración de estos méritos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Calidad. Los evaluadores podrán solicitar la aportación del material que consideren oportuno. Si fuera el caso, el/la solicitante deberá aportar toda la información y/o materiales solicitada por los evaluadores
- Variedad: Se recomienda incluir méritos en diferentes tipos, ya que la variedad de las actividades realizadas será en sí misma un mérito positivo.
- Carácter externo de las actividades aportadas: Especialmente para la evaluación de excelencia (véase apartado 6.5), la realización de actividades fuera de la ULE se considera un mérito positivo.

## **B. Autoinforme**

El autoinforme es el instrumento mediante el que los docentes aportan información y valoran y reflexionan sobre su propia actividad docente. Es autoinforme se elabora directamente en la aplicación informática, con el siguiente modelo:

### **Autoinforme**

*En este apartado debe introducir su autoinforme reflexionando y valorando sobre las tres dimensiones que se evalúan en **evadoc**: planificación, desarrollo y resultados. La extensión máxima de este autoinforme es de 52.000 caracteres (con espacios), lo que corresponde aproximadamente a 8.000 palabras.*

*Es muy importante que tenga como referencia la rúbrica para la evaluación de este apartado, ya que en ella se especifican los aspectos concretos que conforman cada una de estas dimensiones. Así, el informe debe estructurarse siguiendo la estructura de subapartados incluidos en cada dimensión. Por otro lado, para mantener el anonimato en el proceso de evaluación, es muy importante que no incluya información que permita su identificación como nombres de asignaturas concretas, la denominación del grupo de innovación al que pertenece, etc. Para realizar el proceso correctamente le recomendamos que consulte el manual.*

El documento debe estructurarse en las tres dimensiones analizadas en el programa. Las reflexiones se orientarán de acuerdo a la siguiente estructura:

1. Dimensión Planificación, coordinación y organización.
  - 1.1. Elección de asignaturas y grado de responsabilidad.
  - 1.2. Coordinación intra-asignatura, con relación a las asignaturas impartidas por más de un docente.
  - 1.3. Coordinación entre asignaturas (vertical y horizontal).
  - 1.4. Condicionantes de la docencia: factores que han podido influir en el proceso de planificación.
  - 1.5. Participación en los procesos de elaboración de las Guías Docentes.
  - 1.6. Planificación diaria: ajuste a las Guías Docentes y adaptación a las diferencias grupales e individuales.



- 1.7. Efectos de la formación e innovación en los procesos de planificación.
2. Dimensión desarrollo de la enseñanza. Esta dimensión se estructura en seis subdimensiones.
  - 2.1. Condicionantes: Factores que han podido influir en el desarrollo de la enseñanza o el cumplimiento de la Guía Docente.
  - 2.2. Metodología: Descripción de metodologías, actividades, recursos y desarrollo de contenidos y forma en que estas metodologías han influido en el aprendizaje de los estudiantes.
  - 2.3. Atención a los estudiantes: Estrategias empleadas para favorecer la motivación y el aprendizaje de los estudiantes y Planificación y desarrollo de tutorías individuales y/o grupales.
  - 2.4. Evaluación: Técnicas e instrumentos de evaluación utilizados, Procesos de evaluación formativa, Forma en que estos sistemas han influido en el aprendizaje de los estudiantes y Sistemas de calificación empleados.
  - 2.5. Dirección de TFG y TFM: Metodología de enseñanza y procedimiento para la tutorización. Participación en tribunales.
  - 2.6. Formación e Innovación: Modo en el que la formación y la innovación realizada ha influido en el desarrollo de la enseñanza y los sistemas de evaluación.
3. Dimensión Resultados
  - 3.1. Análisis de los resultados de aprendizaje: tasas de éxito y rendimiento y su evolución. Acciones realizadas para mejorar estas tasas.
  - 3.2. Análisis de los resultados de los Cuestionarios de Evaluación de la Actividad Docente de los estudiantes, acciones realizadas.
  - 3.3. Materiales elaborados ad hoc para el desarrollo de la docencia, estrategias novedosas, cursos de formación impartidos, docencia en otras instituciones.
  - 3.4. Participación en Grupos o Proyectos de Innovación. Influencia en la actividad docente. Reconocimientos recibidos.
  - 3.5. Comunicaciones, publicaciones o proyectos de investigación relacionados con la actividad docente. Influencia en la actividad docente.
  - 3.6. Compromiso para la mejora: Acciones previstas para el futuro para mejorar la propia actividad docente.

Para valorar el autoinforme se ha diseñado una rúbrica que puede consultarse en el [Anexo III](#). En la fase de evaluación interna, la valoración de cada uno de los aspectos señalados anteriormente se realiza en una escala de tres niveles, No Favorable, Favorable y Muy Favorable.

Los criterios para la valoración del autoinforme en cada una de las dimensiones del modelo se describen en el [Anexo III](#). Atendiendo a las directrices sobre DOCENTIA de la ANECA, estas dimensiones tendrán un peso diferencial en la valoración final del profesorado, teniendo la dimensión Desarrollo una mayor consideración, de forma que será requisito alcanzar una valoración Muy Favorable en esta dimensión para que la calificación final del profesorado pueda llegar al nivel de Muy Favorable o de Excelente.

Aunque la utilización de la inteligencia artificial no está prohibida en **evadoc**, esta debería limitarse a ser una herramienta de apoyo a la actividad de reflexión que realiza el/la docente durante la elaboración del autoinforme.

En cualquier caso, el/la docente es el/la último/a responsable de su autoinforme y de las carencias, datos, informaciones erróneas, plagios, etc. que este pueda contener.

## 5.2. Información institucional

Dentro de esta denominación se engloba un conjunto de información aportada por diferentes sistemas e informantes que se describen a continuación.

### *A. Informe de responsable. Decanato / Dirección de Centro*

El Decanato o Dirección del centro en el que cada docente desarrolla su actividad docente principal emite un informe sobre dicha actividad. En este informe se incluye, en primer lugar, la información sobre la participación del docente en las diferentes comisiones relacionadas con la docencia ([Anexo IV](#)), así como en Juntas de Centro.

La segunda parte, incluye una serie de preguntas sobre la acción docente. La valoración de cada una de estas cuestiones se realiza en tres puntos: No Favorable, Favorable, Muy Favorable. También incluye un espacio para incorporar justificaciones u otro tipo de información relevante.

1. Dimensión Planificación, coordinación y organización:
  - a. Guía Docente: Elaboración según el modelo y directrices oficiales de la ULE y del Centro, entrega en plazo y adecuación del contenido a la Memoria de Verificación.
  - b. Coordinación intra y entre asignaturas. Participación en tareas de coordinación.
  - c. Asistencia a Juntas de Centro y a Consejos de Departamento.
2. Dimensión Desarrollo de la enseñanza:
  - a. Asistencia a clases, exámenes, tutorías, participación en tribunales de TFG/TFM.
3. Dimensión Resultados:
  - a. Procedimiento de evaluación conforme normativa, revisión de calificaciones y entrega de las actas por el procedimiento y en el plazo establecido.



- b. Ajuste de los resultados de sus asignaturas, tasa de aprobados/suspensos, no presentados, aprobados por compensación, en el contexto del título.

4. Pregunta abierta para incorporar otras observaciones.

La relevancia discriminativa de estos informes queda patente en los criterios de valoración de la información institucional (véase Tabla 7), ya que la obtención de puntuaciones No Favorables en alguna de estas cuestiones determina una puntuación de No Favorable para la dimensión en cuestión con respecto a la información institucional, y para alcanzar la puntuación Muy Favorable también es necesario alcanzar esta valoración en alguno de estos indicadores.

En el caso de ausencia de este informe o de la detección de una valoración poco favorable sin justificación documental, la CTED podrá recabar la información adicional que considere oportuna para tomar una decisión motivada y basada en evidencias sobre la puntuación de un candidato en relación a este indicador.

### *B. Informe de responsable. Dirección de Departamento*

El informe de la Dirección del Departamento al que está asignado cada docente tiene una estructura similar al de la Dirección/Decanato del Centro, aunque en este caso, tras el listado de las comisiones relacionadas con la docencia que dependen del Departamento ([Anexo V](#)) y de la asistencia a los Consejos de Departamento, se incluye una pregunta referida de forma global al desempeño docente y otra con relación al desarrollo de clases, exámenes y tutorías. También incluye un espacio para la explicación cuando proceda. En el caso de ausencia de este informe o de la detección de una valoración poco favorable sin justificación documental, la CTED podrá recabar la información adicional que considere oportuna para tomar una decisión motivada y basada en evidencias sobre la puntuación de un candidato en relación a este indicador.

### *C. Servicio de Inspección*

1. En cualquier fase del procedimiento de la evaluación, se podrá requerir al Servicio de Inspección de la ULE que revise la veracidad de la información aportada por los solicitantes con relación a la no existencia de cualesquiera procedimientos disciplinarios o proceso judicial relacionado con la actividad docente en el periodo a evaluar y, en caso de que fuere necesario, se verá auxiliado en dicho cometido por la Sección de Personal Docente e Investigador.
2. Con relación al punto anterior, el servicio de inspección de la ULE certificará el estado concreto de tramitación en que se encuentra dicho procedimiento sancionador en materia disciplinaria o proceso judicial relacionado con la actividad docente. En el supuesto de procedimiento sancionador en materia disciplinaria el Servicio de Inspección en su informe indicará si aquel se encuentra en tramitación o está finalizado y en este último caso también informará si ha sido o no recurrida la sanción ante el Juzgado correspondiente indicando el estado en que se encuentra dicha impugnación de la sanción en vía judicial: primera instancia o en vía de recurso. En el supuesto de procedimientos judiciales relacionados con la actividad docente, se dejará



anotada dicha circunstancia con los datos de que disponga sobre dicha causa el servicio de inspección.

3. En cualquiera de los dos supuestos anteriores, el procedimiento de Evaluación quedará en suspenso, notificándose al interesado, hasta que: (1) En el caso de procedimientos sancionadores en materia disciplinaria, la sanción sea firme, por lo que, si ha sido impugnada en vía judicial, se suspenderá hasta que recaiga sentencia judicial firme. (2) En el caso de procedimientos judiciales, hasta que recaiga sentencia firme y, en el supuesto de que fuesen procedimientos penales, hasta que se dicte auto de sobreseimiento libre o provisional, o sentencia que declare la libre absolución o condenatoria en primera instancia.
4. A los efectos de este procedimiento, la declaración de procedimiento judicial relacionado con la actividad docente será susceptible de recurso administrativo ante el Rector.
5. La resolución de suspensión deberá notificársele al interesado indicándole la obligación de instar la reanudación del procedimiento suspendido a la ULE. Se informará al interesado de su obligación de instar la reanudación de la evaluación en el plazo de un mes, desde que suceda cualquiera de los supuestos indicados en el apartado 3. Si el interesado no lo comunicase en dicho plazo, el procedimiento de evaluación suspendido caducará y se archivará sin más trámite.

#### **D. Escuela de Formación**

La Escuela de Formación de la ULE aporta información sobre:

1. Innovación realizada al amparo de los programas específicos de la ULE.
  - a. Grupos de Innovación Docente Reconocidos.
    - Coordinación.
    - Participación.
    - Colaboración.
  - b. Planes de Ayuda a los Grupos de Innovación Docente.
    - Coordinación.
    - Participación.
  - c. Planes de Ayuda a la Innovación Docente.
    - Coordinación.
    - Participación.
2. Formación.
  - a. Cursos realizados.
    - Número de cursos.
    - Número de horas.
    - Documento con la descripción de la formación realizada.



b. Cursos impartidos.

- Número de cursos.
- Número de horas.
- Documento con la descripción de la formación impartida.

Tanto la formación como la innovación son dos elementos clave en la línea estratégica de la ULE, especialmente para la consideración de la excelencia docente.

### *E. Oficina de Evaluación y Calidad*

La OEC de la ULE aporta información sobre:

1. Participación en el Plan de Acción Tutorial (PAT), como Coordinador o como Tutor.
2. Indicadores de resultados. La OEC elabora para cada docente una tabla debidamente anonimizada, de indicadores de resultado por cada uno de los cursos en cada una de las asignaturas impartidas. Esta tabla recoge información sobre ([Anexo VI](#)):
  - a. Curso académico en el que se imparte la asignatura.
  - b. Titulación (Grado o Máster).
  - c. Curso en el que se imparte la asignatura en la Titulación.
  - d. Número de matriculados (excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad).
  - e. Porcentaje de presentados a, al menos, una de las convocatorias del curso académico correspondiente (cada estudiante contabiliza una vez).
  - f. Porcentaje de aprobados: estudiantes que superan la asignatura excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad.
  - g. Aprobados por compensación. Porcentaje de estudiantes que superan la asignatura acogiéndose al proceso de compensación.

### *F. Datos extraídos de los sistemas informatizados de la Universidad*

Para realizar la evaluación también se utilizan datos recabados de diferentes sistemas informatizados de la ULE. En concreto:

1. Base de datos del directorio corporativo, LDAP. De este sistema se extrae la información personal (nombre y apellidos, correo electrónico, Departamento al que está asignado...)
2. Información sobre Plan Docente, SIGUL. De este sistema se extrae toda la información referente a la docencia impartida, tanto en asignaturas de Grado y Máster como lo referente a los Trabajos Fin de Grado (TFG) y

Trabajos Fin de Máster (TFM) dirigidos y la participación en los tribunales de evaluación de los mismos.

3. Base de datos Recursos Humanos Universitat XXI. De este sistema se extrae información sobre los cargos desempeñados en el periodo a evaluar.
4. Base de datos Moodle. De este sistema se extrae toda la información referente a los estudiantes matriculados en las diferentes asignaturas durante el periodo evaluado.

Para valorar la información institucional se ha diseñado una rúbrica que puede consultarse en el [Anexo VII](#). Las ponderaciones de las puntuaciones de la rúbrica se combinan para determinar la valoración de esta información en cada una de las dimensiones del modelo tal y como se describen en las tablas 4, 5 y 6 del apartado 6.1. Como se puede observar en la misma, los informes de los responsables académicos son discriminantes al determinar varios puntos de corte sin los que no es posible alcanzar una puntuación de, al menos, Favorable.

### 5.3. Estudiantes

La información aportada por los estudiantes con relación a la actividad docente del profesorado, se basa en las respuestas a las encuestas de evaluación docente.

La primera cuestión que abordó la CTED, tras su creación en julio de 2018, fue la necesidad de contar con un instrumento válido y fiable que aporte información de los estudiantes sobre las tres dimensiones contempladas en el modelo de evaluación.

Analizado el instrumento que se utilizaba hasta ese momento, se detectó que resultaba necesaria su modificación partiendo de las tres dimensiones del modelo (planificación, coordinación y organización, desarrollo y resultados) y de los aspectos que deben ser explorados sobre cada una de ellas. Tras este análisis de dimensiones e información, se propone la redacción de los ítems y se acuerda mantener algunas características del cuestionario anterior como las preguntas filtro y dos preguntas de respuesta abierta (con relación a los aspectos más positivos y menos positivos de la actividad del docente) así como mantener las cinco opciones de respuesta del cuestionario e incluir una nueva (no sabe/no contesta).

Algunas otras decisiones con relación a este instrumento tienen que ver con la necesidad de que sea un instrumento de fácil respuesta (no debe incluir demasiadas preguntas) y que debe incluir un mayor número de ítems referentes a la dimensión desarrollo.

Para asegurar que el cuestionario es bien entendido por los estudiantes se realizó un estudio piloto. En cada Facultad se entrevistó a una muestra de estudiantes de diferentes cursos y titulaciones para valorar si se comprenden las preguntas en el mismo sentido con el que fueron elaboradas por la comisión. El procedimiento fue llevado a cabo con reuniones con los diferentes estudiantes a

los que se preguntó (para cada ítem) si se entendía la pregunta y a qué creían que hacía referencia la pregunta tal y como estaba redactada.

