



**VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA**



**UNIDAD DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD**

## *DOCUMENTO*

---

# **PROGRAMA DOCENTIA - USAL EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA MANUAL DE PROCEDIMIENTO**

---

- ❑ Elaborado por: Comité de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado. Programa Docentia-USAL
- ❑ Destinatario: Comisión de Calidad y Evaluación, delegada de Consejo de Gobierno
- ❑ Fecha de elaboración: 20 de octubre de 2010
- ❑ Referencia: UEC 2.2/2010/ 016

Nota 1: Este procedimiento de evaluación de la actividad docente de la USAL se enmarca dentro de la convocatoria 2007 de ANECA de su Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (DOCENTIA).

Nota 2: Este Manual incluye las modificaciones aprobadas por Consejo de Gobierno de 28 e octubre de 2010)

**(Aprobado por Consejo de Gobierno del 28 de octubre de 2010)**



## ÍNDICE

Introducción.....	3
1. Política Institucional: .....	6
2. Ámbito de aplicación.....	9
3. Modelo de evaluación.....	11
4. Procedimiento de aplicación.....	17
5. Comité evaluador.....	21
6. Toma de decisiones.....	23
7. Difusión de resultados.....	25
Anexos.....	26
Anexo I. Modelo de Autoinforme de las actividades docente.....	27
Anexo II. Modelo de Autoanálisis de la práctica docente.....	35
Anexo III. Modelo de Informe de los responsables académicos.....	40
Anexo IV. Modelo de Cuestionario aplicado a los estudiantes.....	42
Anexo V. Modelo de Solicitud de evaluación.....	44
Anexo VI. Protocolo de valoración de las dimensiones transversales.....	47
Anexo VII. Protocolo de valoración del Autoinforme de las actividades docentes.....	50
Anexo VIII. Protocolo de valoración del Autoanálisis de la práctica docente.....	54
Anexo IX. Protocolo de valoración de los Informes de los responsables académicos.....	57
Anexo X. Protocolo de valoración de las Encuestas de estudiantes.....	59
Anexo XI. Modelo de informe confidencial de resultados.....	60
Anexo XII. Modelo de solicitud de reclamación.....	62
Anexo XIII. Modelo de informe global del proceso (Comité de Evaluación).....	63

## Introducción

La Universidad de Salamanca (USAL) pretende ofrecer una enseñanza de la máxima calidad e impulsar la excelencia docente. Con esta finalidad, se debe dotar de mecanismos internos de evaluación que permitan el reconocimiento de la docencia de calidad, la reflexión conjunta sobre las buenas prácticas y la implantación de planes de mejora continua de dicha docencia.

En las siguientes páginas se presenta un manual de evaluación de la actividad docente del profesorado de la USAL que detalla los criterios, directrices e indicadores a aplicar en la misma, los diferentes agentes que intervienen en el proceso y las reglas de procedimiento aplicables al mismo. Éste es fruto de la participación de la Universidad de Salamanca en la convocatoria de abril de 2007 del Programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) impulsada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en colaboración con las Agencias de Evaluación de las Comunidades Autónomas, entre las que figura la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCyL). Las fases de este programa son las siguientes:

- “La universidad participante diseña su propio modelo y procedimiento para la evaluación de la actividad docente del profesorado” (fecha límite: 30 de septiembre de 2007”. Este plazo fue ampliado para las Universidades de Castilla y León hasta el 31 de octubre de 2007).
- Verificación: Una Comisión de evaluación nombrada conjuntamente por las Agencias de Evaluación ANECA y ACSUCyL verificó el diseño y lo plasmó en un Informe en el que se recogían las valoraciones, recomendaciones y propuestas de mejora al diseño propuesto por la universidad. (Fechas: octubre-diciembre 2007). La USAL en octubre de 2007 envió a la ANECA su propuesta de modelo de evaluación obteniendo un "positivo con condiciones" y un plazo de seis meses para solventar las no conformidades del modelo. Una vez incorporadas las modificaciones oportunas, se aprobó en Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2008 un nuevo Manual de Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la USAL y se remitió a la ANECA para su verificación. Con fecha 15 de octubre de 2008 se obtuvo una valoración positiva de dicho modelo, procediéndose a su implantación en el curso 2008-09 a través de la primera convocatoria.
- Desarrollo: la Universidad, en una fase de experimentación, evaluó a su profesorado, según el diseño homologado, a partir de 2008. La USAL ha desarrollado dos convocatorias: la de 2008-09 y 2009-10 y tiene previsto comenzar la tercera en el 2010-2011 y la cuarta en el curso 2011-12.
- Seguimiento: las Agencias y la Universidad, a partir de la experiencia adquirida, revisan el modelo y el diseño de evaluación e introducen, en su caso, mejoras en los mismos. A partir de la experiencia de la primera convocatoria, la USAL introdujo algunos cambios en el Manual (aprobados por el Consejo de Gobierno de 3 de julio de 2009) aplicables para la segunda convocatoria (2009-10). En febrero de 2010 la USAL recibió de la ACSUCyL el “Informe de valoración de la implantación del diseño de evaluación de la actividad docente de la Universidad de Salamanca. Primer año de implantación” con la valoración de positivo con recomendaciones.
- Certificación: La certificación, por parte de ANECA y ACSUCyL, de los resultados obtenidos mediante el procedimiento de evaluación aplicado en la universidad se realizará a partir de 2010, a través de un comité de certificación,

compuesto por cinco miembros designados conjuntamente por ANECA y ACSUCyL.

### **Antecedentes de la Evaluación de la Actividad docente del profesorado en la USAL**

En relación con la evaluación de la actividad docente del profesorado, en el artículo 146 de los Estatutos de la Universidad de Salamanca se incluye la determinación de los criterios y procesos de acuerdo con las directrices y metodología propuestas por la ACSUCYL y la ANECA. Esta subordinación de las evaluaciones a las agencias de calidad universitaria, consecuencia de la LOU, se resalta aún más en la disposición transitoria sexta de los mismos Estatutos: “La Universidad requerirá de la Junta de Castilla y León el establecimiento de criterios de evaluación de los méritos docentes, investigadores y de gestión que permitan la asignación de las correspondientes retribuciones de su Personal Docente e Investigador”.

Ahora bien, en tanto que la Comunidad Autónoma procede al desarrollo de las correspondientes normativas y actuaciones, la Universidad de Salamanca decidió en 2005 comenzar a avanzar en la implantación de su propio sistema institucional de calidad. En este sentido, dos fueron las decisiones adoptadas en referencia a la evaluación de la actividad docente del profesorado:

- Iniciar la definición de un modelo de evaluación con vistas al futuro sistema autonómico de evaluación de las tareas docentes universitarias. Para ello, la USAL comenzó en el curso 2005-06 y continuó en el 2006-07 el Proyecto Piloto de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, dentro de la convocatoria de la ACSUCYL de “Ayudas para el desarrollo de proyectos piloto de evaluación de la satisfacción del alumnado y de la calidad de la docencia del profesorado en las Universidades Públicas de Castilla y León” (BOCyL 11/julio/2005) y resolución favorable en BOCyL 21/noviembre/2005).
- Mantener un sistema transitorio de evaluación del profesorado funcionario que solicita los tramos docentes a los que tiene derecho (según RD 1086/1989 actualizado por RD 74/2000). Para ello, el Consejo de Gobierno nombró el 31 de marzo de 2004 una Comisión de Evaluación Docente del Profesorado (CEDP).

Las decisiones que tomó esta Comisión sobre el sistema transitorio de evaluación del profesorado funcionario fueron básicamente dos:

- Mantener como criterio prevalente las encuestas de los estudiantes sobre la labor docente del profesor/a. Los resultados de la evaluación son: favorable, favorable con recomendación, o no favorable. En este último caso se solicita al interesado información adicional sobre su actividad docente, que podrá incluir un autoinforme, un informe de su Director/a de Departamento y un informe de su Decano/a o Director/a de Centro. Tras recibir esa información, se realiza un análisis cualitativo particular, en el que los resultados de las encuestas sobre el docente en cuestión son puestos en relación con las características y circunstancias particulares de su docencia, de donde se concluye el informe final (favorable o no favorable) que es comunicado al interesado y trasladado al Rector para su conocimiento y efectos.
- Reanudar a partir del segundo semestre del curso 2004-2005 la realización de nuevas encuestas de satisfacción de los estudiantes con la actividad docente de sus profesores/as en las titulaciones de primer y segundo ciclo. Para ello: se

actualizó el cuestionario y se encargó a la Unidad de Evaluación de la Calidad la aplicación de la encuesta al final de cada cuatrimestre, antes de la celebración de los correspondientes exámenes, sobre las asignaturas y profesorado de todas las titulaciones impartidas en la Universidad.

### **Nuevo Marco Normativo de Referencia**

Uno de los ejes de desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior es la promoción de la calidad en las universidades. En concreto, en el documento *Los criterios y directrices para la garantía de la calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior* elaborado por la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA) y aprobado por los ministros signatarios del Proceso de Bolonia en la reunión de Bergen 2005, se recoge el criterio de la garantía de la calidad del personal docente (1.4), según el cual las instituciones universitarias deben disponer de medios para garantizar que el profesorado está cualificado y es competente para ese trabajo. Entre las directrices que desarrollan este criterio se indica que “Las instituciones deben asegurarse de que los procedimientos de contratación y nombramiento de su personal docente incluyen los medios para verificar que todo el personal nuevo dispone, por lo menos, de un nivel mínimo de competencia. Deben darse oportunidades al personal docente para que desarrolle y amplíe su capacidad de enseñanza y estimularles para que saquen partido de sus habilidades. Las instituciones deben proporcionar oportunidades a los profesores de bajo rendimiento para que mejoren sus habilidades de forma que alcancen un nivel aceptable. Deben así mismo, disponer de los medios que permitan darles de baja de sus funciones docentes si se demuestra que continúan siendo ineficaces”

A nivel estatal, el desarrollo normativo reciente plantea la necesidad de la evaluación de la actividad docente de las universidades como una estrategia para la mejora de la calidad. Así se pone de manifiesto en los artículos 31 (Garantía de la calidad), 33 (De la función docente), 55 (Retribuciones del personal docente e investigador contratado) y 69 (Retribuciones del personal docente e investigador funcionario) de la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades (BOE 24/12/2001) y la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la LOU (BOE 13/4/2007). En general, el nuevo marco normativo de la Enseñanza Superior en el estado español subraya la mayor responsabilidad de las universidades en la valoración del desempeño de su profesorado, así como en su formación e incentivación.

El RD 1393/2007, de 29 de Octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales impone como requisito, para los procesos de verificación (diseño del título oficial y su inclusión en el Registro de Universidades, Centros y Títulos) y de acreditación (desarrollo) 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 y del profesorado. Por tanto, disponer de un sistema de evaluación docente acreditado por una agencia externa es considerado como uno de los criterios para la acreditación de las nuevas titulaciones.

Por último, el Anexo que sigue al RD 1312/2007, de 5 de Octubre (BOE 6/10/2007), por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y que relaciona los criterios de evaluación y baremación, incluye entre éstos la calidad docente y enumera como primer indicador las evaluaciones positivas de la actividad docente del docente que pretende la acreditación.

Todo lo anterior constituye el nuevo marco normativo en el que la Universidad de Salamanca define su política institucional de evaluación de la actividad docente de su profesorado.