Como consecuencia de este estudio de contenido se acuerda modificar los ítems que han generado algún problema de comprensión y el cuestionario queda compuesto definitivamente con 12 preguntas:

- Dos para explorar la dimensión planificación, coordinación y organización.
- Cinco para analizar la dimensión desarrollo.
- Dos referentes a la dimensión resultados.

El cuestionario también incluye otras tres preguntas: una relativa al cumplimiento docente, una pregunta sobre el trato a los estudiantes y un ítem genérico de control, que servirá para analizar el grado de ajuste de los diferentes ítems del cuestionario. El cuestionario completo se describe en el [Anexo VIII](#). También se ha desarrollado una adaptación específica para adecuar estos ítems para la valoración de la docencia online.

### *Procedimiento de validación del instrumento*

Para valorar la validez y fiabilidad del nuevo instrumento, tras su primera aplicación en el primer semestre del curso 2018/19, se realizaron diferentes análisis. En primer lugar, se analiza el grado de relación de cada una de las preguntas del cuestionario con el ítem control (“En general estoy satisfecho con la labor del profesor”) mediante un análisis de correlaciones. Todas las preguntas se relacionan de forma directa y elevada con este ítem, aunque de este análisis se extrae alguna información que conviene remarcar.

Los resultados indican que los aspectos que más se relacionan con este indicador de satisfacción global son los ítems de la dimensión resultados, de forma que el profesorado más valorado es aquel con el que los estudiantes perciben que han aprendido más y que más se preocupa por el aprendizaje de los estudiantes.

El siguiente bloque que más se relaciona con este indicador es la dimensión desarrollo. De mayor a menor correlación: explica claramente, favorece el razonamiento, proporciona recursos útiles, realiza actividades que favorecen la participación e implicación de los estudiantes y utiliza sistemas de evaluación útiles para el aprendizaje.

También resulta de gran interés comprobar cómo la pregunta que menos se relaciona con este indicador de satisfacción general es el ítem que analiza el cumplimiento docente, confirmando que, tal y como se considera en toda la literatura actual sobre el tema, así como en las recomendaciones de las diferentes agencias de evaluación, el cumplimiento docente no es un buen indicador de la calidad docente.

En segundo lugar, se realiza un análisis de fiabilidad del instrumento valorando la consistencia interna estimada de sus 12 elementos mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. Este indicador arroja un valor de 0.968, lo que indica un alto nivel de consistencia interna y, por lo tanto, de fiabilidad del cuestionario.

Por último, para evaluar el dimensionamiento del instrumento en los tres elementos definidos en el modelo, se realiza un Análisis de Estructuras de Covarianzas, para comprobar la estructura subyacente del cuestionario y la correcta asociación de cada uno de los ítems a la dimensión propuesta. Todos los estadísticos analizados señalan un excelente ajuste del modelo a los datos recogidos de forma que se confirma el uso de los ítems propuestos para la valoración de cada una de las dimensiones. El [Anexo IX](#) recoge la estructura analizada, las cargas factoriales y los pesos de cada una de las preguntas en las dimensiones propuestas, y la interrelación que se produce entre las dimensiones en el modelo.

#### *Indicadores utilizados para la valorar las respuestas de los estudiantes*

Para facilitar la valoración de la información de los estudiantes, la OEC elabora una serie de indicadores ([Anexo X](#)), basados en las respuestas de los estudiantes a la encuesta de satisfacción con la actividad docente, que permitirán a los evaluadores tomar las decisiones pertinentes para valorar su opinión respecto a las tres dimensiones evaluadas.

Para valorar esta información se ha diseñado una rúbrica que puede consultarse en el [Anexo XI](#). Las respuestas de los estudiantes son necesarias para la determinación de todos los niveles de valoración, no sólo en los indicadores para las tres dimensiones, en las que una buena valoración es requisito para acceder a la puntuación Muy Favorable, sino que la puntuación de las preguntas relativas al cumplimiento docente y al adecuado trato a los estudiantes se convierten en un filtro para acceder a la evaluación de excelencia (Tablas 4, 5 y 6) del apartado 6.1.

Además de estos indicadores, los evaluadores tendrán acceso a todos los informes de evaluación que hayan sido elaborados por la OEC para cada solicitante en el periodo a evaluar, una vez anonimizados para garantizar la confidencialidad en el proceso.

#### **5.4. Criterios adoptados y estrategias para incrementar la representatividad de las encuestas a los estudiantes**

Como se ha explicado anteriormente, la información aportada por los estudiantes con relación a la actividad docente del profesorado, se basa en las respuestas a las encuestas de satisfacción con la actividad docente.

El modelo DOCENTIA indica que las universidades tendrán que recoger información “que garantice la calidad de los datos, es decir, que tenga en cuenta la representatividad y adecuación de la información aportada, así como el control de los posibles sesgos y distorsiones en dicha información. De esta forma, el porcentaje mínimo exigible de respuestas y de encuestas de los estudiantes en el modelo, para que el profesorado pueda ser evaluado, debe ser suficiente para que los resultados sean estadísticamente representativos. En el caso de impartición de docencia a grupos pequeños (por ejemplo, de másteres), se recomienda considerar un promedio de varias asignaturas y varios años, lo que facilita que puedan recabarse suficientes respuestas para la evaluación”

(ANECA, *Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario*, 2021).

Por otro lado, la validez de la información también se asegura mediante la comprobación de la información de las diferentes fuentes en el proceso de triangulación de los datos tal y como se recomienda en el marco DOCENTIA. Así, para que los datos sean válidos “se utilizarán diferentes fuentes de información con relación a una misma dimensión, de modo que, al recoger por ejemplo las percepciones sobre la satisfacción docente, deben tenerse en cuenta las opiniones de estudiantes, egresados, responsables académicos, etc.”

El modelo de evaluación docente de la ULE que se presenta, utiliza como criterio para asegurar la calidad de los datos el margen de error de la información. Tal y como se indica en el apartado 3.4. de este documento, se ha establecido un criterio inicial de un porcentaje de error de aproximadamente el 10 % en al menos tres años del periodo (o, especialmente en grupos pequeños, alcanzar un porcentaje de participación del 50%).

Establecer en primera instancia un criterio más restrictivo en esta cuestión podría producir un efecto contrario al deseado, llevando al profesorado a un menor interés y esfuerzo por el proceso de evaluación y a medio plazo a la desaparición del proceso.

Es importante señalar que, en la actualidad, la tasa de respuesta de los estudiantes en la ULE es baja. No obstante, la institución es consciente de que resulta necesario conseguir una mayor implicación de los estudiantes en la respuesta a las encuestas. El objetivo a corto y medio plazo es incrementar progresivamente el nivel de exigencia de este criterio, a la par que se implantan diferentes medidas para aumentar la tasa de respuesta de los estudiantes. Después de cada una de las sucesivas aplicaciones del modelo, la CTED estudiará el grado en que es posible reducir este margen de error, concurrentemente al incremento en la tasa de respuestas logrado con las diferentes medidas aplicadas.

En este sentido, como ejemplo de la preocupación de la institución por incrementar la tasa de respuesta de los estudiantes, se ha realizado una experiencia piloto consistente en la implicación de los centros (a través de la coordinación de título y/o curso) y el uso de los recursos de los estudiantes para acceder a las encuestas (ordenadores portátiles y/o teléfonos móviles). Por poner algún ejemplo de las estrategias utilizadas, en la Facultad de Veterinaria un profesor del curso les deja los últimos minutos de la asignatura para que contesten a las encuestas, en las titulaciones de la Facultad de Filosofía y Letras los coordinadores de curso han pasado por el aula en los últimos minutos de cada asignatura, en la Facultad de Derecho Económicas y Empresariales cada profesor dejaba unos minutos a los estudiantes para que valoraran al profesor de la clase anterior. Con esta estrategia se consiguió incrementar en un 4% la tasa de respuesta de los estudiantes.

Desde el curso académico 2023-2024 se ha implantado un mecanismo que permite al profesorado conocer el porcentaje de respuesta del estudiantado en tiempo real, para poder implantar medidas adicionales, si fuera necesario.

El resultado de la aplicación de estas medidas será analizado al finalizar cada periodo de respuesta a las encuestas, y se estudiará tanto a corto como a medio y largo plazo.

Se considera que lo importante es seguir implantando el modelo, ya que esta implantación será, por sí, una de las acciones que incrementará la tasa de respuesta.

### **5.5. Procedimiento para garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información**

Toda la información anteriormente señalada, se despliega en la aplicación de dos formas distintas en función de los momentos y los agentes que pueden acceder a ella.

En un primer momento, la identidad del evaluado es conocida por los informantes a efectos de posibilitar la elaboración de los informes correspondientes. También la información se muestra sin anonimizar al profesor para permitir su análisis y validación o comunicación de incidencias, en su caso.

Para la segunda fase, se ha realizado un gran esfuerzo para que toda la información visible por los evaluadores (tanto internos como externos) esté completamente anonimizada, de forma que no sea posible determinar la identidad del evaluado ni la de los evaluadores que valorarán cada solicitud (aunque sí está previsto que el listado de los evaluadores sea público).

Así, en esta vista no se puede acceder, por ejemplo, a los datos personales del evaluado o al nombre de las asignaturas que imparte. Sí se muestra el tipo de título (Grado/Máster), el tipo de asignatura (obligatoria/optativa), el curso, el número de créditos y la responsabilidad. Este anonimato se ha garantizado también en los informes individuales de asignatura.

Este procedimiento de anonimización se realiza con toda la información mostrada a los evaluadores como, por ejemplo, los indicadores de resultados, la participación en el PAT, los cargos desempeñados, etc. En todos los casos se mantiene la información que permitirá su contextualización y valoración, pero sin que permita la identificación del docente.

También se ha diseñado una fase en la que se comprobará que el autoinforme no contiene datos que permita la identificación, así como el resto de información que el profesor puede aportar respecto a su actividad fuera de la ULE.

De esta forma se garantiza un proceso más objetivo y se garantiza la transparencia del proceso.



## 6. DIMENSIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para la evaluación docente del profesorado se utilizará únicamente la información incorporada por los diferentes informantes a la plataforma de evaluación (a excepción de la información del Servicio de Inspección y, excepcionalmente, de otros agentes en el caso de que fuera necesario realizar algún tipo de aclaración o comprobación). Los órganos de evaluación no están obligados a acudir a otras fuentes (aunque eventualmente lo puedan hacer), ni a identificar o buscar por sí mismos indicios o datos complementarios que avalen la calidad de la actividad docente del profesorado.

### 6.1. Dimensiones y subdimensiones

Tal y como se establece en el modelo DOCENTIA, la evaluación se realizará de acuerdo a las tres dimensiones que definen la actividad docente (planificación, coordinación y organización, desarrollo, resultados), y de las siguientes subdimensiones que las desarrollan:

A. Dimensión: Planificación, coordinación y organización de la docencia.

- i. Responsabilidades académicas: procesos de elección de asignaturas, responsabilidad, dirección y coordinación de cursos, participación en comisiones...
- ii. Planificación: elaboración y/o revisión de guías docentes, planificación diaria.
- iii. Coordinación: inter y entre asignaturas.
- iv. Condicionantes de la planificación.
- v. Formación e innovación.

B. Dimensión: Desarrollo de la docencia.

- i. Aspectos generales del desarrollo de la docencia.
- ii. Condicionantes del desarrollo de la docencia.
- iii. Metodología: explicaciones, actividades, recursos...
- iv. Atención a los estudiantes: tutorías, interacción con los estudiantes.
- v. Evaluación.
- vi. TFGs, TFMs.
- vii. Formación e innovación.

C. Dimensión: Resultados.

- i. Resultados de aprendizaje.
- ii. Satisfacción de los estudiantes.
- iii. Orientación a la mejora: resultados de las acciones llevadas a cabo.
- iv. Productos docentes.
- v. Orientación a la mejora: propuesta de acciones futuras.

Cada dimensión y sus subdimensiones se analizará teniendo en cuenta las diferentes fuentes de información, tal como se indica en la Tabla 7 del apartado 6.3, con el fin de validar la información de la actividad docente desarrollada y evitar posibles sesgos. Si existieran contradicciones entre esas fuentes, la decisión se tomará atendiendo a la calidad de las mismas, al contexto, a los argumentos utilizados y a los referentes definidos en la rúbrica de evaluación. Si



fuera necesario se recabaría información adicional. Los códigos de cada uno de los ítems de información pueden consultarse en el [Anexo XII](#).

Tabla 4. *Fuentes de información utilizadas para la evaluación de las dimensiones y subdimensiones del modelo. Planificación, coordinación y organización de la docencia.*

PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA				
		Información institucional	Autoinforme	Estudiantes
I	Responsabilidades académicas: procesos de elección de asignaturas, responsabilidad, dirección y coordinación de cursos, participación en comisiones...	Decanos y Dir. Centro (1.1) Información sistemas Universidad (2.1; 2.3)	Profesor (5.1; 5.2.1; 5.2.1.2)	
II	Planificación: elaboración y/o revisión de guías docentes, planificación diaria	Decanos y Dir. Centro (1.1.4.1.1)	Profesor (5.2.1.6; 5.2.1.7; 5.2.1.8)	Estudiantes (6.1.1; 6.1.2)
III	Coordinación: inter y entre asignaturas	Decanos y Dir. Centro (1.1.4.1.2)	Profesor (5.2.1.3; 5.2.1.4)	
IV	Factores condicionantes que hayan podido influir en el proceso de planificación	Decanos y Dir. Centro (1.1) Información sistemas Universidad (2.2;2.4) Oficina de Evaluación y Calidad (OEC) (3.2.4)	Profesor (5.2.1.5)	
V	Formación e innovación	Escuela de formación (4.1;4.2)	Profesor (5.2.1.9)	

Tabla 5. Fuentes de información utilizadas para la evaluación de las dimensiones y subdimensiones del modelo. Desarrollo de la docencia.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA				
		Información institucional	Autoinforme	Estudiantes
I	Aspectos generales del desarrollo de la docencia	Decanos y Dir. Centro (1.1.4.2) Dir. Departamento (1.2.2) Información sistemas Universidad (2.2)	Profesor (5.2.2.1)	Estudiantes (6.4.1)
II	Factores condicionantes que hayan podido influir en el desarrollo de la docencia	Decanos y Dir. Centro (1.1) Información sistemas Universidad (2.2;2.4) Oficina de Evaluación y Calidad (OEC) (3.2.4)	Profesor (5.2.2.1)	
III	Metodología: explicaciones, actividades, recursos...		Profesor (5.2.2.2)	Estudiantes (6.2.1; 6.2.2)
IV	Atención a los estudiantes: tutorías, interacción con los estudiantes	Decanos y Dir. Centro (1.1.4.2) Dir. Departamento (1.2.2) Oficina de Evaluación y Calidad (OEC) (3.1)	Profesor (5.2.2.3)	Estudiantes (6.2.3; 6.2.4; 6.4.2)
V	Evaluación	Información sistemas Universidad (2.2.3)	Profesor (5.2.2.4)	Estudiantes (6.2.5)
VI	TFGs, TFM	Información sistemas Universidad (2.2.2)	Profesor (5.2.2.5)	
VII	Formación e innovación	Escuela de formación (4.1;4.2)	Profesor (5.2.2.6)	

Tabla 6. Fuentes de información utilizadas para la evaluación de las dimensiones y subdimensiones del modelo. Resultados de la docencia.

RESULTADOS DE LA DOCENCIA				
		Información institucional	Autoinforme	Estudiantes
I	Resultados de aprendizaje	Decanos y Dir. Centro (1.1.4.3) Oficina de Evaluación y Calidad – OEC (3.2)	Profesor (5.2.3.1)	Estudiantes (6.3.1; 6.3.2)
II	Satisfacción de los estudiantes			Estudiantes (6.4.3)
III	Orientación a la mejora: resultados de las acciones llevadas a cabo		Profesor (5.2.3.2; 5.2.3.3)	
IV	Productos docentes		Profesor (5.2.3.4; 5.2.3.5; 5.2.3.6)	
V	Orientación a la mejora: propuesta de acciones FUTURAS para mejorar en las tres dimensiones		Profesor (5.2.4)	

## 6.2. Valoraciones del modelo y características del profesorado en cada uno de los niveles

La valoración de cada dimensión y la valoración global del desempeño docente responderá a la siguiente escala de carácter cualitativo: *No Favorable*, *Favorable*, *Muy Favorable* y *Excelente*. Las características que definen cada uno de estos niveles están determinados por el marco de desarrollo profesional adoptado y responden a los siguientes estándares:

- a. Una valoración **No Favorable** de la actividad docente se producirá cuando haya indicios de que el profesor o la profesora no cumple adecuadamente con sus obligaciones docentes, o cuando su desempeño no garantiza una docencia adecuada al:
- No participar en los procesos de planificación, coordinación u organización.
  - Desarrollar su docencia mediante métodos, actividades, recursos y/o procedimientos de evaluación que no favorecen el aprendizaje de los estudiantes.
  - No cumple adecuadamente (docencia, tutorías, ...).
  - No ser accesible a los estudiantes o no respetarlos.
  - El autoinforme es claramente deficiente, no describiéndose o describiéndose insuficientemente los diferentes aspectos que contiene.
  - La evaluación docente por parte de los estudiantes es claramente insuficiente.
  - El grado de percepción de aprendizaje de los estudiantes es bajo o muy bajo.

Una valoración *No Favorable* en alguna de las dimensiones, puede implicar una valoración global de insuficiencia de la actividad docente global o la desestimación de la evaluación de la docencia del profesor o la profesora por falta de evidencias.

Esta valoración no se corresponde con ninguno de los niveles de desarrollo profesional ya que representa un grado de desempeño claramente inadecuado.

- b. Una valoración **Favorable** indica que el desempeño de la actividad docente del profesorado es suficiente, pero presenta aspectos de mejora. En todo caso, para alcanzar esta valoración es necesario que:
- Se participe en los procesos de planificación, coordinación u organización establecidos.
  - No haya incidencias respecto al cumplimiento docente.



- El autoinforme elaborado por el profesor aborde los puntos mínimos establecidos, aunque el análisis y la reflexión personal sea escueta o somera.
- Se realice algún tipo de formación para la docencia, aunque no sea intensa o se participe de alguna forma en procesos de innovación docente.
- No haya desviaciones en la evaluación de los estudiantes, ni en los procedimientos ni en los resultados.
- Una puntuación suficiente en la evaluación docente por parte de los estudiantes.

Esta valoración se corresponde con el Nivel 1 del marco de desarrollo profesional.

c. Una valoración **Muy Favorable** indica que el desempeño docente no sólo es adecuado, sino que destaca en los siguientes aspectos:

- La implicación habitual en la planificación y organización de la docencia.
- La inclusión de objetivos, contenidos, actividades, recursos, etc. relacionados con el conocimiento actualizado y de alto nivel de las materias impartidas.
- El conocimiento y dominio de métodos, actividades, recursos y/o formas de evaluación que se valoran como favorecedoras del aprendizaje.
- Grado de percepción de aprendizaje de los estudiantes alto o muy alto.
- La utilización estrategias de aprendizaje flexibles de acuerdo a la diversidad y necesidades de los estudiantes.
- El proceso de evaluación formativa que realiza, proporcionando a sus estudiantes una retroalimentación frecuente y a tiempo sobre su progreso en el aprendizaje.
- El autoinforme acredita una reflexión coherente sobre la propia práctica docente orientada a la mejora: evalúa y ajusta regularmente su metodología, e introduce cambios que afectan al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma, cuando estos sean susceptibles de mejora.
- Implicación moderada o alta en actividades de formación para la mejora y en la participación en actividades de innovación.
- Alto grado de satisfacción en las respuestas de los estudiantes.

Esta valoración se corresponde con el Nivel 2 del marco de desarrollo profesional.

d. Una valoración de **Excelente** indica que la calidad del desempeño docente del profesorado, más allá de ser destacable, debe ser un referente para la universidad.

En este sentido, en primer lugar es necesario acreditar una docencia de alta calidad que se caracteriza por que todas sus acciones docentes de

- Planificación: Implicación en la planificación, coordinación vertical y horizontal, elaboración de la guía docente, reflexión sobre la práctica para determinar la planificación diaria en base a las diferencias grupales e individuales,
- Desarrollo de la docencia: Conocimiento y aplicación de diferentes metodologías en función de las necesidades específicas del grupo y/o individuales; acreditación de un elevado conocimiento sobre la materia a impartir; atención a los estudiantes; y sistemas de evaluación del aprendizaje, y
- Resultados: Análisis de tasas de éxito y satisfacción de los estudiantes, acciones orientadas a su mejora, materiales formales o informales elaborados para el desarrollo de la docencia, participación activa en grupos o proyectos de innovación docente, investigación y difusión sobre la actividad docente, así como utilización de actividades de investigación y transferencia relacionadas con las disciplinas impartidas como acciones formativas, especialmente con estudiantes de postgrado y doctorado,

están encaminados a producir en sus estudiantes experiencias de aprendizaje de alto impacto educativo, es decir, que promuevan entre los estudiantes un aprendizaje basado en un razonamiento crítico sobre la aplicación de los conocimientos y destrezas en situaciones de aprendizaje realistas en un clima seguro, abierto y cooperativo que sea valorado con sistemas de evaluación que favorezcan el aprendizaje profundo.

Además, esta valoración implica un grado de reconocimiento, desde el nivel de la propia universidad hasta el máximo grado de reconocimiento internacional, de las actividades realizadas en relación a la actividad docente. Así, se considerarán como preferentes para alcanzar esta valoración actividades relacionadas con:

- La capacidad de liderazgo en el ámbito docente dentro y/o fuera de la universidad: en la mejora de la planificación y organización de la docencia, en el desarrollo de proyectos de innovación o mejora docente, etc. Por lo tanto, tendrá especial consideración para esta valoración los méritos que acrediten un liderazgo docente, tales como la participación en redes y grupos de trabajo, comisiones docentes, grupos de innovación, o similares.
- Compromiso con la institución: Se considerará como méritos los cargos de gestión/directivos directamente relacionados con la docencia.
- Realizar una reflexión sobresaliente sobre la propia práctica docente orientada a la mejora y al aprendizaje de las y los estudiantes (en la que analice su práctica docente en base a evidencias, identifique mejoras, las aborde y valore los resultados), adecuando a los



diferentes perfiles y capacidades de los estudiantes sus planes de trabajo, fomentando su autonomía, etc.

- Un importante esfuerzo en la formación continua. Se considera interesante que participe como formador de formadores. La formación realizada impacta sobre la docencia.
- Participación en acciones, cursos, seminarios, reuniones científicas, así como la realización de estancias relacionadas con la adquisición de un mayor conocimiento y especialización en el ámbito de las materias que imparte, y que signifiquen un esfuerzo y una formación continua en su campo, con una repercusión directa en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Participación en acciones de innovación con una repercusión clara sobre su actividad docente.
- Productos docentes:
  - Materiales o recursos de calidad para la docencia.
  - Proyectos de innovación.
  - Ponencias, comunicaciones y otras producciones ligadas a la docencia presentadas en congresos, jornadas y eventos similares...
- Compromiso para la mejora.
  - Observa y analiza su propia acción y diseña nuevas acciones para mejorar su docencia.
- Contar con méritos docentes relevantes que indiquen que es un referente de la calidad docente y/o de mejora en su universidad: premios y reconocimientos, publicaciones de carácter docente, docencia en otras instituciones de referencia, etc.

Esta valoración se corresponde con los Niveles 3 y, en algunos casos, 4 del marco de desarrollo profesional.

- e. Por último, puede darse la situación en la que, para un docente, no se disponga de información suficiente de alguno de los agentes implicados. En estos casos la valoración será **No evaluable por falta de información**. Esta valoración global se acompañará de una descripción de las fuentes de información deficitarias.

### 6.3. Criterios para la valoración por dimensión e informantes

Tal y como ha sido descrito, el proceso de valoración de cada una de las solicitudes se realiza en dos fases. En la fase de evaluación interna, los evaluadores utilizarán los criterios descritos a continuación (Tabla 7) para determinar, en primer lugar, las valoraciones globales por dimensión e informante.

Tabla 7. *Criterios para la valoración por dimensiones e informantes.*

PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA			
	No Favorable	Favorable	Muy Favorable
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	Se da alguna de las siguientes condiciones a. No Favorable en II* b. No Favorable en III c. No Favorable en I y V	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: - Ningún No Favorable - Muy Favorable en, al menos, 3 subdimensiones
ESTUDIANTES	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 3,5
AUTOINFORME	No Favorable en 2 o más de los 7 elementos	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: - Ningún No Favorable - Muy Favorable en al menos 5 de los 7 elementos

Tabla 7. (continuación)

DESARROLLO DE LA DOCENCIA			
	No Favorable	Favorable	Muy Favorable
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	Se da alguna de las siguientes condiciones a. No Favorable en I b. No Favorable en IV c. No Favorable en V d. No Favorable en VI y VII	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: - Ningún No Favorable - Muy Favorable en, al menos, 3 subdimensiones
ESTUDIANTES	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 3,5
AUTOINFORME	No Favorable en alguno de los 8 elementos	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: ▪ Ningún No Favorable ▪ Muy Favorable en al menos 6 de los 8 elementos.

Tabla 7. (continuación)

RESULTADOS DE LA DOCENCIA			
	No Favorable	Favorable	Muy Favorable
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL	No Favorable en I		Al menos, informe Favorable del Centro
ESTUDIANTES	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 3,5
AUTOINFORME	No Favorable en 2 o más de los 6 elementos	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ningún No Favorable</li> <li>- Muy Favorable en al menos 4 de los 6 elementos</li> </ul>

\* Para identificar los códigos, consúltase el Anexo VII.

#### 6.4. Criterios para la valoración global por dimensión

Partiendo de las valoraciones por dimensión e informante, se establece la *valoración global por dimensión* en función de los criterios que se describen en la Tabla 8.

Tabla 8. Valoración global por dimensiones.

VALORACIÓN GLOBAL POR DIMENSIONES			
	No Favorable	Favorable	Muy Favorable
PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN	2 No Favorable	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Muy Favorable</li> <li>• Ningún No Favorable</li> </ul>
DESARROLLO	Se da alguna de estas condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 No Favorable</li> <li>• No Favorable en estudiantes</li> </ul>	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Muy Favorable (requisito en estudiantes)</li> <li>• Ningún No Favorable</li> </ul>
RESULTADOS	Se da alguna de estas condiciones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• No Favorable en institucional</li> <li>• No Favorable en estudiantes</li> </ul>	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 Muy Favorable (requisito en estudiantes)</li> <li>• Ningún No Favorable</li> </ul>



Esta distribución de las diferentes combinaciones para las valoraciones No Favorable y Muy Favorable se muestran de forma visual en la tabla 9.

Tabla 9. *Combinaciones de las puntuaciones para las valoraciones No Favorable y Muy Favorable.*

			No Favorable			Muy Favorable			
			Opc. 1	Opc. 2	Opc. 3	Opc. 1	Opc. 2	Opc. 3	Opc. 4
<b>Planificación, coordinación y organización</b>	Información institucional	No Favorable	✓		✓				
		Muy Favorable				✓	✓		✓
	Estudiantes	No Favorable	✓	✓					
		Muy Favorable				✓		✓	✓
	Autoinforme	No Favorable		✓	✓				
		Muy Favorable					✓	✓	✓
<b>Desarrollo</b>	Información institucional	No Favorable		✓					
		Muy Favorable				✓			✓
	Estudiantes	No Favorable	✓						
		Muy Favorable				✓		✓	✓
	Autoinforme	No Favorable		✓					
		Muy Favorable						✓	✓
<b>Resultados</b>	Información institucional	No Favorable	✓						
		Muy Favorable				✓			✓
	Estudiantes	No Favorable		✓					
		Muy Favorable				✓		✓	✓
	Autoinforme	No Favorable							
		Muy Favorable						✓	✓

### 6.5. Criterios para la valoración global

En función de las valoraciones por dimensiones, se establece la calificación global de cada solicitante atendiendo a los criterios indicados en la Tabla 10.

Tabla 10. *Criterios para la valoración global.*

VALORACIÓN GLOBAL. REQUISITOS PARA CADA UNA DE LAS PUNTUACIONES		
No Favorable	Favorable	Muy Favorable
Se da alguna de las siguientes condiciones: a. No Favorable en desarrollo b. No Favorable simultáneamente en Planificación, coordinación y organización y resultados	Resto de situaciones	Cumple simultáneamente: • Ningún No Favorable • Muy Favorable en desarrollo • Muy Favorable en Planificación, coordinación y organización y/o resultados

Esta distribución de las diferentes combinaciones para las valoraciones No Favorable y Muy Favorable se muestran de forma visual en la Tabla 11.

Tabla 11. Combinaciones de las puntuaciones para la valoración global.

		No Favorable		Muy Favorable		
		Opc. 1	Opc. 2	Opc. 1	Opc. 2	Opc. 3
<b>Planificación</b>	No Favorable	✓				
	Favorable					✓
	Muy Favorable			✓	✓	
<b>Desarrollo</b>	No Favorable		✓			
	Favorable					
	Muy Favorable			✓	✓	✓
<b>Resultados</b>	No Favorable	✓				
	Favorable				✓	
	Muy Favorable			✓		✓

En el caso de que la valoración global resulte Muy Favorable, los evaluadores deben indicar si la solicitud debe ser enviada a evaluación de la excelencia en función de los siguientes criterios (Tabla 12).

Tabla 11. Requisitos para acceder al proceso externo de evaluación de excelencia.

EVALUACIÓN DE EXCELENCIA	
<b>REQUISITOS</b>  Deben cumplirse simultáneamente todas las condiciones	1. Alcanzar una valoración Muy Favorable en las tres dimensiones
	2. Puntuación en la encuesta de estudiantes: a. Percentil igual o superior al 75 b. Puntuación igual o superior a 3 en los ítems 1 (cumplimiento docente: "En términos generales cumple con sus obligaciones docentes de asistencia a clase, tutorías y puntualidad") y 9 (trato a los estudiantes: "Es accesible y trata adecuadamente a los estudiantes")

La evaluación de la excelencia, que como ha sido señalado anteriormente será realizada por evaluadores externos, implica una valoración global de la información disponible sobre cada docente, especialmente en lo que se refiere a la estrategia de la ULE con relación a la excelencia y que se orienta tanto al compromiso con la institución como a la orientación hacia la mejora constante de su actividad, así como los méritos aportados por el profesorado en relación a las actividades docentes realizadas fuera de la que registran los informantes institucionales (Tabla 3). En este sentido, los evaluadores externos valorarán de forma motivada de los 7 méritos aportados por el profesorado en relación a su:

- Calidad: Los evaluadores podrán solicitar la aportación del material que consideren oportuno. Si fuera el caso, el/la solicitante deberá aportar toda la información y/o materiales solicitada por los evaluadores
- Variedad: Se recomienda incluir méritos en diferentes tipos, ya que la variedad de las actividades realizadas será en sí misma un mérito positivo.