## 1. Política institucional

La política de evaluación de la actividad docente del profesorado se enmarca en el compromiso global de la USAL por el fomento y por la evaluación de la calidad para la mejora continua, como valor y referente que orienta el comportamiento general de nuestra institución. Así aparece reflejado en los Estatutos 2003, donde se incluye entre los fines de nuestra institución académica la promoción de sistemas de evaluación garantes de la calidad en todas nuestras actividades (Artículo 2) y se reconoce, como derecho y como deber, la implicación de toda la comunidad universitaria en ellos (PDI, PAS, estudiantes, Centros, Departamentos e Institutos). También en los Estatutos se recogen los tres programas institucionales de calidad, Programa propio de calidad de las Enseñanzas (art. 107), Programa propio de fomento y desarrollo de la investigación (art. 113) y Programa plurianual de evaluación de la calidad (art. 146), cuya articulación conjunta conforman lo que se ha definido como nuestro “Sistema Institucional de promoción y garantía de calidad en el EEES”. En 2006 se definió la “Política y procedimientos de la calidad de la USAL” que renueva el compromiso público de nuestra institución para desarrollar una cultura de calidad que promueva y garantice el cumplimiento y la mejora continua de nuestras tareas docentes, investigadoras, de servicios y de gestión. Todo ello, de acuerdo con los criterios, directrices y metodologías, desarrollados entre otros por la ENQUA, la ANECA y la ACSUCYL.

Para responder a este compromiso con la calidad docente, el diseño e implantación de un nuevo sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado es uno de los pasos fundamentales. Consecuentemente, este objetivo se recogió en el Programa Plurianual de evaluación de la calidad 2007-2011 (apartado 2.2.) (aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de octubre 2007 [http://qualitas.usal.es/PDF/Prog\\_Plurian\\_Eval\\_Calid\\_2007\\_2011.pdf](http://qualitas.usal.es/PDF/Prog_Plurian_Eval_Calid_2007_2011.pdf)). Otros pasos encaminados a desarrollar este sistema institucional de promoción de calidad complementarios a este han sido el diseño de los sistemas de garantía de calidad para nuestros másteres y doctorados (aprobado en Septiembre de 2007) y nuestros nuevos grados (aprobado en Enero 2008).

Esta política de evaluación de la actividad docente ha de ser coherente y estar alineada con el resto de políticas de profesorado de la USAL: la de selección y reclutamiento, la de formación y desarrollo de carreras profesionales, y las de promoción, retribución y reconocimiento. Por ello, en el apartado 1.3. se detallan las diferentes políticas de profesorado vinculadas a los resultados de esta evaluación.

### 1.1 Objetivos de la evaluación de la actividad docente en la USAL

La finalidad principal de la evaluación de la actividad docente en la USAL es la de lograr la mejora continua en su oferta docente, de acuerdo a nuestra estrategia institucional para la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). De ellos se deriva, además, la mejora en el desarrollo profesional de su profesorado, reconociendo su dedicación y los resultados alcanzados.

Sin perjuicio de cualquier otro objetivo que la USAL pudiera establecer en el futuro, la evaluación de la actividad docente del profesorado se realizará de acuerdo a este manual (programa Docencia) con los siguientes objetivos:

- Desarrollar un sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado, que sea acreditado por ANECA y ACSUCYL, que garantice a la sociedad la cualificación del profesorado y la calidad de las titulaciones que se imparten en

la Universidad de Salamanca, como elemento fundamental de su sistema de garantía de la calidad.

- Disponer de información sobre el estado de la calidad de la docencia en la Universidad de Salamanca que sea útil para la mejora, tanto a cada docente como a los responsables de la toma de decisiones en los diferentes ámbitos de gestión de la USAL.
- Estimular la reflexión didáctica y la innovación metodológica en el profesorado como medios para mejorar la calidad de la actividad docente de la Universidad de Salamanca y apoyar nuestra adaptación al EEES.
- Disponer de un sistema de evaluación docente certificado a partir del cual el profesorado pueda acreditar su capacidad docente y la Universidad pueda elevar propuestas de nuevas retribuciones adicionales para el profesorado que, en su caso, la Administración central o la comunidad autónoma posibiliten.
- Incentivar la mejora de la actividad docente del profesorado mediante el reconocimiento de sus esfuerzos y de la calidad en su trabajo.
- Reconocer la implicación y dedicación del profesorado en tareas de investigación docente, evaluación institucional y gestión de la calidad de la enseñanza.
- Disponer de información contrastada, fiable y comparable para los procesos de selección y promoción del personal académico.

## 1.2. Procesos vinculados a los resultados de la evaluación

Se pretende que los siguientes procesos de la USAL se vinculen a los resultados de este sistema de evaluación:

**Oferta de Planes Formación del profesorado e innovación docente:** Uno de los objetivos de la evaluación es informar al profesor/a sobre su actividad docente y sus posibilidades de mejora. Aspectos concretos a los que se pretende vincular:

- Asistencia a cursos de formación del profesorado de la USAL
- Concesión de proyectos de innovación docente
- Concesión de años sabáticos, permisos o licencias

Además, a nivel agregado, permitirá detectar necesidades de mejora y se obtendrán orientaciones para el diseño de acciones formativas adecuadas (a nivel de toda la Universidad o de centros y departamentos). Por tanto, sus resultados globales servirán como información de partida para orientar y promover la formación pedagógica inicial y permanente del profesorado universitario de la USAL.

En el programa propio de calidad de la enseñanza (que debe elaborarse y aprobarse cada dos años según los Estatutos) se incluirán acciones de mejora de la docencia que se deriven de la información de estos resultados en los dos años precedentes y de las tendencias analizadas.

**Los procesos de selección y promoción del profesorado:** Los resultados de este proceso servirán para valorar la actividad docente en los concursos de acceso a plazas de Catedrático de universidad, Profesor Titular, Prof. Ayudante doctor, Prof. Contratado doctor y Prof. Colaborador.



De la misma forma, se valorará incluir los resultados de las evaluaciones como elemento decisorio en la concesión de la condición de profesor/a emérito.

**Los incentivos retributivos para el profesorado:** los resultados de la evaluación no afectarán a la concesión de tramos docentes (quinquenios) ni a los complementos retributivos docentes actuales, que se seguirán asignando por el procedimiento establecido para tales efectos, pero se tendrán en cuenta y podrán ser utilizados por el profesor/a en posibles recursos por la no concesión de dichos tramos.

Además, sin perjuicio de lo anterior, la USAL utilizará la evaluación para certificar la calidad de las actividades docentes y para su reconocimiento a los posibles efectos de obtención de nuevos incentivos retributivos a negociar con la Comunidad Autónoma.

**Incentivos a los centros y departamentos:** A nivel agregado, se valorará su inclusión como criterio en la asignación del presupuesto de la USAL a diferentes estructuras docentes.

**Reconocimiento especial de calidad docente:** Se impulsará el reconocimiento público de la excelencia en el ejercicio continuado de la función docente mediante la creación de premios a las trayectorias docentes de excelencia de profesores.

Asimismo, también se valorará en otros reconocimientos especiales como la designación de profesor/a encargado de impartir la lección inaugural en la apertura de curso.

### **1.3. Reconocimiento externo**

El Proyecto de Evaluación Docente de la USAL será sometido a validación externa por una comisión de evaluación, compuesta por expertos designados conjuntamente por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), dentro del programa DOCENTIA.

### **1.4. Coordinación interna**

La coordinación del proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado corresponde al Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación, y su organización y desarrollo a la Unidad de Evaluación de la Calidad de la Universidad de Salamanca.

## 2. Ámbito de aplicación

El procedimiento de evaluación de la actividad docente responde a un diseño institucional que aspira a tener vocación de generalidad, aplicable a todo el profesorado de la USAL que imparta docencia en sus titulaciones oficiales y que se encuentre en activo, independientemente de su situación laboral o administrativa, su grado de dedicación y su antigüedad como PDI en la Universidad.

Con el fin de alcanzar los objetivos especificados en el apartado 1.1 de este manual, se pretende que la mayoría del PDI sea evaluado una vez en el periodo 2008-2012, ambos inclusive. Dentro de este periodo, el momento de la evaluación será elegido por el docente, debiendo solicitar su primera evaluación en cualquier convocatoria entre el curso 2008/09 y el 2011/12 (ambos incluidos). Se puso en marcha en el curso 2008/09 y durante las tres primeras convocatorias se aplica a todos/as aquellos/as profesores/as que voluntariamente lo soliciten, siempre y cuando reúnan los requisitos relativos al periodo evaluable. A partir del curso 2011/12, tendrá un carácter obligatorio y se aplicará a todo el profesorado funcionario y contratado con dedicación a tiempo completo en activo que no haya sido evaluado previamente entre el curso 2008/09 y el 2010/11.

La evaluación de la docencia según el nuevo procedimiento establecido está especialmente dirigida al personal docente que se encuentre entre los siguientes colectivos:

- PDI pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios con dedicación tanto plena como parcial.
- PDI contratado con dedicación a tiempo completo.

En el caso del PDI contratado a tiempo parcial, dado que para la Ley 3/2003, de 28 de Marzo, de las Universidades de Castilla y León (BOCyL 4/4/2003) exige para la renovación de los contratos de los profesores asociados una evaluación externa de su actividad docente por la ACSUCYL, parece adecuado inicialmente la no obligatoriedad de la evaluación interna en la USAL. No obstante, en el periodo 2009-2011 se valorará la incorporación obligatoria de este colectivo al sistema de evaluación y, en todo caso, siempre que esa evaluación externa deje de ser necesaria. Al igual que para el resto del PDI, entre los cursos 2008/09 y 2010/11, la evaluación para el PDI contratado a tiempo parcial será opcional, siendo especialmente indicada para aquellos que prevean su participación en alguno de los concursos de profesorado a plazas con dedicación a tiempo completo que convoque la USAL.

### Periodo de evaluación

La evaluación se aplicará a los 4 cursos académicos completos previos a la solicitud, de forma que si, por ejemplo, un profesor/a solicita su evaluación en la convocatoria 2010/11, tendrá que proporcionar la información relativa a los cursos 2006-07, 2007-08, 2008-09 y 2009-10.

Para computar un curso académico será requisito haber impartido en su transcurso al menos **tres créditos docentes** en titulaciones oficiales de la USAL.

Para el caso de PDI que se encuentre en procesos de acreditación o promoción, y no disponga de ningún período de docencia evaluado de acuerdo a este manual, podrán solicitar ser evaluados por un periodo inferior al establecido como norma general en

este procedimiento. En ese caso, a los cuatro años siguientes debería volverse a evaluar<sup>1</sup>.

Como se recoge en los puntos 1.1. y 1.2., una de las posibles consecuencias futuras que pueden derivarse de este procedimiento es la obtención de nuevos incentivos retributivos autonómicos. En ese caso, la USAL valorará el establecimiento de un mínimo de créditos impartidos más elevado, además de una evaluación positiva, para su futuro reconocimiento, así como el modo en que se reconocerá la docencia impartida en otros centros universitarios externos a la USAL.

### **Segunda y sucesivas evaluaciones:**

Una vez el profesor/a haya participado en una de las convocatorias del Programa Docencia-USAL, deberá solicitar nueva evaluación al cabo de 4 años. Es decir, un profesor/a que haya participado en la convocatoria 2008-2009, deberá de solicitar de nuevo evaluación en la convocatoria 2012-2013. No se podrán solicitar evaluaciones con mayor frecuencia, salvo en el caso de haber recibido una evaluación NO POSITIVA. Cuando se dé esta última circunstancia, el profesor/a podrá solicitar de nuevo evaluación a los dos años, es decir, un profesor que obtuvo una valoración no positiva en la convocatoria 2008-2009 podrá solicitar ser de nuevo evaluado en la convocatoria 2010-2011.

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, en el caso de un PDI con sólo un año de experiencia docente en la USAL y que en 2008 solicite evaluarse del curso 2007/2008, debería volver a solicitar su evaluación en el 2012 correspondiente al periodo 2008-2012.

### 3. Modelo de evaluación

El modelo de evaluación, que se resume en la Tabla I, considera cuatro dimensiones como objeto de evaluación de la actividad docente: 1. Planificación de la docencia, 2. Desarrollo de la docencia, 3. Resultados, y 4. Mejora e Innovación. Estas cuatro dimensiones tienen como transversalidad el encargo docente y la etapa docente que actúan como una dimensión cero o condición previa, de modo que si el profesor no desarrolla las actuaciones que la describen no procedería determinar la calidad de la misma.

Estas dimensiones se ajustan a las cuatro fases que tradicionalmente se consideran deben sucederse en un proceso de mejora continua: (1) Planificar, es decir, definir las actuaciones que se llevarán a cabo; (2) Hacer, que consiste en la implantación y puesta en marcha de los planes; (3) Comprobar, es decir, medir los resultados conseguidos tras la implantación; y (4) Revisar, que consiste en identificar, en función de los resultados de la evaluación, los aspectos que deben ser modificados en la planificación de nuevos periodos. La idea que subyace a esta propuesta es que un/a profesor/a, para contribuir al máximo a la consecución de los objetivos docentes de una institución de educación superior, debe alcanzar altos niveles de rendimiento en las cuatro dimensiones.

Estas dimensiones se desagregan, a efectos prácticos, en un total de 10 sub-dimensiones con el siguiente orden de exposición:

**1.1. Programación Docente:** Se centra en el esfuerzo realizado por el profesor/a para preparar los programas de sus asignaturas y adaptarlos a las directrices de la titulación.

**1.2. Actividades de organización y coordinación docente:** Se centra en los esfuerzos realizados por el profesor/a para organizar la docencia y coordinar a los profesores de una misma asignatura o de asignaturas afines.

**2.1. Consecución del encargo docente:** Se centra en el cumplimiento, por parte del profesor/a, de los procedimientos y obligaciones establecidas.

**2.2. Enriquecimiento de asignaturas:** Se centra en las actividades desarrolladas por el profesor/a para enriquecer tanto el contenido como la forma en que imparte las asignaturas.

**2.3. Ampliación de tareas:** Se centra en las actividades complementarias a la docencia específica de las asignaturas que desarrolla el profesor/a.

**3.1. Consecución de objetivos formativos y satisfacción de los estudiantes:** Se centra en el rendimiento obtenido por los estudiantes del profesor/a respecto a los objetivos formativos previstos y en la satisfacción de los estudiantes con la actividad docente del profesor.

**4.1. Formación recibida:** Se centra en la formación recibida por el profesor/a sobre aspectos de renovación docente y calidad de la enseñanza.

**4.2. Innovación- Proyectos:** Se centra en la participación del profesor/a en proyectos de innovación docente financiados en convocatorias competitivas o en otras actividades relacionadas con la mejora docente.

**4.3. Innovación- Materiales:** Se centra en la preparación, por parte del profesor/a, de materiales que ayudan al seguimiento y aprovechamiento de la asignatura por parte de los estudiantes.

**4.4. Innovación – Reconocimiento:** Se centra en el reconocimiento externo recibido por el profesor/a a su actividad docente.

Tabla 1. Modelo de evaluación: peso de las dimensiones, subdimensiones y fuentes de información

		PROFESOR/A		RESPONSABLES ACADÉMICOS	ALUMNOS	
		AUTOINFORME ACTIVIDADES DOCENTES	AUTO-ANÁLISIS PRÁCTICA DOCENTE			
1. PLANIFICACIÓN	1.1. Programación Docente		5	5		20
	1.2. Actividades de organización y coordinación docente	5		5		
2. DESARROLLO	2.1. Consecución del encargo docente		5	5		25
	2.2. Enriquecimiento de asignaturas	5				
	2.3. Ampliación de tareas	5		5		
3. RESULTADOS	3.1. Consecución de objetivos formativos y satisfacción de los estudiantes		5	5	15	25
4. MEJORA E INNOVACIÓN	4.1. Formación recibida	7	5			30
	4.2. Innovación – Proyectos	3				
	4.3. Innovación- Materiales	12				
	4.4. Innovación - Reconocimiento	3				
TOTAL PUNTOS		40	20	25	15	100

### 3.1. Fuentes de información

Para evaluar las dimensiones y subdimensiones del modelo, se considerarán tres fuentes de información:

a) El/La profesor/a

El/la profesor/a elaborará dos documentos:

- Un **autoinforme de actividades docentes**, siguiendo el modelo recogido en el **anexo I** y referido al conjunto de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales en el periodo evaluado. A través de este autoinforme, el docente proporcionará información de carácter cuantitativo y evidencias sobre sus actividades docentes que serán utilizadas para evaluar algunas subdimensiones del modelo conforme a los pesos establecidos en la Tabla 1. En la medida en que esas evidencias consten en las bases de datos de la USAL serán trasladadas al profesor/a para que dé su conformidad. En otro caso deberán ser incorporadas al expediente por el propio docente. En todos los casos podrá especificar los comentarios y observaciones que estime conveniente para que sean tenidos en cuenta en su valoración final.
- Un **autoanálisis de la práctica docente**, de acuerdo al modelo recogido en el **anexo II**, en el que aportará reflexiones y valoraciones sobre su propia práctica docente y que será utilizado para valorar las cuatro dimensiones del modelo conforme a los pesos establecidos en la Tabla 1. El docente deberá analizar su actividad y su entorno en cada una de estas dimensiones, detectar puntos fuertes y débiles, y realizar propuestas de mejora. Se pretende que las propuestas de mejora realizadas en un periodo sean tenidas en cuenta a la hora de evaluar su autoanálisis en el siguiente periodo.

b) Los Responsables Académicos

Los Decanos/as y/o Directores/as de los Centros en los que ha impartido docencia el profesor/a, como el Director/a del Departamento y los Directores/as académicos/as de Master en los que participe elaborarán **informes**, según el modelo recogido en el **anexo III**, en los que manifiestan su valoración respecto a la tres primeras dimensiones del modelo: planificación, desarrollo y resultados. Se tratará de una valoración global del conjunto de asignaturas impartidas por el profesor/a y ha de estar basado en las evidencias disponibles. Por ello, se solicita la exposición de esas evidencias en el caso de que la valoración no llegue a ser satisfactoria en alguno de los aspectos evaluados.

Los Decanos/as y/o Directores/as de los Centros, los Directores/as de los Departamentos y los Directores/as académicos/as de Master podrán estar asistidos por la Comisión de Docencia o de Calidad del respectivo Centro/Departamento a la hora de elaborar sus informes. No obstante, para ello el procedimiento debe haber sido aprobado, según el caso, por la Junta de Centro o el Consejo de Departamento.

En aquellos casos en que el Decano/a o Director/a de Centro o el Director/a de Departamento concorra a la convocatoria, el presente informe será emitido por un/a Vicedecano/a o Subdirector/a de Centro y por el Subdirector/a del Departamento, respectivamente.

### c) Los Estudiantes

La opinión de los estudiantes se recabará a partir de las encuestas de satisfacción sobre la actuación docente del profesorado que la Universidad llevará a cabo bianualmente (ver modelo en **anexo IV**) para titulaciones de grado y master universitario. Se considerarán los resultados de las diferentes asignaturas impartidas por el/la profesor/a en los cursos incluidos en el periodo de evaluación.

### 3.2 Protocolo de evaluación

Como ya se ha comentado anteriormente, para la valoración de las dimensiones y sub-dimensiones recogidas en la Tabla 1 se tendrán en cuenta otras dos dimensiones transversales:

- La **etapa docente**, que tiene en cuenta la experiencia del profesor/a como docente.
- El **encargo docente**, que tiene en cuenta la carga de trabajo soportada por e/la profesor/a

Estas dimensiones transversales se evalúan a partir de la información facilitada por el profesor en su solicitud (ver modelo en **anexo V**) y según el procedimiento que se recoge en el **anexo VI**. En la medida en que esta información esté disponible en las bases de datos de la USAL, se incorporará al proceso de evaluación sin necesidad de requerírsela al profesor/a.

Una vez determinada la etapa docente y el encargo docente del profesor/a, se procederá a valorar:

- El autoinforme de actividades docentes del profesor, conforme al procedimiento especificado en el **anexo VII**
- El autoanálisis de la práctica docente del profesor, conforme al procedimiento especificado en el **anexo VIII**
- Los informes de los responsables académicos, conforme al procedimiento especificado en el **anexo IX**
- Las encuestas de satisfacción completadas por los alumnos del profesor, conforme al procedimiento especificado en el **anexo X**

La evaluación del autoinforme del profesor y las encuestas de satisfacción de los alumnos dependerán de la etapa docente y el encargo docente (dimensiones transversales) del profesor conforme a unos multiplicadores que se recogen en los procedimientos mencionados. Aunque no aparece explícitamente recogido mediante parámetros cuantitativos, estas dimensiones transversales deberán ser tenidas en cuenta cualitativamente tanto en la evaluación del autoanálisis de la práctica docente como en la emisión de los informes por parte de los responsables académicos.

En general, se combinan los cuatro criterios generales propuestos por la ANECA:

- **Adecuación** (*ajuste de las actuaciones del profesor/a a los requisitos establecidos por la Universidad*): Se establecen una serie de aspectos que el docente debe abordar en cada subdimensión y su valoración depende tanto de la medida en que el profesor/a aborda estos aspectos como de la forma en que razona y argumenta sus actuaciones al respecto.

- **Satisfacción** (*satisfacción de los agentes implicados -estudiantes y responsables académicos- con la actividad del profesor/a*): Algunas sub-dimensiones se valoran teniendo en cuenta la satisfacción de los responsables académicos y de los estudiantes con la actividad del profesor/a.
- **Eficiencia** (*evaluación de los logros del profesor/a en función de los recursos de los que éste dispone*): En todas las dimensiones, los logros del docente se valoran teniendo en cuenta su encargo docente, que refleja la disponibilidad de un recurso esencial: el tiempo.
- **Orientación a la innovación docente** (*introducción de cambios y espíritu de mejora por parte del profesor/a*): Algunas sub-dimensiones valoran la innovación, la introducción de mejoras, y el espíritu emprendedor de los docentes.

La siguiente tabla detalla los criterios aplicados en la evaluación de cada una de las sub-dimensiones:

Sub-dimensión ↓	Criterio de evaluación			
	Adecuación	Satisfacción	Eficiencia	Orientación a la innovación docente
1.1. Programación docente	X	X	X	
1.2. Actividades de organización y coordinación docente	X	X	X	
2.1. Consecución del encargo docente	X	X	X	
2.2. Enriquecimiento de asignaturas	X	X	X	X
2.3. Ampliación de tareas	X	X	X	X
3.1. Consecución de objetivos formativos y satisfacción de estudiantes	X	X	X	
4.1. Formación recibida	X		X	X
4.2. Innovación- proyectos	X		X	X
4.3. Innovación- materiales	X		X	X
4.4. Innovación- reconocimientos	X		X	X

### 3.3 Resultados de la evaluación

El propósito de la evaluación es generar una valoración global de la actividad docente del profesorado en un periodo de 4 cursos. Dicha valoración podrá tomar tres niveles:

**POSITIVA:** Deberán superarse los siguientes cuatro requisitos, sin que ninguno de ellos pueda suplir la deficiencia de otro:

- Mínimo de 40 puntos en total.
- Haber completado todos los apartados del autoanálisis de la práctica docente y obtener un mínimo de 8 puntos sumando todos los apartados.
- No puntuar por debajo de 3 en ningún apartado valorado a través de los informes de los responsables académicos y no puntuar por debajo de 4 en el apartado 2.1 'Consecución del encargo docente'.