- Carácter externo de las actividades aportadas: Se recomienda incluir méritos relativos a la realización de actividades fuera de la ULE, como evidencia del trabajo y reconocimiento alcanzado fuera de la institución.

Los evaluadores deberán devolver un informe razonado sobre la conveniencia de otorgar la excelencia. Este informe deberá ser lo más global y holístico posible, considerando toda la actividad realizada en el periodo, pero utilizando como criterios discriminatorios las tres dimensiones descritas anteriormente.

No obstante, para facilitar la toma de decisiones de estos evaluadores externos, se han elaborado una serie de orientaciones con algunas indicaciones de desempeño de las tres dimensiones clave para alcanzar la valoración de la excelencia, que puede consultarse en la Tabla 3.

Ninguno de estos criterios es en sí un requisito para la excelencia, sino que servirán para contextualizar con datos concretos los niveles esperados en cada una de las dimensiones y subdimensiones de interés.

## 7. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

---

### 7.1. Aplicación informática

Una de las principales fortalezas del modelo de evaluación que se presenta es que la ULE ha optado por diseñar una aplicación informática específica para respaldar el proceso de evaluación. Al tratarse de una aplicación construida desde cero y específicamente para este proceso, responde exactamente a las necesidades del modelo diseñado. Además, al tratarse de una herramienta elaborada por el propio personal de la Universidad permitirá su modificación o mejora de manera permanente a lo largo del tiempo.

Todo el procedimiento se realizará a través de esta aplicación, que se describe de manera detallada en el apéndice del documento.

### 7.2. Fases

El proceso de evaluación se realiza en dos etapas consecutivas, ambas mediante un procedimiento de pares ciego. En la primera, de evaluación interna, los evaluadores pertenecen a la ULE y la valoración del profesor se concretará en tres posibles calificaciones: No Favorable, Favorable y Muy Favorable.

Cuando la valoración obtenida en el proceso de evaluación interna sea Muy Favorable, la CTED decidirá también para cada una de las solicitudes recibidas, y en función de los criterios descritos anteriormente, si el proceso de evaluación finaliza con esta valoración o si el docente es propuesto para evaluación de excelencia.

Para la evaluación de la excelencia se contará con el soporte de expertos evaluadores externos a la ULE (su perfil y otros aspectos relacionados con el proceso de selección se describen más detalladamente en el apartado 8.2.). Estos evaluadores tendrán acceso a toda la información disponible, debidamente anonimizada, sobre cada solicitud. El resultado de esta evaluación se concretará en un informe razonado sobre la conveniencia de otorgar la excelencia docente a cada candidato. Para orientar la evaluación a la línea estratégica de la ULE, estos evaluadores contarán con una serie de orientaciones y criterios que se describen en el apartado 6.2. y en la Tabla 3. Además, la ULE les informará detalladamente sobre las características y el procedimiento de la evaluación, así como de las condiciones (económicas, temporales, etc.) que conlleva su colaboración (ver apartado 8.2.).

La ULE proporcionará la información y/o la formación precisa para el desarrollo de su labor a cada uno de los expertos y miembros del Comité de Evaluación, antes de que se inicien los procesos de evaluación. En la información y/o formación se incluirán datos acerca de las características y etapas del proceso, así como de los criterios, estándares, referentes y rúbricas de evaluación.

El desempeño docente de cada profesor o profesora, con carácter general, será evaluado de forma individual por dos evaluadores, con un procedimiento de pares ciegos, de forma que se garantiza el anonimato de evaluados y evaluadores a lo largo de todo el proceso. La información personal de los

profesores participantes, así como la identidad de los evaluadores asignados a cada profesor, sólo será conocida por el/la Presidente/-a de la CTED.

De esta forma, cada experto analizará de modo individualizado la información anónima de cada solicitud asignada, expresando en la aplicación informática, sus valoraciones para cada una de las dimensiones y subdimensiones de la actividad docente y, en el caso de la evaluación externa, una valoración razonada sobre el conjunto de su actividad docente en el periodo considerado. Las valoraciones estarán motivadas, y deben servir a los evaluados como herramientas para la mejora de su actividad docente.

Estos informes se elevarán a la CTED, que será el órgano que realice la propuesta de valoración en función de las evaluaciones.

### *Procedimiento de actuación de la CTED*

Para la valoración de las solicitudes y la emisión de los correspondientes informes será necesario que se encuentren presentes el 75% de los componentes de la citada comisión. Todas las decisiones respecto a la evaluación y propuesta de informe en el seno de la CTED deberán ser tomadas por consenso.

La CTED analizará detalladamente los dos informes de los evaluadores internos emitidos para cada uno de los candidatos y emitirá una propuesta de informe basada en estas valoraciones. En el caso de que haya discrepancias relevantes entre los evaluadores internos, la Comisión podrá solicitar que se realice una tercera evaluación.

El informe estará, en primer lugar, desagregado por dimensiones (planificación, coordinación y organización, desarrollo y resultados) e informantes y contendrán una valoración global *razonada* que se referirá a los puntos fuertes y débiles de la actividad docente del profesorado y de sugerencias para su mejora.

Así mismo, el informe, que será posteriormente comunicado al docente, incluirá una valoración global (No Favorable, Favorable o Muy Favorable) y, en el caso de que ésta sea Muy Favorable, indicará si el expediente será propuesto para la evaluación externa de Excelencia.

Cada una de las solicitudes que hayan sido propuestas para la evaluación de excelencia serán asignadas a dos expertos evaluadores expertos (ver apartado 8.2.). Éstos tendrán acceso a toda la información disponible (siempre anonimizada) de los candidatos que les hayan sido asignados, incluyendo los informes elaborados por los evaluadores internos y por la CTED. Tras su análisis pormenorizado emitirán un informe razonado, en el que se justifique de forma clara la conveniencia de otorgar (o no) la valoración “Excelente”.

La CTED será, en última instancia la responsable de otorgar, o no, la calificación de Excelencia Docente. La decisión de la Comisión se basará en los informes de los dos evaluadores externos. De nuevo, en el caso de discrepancia podrá enviar el expediente a un tercer evaluador.

### 7.3. Descripción del procedimiento

El Vicerrectorado de Profesorado publicará anualmente la convocatoria para la evaluación docente del profesorado que se publicará en la página Web de la ULE, informándose además a todo el profesorado a través de correo electrónico.

Todo el proceso se realiza mediante la aplicación informática creada específicamente para ello mediante las siguientes fases (F), cuya duración estará claramente determinada en cada convocatoria:

#### F1. Presentación de solicitudes.

Los profesores, a partir de la fecha de la convocatoria, dispondrán de un plazo para presentar la solicitud directamente en la aplicación. A ésta debe acompañarse una solicitud en papel, presentada en el Registro General de la ULE, de los registros auxiliares de los Centros o por cualquiera de los procedimientos establecidos en Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. La solicitud, avalada con la firma del docente, supone la aceptación de los procedimientos, las actuaciones de evaluación y de los recursos previstos en este modelo y en la propia convocatoria.

#### F2. Valoración de solicitudes

En primer lugar, se comprobará de oficio si los profesores que solicitan participar en el proceso de evaluación cumplen los requisitos señalados en la convocatoria. Por otro lado, si el número de solicitantes excede el número de evaluaciones previstas en cada convocatoria, las solicitudes de evaluación del profesorado serán valoradas por la CTED en función de los criterios de participación (siempre serán preferentes las solicitudes que coincidan con la evaluación del quinquenio) de cada convocatoria.

#### F3. Presentación de alegaciones al rechazo de la solicitud y resolución de las mismas

Si la solicitud es rechazada por alguna de las razones descritas en la fase anterior, los profesores podrán efectuar las alegaciones que consideren oportunas. La Comisión resolverá sobre las alegaciones presentadas por el profesorado en la fase anterior.

#### F4. Carga de datos institucionales

Una vez cerrada la admisión al proceso de evaluación, se procederá a cargar la información institucional. La aplicación informática permite que se realice en paralelo la carga de datos de los sistemas informatizados y la participación de todos los informantes institucionales. Están en proceso de elaboración diferentes guías de ayuda para apoyar la carga de datos y/o emisión de informes para cada uno de los informantes.

#### F5. Comprobación de datos institucionales

Una vez finalizada la carga de información institucional, el profesorado dispondrá de un plazo para comprobar estos datos y comunicar todas las incidencias

detectadas en ellos. Las posibles discrepancias en la información serán comprobadas y registradas en la aplicación.

#### **F6. Carga de datos de actividades docentes realizadas fuera de la que registran los informantes institucionales y elaboración del autoinforme**

Para completar la información con aquellos datos de actividad docente realizada fuera de la que registran los informantes institucionales, el profesorado podrá incorporar, si lo considera oportuno, otra información que no conste en las bases de datos de las que **evadoc** extrae información, siempre que estos datos estén suficientemente acreditados y sean referidos al periodo de evaluación que consta en la solicitud.

Será necesario justificar documentalmente cada uno de los méritos aportados en el espacio habilitado específicamente en la aplicación. El visto bueno para cada uno de estos méritos será valorado por los responsables del proceso, de forma que aquellos que no estén debidamente justificados no serán tenidos en cuenta en la evaluación.

Una vez comprobados los datos de la actividad docente tanto dentro como fuera de la ULE, el profesor deberá elaborar su propio autoinforme, que deberá contener no sólo la descripción de las actividades realizadas, sino una reflexión y valoración sobre ellas.

Para apoyar al profesorado en esta tarea, existen guías de apoyo tanto para el manejo de la aplicación informática como para la elaboración del autoinforme. Del mismo modo, se realizará un proceso de formación para todos los participantes en cada convocatoria, al menos durante los cinco primeros años.

#### **F7. Revisión del autoinforme**

Para asegurar el anonimato del proceso, antes de habilitar el proceso de evaluación en sí, los técnicos de apoyo al proceso revisarán los autoinformes para detectar y eliminar toda aquella información que pudiera permitir la identificación del profesor.

#### **F8. Evaluación interna de las solicitudes**

Cada una de las solicitudes será asignada a dos evaluadores de la ULE que procederán a realizar una evaluación por pares ciegos.

#### **F9. Informe provisional de evaluación**

La CTED de la ULE, en función de los informes recibidos, elevará un informe provisional de evaluación que será cargado en la aplicación y estará posteriormente a disposición del docente.

#### **F10. Alegaciones al informe provisional de evaluación**

En los supuestos de no conformidad con los resultados de la evaluación provisional, con carácter previo a la evaluación definitiva, los interesados, tendrán un plazo para presentar las alegaciones que estimen oportunas para su valoración por la Comisión.



### F11. Resolución de alegaciones al informe de evaluación

La CTED resolverá las reclamaciones presentadas. La Comisión se reserva la posibilidad de solicitar la documentación que se requiera para contrastar la veracidad de los datos aportados por el docente. De igual manera, podrá solicitar cuanta información precise de los responsables académicos. La Comisión así mismo, en caso de que lo considere pertinente, podrá solicitar el asesoramiento de algún experto que en cualquier caso actuará con voz y sin voto. Finalizado el proceso, dictaminará el envío de las solicitudes que cumplan los requisitos al proceso de evaluación de excelencia.

### F12. Evaluación de excelencia

Los evaluadores externos serán los encargados de llevar a cabo el proceso de evaluación de aquellos candidatos a la calificación de excelencia en su actividad docente. Se realizará una valoración global de los méritos de cada docente, con especial hincapié en las dimensiones *compromiso con la institución y orientación a la mejora*. El resultado de la evaluación será la propuesta o no de excelencia que deberá estar basada en un informe razonado.

### F13. Revisión de excelencia

La CTED a la vista de los informes de los evaluadores externos será la responsable de validar la evaluación de excelencia propuesta por los evaluadores externos y emitir la propuesta de informe final.

### F14. Alegaciones a la propuesta de excelencia

Contra esta propuesta, el profesorado afectado podrá realizar las alegaciones que considere oportunas, que serán resueltas por la CTED.

Al igual que en la fase 11, la Comisión se reserva la posibilidad de solicitar la documentación que se requiera para contrastar la veracidad de los datos aportados por el docente. De igual manera, podrá solicitar cuanta información precise de los responsables académicos. La Comisión así mismo, en caso de que lo considere pertinente, podrá solicitar el asesoramiento de algún experto que en cualquier caso actuará con voz y sin voto.

### F15. Informe final y cierre del proceso

La CTED será la responsable de elaborar el informe final y de llevar a cabo el cierre del proceso de evaluación.

La CTED comunicará los resultados de la evaluación al Vicerrector de Profesorado quien será, en última instancia, el que comunicará de manera oficial el resultado de la evaluación mediante un informe definitivo con la calificación final de cada docente, según modelo del [Anexo XIII](#).

Así mismo, esta información se enviará al Servicio de Recursos Humanos para su incorporación al expediente del docente.

### F16. METAevaluación: Evaluación del modelo *evadoc*

La coordinación, seguimiento y revisión de aspectos técnicos del sistema de evaluación recaerá en la CTED, que será la responsable de revisar el modelo, el

protocolo de evaluación y el procedimiento de aplicación antes de cada convocatoria.

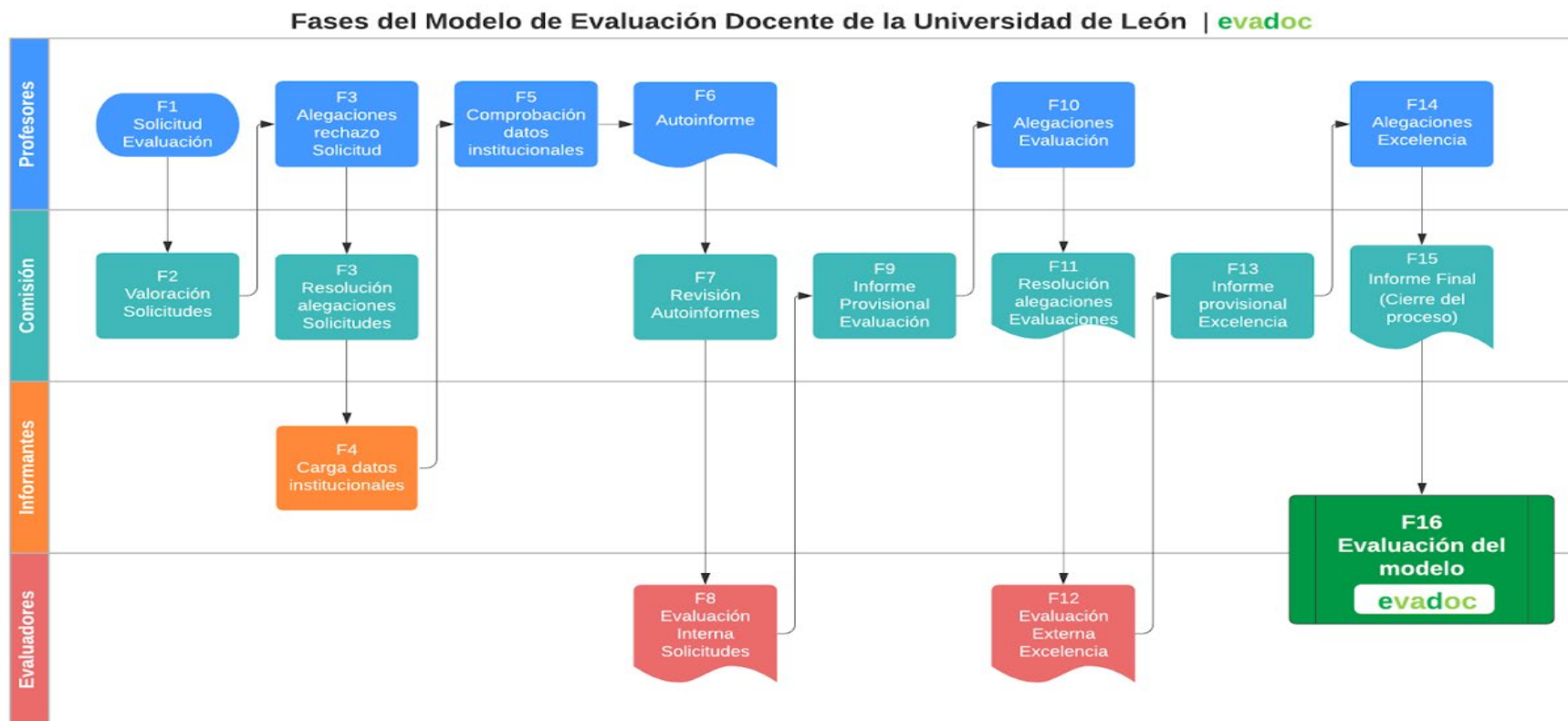
Esta comisión, analizará diferentes informaciones para evaluar el proceso de evaluación. En primer lugar, se realizará un análisis crítico de los datos e indicadores que permitan valorar la calidad del proceso como: los resultados finales obtenidos por el profesorado; el desempeño de los evaluadores, tanto internos como externos o el funcionamiento general del proceso (seguimiento, incidencias, sistemas de solución de incidencias...). En segundo lugar, se tendrán en cuenta las sugerencias y directrices que pueda aportar a ACSUCyL respecto al modelo o a su funcionamiento.