- Puntuar por encima de 9 en los aspectos valorados a través de las encuestas realizadas a los alumnos<sup>2</sup>.

**EXCELENTE**: Superar los requisitos de la evaluación positiva y obtener un mínimo de 70 puntos en total con un mínimo de 15 puntos en la dimensión Mejora e Innovación, un mínimo de 14 puntos en el Autoanálisis y un mínimo de 12 puntos en la valoración de los estudiantes.

**NO POSITIVA**: Si no se supera alguno de los requisitos necesarios para obtener una evaluación positiva.

---

<sup>2</sup> Dado que para la concesión actual de tramos docentes (quinquenios) se exige una valoración media ponderada superior a 2,5 sobre 5 en las encuestas de satisfacción de los estudiantes, éste límite evita que un profesor al que no se le haya concedido dicho tramo, aunque tenga encargo docente alto obtenga evaluación positiva con este procedimiento.

## 4. Procedimiento de aplicación

A continuación se expone el proceso general para el desarrollo de la evaluación, tal y como está previsto llevarse a cabo. El calendario que se indica es orientativo, pudiendo sufrir pequeñas variaciones dependiendo de circunstancias concretas que se puedan dar en las diferentes convocatorias.

### 1º) Apertura de la convocatoria

El Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación abrirá en el mes de Noviembre el periodo de solicitud de evaluación de la actividad docente. La convocatoria pública está destinada al profesorado de la USAL que cumpla las siguientes condiciones: experiencia docente de 4 años en la USAL, con al menos 3 créditos impartidos en cada curso. Y, excepcionalmente, al profesorado que no cumpliendo estos requisitos, se encuentre en proceso de acreditación o promoción. Previamente, la Universidad de Salamanca hará una difusión de la apertura de la convocatoria a través del Boletín Informativo Interno de la USAL (<http://diarium.usal.es/secrgeneral/boletin-informativo-interno/>), de la web de Unidad de Evaluación de la Calidad (UEC) (<http://qualitas.usal.es/>) y del envío de un correo electrónico informativo a todo el personal docente e investigador.

### 2º) Presentación de solicitudes

Los profesores presentarán la siguiente documentación para participar en la convocatoria:

- Solicitud, donde el profesor/a señalará el periodo sobre el que solicita la evaluación correspondiente y relacionará la docencia impartida, categoría académica y cargo académico desempeñados en dicho periodo (**Anexo V**).
- Autoinforme de Actividades Docentes (**Anexo I**)
- Autoanálisis de la Práctica Docente (**Anexo II**).

Se está finalizando el trabajo de creación de una herramienta informática que permite al profesor completar la documentación y enviarla electrónicamente, imprimiendo, firmando y registrando tan sólo la primera hoja de su solicitud. Ésta una vez remitida a través del Registro de la USAL, supone la aceptación de los procedimientos, actuaciones de evaluación y recursos previstos en este Manual y en la propia convocatoria.

Toda la documentación generada durante el proceso quedará archivada en la Unidad de Evaluación de la Calidad, la cual remitirá al Servicio del Personal Docente e Investigador el correspondiente Informe Confidencial de Resultados para que pase a formar parte del Expediente de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado (EADP).

### 3º) Remisión de informes a Responsables Académicos

La UEC, a la vista de las solicitudes de evaluación, procederá durante los meses de diciembre y enero a recabar los Informes de los responsables académicos: Decanos/as de Facultad, Directores/as de Centro, Directores/as de Departamento y Directores/as académicos de Máster (**Anexo III**), correspondientes a los profesores solicitantes.

Los informes cumplimentados y firmados deberán ser remitidos en un plazo de 30 días a la UEC.

#### **4º) Análisis de información**

A partir de toda la información disponible de cada profesor/a: Solicitud, Autoinforme, Informes de los Responsables Académicos y Resultados de las Encuestas de Satisfacción de los alumnos con la actividad docente del profesor/a, la Unidad de Evaluación de la Calidad (UEC) elaborará en el plazo aproximado de 2 meses (diciembre – enero) el correspondiente Informe Técnico por cada docente y lo elevará al Comité de Evaluación (CE).

#### **5º) Evaluación de los Autoanálisis de la Práctica Docente**

El CE valorará para cada profesor/a su Autoanálisis de la Práctica Docente (**Anexo II**). Para ello podrá recabar la opinión de expertos en cada rama de conocimiento y tendrá en cuenta toda la información aportada por el docente, así como el Informe técnico de valoración antes mencionado. Previamente a la valoración final del CE, cada autoanálisis deberá ser evaluado independientemente al menos por dos de sus miembros (Plazos: febrero-abril).

#### **6º) Evaluación: Informe confidencial de resultados**

El CE, apoyado en los Informes técnicos de valoración de la UEC y en los Expedientes del Profesor/a, analizará la labor docente de los interesados de acuerdo con los criterios establecidos y valorará las cuatro dimensiones de evaluación (planificación de la docencia, desarrollo de la docencia, resultados, y mejora e innovación), teniendo en cuenta el encargo docente y la etapa docente de cada profesor/a. El CE se reserva la posibilidad de contrastar la veracidad de los datos aportados por el profesor/a.

Una vez resuelta la evaluación, ésta será notificada, antes del 31 de mayo, a cada profesor participante, en formato papel, a través de un Informe confidencial de resultados (**Anexo XI**) donde se detalla la valoración de cada dimensión y las observaciones y recomendaciones si proceden.

#### **7º) Presentación de reclamaciones**

Ante la notificación del CE, el/la profesor/a podrá solicitar una reclamación de la puntuación en caso de no conformidad con la misma. Para ello deberá cumplimentar el modelo de Solicitud de reclamación (**Anexo XII**) y enviarlo en formato papel y firmado al Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación y en formato electrónico a la UEC, durante el mes de Junio.

#### **8º) Resolución de evaluaciones**

El CE analizará las reclamaciones presentadas así como toda la documentación previa y resolverá en el mes de julio. Para ello, el CE, si lo estima oportuno, podrá solicitar una entrevista personal con el/la profesor/a o información adicional a otros agentes.

El CE emitirá un informe con la resolución alcanzada que será remitido en el mes de julio al Servicio de Personal Docente e Investigador para su incorporación al

Expediente de Evaluación de la Actividad Docente del Profesor/a (EADP), así como al propio interesado, que tendrá de este modo un certificado acreditativo detallado del resultado de su evaluación.

#### **9º) Presentación de recursos de alzada**

Contra la resolución del Comité de Evaluación, el profesor podrá presentar recurso de alzada al Rector.

#### **10º) Resolución de recursos de alzada**

Ante los recursos de alzada al Rector, éste podrá ser asesorado en su resolución por la Comisión de Docencia, delegada del Consejo de Gobierno de la USAL. De la resolución del recurso de alzada será informado el interesado y el Comité de Evaluación.

#### **11º) Difusión de resultados**

Respetando la confidencialidad de los resultados individuales, la UEC una vez finalizado el proceso, elaborará información estadística general y agregada de la convocatoria de evaluación destinada al Equipo de Gobierno, Directores de Centro y Departamentos y Comunidad Universitaria en general.

## Procedimiento de aplicación de la evaluación (calendario orientativo)

Actividad	Descripción	Responsable	Tiempo
APERTURA DE CONVOCATORIA	Difusión de la apertura de la convocatoria. Convocatoria pública para el profesorado de la USAL que cumpla las siguientes condiciones: experiencia docente de 4 años en la USAL, con al menos 3 créditos impartidos en cada curso. Y excepcionalmente el profesorado que se encuentre en proceso de acreditación o promoción.	UEC-USAL Vic. de Planificación Estratégica y Evaluación	A partir del 1 de noviembre
PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES	Los profesores/as cumplimentarán la Solicitud, el Autoinforme y el Autoanálisis a través de la aplicación informática habilitada para ello. Firmarán y registrarán el formulario de evaluación resultante del proceso.	Personal Docente e Investigador	Antes del 30 de noviembre
REMISIÓN DE INFORMES A RESPONSABLES ACADÉMICOS	La UEC, a la vista de las solicitudes de evaluación, recaba los Informes de los responsables académicos (Decanos/as, Directores/as de Centro, Directores/as de Departamento y Directores/as Académicos de Máster.	UEC-USAL y responsables académicos	Diciembre-Enero
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	Elaboración, a partir de toda la información recopilada, de un Informe técnico de valoración por cada profesor/a participante.	UEC-USAL	Diciembre-Enero
EVALUACIÓN DE LOS AUTOANÁLISIS	El Comité de Evaluación (CE) evaluará los Autoanálisis de la Práctica Docente presentados por los profesores.	Comité de Evaluación (CE) con el apoyo de expertos	Febrero-Marzo Abril
EVALUACIÓN: INFORME CONFIDENCIAL DE RESULTADOS	El CE, apoyado en los Informes Técnicos de Valoración y en la documentación, valora las 4 dimensiones y emite los Informes confidenciales de resultados. Envío de los informes confidenciales de resultados a los interesados.	Comité de Evaluación (CE)  UEC-USAL	Mayo
SOLICITUD DE REVISIÓN	Los docentes cumplimentan y envían la solicitud de revisión de la puntuación a la UEC (en formato electrónico) y al Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Calidad (en formato papel). Para los solicitantes, se establecerá un plazo de consulta de su expediente.	Profesores no conformes con la puntuación	Junio
RESOLUCIÓN DE LA EVALUACIÓN	El CE analiza las solicitudes de revisión de evaluación recibidas y emite el correspondiente Informe de resolución. Envío de los informes confidenciales de resultados a los interesados.	Comité de Evaluación (CE) UEC-USAL	Julio
PRESENTACIÓN DE RECURSOS DE ALZADA	Envío de recurso de alzada al Rector.	Profesores no conformes con la resolución	Septiembre
RESOLUCIÓN DE RECURSOS DE ALZADA	El Rector resolverá los recursos de alza contando con el asesoramiento de la Comisión de Docencia delegada del Consejo de Gobierno.	Rector	Según plazo legal establec.
DIFUSIÓN DE RESULTADOS	Elaboración y publicación de los resultados agregados Metaevaluación: Informe global de resultados de la convocatoria	UEC-USAL Comité de Evaluación (CE)	Septiembre

## 5. Comité evaluador y Meta-evaluación

Como agente evaluador, responsable de la propuesta de resolución de la evaluación de cada profesor/a, se constituirá el Comité de Evaluación de la actividad docente del profesorado (CE) de la Universidad de Salamanca, integrado por representantes de la institución académica y miembros externos a la misma.

El CE estará formado al menos por once miembros de acuerdo a la siguiente composición:

- El Rector o persona en quien delegue, que actuará como Presidente
- El Director de la Unidad de Evaluación de la Calidad, que actuará como Secretario/a (con voz pero sin voto).
- Al menos cinco miembros del PDI, uno por cada una de las ramas de conocimiento (Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud, Enseñanzas Técnicas), entre los pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios y profesores contratados con vinculación permanente a la USAL y dedicación a tiempo completo, con al menos 15 años de experiencia docente y que hayan sido evaluados como excelente por el procedimiento establecido en este Manual<sup>3</sup>.
- Al menos tres estudiantes (25% de la composición del CE).
- Al menos un miembro externo a la USAL a propuesta de la ACSUCYL.

Los miembros del PDI serán designados por el Consejo de Gobierno por un periodo máximo de cuatro años. Los representantes de los estudiantes serán asimismo designados por el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Junta de Estudiantes.

Las funciones que habrá de desarrollar el CE serán las siguientes:

- Contrastar entre sí las evidencias aportadas, aplicar los criterios de evaluación contenidos en este Manual y concluir una valoración coherente de cada una de las dimensiones, proponiendo al PDI evaluado las actuaciones que se consideren oportunas para la mejora de la calidad docente de acuerdo al protocolo establecido.
- El CE elaborará asimismo, en cada convocatoria, un informe institucional acerca de los resultados globales del proceso de evaluación y problemas de aplicación, incorporando en su caso recomendaciones de mejora para la siguiente convocatoria de acuerdo al **anexo XIII**. Dicho informe se dirigirá a la Comisión de Calidad y Evaluación delegada de Consejo de Gobierno y a otros responsables académicos de acuerdo al apartado 7 de difusión de resultados.

El CE contará con el asesoramiento y apoyo técnico de la Unidad de Evaluación de la Calidad (UEC).

- El Comité podrá recabar, si lo considerase oportuno, el asesoramiento de expertos de las diferentes áreas de especialidad de los profesores sometidos a evaluación. En cualquier caso, estos expertos actuarán con voz y sin voto. De igual manera, el Comité, durante el periodo de evaluación, podrá solicitar de los docentes o de los responsables académicos las aclaraciones y justificaciones

---

<sup>3</sup> Para el primer Comité que se constituyó se designaron de entre el PDI evaluado al menos como "positivo" y preferentemente como "excelente" en el programa piloto de evaluación de la actividad docente desarrollado en los cursos 2005/2006 y 2006/2007.

de los datos consignados en los diferentes elementos de evaluación, cuando lo considere necesario.

- Los miembros de CE, con carácter previo a su nombramiento, se comprometerán por escrito a actuar con objetividad, independencia y profesionalidad, a guardar confidencialidad sobre los datos personales del profesorado y secreto de las deliberaciones del Comité, así como garantizar la dedicación necesaria para el desempeño adecuado de las tareas de evaluación.

### **Meta-evaluación**

La responsabilidad de la revisión periódica del sistema de evaluación recaerá en otro órgano distinto al de evaluación. La Comisión de Calidad y Evaluación (CCE), delegada de Consejo de Gobierno, será responsable de revisar el modelo, el protocolo de evaluación y el procedimiento de aplicación antes de cada convocatoria, teniendo en cuenta:

- Las directrices de la ANECA y de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL).
- La incorporación de nuevos métodos de enseñanza, especialmente en lo que respecta a la adaptación de la docencia universitaria al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
- Los resultados e incidencias de su aplicación práctica, informados por el CE.

La CCE propondrá al Consejo de Gobierno la aprobación de aquellas modificaciones consideradas oportunas en función de la experiencia obtenida en convocatorias previas y de las sugerencias recibidas. Cualquier miembro de la comunidad universitaria, bien individualmente o través de algún órgano de representación, podrá dirigir en todo momento sugerencias de modificación y mejora a la CCE.

Asimismo, la CCE, a partir de los informes estadísticos elaborados por la UEC y el informe del CE sobre los resultados del proceso, realizará un informe sobre las fortalezas y debilidades del profesorado y del proceso, que será remitido a los órganos de gobierno competentes para su consideración y proceder más adecuado.

La CCE, Comisión Delegada del Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca en su Reglamento de Funcionamiento Interno (modificación de 25 de febrero de 2010) está actualmente formada por:

- El Vicerrector de Planificación Estratégica y Evaluación que la preside.
- 1 Decano/a o Director/a de Centro
- 1 Director/a de Departamento
- Dos representantes del PDI del Claustro
- Un miembro del personal de administración y servicios
- Un estudiante de la representación del Claustro

## 6. Toma de decisiones

Los resultados de la evaluación docente se analizarán y se tendrán en cuenta para tomar decisiones en los siguientes ámbitos:

### **Formación e innovación docente.**

A partir de los resultados globales obtenidos en la evaluación y de la consulta a los Decanos/as y Directores/as de Centro y de Departamento sobre estos resultados y sobre las necesidades que actualmente detectan en estos aspectos en la plantilla de su profesorado, el Vicerrectorado de Docencia (directamente o a través de alguna de sus unidades como el Instituto Universitario de Ciencias de la Educación) elaborará una propuesta de Oferta de Formación del Profesorado (Plan de Formación del Profesorado) con unos módulos generales (válidos para todos los docentes) y otros más específicos o *ad hoc* (Departamentos, Centros, Titulaciones, etc). Estas actividades formativas se ofertarán a todo el profesorado de la universidad pero tendrá preferencia aquél cuya actividad docente haya sido evaluada y quien en dicha evaluación haya obtenido puntuaciones bajas en la dimensión Mejora e Innovación y desee voluntariamente participar. Asimismo, dentro de esta oferta de formación se incluirán cursos especialmente dirigidos a orientar a los docentes acerca de la cumplimentación del Autoanálisis de la práctica docente.

Para comprobar la eficacia de esta medida se determinará la proporción de profesores evaluados que han participado en alguna de estas actividades formativas y se aplicarán encuestas de satisfacción de usuarios con la formación ofertada y recibida en estos planes de formación y su utilidad para el ejercicio de su docencia.

### **Mejora de la actividad docente.**

Para aquellos profesores que han obtenido una evaluación no positiva y máxime si han obtenido unos resultados muy bajos en la evaluación de su actividad docente, la Comisión de Evaluación (CE) propondrá en sus recomendaciones al profesor/a que diseñe un plan de mejora de su actuación docente. El IUCE definirá un programa de formación y calidad docente para orientar al profesorado afectado tanto para la definición de este plan de mejora como para su desarrollo o ejecución (consulta de dudas, búsqueda de materiales, pautas de actuación, etc.).

Como indicadores de seguimiento de esta medida se utilizarán los siguientes: proporción de proyectos individualizados definidos; proporción de proyectos individualizados realizados; satisfacción de los docentes implicados en los proyectos.

### **Procesos de selección y promoción docente.**

Los resultados de la evaluación docente se incorporarán como mérito en las diferentes convocatorias de la Universidad para la selección y promoción del personal docente e investigador contratado (Ayudante doctor/a, Contratado doctor/a, y Colaborador/a) y funcionario (Catedrático/a y Profesor/a Titular).

El seguimiento de esta medida se realizará a través de los siguientes indicadores: a) introducción del ítem en las convocatorias de selección y promoción docente del profesorado no funcionario de la Universidad; b) porcentaje de plazas en las que este ítem ha sido utilizado como criterio discriminativo.

### **Incentivos económicos a Centros y Departamentos:**

Una vez implantado en su totalidad el nuevo procedimiento a partir del curso 2012-2013, el resultado de la evaluación de la actividad docente deberá recogerse como



indicador para la distribución económica de los departamentos y centros. El responsable de su seguimiento será el Vicerrectorado competente en materia económica.

**Reconocimiento de los profesores excelentes:**

Anualmente se distinguirá a los profesores que hayan obtenido unos resultados excelentes en la evaluación de su actividad docente.

Del seguimiento de las actuaciones derivadas de los resultados de la evaluación docente del profesorado de cada convocatoria se informará anualmente en el Consejo de Gobierno de la Universidad, a través de su Comisión Delegada de Calidad y Evaluación y del Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación.

El Vicerrectorado de Planificación Estratégica y Evaluación o en su caso el Vicerrectorado que asuma las funciones relacionadas con la gestión de la calidad, será el encargado de impulsar y realizar el seguimiento de todas las actuaciones derivadas de la evaluación del profesorado. Velará además por integrar el sistema de evaluación del profesorado con el resto de iniciativas realizadas para desarrollar el Sistema de Garantía de la Calidad de la Universidad de Salamanca.

## **7. Difusión de resultados**

Al finalizar el proceso de evaluación docente de los profesores (definido en cada convocatoria), se elaborarán los siguientes informes de resultados cuya autoría, publicación y difusión se especifican a continuación:

### **Informe confidencial de resultados individuales.**

Elaborado por el Comité de Evaluación (CE) y remitido desde la UEC y por correo interno, a cada uno de los docentes evaluados (**Anexo XI**). Copia de este informe se adjuntará al expediente del profesor/a que obra en el Servicio del Personal Docente e Investigador de la Universidad.

### **Informe global de resultados de la convocatoria (Anexo XIII).**

Elaborado por el CE, con el apoyo de la UEC, contendrá las valoraciones medias en cada una de las dimensiones del modelo por departamento y centro, su comparación con la media de la universidad, el porcentaje de profesorado evaluado con valoraciones positivas y excelentes, y un análisis de las actividades de mejora e innovación docente realizadas por los profesores en el periodo evaluado. Así mismo, el Informe podrá contener recomendaciones y propuestas de mejora para que sirvan de referencia a otros profesores y para la mejora de la calidad de la docencia en la Universidad de Salamanca. En este Informe global se harán constar las deficiencias y problemas detectados a lo largo del proceso de evaluación por parte de todos los agentes implicados y se incluirá una relación de actuaciones a implantar para mejorar el Manual y el proceso de evaluación.

El Informe global se remitirá al equipo de gobierno de la universidad (en concreto al Rector, y Vicerrectores de Profesorado; de Planificación Estratégica y Evaluación; de Docencia; y Economía y Gestión), a la Comisión de Calidad y Evaluación (delegada del Consejo de Gobierno de la USAL) y se pondrá a disposición de toda la comunidad universitaria (estudiantes, profesores/as y personal de administración y servicio) a través de la página web de la Unidad de Evaluación de la Calidad.

### **Informes agregados de cada uno de los Departamentos y Centros.**

Elaborados por la UEC según un esquema similar al del informe global, se remitirán, por correo postal y electrónico, a los/as directores/as de departamento y a los/as directores/as de centro correspondientes.

### **Difusión de los resultados.**

Los profesores que hayan obtenido en la evaluación docente una calificación de positiva o excelente se reflejarán, previo consentimiento individual, en un informe que será publicado en la web institucional de la Universidad.

## **ANEXOS**

## **Anexo I. Modelo de Autoinforme de las actividades docentes**

(Documento que cumplimenta el profesor/a evaluado/a)

---

NIF:

APELLIDOS Y NOMBRE:

DEPARTAMENTO:

CENTRO:

CATEGORÍA /CUERPO/ ESCALA:

PERIODO SOBRE EL QUE SE EMITE EL INFORME (Curso inicial – curso final). El periodo debe coincidir con el señalado en la solicitud de participación:

### **Declaro:**

que son ciertos los datos consignados en este autoinforme correspondientes al periodo de evaluación solicitado y que durante el proceso de resolución de mi expediente de evaluación, si el Comité de Evaluación así lo requiriera, me comprometo a aportar las pruebas necesarias para contrastar la veracidad de los datos aquí consignados. En caso contrario, quedarán sin efectos los datos no acreditados.

En ....., a ..... de ..... de 200X

.....  
*(firma del profesor/a*

---

## Orientaciones para cumplimentar el Autoinforme

Entre las evidencias que se tomarán para valorar la actividad docente del profesor/a está el Autoinforme de Actividades Docentes del Profesor. Dicho autoinforme cubre los siguientes apartados del modelo de evaluación con los pesos que se especifican:

	<i>Peso asignado (base 100)</i>
<b>1. Planificación de la docencia</b>	<b>5</b>
1.1 Programación docente	-
1.2 Actividades de organización y coordinación docente	5
<b>2. Desarrollo de la docencia</b>	<b>10</b>
2.1 Consecución del encargo docente	-
2.1 Enriquecimiento de asignaturas	5
2.2 Ampliación de tareas	5
<b>3. Resultados</b>	<b>-</b>
3.1 Consecución de objetivos formativos y satisfacción de los Estudiantes	-
<b>4. Mejora e innovación</b>	<b>25</b>
4.1 Formación recibida	7
4.2 Proyectos de innovación	3
4.3 Materiales	12
4.4 Reconocimientos	3
<b>TOTAL AUTOINFORME ACTIVIDADES DOCENTES:</b>	<b>40</b>

En este protocolo se ha respetado la numeración de las dimensiones y subdimensiones del modelo de evaluación. Por ello no debe extrañarse de que no aparezcan los apartados 1.1. Programación docente, 2.1 Consecución del encargo docente y 3. Resultados.