En tercer lugar, una vez finalizado el proceso de evaluación, se recabará la opinión de todos los implicados mediante una encuesta en la que, al menos, se recogerá información sobre el grado de satisfacción y sobre los aspectos que, desde su punto de vista, representan las principales fortalezas y aspectos de mejora del procedimiento (véase ejemplo en Anexo XV). Los agentes a los que se solicitará la participación son: profesorado, estudiantes, responsables académicos, Escuela de Formación, OEC, CTED y Evaluadores externos. Por otro lado, cualquier miembro de la comunidad universitaria, bien individualmente o a través de algún órgano de representación, podrá dirigir en todo momento sugerencias de modificación y mejora a dicha comisión.

El análisis de la información señalada servirá para establecer las acciones de mejora que serán incluidas en el informe final y, eventualmente, aprobadas en la CTED que, a su vez, propondrá al Consejo de Gobierno la aprobación de aquellas modificaciones consideradas oportunas en función de la experiencia obtenida en cada convocatoria y de las sugerencias recibidas.

El proceso de evaluación docente en la ULE, se esquematiza en la siguiente figura, que muestra el diagrama de flujo y el cronograma que recoge las diferentes etapas del proceso de evaluación.

Figura 4. La evaluación del profesorado en el marco de un sistema de garantía de la calidad.



#### 7.4. Emisión y comunicación de informes

En los informes se valorará cada una de las dimensiones y subdimensiones consideradas para la evaluación docente y se indicará si esta evaluación es No Favorable, Favorable, Muy Favorable o Excelente. En todos los casos estos informes estarán motivados y podrán incluir sugerencias orientadas a la mejora de la actividad docente de los profesores. El modelo de informe se describe en el [Anexo XII](#).

#### 7.5. Sistema de garantía

El modelo que se propone tiene como objetivo la total transparencia del sistema, por lo que el profesorado participante tiene la posibilidad de realizar alegaciones en diferentes puntos del proceso. Así, puede reclamar en el proceso de admisión a evaluación, en el proceso de información institucional si detecta algún error en los datos y en las fases de comunicación de los resultados de evaluación tanto interna como externa.

La CTED revisará en cada caso las alegaciones presentadas y la documentación aportada para la justificación de las mismas, aunque no contemplará información nueva que se aporte fuera de los plazos establecidos. Para su valoración, podrá recabar información de diferentes agentes o sistemas para su comprobación. Sin embargo, en ningún caso facilitará la identidad de los expertos que hayan participado en los procesos de evaluación.

Contra las resoluciones de la CTED el profesorado podrá presentar Recurso Potestativo de Reposición de alzada ante el Rector en el plazo de un mes.

## 8. AGENTES IMPLICADOS EN EL PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y DE EVALUACIÓN

---

Los agentes implicados en la gestión de la información son:

- Vicerrectorado de Profesorado y Dirección del Área de Innovación Docente, Formación y Evaluación del Profesorado. Son los responsables de este procedimiento y serán los encargados de establecer las diferentes convocatorias y gestionar los procedimientos en cada una de ellas.
- Informantes individuales:
  - Decanato/Dirección de Centro y Dirección de Departamento incorporan sus informes en la Fase 4.
  - Profesorado evaluado en la convocatoria que incorpora su autoinforme y otras informaciones en la Fase 6.
- Servicios de la Universidad:
  - Servicio de Inspección y Sección de Personal Docente e Investigador. Corroboran la ausencia de expediente en la Fase 2.
  - Escuela de Formación. Incorpora la información sobre actividades formativas y de innovación en la Fase 4.
  - OEC. Elabora los indicadores tanto de resultados (Anexo VI) como de las respuestas de los estudiantes (Anexo XI) e Informes individuales de las encuestas a estudiantes y datos de tutores y coordinadores del PAT. Incorpora esta información en la Fase 4.
  - Servicio de Informática y Comunicaciones. Incorpora la información de los sistemas informatizados de la Universidad en la Fase 4.

La ULE evaluará las solicitudes recibidas a través de los siguientes órganos de evaluación:

- La CTED.
- Expertos evaluadores externos

### 8.1. La Comisión Técnica para la Evaluación Docente del Profesorado

En la ULE el órgano de evaluación responsable de coordinar el proceso, adoptar colegiadamente y de forma motivada las decisiones finales de evaluación, y emitir los correspondientes informes de evaluación, es la CTED. Esta Comisión fue nombrada en Consejo de Gobierno de la ULE el 16 de julio de 2018. Entre sus funciones figura:

- Elaborar el modelo de evaluación docente de la ULE
- Actuar como evaluadores internos en los procesos de evaluación docente
- Evaluar el modelo y proponer sus modificaciones si fueran necesarias, tanto en lo que se refiere a la propia aplicación del mismo como el sistema de dimensiones, información utilizada y/o criterios de valoración.

La CTED estará formada por 20 miembros. El Vicerrector de Profesorado, el Director del Área de Formación y Evaluación del Profesorado, un docente por cada una de las 12 Facultades y Centros de la ULE (Facultad de Veterinaria, Facultad de Ciencias Biológicas y Ambientales, Facultad de Derecho, Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de CC Económicas y Empresariales, Facultad de CC del Trabajo, Facultad de Educación, Facultad de CC de la Salud, Facultad de CC de la Actividad Física y del Deporte, Escuela de Ingenierías Industrial, Informática y Aeroespacial, Escuela de Ingeniería Agraria y Forestal, Escuela Superior y Técnica de Ingenieros de Minas) un miembro de la Junta de PDI y otro del Comité de PDI Laboral, un representante de la OEC, un técnico de apoyo y dos representantes de estudiantes (Presidente y Secretario del Consejo de Estudiantes). Podrán incorporarse nuevos miembros a la CTED, en calidad de vocales, atendiendo al número de solicitudes aceptadas para cada convocatoria de **evadoc**.

Los requisitos para ser miembros de esta comisión son:

1. Ser docente a tiempo completo en la universidad por un periodo no inferior a 10 años.
2. Acreditar la participación activa en acciones para la mejora docente al menos en tres de los últimos cinco años. En este sentido se valora la participación de forma lo más intensa y continuada posible en actividades como: participar (como estudiante o, especialmente, como formador) en cursos de formación de la ULE, participación en proyectos de innovación, participación en grupos de innovación docente con evaluación positiva (en los dos últimos casos tendrá una mayor valoración haber sido coordinador) y otros méritos que los miembros fijos de la comisión consideren equivalentes a los anteriores.
3. Tener una valoración media superior a 3,5 en los Cuestionarios de satisfacción con la actividad docente de los estudiantes.

Además de estos requisitos, se considerará como mérito preferente el haber obtenido una evaluación Muy Favorable o Excelente en anteriores convocatorias de **evadoc**.

Para el adecuado desarrollo de las tareas que tiene encomendadas, la CTED podrá recabar el asesoramiento o la información necesaria de otros evaluadores, agentes expertos o informantes institucionales.

En este sentido, tras el nombramiento de la Comisión se realizó un apoyo con formación específica en materia de evaluación docente impartida por responsables de sistemas de la evaluación docente de la Universidad de Burgos, cuyo sistema de evaluación ya estaba acreditado por la ACSUCyL. En concreto con:

- “Sesión de formación para la evaluación de la actividad docente”, organizado por la Escuela de Formación de la ULE.
- “El uso de rúbricas para la valoración del autoinforme en los procesos de evaluación de la actividad docente”, organizado por la Escuela de Formación de la ULE.

Todos los miembros de la Comisión incorporados posteriormente reciben una sesión de formación específica acerca del **evadoc** y de sus funciones en la Comisión. Asimismo, reciben un apoyo constante durante el primer **evadoc** en el que participan, formando par evaluador con un miembro de la Comisión con experiencia en el proceso.

En la CTED los componentes tendrán las siguientes competencias:

- Presidente/a: Vicerrector de Profesorado (o Director del Área de Formación y Evaluación del Profesorado) actuará con voz y voto dentro del Comité. Su cometido será presidir y dirigir el proceso de evaluación. No participará en la evaluación docente del profesorado. Entre sus funciones están, entre otras, la organización del proceso de evaluación, la coordinación de la CTED, la asignación de evaluadores, el mantenimiento del anonimato durante todo el procedimiento, la gestión de las dudas y alegaciones, la comprobación de información a requerimiento de la Comisión o del profesorado participante.
- Secretario/a: Un/a técnico/a de la ULE, con voz, pero sin voto en la Comisión. Su función consistirá en proporcionar apoyo en todas las fases del proceso y no intervendrá directamente en la evaluación docente del profesorado. Será la persona encargada de redactar las actas de las reuniones del Comité.
- Vocales: Docentes de la ULE (uno por cada Facultad y Escuela), representantes de la Junta de PDI y del Comité del PDI laboral y el representante de la OEC, que actuarán con voz y voto dentro del Comité. Entre sus funciones están: realizar la evaluación docente del profesorado (competencia de la que está excluido el representante de la Oficina de Evaluación y Calidad), evaluar el modelo tras cada aplicación, modificar, si fuera necesario, el modelo o el sistema de aplicación, elaborar informes.
- Vocales estudiantiles: las personas que ostenten en ese momento la presidencia y secretariado del Consejo de Estudiantes. Con voz, pero sin voto. No intervendrá/n directamente en la evaluación docente del profesorado.

La CTED se apoyará, con carácter general, para la emisión de sus informes en la evaluación realizada por los expertos. La comisión adoptará sus decisiones de forma colegiada. En el caso de discrepancias en las valoraciones o en las decisiones sobre cualquiera de los aspectos que la competen, la decisión de la Comisión se tomará por votación, considerando suficiente la mayoría simple.

El reparto de trabajo será realizado por la presidencia de la Comisión, que velará para que este sea equitativo y para mantener el anonimato de los procesos evaluativos.

La CTED en la ULE es el órgano responsable de llevar a cabo el proceso de evaluación del profesorado salvo en dos supuestos, así como del proceso de metaevaluación:

1. Los procesos de evaluación de candidatos a la calificación de excelencia se llevarán a cabo mediante la participación de expertos evaluadores externos.



2. La evaluación de los miembros de la CTED de la ULE será igualmente llevada a cabo por “pares ciegos” en calidad de expertos evaluadores externos de otras universidades públicas de Castilla y León.

En el caso de que se produzcan conflictos de intereses, o que alguno de los miembros de la CTED identifique sin lugar a dudas a alguno de los evaluados, podrán solicitar la renuncia a participar en la evaluación de la persona en cuestión. Llegado el caso podrán abstenerse en esa decisión concreta.

## **8.2. Expertos evaluadores externos**

Los expertos evaluadores externos serán designados por la ULE, entre profesores de los cuerpos docentes universitarios de Universidades Públicas preferentemente de la Comunidad de Castilla y León. Para la selección de estos expertos se valorará: (1) Experiencia acreditada como evaluador en procesos de evaluación docente, y (2) Reconocimiento de excelencia en procesos de evaluación con modelos acreditados por la agencia de calidad correspondiente o la trayectoria reconocida en innovación, metodología docente, evaluación u otros.

También podrá recabarse el asesoramiento o la participación de agencias evaluadoras, preferentemente ACSUCyL.

La ULE proporcionará la información y/o la formación precisa para el desarrollo de su labor a cada uno de los evaluadores tanto internos como externos previamente al inicio de los procesos de evaluación. En este sentido, los expertos evaluadores externos reciben una sesión de formación específica de familiarización con el procedimiento, el uso de la herramienta informática, las características y etapas del proceso, así como de los criterios, estándares, referentes y, especialmente, las rúbricas de evaluación. Asimismo, reciben un apoyo constante durante el primer **evadoc** en el que participan, por parte del Presidente de la Comisión.

## **8.3. Compromiso ético y confidencialidad**

Los evaluadores, tanto internos como externos firmarán la Declaración-Compromiso Ético, de Confidencialidad y Dedicación ([Anexo XIV](#)), comprometiéndose a mantener una imparcialidad absoluta, a declarar los posibles conflictos de intereses que puedan presentarse y, en su caso, absteniéndose de participar en todo o en parte en el proceso.

Toda la información a la que se tenga acceso en el proceso de evaluación es de carácter confidencial. Esta confidencialidad abarca todos los aspectos del proceso, imposibilitando actuaciones tales como ponerse en contacto con las interesadas o los interesados, solicitar información adicional a los mismos, adelantar los resultados o dar argumentos de comparación entre diversos casos fuera de las sesiones de evaluación conjuntas.

Del mismo modo, aunque el listado de expertos participantes será público, en ningún caso se facilitará la identidad de los expertos que hayan participado en la evaluación de un docente en particular.



## 9. RESULTADOS

---

### 9.1. Difusión y Transparencia

La ULE garantizará la publicación de toda la documentación relativa al programa con fácil acceso desde la web, así como en su Portal de Transparencia. La documentación publicada será comprensible para todos los implicados, especialmente para los estudiantes y sus familias.

Al finalizar el proceso de evaluación docente del profesorado de la ULE, definido en cada convocatoria, se elaborarán los siguientes informes de resultados cuya autoría, publicación y difusión se especifica a continuación:

1. Informe anual de seguimiento, elaborado por la CTED y que será enviado a la agencia correspondiente para la valoración de la aplicación del modelo.
2. Informe confidencial de resultados individuales, elaborado por la CTED con inclusión de las áreas de mejora y las fortalezas. Estará firmado por Secretaría General de la ULE y/o Vicerrectorado de profesorado, y será puesto a disposición del interesado en dependencias universitarias con firma de recepción de cada uno de los docentes evaluados. Una copia de este informe se adjuntará al expediente del docente en el Vicerrectorado de Profesorado.
3. Informe global de resultados de la convocatoria: elaborado por la CTED con el soporte de la Oficina de Evaluación de la Calidad (OEC), contendrá un análisis descriptivo de los principales resultados obtenidos en cada convocatoria, de acuerdo con las pautas establecidas por la ACSUCYL y/o ANECA. Este informe agregado se remitirá a los órganos de Gobierno de la ULE, a los Departamentos y Centros y se pondrá a disposición de toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y PAS) a través de la página Web de la universidad, previo envío de un correo electrónico informativo.
4. Informe general de necesidades formativas detectadas que será enviado a la Escuela de Formación.
5. Difusión de los resultados excelentes: los profesores que hayan obtenido en la evaluación docente una calificación de excelente se reflejarán, previo consentimiento individual, en un informe que será publicado en la Web institucional de la ULE.