Al completar las páginas que siguen, se pide al profesor/a que relacione en cada apartado las actividades que ha realizado en el periodo evaluado, según el formato establecido en cada caso. Para ello, deberá tener en cuenta que se trata de una EVALUACION DEL CONJUNTO DE SU DOCENCIA en el periodo señalado, esto es, una valoración del total de asignaturas impartidas por el profesor/a. Las actividades de GESTIÓN (salvo aquellas relacionadas directamente con la docencia), de INVESTIGACIÓN (por ejemplo, proyectos, publicaciones y congresos disciplinares) y de TRANSFERENCIA DE RESULTADOS A LA SOCIEDAD (contratos 83-LOU, patentes, etc) NO son objeto de evaluación en este procedimiento.

NO es necesario adjuntar ni originales ni fotocopias acreditativas de los datos aportados en las evidencias.

## 1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

### *Preparación de sus tareas docentes*

### 1.2. ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTE

#### 1.2.1. COORDINADOR DE TITULACIÓN (grado, máster universitario y doctorado)

En caso de que haya ejercido de forma reconocida por un Centro (Facultad o Escuela) la figura de Coordinador de Titulación, especifique:

- Nombre de la titulación y Centro: .....
- Periodo ejercido (cursos académicos o nº de meses): .....

#### 1.2.2. TUTOR DE DOBLE TITULACIÓN

En caso de que haya ejercido de forma reconocida por un Centro (Facultad o Escuela) la figura de Tutor de Doble Titulación, especifique:

- Nombre de la titulación y Centro: .....
- Periodo ejercido (cursos académicos o nº de meses): .....

#### 1.2.3. COORDINADOR DE PROGRAMAS DE MOVILIDAD

En caso de que haya ejercido de forma reconocida por un Centro (Facultad o Escuela) la figura de Coordinador de Programas de Movilidad, especifique:

- Nombre de la titulación y Centro: .....
- Periodo ejercido (cursos académicos o nº de meses): .....

#### 1.2.4. MIEMBRO DE ORGANOS COLEGIADOS DE GESTIÓN DOCENTE

En caso de que haya sido miembro durante al menos 2 años (en el periodo evaluado) de órganos colegiados de gestión docente (comisiones de carácter docente de centros, institutos o departamentos), o miembros de comisiones de elaboración de títulos, o de autoevaluación de titulaciones o de calidad, especifique:

- Nombre de la Comisión: .....
- Titulación/Programa:.....
- Centro/Instituto/Dpto.: .....
- Periodo: .....

#### 1.2.5. OTROS CARGOS QUE IMPLIQUEN ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN DOCENTE

En caso de que haya sido desempeñado otro cargo no relacionado en los apartados anteriores y que implique actividades de planificación docente en titulaciones oficiales, especifique

- Cargo desempeñado: .....
- Periodo ejercido (cursos académicos o nº de meses): .....

## 2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

*Desempeño de las tareas docentes asignadas al profesor/a*

### 2.2. ENRIQUECIMIENTO DE ASIGNATURAS

*Actividades "extras" para los estudiantes*

Relacione y describa aquellas actividades que ha realizado para enriquecer tanto el contenido como la forma en que imparte sus asignaturas.

Tipo de actividad	Breve descripción de cada actividad en cada categoría
<p>Organización de talleres, conferencias, seminarios, o cursos impartidos por terceros y específicamente dirigidos a los estudiantes de una asignatura</p> <p><i>(Es imprescindible especificar el autor de la actividad, la asignatura a la que se vinculó, la fecha de realización, y el objetivo de la actividad)</i></p>	
<p>Visitas con los estudiantes y prácticas de campo (que no estén señaladas en el Plan de Estudios ni formen parte del encargo docente)</p> <p><i>(Es imprescindible especificar el lugar de la visita, la asignatura a la que se vinculó, la fecha de realización, y el objetivo de la actividad)</i></p>	
<p>Asignaturas impartidas en otros idiomas (cuando la propia asignatura no lo exija y se imparta en su mayor parte o totalidad)</p> <p><i>(Es imprescindible especificar la asignatura y el número de cursos en que se ha impartido dentro del periodo evaluado)</i></p>	
<p>Actividades de apoyo a estudiantes con necesidades específicas (ej.: discapacitados)</p> <p><i>(Es imprescindible especificar la asignatura, el curso en que se ha realizado la actividad, la actividad misma, el colectivo de estudiantes destinatarios y el número de éstos que se beneficiaron)</i></p>	
<p>Otras:</p>	

**2.3. AMPLIACIÓN DE TAREAS*****Otras actividades docentes***

Indique y describa aquellas actividades docentes realizadas en su condición de docente no recogidas en el Encargo Docente y que, por tanto, no están asociadas directamente a las asignaturas que imparte.

Tipo de actividad	Breve descripción de cada actividad en cada categoría
Dirección de Proyectos Fin de Carrera (PFC), Fin de Grado y Fin de Máster Oficial o similares.  <i>(Es imprescindible especificar el título y autor de cada uno de ellos y el curso en el que el proyecto fue aprobado y el número de co-directores/as)</i>	
Tutorización de prácticas externas de estudiantes (reconocidas por un Centro), pero que no formen parte del encargo docente ni estén retribuidas.  <i>(Es imprescindible especificar el lugar y objeto de las prácticas, el número de estudiantes tutorizados y, si es posible, los nombres de estos)</i>	
Participación en tribunales de Proyectos Fin de Carrera, de Grado, de Máster Oficial de Suficiencia Investigadora o de Tesis Doctoral.  <i>(Es imprescindible especificar el título y autor de cada proyecto, trabajo o tesis, el curso de presentación y el papel desempeñado en el tribunal. En el caso de tribunales que haya evaluado varios trabajos, bastará indicar por tribunal la convocatoria, fecha de realización, el nº de proyectos y autores de éstos).</i>	
Colaboraciones en actividades relacionadas con la transición secundaria-universidad en un Centro  <i>(Jornadas de Puertas Abiertas, visitas organizadas a centros de secundaria, organización de jornadas específicas de titulación dirigidas a estudiantes de secundaria ) Es imprescindible describir el papel desempeñado en la actividad y el número de estudiantes participantes.</i>	
Dirección de tesis doctorales leídas  <i>(Es imprescindible especificar el título, fecha de lectura, nombre del doctorando y co-directores)</i>	
Otras actividades. Por ejemplo, Dirección y coordinación de Cursos Extraordinarios (no la impartición)	



## 4. MEJORA E INNOVACIÓN DOCENTE

### *Actividades de mejora e innovación docente*

#### 4.1. FORMACIÓN RECIBIDA

##### *Cursos y seminarios de mejora docente recibidos*

Liste los cursos, seminarios o actividades formativas recibidas sobre diversos aspectos de renovación docente y calidad de la enseñanza, que repercuten en la mejora docente.

[Nota: Se incluyen los cursos de formación metodológica cuyo contenido trata de cómo mejorar la práctica docente (en definición de objetivos y competencias, selección y organización de contenidos, de metodologías, de actividades prácticas, de sistemas de evaluación, de tutorías, de orientación, etc.). Se excluyen los cursos cuya temática sea estrictamente disciplinar y los de idiomas]. Añada tantas filas como necesite.

En el Programa de Formación de la USAL: Título del programa y título de la actividad o curso	Fechas (mes y año)	Nº de horas
Programa: Curso:		
Programa: Curso:		

En otra Universidad o Institución: Título del programa y título de la actividad o curso Nombre de la entidad organizadora	Fechas (mes y año)	Nº de horas
Programa: Curso: Entidad:		
Programa: Curso: Entidad:		

#### 4.2. PROYECTOS DE INNOVACIÓN

##### *Participación en proyectos de innovación o mejora docente*

Liste y describa los proyectos de de innovación o mejora docente de los que ha formado o forma parte el profesor/a. Señale, en su caso, si participa como investigador principal.

Financiados externamente en convocatorias públicas (MEC, JCyL, etc): Descripción del proyecto	Fechas de inicio y de fin (mes y año)	Presupuesto (euros)
Título del Proyecto: Entidad que convoca/financia: Resultados obtenidos: Aplicación del proyecto en la docencia: Número de profesores/as implicados		

Participación en ensayos piloto y actividades de transición al EEES Descripción de la participación	Fechas de inicio y de fin (mes y año)
Título del Proyecto: Resultados obtenidos: Aplicación del proyecto en la docencia: Número de profesores/as implicados	

### 4.3. MATERIALES

#### *Elaboración propia de materiales docentes*

Indique los materiales docentes que ha elaborado, actualizado o mantenido, según proceda, en el periodo evaluado. Considerar sólo los vinculados a la docencia oficial (se excluyen los vinculados a títulos propios y a cursos extraordinarios).

[Nota: Se incluyen los materiales docentes elaborados por el profesor/a dentro del periodo y accesibles para todos los estudiantes de su asignatura. Indicar el soporte de los materiales. Posibles materiales:

- Manuales o libros de texto de nivel universitario. Incluir: autor/es, título de la obra, aportación (libro entero o capítulo), editorial, ISBN, año de publicación.
- Apuntes-Guiones-Transparencias de toda la asignatura. Soportes: electrónico, papel.
- Dossier de textos: Recopilación de textos originales para su lectura y análisis en la asignatura.
- Cuaderno de autoevaluación del alumno: ejercicios (tests, casos prácticos, problemas) y soluciones que permita al estudiante comprobar los aciertos y errores cometidos.
- Diseño de software
- Montaje, mantenimiento y actualización de laboratorios
- DVDs, CD-ROM interactivo de parte o totalidad de una asignatura. Incluir el título completo y la entidad que lo edita.
- Página web de la asignatura, a partir de la cual el estudiante puede hacer el seguimiento de la misma (descargar material teórico, práctico, consultar dudas, notas académicas, seguimiento de trabajos, etc.). Indicar la dirección web, si el material digital está en una plataforma docente (ej. Studium) y si este material digital tiene carácter abierto (ej. Open Course Ware).
- Exposiciones para estudiantes
- Cuaderno de prácticas.

[Nota: Se excluyen las publicaciones de investigación. Aunque se utilicen en Másteres Oficiales de investigación y Doctorado se entiende que no han sido elaboradas con fines docentes]

Título, descripción del contenido y soporte del material elaborado	Año de elaboración y edición	Nº de profesores que han elaborado y comparten el material	Asignatura/titulación en la que lo utiliza

### 4.4. RECONOCIMIENTO

#### *Reconocimiento docente externo en otras instituciones*

Señale los premios y nombramientos docentes externos recibidos en otras instituciones

[Nota: Se incluyen los siguientes nombramientos:

- Miembro de Comités de Evaluadores Externos de los programas de evaluación institucional de titulaciones y servicios del Consejo de Coordinación Universitaria, de la ANECA o de otras Agencias Autonómicas de Calidad.
- Miembro del Comité de Evaluación de la Universidad de Salamanca.
- Experto para la valoración de proyectos de innovación docente de la Junta de Castilla y León o de otras entidades regionales y estatales que realizan convocatorias competitivas.
- Experto para la valoración de programas oficiales de posgrado de las Agencias Autonómicas de Calidad, de ANECA, etc.
- Premios recibidos a su trayectoria docente (Se excluyen los premios a la carrera investigadora)
- Docencia oficial impartida en otros centros nacionales o extranjeros (Especifique el centro, el carácter de la docencia y el número de horas)
- Docencia a profesores universitarios en materia de mejora docente (Especifique el centro, el carácter de la docencia y el número de horas)
- Cualquier reconocimiento explícito realizado por otras universidades a su trayectoria docente.