Los datos resultantes de la evaluación han de llegar a los responsables académicos necesarios para la toma de decisiones: Decanos/as y Directores/as de centro, Directores/as de departamento, responsables de calidad de los títulos, etc.

Deben realizarse informes individualizados para el profesorado que incluyan los aspectos destacables y las acciones de mejora a desarrollar y se realizará el seguimiento correspondiente de estas últimas.

## 9.2. Toma de decisiones derivada de la evaluación

Los resultados del proceso de evaluación docente de la ULE tienen una serie de consecuencias para la institución que se describen a continuación.

En primer lugar, el efecto más esperable es la mejora continua en la calidad de la actividad docente, su organización y los procesos de coordinación del profesorado. Como se ha indicado anteriormente es, en sí, el principal objetivo del proceso de evaluación, orientar al profesorado para que incremente su nivel de desempeño con relación al marco del desarrollo profesional asumido por la institución.

Además de este efecto general, la ULE propone que, a nivel institucional:

1. Los resultados de la evaluación docente se utilizarán como criterios a considerar por los Departamentos y Centros para:

- La propuesta de renovación de contratos de profesorado.
- La asignación de coordinadores de títulos, cursos, prácticas, etc.
- La asignación de profesores responsables de asignaturas e impartición de las enseñanzas.
- La posibilidad de formar parte de Comisiones implicadas en temas docentes.

2. Los resultados de la evaluación docente se utilizarán como indicadores a la hora de tomar decisiones a nivel institucional para:

- La asignación de recursos presupuestarios para Centros y Departamentos.
- La asignación de dotación de plazas de PDI a Áreas y Departamentos.
- Los planes de renovación, estabilización y promoción del profesorado.
- Establecer criterios en los procesos de selección y promoción del profesorado.
- Mejorar el índice de calidad y prestigio de la Universidad.
- Mejorar la calidad percibida por los estudiantes.
- Fomentar la atracción del talento.
- Fomentar la innovación docente.
- Incrementar el número de matriculaciones.
- Mejorar la dimensión internacional de la Universidad.
- Mejorar en el índice del observatorio de la calidad y rendimiento académico.
- Mejorar los indicadores del portal de transparencia.
- La contribución al desarrollo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible según la Agenda 2030.



- La ayuda al cumplimiento del plan estratégico de la Universidad mediante el alineamiento del modelo educativo y la política de profesorado.

A nivel individual, los resultados de la evaluación, además de influir en los procesos de mejora continua de la actividad docente de cada profesor, tendrán consecuencias para:

1. Plan de reconocimiento especial a la excelencia docente para aquellos profesores mejores evaluados:

- Reconocimiento y publicación de los profesores evaluados excelentes en cada convocatoria.
- Premios a la trayectoria docente de excelencia.

2. Plan de mejora según detección de necesidades en aquellos aspectos susceptibles de mejora para cada profesor:

- Formación específica.
- Formación en innovación.
- Acceso a formación complementaria.

3. Incentivos y reconocimientos. Los resultados de la evaluación docente se utilizarán como criterios a considerar para:

- La concesión de quinquenios.
- La concesión de años sabáticos, permisos o licencias.
- La concesión de ayudas para la movilidad del profesorado.
- La concesión de ayudas a la innovación.
- La concesión de Profesor Emérito.
- La concurrencia a la dotación de plazas y resolución de situaciones de empate.
- La resolución de los concursos de acceso y provisión de plazas y cobertura de interinidades.
- La selección de miembros de comisiones o tribunales.
- La asistencia a cursos de formación de la ULE y la participación como formador en los mismos.

### 9.3. Procedimientos para el análisis del impacto del modelo en la calidad de la docencia

Tal como se ha descrito anteriormente, este modelo considera la evaluación docente como un procedimiento para la mejora, que debe orientar al profesorado en función de las necesidades de la ULE, recogidas en sus políticas y estrategias diseñadas en el marco de desarrollo docente.

Desde esta perspectiva, se entiende el modelo de evaluación como un instrumento que permitirá al profesorado orientar su acción en función de las necesidades de la institución, y especialmente, según se determina en la

propuesta para la excelencia, en el compromiso con la institución, de orientación a la mejora y de reconocimiento dentro y fuera de la ULE.

Estas variables serán analizadas anualmente por la CTED para observar el impacto del modelo a partir de que hayan transcurrido dos aplicaciones del modelo:

- Compromiso con la institución: Análisis de la participación en las tareas colectivas de gestión, coordinación y planificación (informantes: decanato y dirección de departamento).
- Orientación a la mejora: Análisis de la demanda de formación y de participación en acciones de innovación (Escuela de Formación).
- Reconocimiento: acciones relacionadas con la docencia que han sido reconocidas dentro y fuera de la institución.

Paralelamente se espera que la calidad de la docencia vaya aumentando paulatinamente en términos generales, de forma que algunos indicadores tiendan a incrementar sus puntuaciones. Por ejemplo, es previsible que las puntuaciones de las encuestas de los estudiantes vayan mejorando, así como la tasa de participación en las mismas. El informe anual, además de reflejar todos los aspectos del proceso de evaluación, recogerá la tendencia observada en estos indicadores.

Del mismo modo se realizará un seguimiento de las sucesivas aplicaciones del modelo para establecer el efecto del proceso en las valoraciones de la calidad docente por variables de interés (género, edad, figura, Centro/Departamento).

## 10. ANEXOS

---

### Anexo I: Recomendaciones sobre la calidad del personal docente para un enfoque de la enseñanza centrado en el aprendizaje del estudiante

Los “Criterios y directrices para el aseguramiento de la calidad en el espacio europeo de educación superior” (European Standards and Guidelines for Quality Assurance of Higher Education, ESG) establecen la responsabilidad de las instituciones de educación superior sobre la calidad de su personal docente (criterio 1.5), asegurándose de que los programas formativos se imparten de manera que animen a los estudiantes a participar activamente en la creación del proceso de aprendizaje y que la evaluación de los estudiantes refleja este enfoque centrado en el estudiante (criterio 1.3).

Las directrices que emanan de estos criterios conforman un modelo claro de lo que se entiende por “docencia de calidad” y cuál debe ser el papel del profesor en ella:

- Tiene en cuenta y se ocupa de la diversidad de estudiantes y sus necesidades, permitiendo vías de aprendizaje flexibles.
- Contempla y utiliza diferentes modalidades de impartición, según proceda.
- Usa de manera flexible varios métodos pedagógicos.
- Evalúa y adapta con regularidad las modalidades de impartición y los métodos pedagógicos.
- Fomenta la autonomía del estudiante, a la vez que garantiza apoyo y orientación adecuados.
- Fomenta el respeto mutuo con el estudiante.
- Informa a los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje y, si es necesario, les asesora.
- Está familiarizado con las metodologías docentes y de evaluación, y se actualiza para desarrollar sus propias capacidades en estos ámbitos.
- Utiliza sistemas de evaluación que permiten a los estudiantes demostrar en qué medida han logrado los resultados de aprendizaje previstos.
- Establece criterios y métodos de evaluación y calificación consistentes publicados con antelación, que tienen en cuenta circunstancias atenuantes.
- Aplica adecuadamente los sistemas de evaluación a todos los estudiantes y se realiza conforme a los procedimientos establecidos.
- Tiene procedimientos adecuados para atender las quejas y reclamaciones de los estudiantes.

## Anexo II: Nombramiento de la Comisión Técnica para la Evaluación del Profesorado

### ACUERDOS DEL CONSEJO DE GOBIERNO

SECRETARÍA GENERAL

16-07-2018

El Consejo de Gobierno de la Universidad de León, en sesión celebrada el día 16 de julio de 2018, en el punto **9.1.X** del Orden del Día, relativo a *Acuerdos de la Comisión de PDI*: propuesta de aprobación de los miembros de la composición de la Comisión Técnica para la Evaluación Docente

#### ACORDÓ:

Refrendar por mayoría (con 41 votos a favor, 1 voto en contra y 1 abstención) el Acuerdo de la *Comisión de Personal Docente e Investigador* relativo a la aprobación de los miembros de la composición de la Comisión Técnica para la Evaluación Docente, que son los siguientes:

- Vicerrector de Profesorado, D. Miguel Ángel Tesouro Diez.
- Directora del Área de Formación y Evaluación del Profesorado, D<sup>a</sup> María Mercedes López Aguado.
- Facultad de Veterinaria, D. Valentín Pérez Pérez.
- Facultad de Ciencias Biológicas y Ambientales, D<sup>a</sup>. Leonor Calvo Galván.
- Facultad de Derecho, D. Salvador Tarodo Soria.
- Facultad de Filosofía y Letras, D<sup>a</sup>. María Luisa Alvite Díez.
- Facultad de CC Económicas y Empresariales, D<sup>a</sup>. Cristina Hidalgo González.
- Facultad de CC del Trabajo, D. José Gustavo Quirós Hidalgo.
- Facultad de Educación, D<sup>a</sup>. María Ángeles Díez Fernández.
- Facultad de CC de la Salud, D<sup>a</sup>. María Elena Fernández Martínez.
- Facultad de CC de la Actividad Física y del Deporte, D. Carlos Gutiérrez García.
- Escuela de Ingenierías Industrial, Informática y Aeroespacial, D<sup>a</sup>. María Inmaculada González Alonso.
- Escuela de Ingeniería Agraria y Forestal, D. Luis Fernando Calvo Prieto.
- Escuela Superior y Técnica de Ingenieros de Minas, D<sup>a</sup>. Ana María Castañón García.
- Junta de PDI, D<sup>a</sup>. Carmen Acedo Casado.
- Comité de PDI Laboral, D. José María Rodríguez Calleja.
- Un representante de la Oficina de Calidad
- Dos representantes de estudiantes: Presidente y Secretario del Consejo de Estudiantes.

Vº Bº

EL RECTOR





### Anexo III: Rúbrica de evaluación del autoinforme

CRITERIO	Muy Favorable	Favorable	No Favorable
<b>1. DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>			
1.1. <i>Elección de asignaturas:</i> Procedimientos de elección de asignaturas y grado de responsabilidad que tiene en las asignaturas que imparte.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.2. <i>Coordinación intra-asignatura:</i> Impartición de asignaturas con otros profesores y, si es así, procedimientos de coordinación en las mismas.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.3. <i>Coordinación entre asignaturas:</i> Procedimientos y resultados de la coordinación con otras asignaturas.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.4. <i>Condicionantes:</i> Factores condicionantes que han podido influir en el proceso de Planificación, coordinación y organización. Medidas concretas con las que ha procurado reducir la influencia de los factores negativos y potenciar los positivos.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.5. <i>Guía docente:</i> Participación en el proceso de elaboración (y/o actualización) de la guía docente.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.6. <i>Planificación diaria:</i> Ajuste de la planificación diaria a la Guía docente, posibles desajustes y forma de subsanarlos. Adaptación a las diferencias grupales y, si es el caso, individuales. Perspectiva de género. Atención a la diversidad.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
1.7. <i>Efectos formación e innovación:</i> Modo en que la formación e innovación que ha realizado en este periodo ha influido en los procesos de planificación.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente

CRITERIO	Muy Favorable	Favorable	No Favorable
<b>2. DIMENSIÓN DESARROLLO</b>			
<b>2.1. SUBDIMENSIÓN CONDICIONANTES</b>			
2.1.1. <i>Condicionantes:</i> Factores condicionantes que han podido influir en el desarrollo de la enseñanza y el cumplimiento de la Guía Docente. Medidas concretas con las que ha procurado reducir la influencia de los factores negativos y potenciar los positivos.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
<b>2.2. SUBDIMENSIÓN METODOLOGÍA</b>			
2.2.1. <i>Metodología:</i> Metodologías, actividades y recursos empleados en el desarrollo de la docencia. Y forma en que dichas metodologías, actividades, recursos y contenidos han influido en el aprendizaje de los estudiantes. Estrategias empleadas para favorecer la motivación y el aprendizaje de los estudiantes y atención al clima de aula generado.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
<b>2.3. SUBDIMENSIÓN ATENCIÓN A ESTUDIANTES</b>			
2.3.1. <i>Atención específica a estudiantes:</i> Tutorías: Planificación y desarrollo de las tutorías, tanto individuales como grupales. Atención a la diversidad. Perspectiva de género. Estrategias para atender a la diversidad.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
<b>2.4. SUBDIMENSIÓN EVALUACIÓN</b>			
2.4.1. Sistemas de evaluación: Técnicas e instrumentos de evaluación utilizados. Si ha introducido mejoras en los instrumentos de evaluación, forma en que estas han incidido en la evaluación.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
2.4.2. Sistemas de evaluación: Procesos de evaluación formativa desarrollados. Retroalimentación y apoyo para el aprendizaje. Forma en que estos sistemas de evaluación han influido en el aprendizaje de los estudiantes	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
2.4.3. Sistemas calificación: Peso asignado a cada parte de la evaluación.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
<b>2.5. SUBDIMENSIÓN DIRECCIÓN DE TFG Y TFM</b>			
2.5.1. Tutorización de trabajos: Metodología de enseñanza y procedimiento para la tutorización de TFG y TFM. Participación en tribunales.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
<b>2.6. SUBDIMENSIÓN FORMACIÓN E INNOVACIÓN</b>			
2.6.1. Efectos formación e innovación: Modo en que la formación e innovación realizada en este periodo ha influido en el desarrollo de la enseñanza y los sistemas de evaluación.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente





CRITERIO	Muy Favorable	Favorable	No Favorable
<b>3. DIMENSIÓN RESULTADOS</b>			
3.1. Análisis de los Resultados del aprendizaje: Tasas de éxito y rendimiento y, cuando haya datos suficientes, su evolución. Acciones concretas que se han utilizado para mejorar las tasas de éxito y rendimiento y resultados de las mismas	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
3.2. Análisis de los resultados de los Cuestionarios de Evaluación de la Actividad Docente de los estudiantes. Acciones concretas que se han llevado a cabo para mejorarlas y resultados de las mismas.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
3.3. Materiales elaborados ad hoc para desarrollar la docencia o estrategias novedosas de enseñanza utilizadas. Cursos de formación impartidos. Docencia en otras instituciones públicas o privadas.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
3.4. Participación en Grupos de Innovación Docente o en Proyectos de Innovación Influencia en su actividad docente cotidiana. Reconocimientos recibidos.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
3.5. Comunicaciones, publicaciones o proyectos de investigación relacionados con la actividad docente. Influencia que han tenido en su actividad docente cotidiana.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente
3.6. Compromiso para la mejora: Acciones previstas para el futuro con el fin de mejorar la Planificación, coordinación y organización, el desarrollo y/o los resultados de la docencia.	Describe y valora	Describe	No describe, o lo hace de forma pobre o insuficiente

## **Anexo IV: Informe de evaluación docente de Decanato/Dirección de Centro**

### **DECANATO / DIRECCIÓN DE CENTRO**

Coordinación de Grado

Coordinación de Curso

Coordinación en el Sistema de Garantía de Calidad

Miembro de la Comisión del Sistema de Garantía de Calidad

Coordinación del Programa de Movilidad

Coordinación o Miembro de la Comisión de TFG

Coordinación o Miembro de la Comisión de TFM

Coordinación de Máster

Coordinación de Módulo de Máster

Coordinación de Prácticas Externas

Coordinación de Prácticas Externas Extracurriculares

Coordinación Programas Interuniversitarios

Comisiones para la Elaboración o Modificación de los Planes de Estudio

Comisión Técnica de Reconocimiento de Créditos

Comisión de Evaluación por Compensación

Comisión para la Concesión de Premios Extraordinarios



Según las evidencias disponibles, marque la opción que más se ajuste en cada caso y justifique su respuesta:

	No Favorable	Favorable	Muy Favorable	No tengo información suficiente
Guía Docente: Elaboración según el modelo y directrices oficiales de la ULE y del Centro, entrega en plazo y adecuación del contenido a la Memoria de Verificación				
Justificación (si procede)				
Coordinación intra y entre asignaturas. Participación en tareas de coordinación				
Justificación (si procede)				
Desarrollo de clases, exámenes, tutorías, participación en tribunales de TFG/TFM.				
Justificación (si procede)				
Procedimiento de evaluación conforme normativa, revisión de calificaciones y entrega de las actas por el procedimiento y en el plazo establecido				
Justificación (si procede)				
Ajuste de los resultados de sus asignaturas, tasa de aprobados/suspensos, no presentados, aprobados por compensación, en el contexto del título				
Justificación (si procede)				
Por favor, indique si el porcentaje de ausencias NO JUSTIFICADAS a Juntas de Centro ha sido	>25%			
Justificación (si procede)				
<b>Observaciones</b>				

**Anexo V: Informe de evaluación docente de Dirección de Departamento****DIRECCIÓN DE DEPARTAMENTO**

Coordinación de Área de Conocimiento

Coordinación o Miembro de la Comisión de TFM

Coordinación de Máster

Coordinación de Módulo de Máster

Coordinación de Programa de Doctorado

	No Favorable	Favorable	Muy Favorable	No tengo información suficiente
En términos generales, ¿cómo valora su labor docente?				
Justificación (si procede)				
Desarrollo de clases, exámenes, tutorías...				
Justificación (si procede)				
Por favor, indique si el porcentaje de ausencias NO JUSTIFICADAS al Consejo de Departamento ha sido	>25%			
<b>Observaciones</b>				



## Anexo VI: Indicadores calculados por la Oficina de Evaluación y Calidad para analizar los resultados de la docencia

INDICADORES DE RESULTADOS DE DOCENCIA	
Curso	Curso en el que se imparte la asignatura. CF (Complementos de Formación)
Matriculados en el aula	Nº de estudiantes matriculados excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad.
Presentados	Nº de estudiantes presentados a, al menos, una de las convocatorias del curso académico correspondiente (cada estudiante solo contabiliza 1 vez).
Aprobados	Nº de estudiantes que superan la asignatura excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad.
Aprobados por compensación	Nº de estudiantes que superan la asignatura acogiéndose al proceso de compensación.
Matriculados totales	Nº total de matriculados en la asignatura

## Anexo VII: Rúbrica de evaluación de la información institucional

A. PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA				
		No Favorable	Favorable	Muy Favorable
I	Responsabilidades académicas: procesos de elección de asignaturas, responsabilidad, dirección y coordinación de cursos, participación en comisiones...	No alcanza requisito mínimo de participación al menos 75% en Juntas y Consejos	Participación en, al menos, 75% en Juntas y Consejos	Cumplir el requisito mínimo + Responsabilidades académicas* al menos un año o Cumplir el requisito mínimo + Participa en actividades de Planificación, coordinación y organización** (méritos en al menos uno del resto de apartados de la subdimensión en 3 años en el periodo)
II	Planificación: elaboración y/o revisión de guías docentes, planificación diaria	Informe No Favorable del centro	Informe Favorable del centro	Informe Muy Favorable del centro
III	Coordinación: intra y entre asignaturas	Informe No Favorable del centro	Informe Favorable del centro	Informe Muy Favorable del centro
IV	Condicionantes en la planificación	No alcanza el mínimo de docencia exigido		Alcanza
V	Formación	Menos de 15 h de formación	Entre 15 y 29 horas de formación	Entre 30 y 49 horas de formación

\* Cargos unipersonales (Rector/a, Vicerrector/a, Secretario/a General, Director/a de Área, Decano/a, Vicedecano/a, Secretario/a de Facultad, Director/a de Departamento, Subdirector/a de Departamento y Secretario/a de Departamento).

\*\* Referidas en el listado que se presenta en el Anexo IV (nivel Decanato / Dirección de Centro) y Anexo V (nivel Departamento).

## B. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

		No Favorable	Favorable	Muy Favorable
I	Desarrollo general de la docencia	Informe No Favorable del Centro o del Departamento	Resto situaciones	Al menos un informe Muy favorable (Centro o Departamento)
II	Condicionantes para el desarrollo de la docencia			
III	Metodología: explicaciones, actividades, recursos...			
IV	Atención a estudiantes: tutorías, interacción con los estudiantes	Informe No Favorable del Centro o del Departamento	Resto situaciones	Informe decanato Muy favorable Participa como coordinador o tutor del PAT durante un periodo de un curso académico
V	Evaluación	Informe No Favorable del Centro o del Departamento	Resto situaciones	Informe decanato Muy favorable
VI	TFGs, TFM	Menos de 1 TFG/TFM al año ----- Porcentaje menor 50%*	Entre 1 y 2 al año ----- Entre el 50-80%*	Entre 3 y 4 al año ----- Entre el 80-120%*
VI I	Formación e innovación	No realiza actividades de formación o innovación	Participa en al menos una acción formativa, cursos o eventos docentes: 4.1, 4.2, 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.6	<u>OPCIÓN 1</u> Participa en acciones de innovación (GID Favorable, PAID, PAGID): 4.3., 4.4. <b>O</b> Participa en proyectos de investigación en innovación: 5.1.7. En dos de los cinco años del periodo ----- <u>OPCIÓN 2</u> Participa en una acción formativa al año (o 5 en total) - Cursos o eventos de innovación docente <b>Y</b> Participa en acciones de innovación (GID Favorable, PAID, PAGID) durante un año

\* A aplicar en los casos en los que la actividad docente se desarrolla en titulaciones con baja matrícula, que no permite llegar a los estándares citados de número de TFG/TFM al año. El porcentaje se refiere a la media de TFG/TFM dirigidos por profesor/a en la/s titulación/es de referencia.

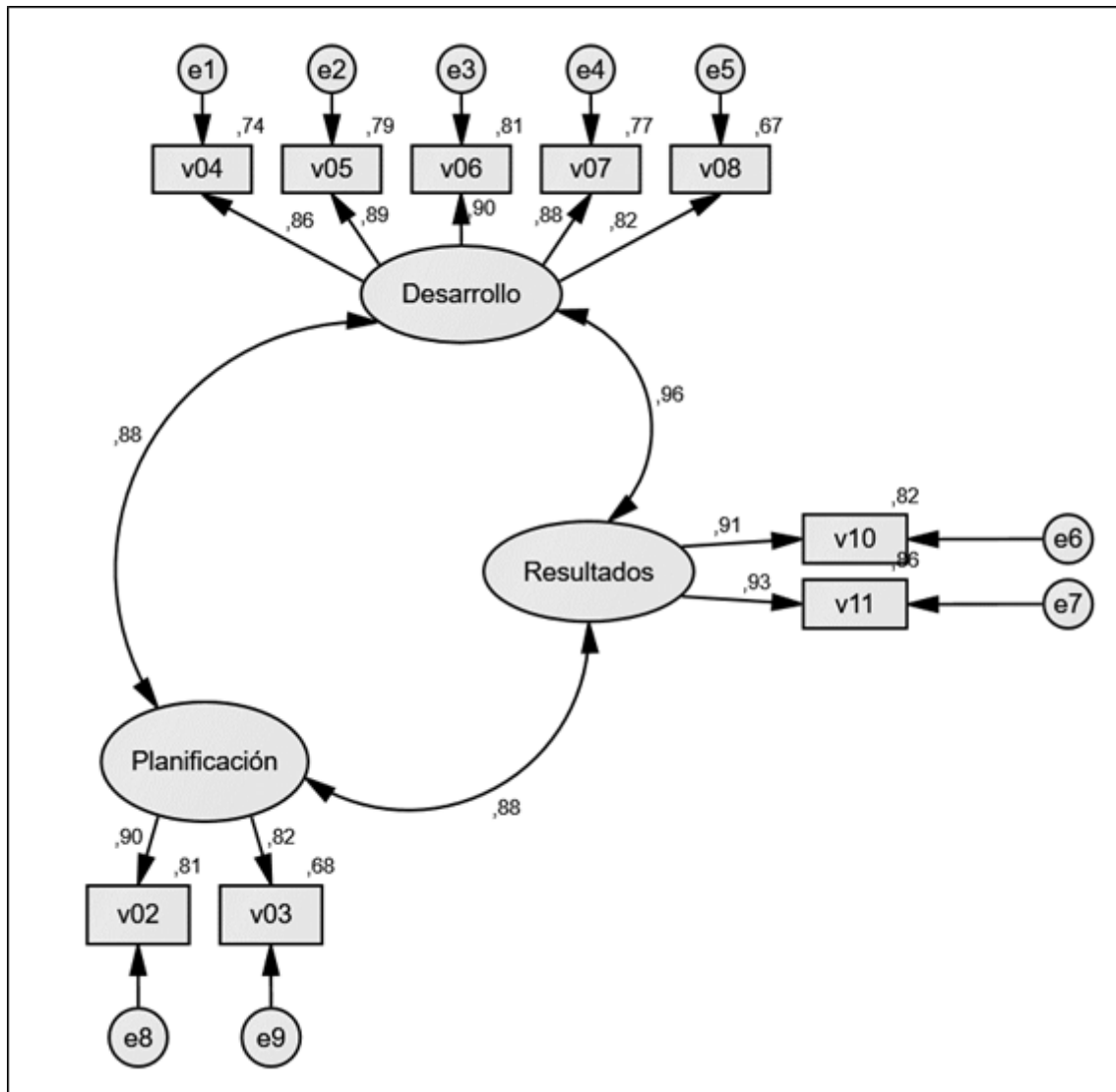
<b>C. RESULTADOS DE LA DOCENCIA</b>				
		<b>No Favorable</b>	<b>Favorable</b>	<b>Muy Favorable</b>
<b>I</b>	Resultados de aprendizaje	Informe No Favorable del centro		Al menos, informe Favorable del Centro
<b>II</b>	Satisfacción de los estudiantes			
<b>III</b>	Orientación a la mejora: resultados de las acciones llevadas a cabo			
<b>IV</b>	Productos docentes			
<b>V</b>	Orientación a la mejora: propuesta de acciones futuras para mejorar en las tres dimensiones			



## Anexo VIII: Cuestionario a estudiantes

CUESTIONARIO A ESTUDIANTES	
1	Se nota que prepara sus clases.
2	Organiza su docencia ajustándose a la Guía Docente.
3	En términos generales cumple con sus obligaciones docentes de asistencia a clase, tutorías y puntualidad.
4	Explica de forma clara y ordenada.
5	Proporciona recursos útiles para el aprendizaje.
6	Favorece el razonamiento y la reflexión en los estudiantes.
7	Realiza actividades que favorecen la participación y mi implicación en el aprendizaje.
8	Utiliza sistemas de evaluación (pruebas, trabajos...) útiles para el aprendizaje.
9	Es accesible y trata adecuadamente a los estudiantes.
10	Se preocupa por que aprendamos.
11	Con este profesor/a he aprendido.
12	En general estoy satisfecho con la labor del profesor/a.

## Anexo IX: Comprobación estructura subyacente de la encuesta a estudiantes





## Anexo X: Indicadores calculados por la Oficina de Evaluación y Calidad para analizar las encuestas de satisfacción de los estudiantes

Métrica	Descripción
Muestra	Número de cuestionarios válidos cumplimentados por los estudiantes del profesor/a durante un periodo (curso o total). Independientemente de que se haya generado o no informe de asignatura.
Población	Número de cuestionarios posibles del profesor/a durante un periodo (curso o total). Será, pues, el sumatorio de los estudiantes matriculados en asignaturas en las que, según los datos de plan docente, el profesor/a imparta docencia en ese periodo.
Error Muestral	Error de la muestra para un nivel de confianza del 95% (siendo $p=q=0,5$ ).
Error Muestral Menor o igual que 10%	Se ha establecido un umbral máximo del 10% para considerar los valores de las unidades (periodo-profesor/a) en el cálculo de las valoraciones medias ULE y los percentiles, evitando así posibles distorsiones en estas medidas.
Valoración media individual total	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a.
Valoración media individual Dimensión 1	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a:  Hasta el curso 2017/2018: Ítem 10.  Desde el curso 2018/2019: Ítems 2 y 3.
Valoración media individual Dimensión 2	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a:  Hasta el curso 2017/2018: Ítems del 1 al 9.  Desde el curso 2018/2019: Ítems del 4 al 8.
Valoración media individual Dimensión 3	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a.:  Hasta el curso 2017/2018: Ítem 10.  Desde el curso 2018/2019: Ítems 10 y 11.
Valoración media ULE total	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30%.
Valoración media ULE Dimensión 1	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30%:  Hasta el curso 2017/2018: Ítem 10.  Desde el curso 2018/2019: Ítems 2 y 3.

Métrica	Descripción
Valoración media ULE Dimensión 2	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30%:
	Hasta el curso 2017/2018: Ítems del 1 al 9.
	Desde el curso 2018/2019: Ítems del 4 al 8.
Valoración media ULE Dimensión 3	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30%:
	Hasta el curso 2017/2018: Ítem 10.
	Desde el curso 2018/2019: Ítems 10 y 11.
Percentil valoración media total	Valor de 0 a 100 donde se sitúa la valoración media individual del profesor/a en un periodo respecto a las todas las valoraciones medias de profesores/as de ese periodo con un error muestral menor o igual al 30%.
Percentil valoración media Dimensión 1	Si el error muestral de un periodo para el profesor/a evaluado es mayor del 30%, su valoración media individual no formará parte del pool de datos utilizado para el cálculo de percentiles.
Percentil valoración media Dimensión 2	Sin embargo, si su valoración media individual está dentro del rango de datos del pool, se mostrará el valor del percentil que le correspondería.
Percentil valoración media Dimensión 3	Por el contrario, si la valoración media individual está fuera del rango del pool se mostrará un asterisco (*).
Valoración media individual Ítem 1	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a en ítem 1 (solo desde el curso 2018/2019).
Valoración media individual Ítem 9	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) del profesor/a en ítem 9 (solo desde el curso 2018/2019).
Valoración media ULE Ítem 1	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30% en ítem 1 (solo desde el curso 2018/2019).
Valoración media ULE Ítem 9	Media aritmética simple de todos los cuestionarios válidos del periodo correspondiente (curso o total) de unidades (periodo-profesor/a) con error muestral menor o igual al 30% en ítem 9 (solo desde el curso 2018/2019).