No se incluyen los siguientes nombramientos: Miembro de tribunal de tesis, Miembro de tribunal de tesina, Miembro de tribunal de oposiciones y/o habilitación de profesorado, Evaluador en pruebas de (selectividad) y/o de acceso para mayores de 25 años].

Comité / Titulación. Descripción de la finalidad del nombramiento y descripción del premio	Fecha (mes y año)	Universidad /Entidad (Agencia de Calidad, MEC)

Descripción de la docencia impartida en otras instituciones	Fecha (mes y año)	Nº de horas impartidas	Universidad /Entidad
Título de la docencia impartida: Destinatarios: Programa o título en el que se inserta:			

## Anexo II. Modelo de Autoanálisis de la práctica docente

(Documento que cumplimenta el profesor/a evaluado/a)

NIF:

APELLIDOS Y NOMBRE:

DEPARTAMENTO:

CENTRO:

CATEGORÍA /CUERPO/ ESCALA:

PERIODO SOBRE EL QUE SE EMITE EL INFORME (Curso inicial – curso final):

### Orientaciones para cumplimentar el Autoanálisis

El Autoanálisis es un **ejercicio individual** que permite al profesor aportar reflexiones y valoraciones sobre su propia práctica docente y, en consecuencia, es una pieza clave para la mejora de la misma y para la organización de la docencia que se realiza en la Universidad de Salamanca.

Este autoanálisis que va a cumplimentar no está referido a una actividad docente concreta, sino al conjunto de la docencia oficial que ha impartido en el periodo objeto de evaluación en forma de asignaturas (o denominación similar) en 1º ciclo, 2º ciclo, títulos oficiales de Grado y de Posgrado, y Estudios de Doctorado. No obstante, si lo considera necesario puede hacer constar aspectos diferenciales en alguna de sus actividades docentes.

Realice sus reflexiones sobre las diferentes temáticas que se le plantean como orientación utilizando el espacio en blanco correspondiente. Para responder a las mismas, es recomendable que se centre en elementos sustanciales al realizar sus argumentaciones, intentando, en la medida de lo posible, hacer un ejercicio de síntesis (No deberá escribir más de dos páginas por dimensión: fuente de letra 10, interlineado sencillo). Antes de completar un aspecto concreto del Autoanálisis, lea por favor el conjunto de las temáticas planteadas en el mismo y el protocolo de valoración.

Aunque muchas decisiones y actuaciones se abordan en el ámbito docente de forma colectiva, el Autoanálisis debe tener un carácter personal, recogiendo las reflexiones y opiniones individuales, y no aquellas que son resultado de equipos docentes, e **incidiendo en aquellas fortalezas, debilidades y propuestas de actuación que dependen directamente del propio docente.**

Los criterios para la valoración del Autoanálisis son los siguientes:

- Será requisito imprescindible tener cumplimentados los cuatro apartados. En caso de que haya algún apartado sin cumplimentar, el Comité de Evaluación de la actividad docente del profesorado (CE) no entrará a valorar el Autoanálisis.
- Grado de análisis y de reflexión manifestados en el Autoanálisis.
- Coherencia y correspondencia del contenido del Autoanálisis con la información recogida en otros documentos del manual de evaluación.
- Calidad de la reflexión didáctica: análisis argumentado y referido a la propia actuación docente (no reflexiones de tipo teórico sobre la disciplina o sobre el EEES), coherencia de los puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora con el análisis previo y entre ellos mismos, y nivel de exigencia y autocrítica (puntos débiles y propuestas de mejora imputados al propio docente).

Las puntuaciones máximas de los apartados, según el modelo de evaluación son las siguientes:

	Peso (base 100)
.Planificación de la docencia	5
.Desarrollo de la enseñanza	5
.Resultados de la enseñanza	5
.Mejora e innovación	5
<b>TOTAL AUTOANÁLISIS DE LA PRÁCTICA DOCENTE</b>	<b>20</b>

## 1. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Analice su actuación docente considerando las cuestiones que se relacionan a continuación. Señale puntos fuertes y puntos débiles que ha observado en su forma de plantear la docencia e indique también propuestas de mejora relacionadas con su propia actividad docente que deberían ser emprendidas bien por usted, bien por el departamento, el decanato, el rectorado u órganos similares.

- Las condiciones en las que ha impartido su docencia en el periodo analizado. Considere para ello las diferentes actividades docentes desarrolladas, los escenarios en los que ha realizado su trabajo (aulas, laboratorios, seminarios, talleres, etc.), las características de los grupos de estudiantes con los que ha interactuado (número, formación previa, etc) así como otros aspectos que han podido condicionar la planificación de su actividad docente.
- La coordinación de sus actividades docentes con las realizadas por otros profesores que imparten las mismas enseñanzas o enseñanzas similares, por profesores de otros departamentos, por profesores con los que comparte una misma titulación o programa de estudios y, en su caso, la coordinación entre profesores que imparten créditos teóricos y prácticos. Analice los beneficios y los problemas asociados a la coordinación docente.
- Elementos principales que considera a la hora del diseño del programa de formación (objetivos del plan de estudios, conocimientos previos de los estudiantes, competencias a alcanzar por los estudiantes, tiempos, recursos, etc.).
- Principales puntos de vista en que basa su práctica docente: reflexión sobre el proceso de preparación de la materia o materias y justificación de los contenidos y actividades del programa. Criterios y frecuencia de revisión de los programas.
- Criterios de selección de la materia o materias e integración de la/s misma/s en su área de investigación o especialización profesional.
- La autoría o la responsabilidad en la planificación de las actividades docentes que ha desarrollado (papel de la cátedra, participación de otros profesores, directrices del Centro o Departamento, etc.).
- La calidad y cantidad de la información que suministra a sus estudiantes en los programas y guías docentes.
- El documento de planificación docente establecido por la Universidad o el Centro (guía académica, guía docente, programa de la asignatura o similar, etc). Señale sus posibilidades e inconvenientes para articular las actividades docentes que ha impartido.

Análisis:

Puntos fuertes:

Puntos débiles:

Propuestas de mejora:

## 2. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Analice su actuación docente considerando las cuestiones que se relacionan a continuación. Señale puntos fuertes y puntos débiles que ha observado en su forma de desarrollar la docencia e indique también propuestas de mejora relacionadas con su propia actividad docente que deberían ser emprendidas bien por usted bien por el departamento, el decanato, el rectorado u órganos similares.

- Factores que influyen en el cumplimiento del programa de la materia o materias impartidas.
- El desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje realizadas (por ejemplo: clases magistrales, resolución de problemas y casos, trabajos académicos dirigidos, exposición de trabajos, seminarios, visitas a instalaciones, prácticas de laboratorio, de campo, etc) y la interacción con los estudiantes (facilidades y dificultades para que participen en el proceso formativo). Haga mención a las tutorías y otras formas de atención al estudiante, valorando el grado de utilización de las mismas por parte de éstos.
- El desarrollo de los programas: analice la adecuación de sus objetivos, actividades, metodologías, recursos (medios audiovisuales, bibliografía, etc.), sistemas de evaluación y calendario de desarrollo propuestos.
- Los conocimientos previos de los estudiantes, la asistencia a clase, la dedicación que sus actividades docentes requieren al estudiante (en términos ECTS), la importancia del trabajo autónomo, etc.
- Procedimientos de evaluación aplicados (por ejemplo: pruebas de preguntas abiertas, prueba tipo test, prueba de desempeño, prueba oral, exposición, prácticas, trabajos, etc.): motivos por los que eligió unos procedimientos y no otros y utilidad para valorar los aprendizajes realizados durante el curso por los estudiantes.

Análisis:

Puntos fuertes:

Puntos débiles:

Propuestas de mejora:







**Anexo III. Modelo de informe de los responsables académicos**

(Decano / Director de Centro, Director de Departamento, Director académico de Máster)

N.I.F.

APELLIDOS Y NOMBRE:

DEPARTAMENTO:

CENTRO:

CATEGORÍA / CUERPO / ESCALA:

PERIODO SOBRE EL QUE SE EMITE EL INFORME (curso inicial –curso final):

**Orientaciones para cumplimentar el Informe:**

Entre las evidencias que se tomarán para valorar la actividad docente del profesor/a, está el informe de los Decanatos o Direcciones del Centro y Dirección académica de Máster en los que el /la profesor/a ha impartido docencia en alguno de sus títulos, así como la Dirección del Departamento al que está adscrito el profesor/a. Se trata de un informe de valoraciones globales, del conjunto de asignaturas impartidas por el profesor/a.

Valore la actuación desarrollada por el profesor considerando globalmente todas las actividades docentes de las que tenga constancia en su Centro / Departamento / Máster. Para realizar su valoración utilice la escala asociada a cada uno de los elementos del Informe, marcando con una "X" la opción que elija. Puede completar su valoración con las observaciones que considere oportunas, si bien sólo es necesario argumentar las valoraciones de Poco satisfactorio o Muy insatisfactorio.

Según las evidencias que obran en poder de esta Dirección / Decanato, Departamento y Máster, se establecen las siguientes valoraciones sobre la actividad docente desarrollada por el profesor/a durante el periodo de evaluación solicitado:

**1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA****1.1. PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS**

Valore el ajuste o la adecuación de los programas de las asignaturas, materias o módulos impartidos por el profesor/a a los correspondientes planes docentes y, en su caso, a las directrices del Centro/Departamento/Título.

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

Valore la cantidad / calidad de la información suministrada por el profesor/a en los programas de las asignaturas:

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

**1.2. ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTES**

Valore el grado de participación en actividades de planificación y de coordinación docente de las titulaciones (comisiones, órganos colegiados de decisión (e. Junta de Centro, Consejo de Departamento, etc), coordinación con otros profesores de la misma asignatura y/o titulación (para temas de requisitos de los programas, prácticas, pruebas de evaluación, recursos, materiales, movilidad de estudiantes, elaboración y/o revisión de planes de estudio, etc)).

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

## 2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

### 2.1 CONSECUCIÓN DEL ENCARGO DOCENTE: SEGUIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS Y TAREAS

Valore el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Reglamento de Evaluación (convocatoria, revisión de exámenes, entrega de actas), así como los referidos a los plazos de entrega de las planificaciones docentes o programas de las asignaturas, reserva de aulas y de material audiovisual, publicación de horarios de tutorías, comunicación al Centro y a los estudiantes sobre cambios de horario de las actividades docentes, etc.

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

### 2.2 CONSECUCIÓN DEL ENCARGO DOCENTE: ASISTENCIA A ESTUDIANTES

Valore en su conjunto la asistencia del profesor/a a las clases (aulas, seminarios, talleres, laboratorios) así como su presencia o ausencia en el despacho o lugar indicado en su horario de tutorías.