## Anexo XI: Rúbrica de evaluación de las respuestas a las encuestas de satisfacción de los estudiantes

CRITERIO	MUY FAVORABLE	FAVORABLE	NO FAVORABLE
<b>1. DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN, COORDINACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>			
	Puntuación media en la dimensión mayor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5
<b>2. DIMENSIÓN DESARROLLO</b>			
	Puntuación media en la dimensión mayor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5
<b>3. DIMENSIÓN RESULTADOS</b>			
	Puntuación media en la dimensión mayor que 3,5	Puntuación media en la dimensión mayor o igual que 2,5 y menor que 3,5	Puntuación media en la dimensión menor que 2,5

## Anexo XII: Información que se incorpora a la aplicación informática

### 1. Información institucional

- 1.1. Decanos/directores de centro.
  - 1.1.1. Informe sobre la participación en comisiones.
  - 1.1.2. Participación en Junta de centro/consejo. Porcentaje de ausencias NO JUSTIFICADAS a Juntas de Centro ha sido > 25%.
  - 1.1.3. ¿En términos generales cumple con su labor?
  - 1.1.4. Desarrollo de la acción docente:
    - 1.1.4.1. Dimensión Planificación, coordinación y organización.
      - 1.1.4.1.1. Guía Docente: Elaboración según el modelo y directrices oficiales de la ULE y del Centro, entrega en plazo y adecuación del contenido a la Memoria de Verificación.
      - 1.1.4.1.2. Coordinación intra y entre asignaturas. Participación en tareas de coordinación.
    - 1.1.4.2. Dimensión desarrollo de la enseñanza.
      - 1.1.4.2.1. Desarrollo enseñanza: Asistencia a clases, exámenes, cumplimiento de su horario de tutorías, participación en tribunales de TFG/TFM.
    - 1.1.4.3. Dimensión resultados.
      - 1.1.4.3.1. Cumplimiento de normativa de evaluación, revisión de calificaciones y entrega de las actas por el procedimiento y en el plazo establecido.
      - 1.1.4.3.2. Ajuste de los resultados de sus asignaturas, tasa de aprobados/suspensos, no presentados, aprobados por compensación, en el contexto del título.
- 1.2. Dirección de departamento.
  - 1.2.1. ¿En términos generales cumple con su labor?
  - 1.2.2. Cumplimiento docente: Asistencia a clases, exámenes, cumplimiento de horario de tutorías...

### 2. Datos extraídos de los sistemas informatizados de la Universidad

- 2.1. Base de datos del directorio corporativo, LDAP.
  - 2.1.1. Nombre, apellidos, correo electrónico, departamento...
- 2.2. Plan docente por curso académico (SIGUL)
  - 2.2.1. Número de créditos total y desglosado por asignaturas (Grado/Master).
  - 2.2.2. TFG/TFM, número total y por cursos.
  - 2.2.3. Participación en tribunales de evaluación de TFG/TFM.
- 2.3. Base de datos de RRHH Universitas XXI.
  - 2.3.1. Cargos desempeñados (información anonimizada) por tipo: decano/a, secretario/a...
- 2.4. Base de datos Moodle.
  - 2.4.1. Estudiantes matriculados en las diferentes asignaturas durante el período evaluado.

### 3. Oficina de Evaluación y Calidad

- 3.1. Participación en el Plan de Acción Tutorial (PAT).
  - 3.1.1. Como Coordinador.
  - 3.1.2. Como Tutor.
- 3.2. Indicadores de resultados.
  - 3.2.1. Curso académico en el que se imparte la asignatura.
  - 3.2.2. Titulación (Grado o Máster)
  - 3.2.3. Curso en el que se imparte la asignatura en la Titulación.
  - 3.2.4. Número de matriculados (excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad)
  - 3.2.5. Porcentaje de presentados a, al menos, una de las convocatorias del curso académico correspondiente (cada estudiante contabiliza 1 vez)
  - 3.2.6. Porcentaje de aprobados: estudiantes que superan la asignatura excluyendo convalidados, reconocidos y aprobados por compensación o movilidad.
  - 3.2.7. Aprobados por compensación. Porcentaje de estudiantes que superan la asignatura acogiéndose al proceso de compensación.



## 4. Escuela de formación

### 4.1. Formación.

- 4.1.1. Cursos recibidos.
  - 4.1.1.1. Número de cursos.
  - 4.1.1.2. Número de horas.
  - 4.1.1.3. Documento con la descripción de la formación realizada.
- 4.1.2. Cursos impartidos.
  - 4.1.2.1. Número de cursos.
  - 4.1.2.2. Número de horas.
  - 4.1.2.3. Documento con la descripción de la formación impartida.

### 4.2. Innovación.

- 4.2.1. Grupos de Innovación Docente Reconocidos.
  - 4.2.1.1. Coordinación.
  - 4.2.1.2. Participación.
  - 4.2.1.3. Colaboración.
- 4.2.2. Planes de ayuda a Grupos de Innovación Docente.
  - 4.2.2.1. Coordinación.
  - 4.2.2.2. Participación.
- 4.2.3. Planes de Ayuda a la Innovación Docente.
  - 4.2.3.1. Coordinación.
  - 4.2.3.2. Participación.

## 5. Profesor

### 5.1. Información actividades docentes fuera de la ULE.

- 5.1.1. Cursos impartidos, cursos recibidos, organización de eventos docentes, participación en eventos docentes.
- 5.1.2. Docencia oficial fuera de la ULE.
- 5.1.3. Cursos recibidos fuera de la ULE.
- 5.1.4. Organización de eventos docentes (Congresos, encuentros, seminarios interuniversitarios...)
- 5.1.5. Participación en eventos docentes (Congresos, encuentros, seminarios interuniversitarios...)
- 5.1.6. Recepción de profesores de otras universidades.
- 5.1.7. Proyectos de innovación y/o investigación docente con otras entidades o instituciones.
- 5.1.8. Participación en comisiones, comités, grupos de expertos (o similares) ligados a la actividad docente.
- 5.1.9. Formación específica en igualdad de género.

### 5.2. Autoinforme.

- 5.2.1. Dimensión Planificación, coordinación y organización.
  - 5.2.1.1. Procedimiento de elección de asignaturas.
  - 5.2.1.2. Responsabilidad en las asignaturas que imparte.
  - 5.2.1.3. Coordinación intra-asignatura, con relación a las asignaturas impartidas por más de un docente.
  - 5.2.1.4. Coordinación entre asignaturas (vertical y horizontal).
  - 5.2.1.5. Condicionantes de la docencia: factores que han podido influir en el proceso de Planificación, coordinación y organización.
  - 5.2.1.6. Participación en los procesos de elaboración de las Guías Docentes.
  - 5.2.1.7. Ajuste de la planificación diaria a las Guías Docentes.
  - 5.2.1.8. Adaptación de la planificación a las diferencias grupales e individuales.
  - 5.2.1.9. Efectos de la formación e innovación realizada en los procesos de Planificación, coordinación y organización.
- 5.2.2. Dimensión Desarrollo de la enseñanza.
  - 5.2.2.1. Subdimensión Condicionantes: factores que han podido influir en el desarrollo de la enseñanza o el cumplimiento de la Guía Docente.
  - 5.2.2.2. Subdimensión Metodología: Descripción de metodologías, actividades, recursos y desarrollo de contenidos y forma en que estas metodologías han influido en el aprendizaje de los estudiantes.
  - 5.2.2.3. Subdimensión Atención a estudiantes: Estrategias empleadas para favorecer la motivación y el aprendizaje de los estudiantes y Planificación y desarrollo de tutorías individuales y/o grupales.
  - 5.2.2.4. Subdimensión Evaluación: Técnicas e instrumentos de evaluación utilizados, Procesos de evaluación formativa, Forma en que estos sistemas han influido en el aprendizaje de los estudiantes y Sistemas de calificación empleados.



- 5.2.2.5. Subdimensión Dirección de TFG y TFM: Metodología de enseñanza y procedimiento para la tutorización. Participación en tribunales.
- 5.2.2.6. Subdimensión Formación e Innovación modo en el que la formación y la innovación realizada ha influido en el desarrollo de la enseñanza y los sistemas de evaluación.
- 5.2.3. Dimensión resultados.
  - 5.2.3.1. Análisis de los resultados de aprendizaje: tasas de éxito y rendimiento y su evolución.
  - 5.2.3.2. Orientación a la mejora 1: Acciones realizadas para mejorar estas tasas.
  - 5.2.3.3. Orientación a la mejora 2: Análisis de los resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes, acciones realizadas.
  - 5.2.3.4. Productos docentes 1: Materiales ad hoc, estrategias novedosas, cursos de formación impartidos, docencia en otras instituciones.
  - 5.2.3.5. Productos docentes 2: Participación en Grupos o Proyectos de Innovación. Influencia en la actividad docente. Reconocimientos recibidos.
  - 5.2.3.6. Productos docentes 3: Comunicaciones, publicaciones o proyectos de investigación relacionados con la actividad docente. Influencia en la actividad docente.
- 5.2.4. Compromiso para la mejora: Acciones previstas para el futuro para mejorar la propia actividad docente.

## 6. Estudiantes

### 6.1. Dimensión Planificación, coordinación y organización de la docencia.

- 6.1.1. Se nota que prepara sus clases.
- 6.1.2. Organiza su docencia ajustándose a la Guía Docente.

### 6.2. Dimensión desarrollo de la docencia.

- 6.2.1. Explica de forma clara y ordenada.
- 6.2.2. Proporciona recursos útiles para el aprendizaje.
- 6.2.3. Favorece el razonamiento y la reflexión en los estudiantes.
- 6.2.4. Realiza actividades que favorecen la participación y mi implicación en el aprendizaje.
- 6.2.5. Utiliza sistemas de evaluación (pruebas, trabajos...) útiles para el aprendizaje.

### 6.3. Dimensión resultados de la docencia.

- 6.3.1. Se preocupa por que aprendamos.
- 6.3.2. Con este profesor/a he aprendido.

### 6.4. Otros ítems.

- 6.4.1. En términos generales cumple con sus obligaciones docentes de asistencia a clase, tutorías y puntualidad.
- 6.4.2. Es accesible y trata adecuadamente a los estudiantes.
- 6.4.3. En general estoy satisfecho con la labor del profesor/a.



## Anexo XIII: Modelo de certificado e informe de evaluación

Evadoc 202



**NOMBRE Y APELLIDOS DE LA PERSONA EVALUADA:** [Nombre y apellidos]

**RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE:** [Resultado de la evaluación]

**CATEGORÍAS DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA:** Excelente, Muy Favorable, Favorable, No Favorable

**PUNTUACIÓN ACADEMIA EQUIVALENTE:** [ ] puntos

**PERIODO EVALUADO:** CURSO 20[ ]-20[ ] al CURSO 20[ ]-20[ ]

La Universidad de León verificó su modelo en 2023 (notificación de 05/04/2023). Ha implantado su modelo de evaluación desde abril de 2022.

En León, a [día] de [mes] de 20[ ]

Fdo. RECTORA DE LA UNIVERSIDAD

**DATOS PERSONALES**

--

CRITERIO	MUY FAVORABLE	FAVORABLE	NO FAVORABLE
<b>Autoinforme</b>			
1.1. Planificación	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
1.2. Desarrollo	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
1.3. Resultados	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
<b>Estudiantes</b>			
2.1. Planificación	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
2.2. Desarrollo	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
2.3. Resultados	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
<b>Institucional</b>			
3.1. Planificación	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
3.2. Desarrollo	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
3.3. Resultados	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable

<b>Valoración global por dimensiones</b>			
4.1. Planificación	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
4.2. Desarrollo	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable
4.3. Resultados	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable

<b>Valoración final</b>			
5.1. Valoración final	<input type="checkbox"/> Muy Favorable	<input type="checkbox"/> Favorable	<input type="checkbox"/> No Favorable

<b>Principales fortalezas</b>

<b>Sugerencias de mejora</b>



## Anexo XIV: Modelo de compromiso ético, de confidencialidad y de dedicación

### DECLARACIÓN-COMPROMISO ÉTICO, DE CONFIDENCIALIDAD Y DEDICACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN.

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_  
(en adelante: “el/la declarante”), con DNI nº \_\_\_\_\_

**DECLARA** lo siguiente:

1.- Que ha sido nombrado/a por el Consejo de Gobierno miembro de la Comisión Técnica para la Evaluación Docente del Profesorado de la Universidad de León.

2.- Que por medio del presente documento se recoge la declaración y compromiso respecto al tratamiento que el/la declarante ha de dar a la información a la que pueda tener acceso en el desarrollo del proceso de evaluación docente del profesorado de la Universidad de León, así como el compromiso de comportamiento ético y de dedicación a dichas actividades.

3.- Que toda la información referida al proceso de evaluación docente del profesorado que utilice la Comisión se considerará siempre “Información Confidencial”.

4.- Que el/la declarante **se compromete a mantener totalmente en secreto la Información Confidencial** recibida en relación con el proceso de evaluación docente del profesorado de la Universidad de León y no divulgarla a terceros, comprometiéndose a utilizar la Información Confidencial exclusivamente para el desarrollo de las actividades de la Comisión.

5.- Que el/la declarante tiene conocimiento del cómputo de dedicación que se contempla en el Plan de Dedicación Académica del PDI de la Universidad de León para los miembros de la Comisión Técnica para la Evaluación Docente del Profesorado, por lo que **se compromete a dedicar a las actividades de evaluación el tiempo necesario que requiera la Comisión.**

En prueba de conformidad, el/la declarante firma el presente documento en León, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo.- \_\_\_\_\_

## Anexo XV: Ejemplo de cuestionario de opinión sobre **evadoc**

### **evadoc** – Cuestionario de satisfacción

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Correo electrónico\*

#### INFORMACIÓN SOBRE EL MODELO

2. Indique si sabía dónde localizar el documento con el modelo **evadoc** \*

☐ SI ☐ NO

3. Indique si ha leído/consultado el modelo **evadoc** \*

☐ SI ☐ NO

4. Indique si conocía los criterios de evaluación \*

☐ SI ☐ NO

5. Indique su valoración global sobre el modelo **evadoc** \*

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

6. Indique los aspectos que considera "puntos fuertes" del modelo

7. Indique los aspectos que considera mejorables en el modelo

#### PROCESO DE EVALUACIÓN

8. Indique si ha tenido información **suficiente** sobre el proceso de evaluación:\*

1      2      3      4      5      6

Poca

Mucha

9. Indique si la información que ha recibido sobre el proceso de evaluación ha sido **clara**: \*

1      2      3      4      5      6

Poco

Muy clara

10. Indique su opinión sobre el tiempo de resolución del proceso de evaluación:\*

☐ Muy rápido ☐ Rápido ☐ Normal ☐ Largo ☐ Excesivo

11. ¿Le ha resultado sencillo subir documentación? \*

☐ SI ☐ NO



12. Indique qué le ha parecido el **apoyo** que ha recibido: \*

	Excelente	Bueno	Mejorable
Apoyo telefónico			
Apoyo por correo electrónico			
Tiempos de respuesta			

13. Indique el nivel de dificultad del proceso de evaluación \*

1            2            3            4            5  
Muy fácil                                    Muy difícil

### APLICACIÓN INFORMÁTICA

14. Indique qué le ha parecido la **aplicación informática** utilizada: \*

- ☐ Muy intuitiva y muy fácil de usar
- ☐ Bastante intuitiva y fácil de usar
- ☐ No me ha parecido diferente a otras aplicaciones en cuanto a su usabilidad y manejo
- ☐ Poco intuitiva y complicada de usar
- ☐ Muy poco intuitiva y muy difícil de usar

15. Indique su opinión sobre el **soporte** recibido: \*

- ☐ Muy bueno   ☐ Bueno   ☐ Normal   ☐ Mejorable   ☐ Muy mejorable

16. ¿Sabía que está disponible una guía de uso dentro de la aplicación? \*

- ☐ SI   ☐ NO

17. ¿Qué le ha parecido la guía de uso? \*

- ☐ Muy completa y de gran ayuda
- ☐ Bastante completa y útil
- ☐ No he podido despejar dudas con ella
- ☐ Echo en falta algunos pasos importantes
- ☐ No ayuda a resolver dudas sobre el manejo de la aplicación

18. Si lo considera oportuno, indique los puntos fuertes de la aplicación informática

19. Si lo considera oportuno, indique los aspectos que considera mejorables de la aplicación informática

### RESULTADO DE LA EVALUACIÓN

20. ¿Está conforme con el resultado de la evaluación? \*

☐ SI ☐ NO *Salta a la pregunta 21*

21. Indicar la razón por la que no está conforme con el resultado de la evaluación \*



universidad  
de león



universidad  
de león