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

### 2.3 AMPLIACIÓN DE TAREAS: DISPONIBILIDAD E IMPLICACIÓN EN ACTIVIDADES DOCENTES ORGANIZADAS / COORDINADAS POR EL CENTRO/DEPARTAMENTO/TÍTULO

Valore la implicación y participación en actividades organizadas y/o coordinadas por el Centro/Departamento/Título (promoción de la titulación, actividades de transición de secundaria, tutorías de prácticas en empresa, evaluación de proyectos fin de carrera, organización de seminarios, plan de acción tutorial, etc.) y las felicitaciones, reconocimientos o valoraciones meritorias que sobre el desarrollo de la docencia haya recibido el profesor/a:

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

## 3. RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

### 3.1 RESULTADOS ACADÉMICOS OBTENIDOS POR LOS ESTUDIANTES

Valore el rendimiento académico de los estudiantes en relación con la actuación docente del profesor/a (Posibles resultados a analizar: tasas de presentados, tasas de rendimiento (nº de alumnos aprobados / nº alumnos matriculados), tasas de éxito (nº alumnos aprobados / nº alumnos presentados a examen), etc.

Muy insatisfactorio	Poco satisfactorio	Satisfactorio	Muy satisfactorio
OBSERVACIONES (cumplimentar obligatoriamente en caso de valoración Muy insatisfactorio o Poco satisfactorio)			

En ....., a ..... de ..... de 200...

Firma del responsable académico que corresponda (Decano/a o Director/a de Centro, Director/a de Departamento y Director académico de Máster)

## **Anexo IV. Modelo de cuestionario aplicado a los estudiantes**

(Documento que complimentan los estudiantes)

La encuesta de satisfacción de los estudiantes con la actividad docente de sus profesores tiene una triple finalidad:

- Proporcionar a cada profesor un informe detallado sobre su labor docente en el aula en las diferentes asignaturas que imparte, a partir del cual pueda plantearse sus puntos fuertes y sus áreas de mejora.
- Ofrecer a la institución universitaria una valoración de la calidad docente de sus profesores, que sumada a otras evaluaciones permita una valoración global de todos los elementos que configuran la actividad docente del profesorado, a los efectos de promoción, acceso u obtención de incentivos (retributivos o no).
- En su momento, los resultados agregados de esta evaluación servirán a su vez como evidencias de calidad en el proceso de verificación y acreditación de títulos oficiales establecidos por la LOU.

En un primer momento se utilizará el actual cuestionario, compuesto de 13 preguntas: 11 sentencias o afirmaciones que deberán calificar en la escala de satisfacción de 1 a 5, y 2 campos abiertos para completar en texto libre, tal y como se especifica a continuación. No obstante, una vez concluido el modelo final de evaluación de la actividad docente del profesorado, se revisarán los actuales ítems con el fin de que reflejen de modo más preciso las diferentes subdimensiones del modelo.

### **PREGUNTAS CERRADAS**

Capacidad de comunicación

1. El profesor explica en clase de manera clara y ordenada
2. Resuelve las dudas y preguntas que le formulamos los estudiantes
3. Está accesible para ser consultado por los estudiantes

Utilización de recursos

4. Usa adecuadamente los recursos didácticos (proyector, cañón, Internet..)
5. Utiliza metodologías para implicar activamente a los estudiantes en el aprendizaje
6. La bibliografía recomendada es útil para estudiar la materia

Cumplimiento del plan docente

7. Ha informado sobre los criterios y actividades de evaluación de la asignatura
8. Cumple el plan docente previsto en la Guía Académica (horarios, programa, ...)

Valoración global

9. La asistencia a clase me ha servido para comprender la asignatura
10. Después de cursar la asignatura ha aumentado mi interés por la materia
11. Si volviera a cursar la asignatura lo haría con el mismo profesor

### **PREGUNTAS ABIERTAS**

12. Resume los aspectos positivos del profesor
13. Señala algún aspecto a mejorar del profesor

Las variables de control que se recogen de los estudiantes que completan la encuesta son:

- Asignatura, que incluye otras variables determinadas por ésta: titulación, curso, centro, campus y rama.
- Profesor, que incluye las variables de área de conocimiento y departamento.
- Convocatoria en la que está matriculado.
- Asistencia a clase (en %): 25% o menos; 26-50%, 51-75%, 76% o más.

Los datos de profesores/as y asignaturas se obtienen a partir del sistema informático de gestión de estudiantes de la Universidad (Universitas XXI – Docencia), mediante un programa de enlace elaborado por los Servicios Informáticos – Centro de Proceso de Datos (CPD).

El sistema para realizar las encuestas es el tradicional (cuestionarios de lectura óptica, encuestadores que acuden a las aulas, informes confidenciales con copia al expediente del profesor). Se aplican las encuestas al final de cada trimestre, previamente a los exámenes, sobre las asignaturas impartidas en el periodo en cuestión de todas las titulaciones, a todos los profesores implicados. Posteriormente, los profesores reciben un informe confidencial con sus resultados, al que pueden hacer las alegaciones que estimen oportunas, incorporándose finalmente a su expediente de evaluación tanto los resultados como sus alegaciones.

### **Anexo V. Modelo de Solicitud de evaluación**

(Documento que cumplimenta el profesor/a evaluado/a)

NIF:

APELLIDOS Y NOMBRE:

DEPARTAMENTO:

CENTRO:

CATEGORÍA /CUERPO/ ESCALA:

#### **Expone**

que de conformidad con los criterios y el procedimiento establecidos en el Manual para la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Salamanca. Programa Docencia-USAL.

#### **Solicita**

se evalúe la actividad docente por mí desarrollada en la USAL durante el periodo definido por los últimos siguientes cuatro cursos:

1er curso	2º curso	3º curso	4º curso

En caso de que se solicite la evaluación por un periodo inferior a 4 años o en calidad de profesor/a contratado/a a tiempo parcial, especificar a continuación el motivo:

El firmante de esta solicitud autoriza al Comité de Evaluación a acceder a la información que la Universidad de Salamanca tenga sobre su actividad docente, así como a las plataformas (ej, Studium), repositorios y/o bases de datos internas en las que se encuentren sus materiales o contribuciones docentes.

Se adjunta la siguiente documentación, de acuerdo con el Manual y la convocatoria:

- Solicitud de evaluación
- Autoinforme de la actividad docente
- Autoanálisis de la práctica docente

En ....., a ..... de ..... de 200X

.....  
(firma)

EXCMO. SR. RECTOR MAGNÍFICO DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

---

**ACTIVIDAD DOCENTE UNIVERSITARIA DESARROLLADA EN LA USAL EN EL PERIODO QUE SE SOLICITA EVALUACIÓN**

(Incluye docencia impartida en Grado o similares (licenciatura, diplomatura, ingeniería), Máster Universitario y Programa de Doctorado.

**1. Año académico 1** (especificarlo, por ejemplo: 2003-04): .....- .....

Denominación de la asignatura	Ciclo Educativo G= Grado o similar M= Máster Univ. D= Doctorado	Denominación completa del Título o Programa	Curso de la asignatura (1º, 2º) (sólo en títulos de Grado o similares)	Nº de Créditos impartidos por el /la solicitante

<b>Categoría docente ocupada</b> durante más tiempo en el citado curso (incluir denominación completa)	<b>Dedicación</b> (C= Completa, P=Parcial)

<b>Cargo académico desempeñado</b> durante al menos 6 meses en el citado curso (incluir denominación completa)

**2. Año académico 2** (especificarlo): .....- .....

Denominación de la asignatura	Ciclo Educativo G= Grado o similar M= Máster Univ. D= Doctorado	Denominación completa del Título o Programa	Curso de la asignatura (1º, 2º) (sólo en títulos de Grado o similares)	Nº de Créditos impartidos por el /la solicitante

<b>Categoría docente ocupada</b> durante más tiempo en el citado curso (incluir denominación completa)	<b>Dedicación</b> (C= Completa, P=Parcial)

<b>Cargo académico desempeñado</b> durante al menos 6 meses en el citado curso (incluir denominación completa)

**3. Año académico 3** (especificarlo): .....- .....

Denominación de la asignatura	Ciclo Educativo G= Grado o similar M= Máster Univ. D= Doctorado	Denominación completa del Título o Programa	Curso de la asignatura (1º, 2º) (sólo en títulos de Grado o similares)	Nº de Créditos impartidos por el /la solicitante

<b>Categoría docente ocupada</b> durante más tiempo en el citado curso (incluir denominación completa)	<b>Dedicación</b> (C= Completa, P=Parcial)

<b>Cargo académico desempeñado</b> durante al menos 6 meses en el citado curso (incluir denominación completa)

**4. Año académico 4** (especificarlo): .....- .....

Denominación de la asignatura	Ciclo Educativo G= Grado o similar M= Máster Univ. D= Doctorado	Denominación completa del Título o Programa	Curso de la asignatura (1º, 2º) (sólo en títulos de Grado o similares)	Nº de Créditos impartidos por el /la solicitante

<b>Categoría docente ocupada</b> durante más tiempo en el citado curso (incluir denominación completa)	<b>Dedicación</b> (C= Completa, P=Parcial)

<b>Cargo académico desempeñado</b> durante al menos 6 meses en el citado curso (incluir denominación completa)

**OTRA INFORMACIÓN**

¿Cuántos años lleva dedicado a la actividad docente universitaria?: .....

## Anexo VI. Protocolo de valoración de las dimensiones transversales

### a) ETAPA DOCENTE

Se establecerán tres etapas conforme al siguiente criterio:

<b>Profesor/a Junior</b>	hasta 10 años de experiencia docente universitaria
<b>Profesor/a Experimentado</b>	entre 10 y 25 años de experiencia docente
<b>Profesor/a Senior</b>	a partir de 26 años de experiencia docente

### b) ENCARGO DOCENTE

Se establecerán tres niveles (BAJO, MEDIO, ALTO) en función de una serie de indicadores:

- **Intensidad de docencia:** créditos impartidos por el profesor/a durante el periodo evaluado respecto a la capacidad docente del profesor/a.
- **Variedad de asignaturas:** diversidad de asignaturas impartidas por el profesor/a durante el periodo evaluado
- **Variedad de niveles:** la variedad de niveles educativos impartidos por el profesor/a (grado, master, doctorado)
- Asignaturas impartidas en primer curso de titulación

Cada docente obtendrá una serie de puntos según su situación en cada uno de estos apartados. Según los puntos obtenidos, se le asignará un nivel de encargo docente conforme a la siguiente tabla:

Encargo Docente		
BAJO	MEDIO	ALTO
5-7 puntos	8-12 puntos	13-16 puntos

Los puntos en cada uno de los indicadores se asignarán de la siguiente forma:

#### b.1. Intensidad de la docencia

En la solicitud de participación, el/la profesor/a deberá completar una hoja para cada año evaluado en la que debe:

- Listar cada una de las asignaturas impartidas en titulaciones oficiales, la denominación de la titulación o programa, el número de créditos impartidos, y el nivel en que se imparte la asignatura (1er ciclo, 2º ciclo, doctorado, máster).
- Especificar la categoría docente que ocupó durante la mayor parte de ese curso.
- Especificar el cargo de gestión académica que ocupó durante al menos 6 meses de ese curso.

Para cada año se computará la carga docente del profesor según la siguiente fórmula:

$$\text{Número de créditos impartidos} + \text{Reducción de créditos reconocida en la RPT a su cargo de gestión}$$

---

Capacidad docente reconocida a su puesto docente en la RPT



Se computará entonces la media de los años incluidos en el periodo a evaluar.

Finalmente, se asignarán puntos al profesor/a conforme a la siguiente tabla:

Intensidad docente	Puntos asignados
Menos de 0,50	1 punto
Entre 0,50 y 0,75	4 puntos
Más de 0,75	7 puntos

Ejemplo:

	Créditos Impartidos	Categoría	Capacidad docente	Cargo de Gestión	Cred. Gestión	Intensidad anual
Curso 1	10	Asoc. 6h.	18			$10/18 = 0,56$
Curso 2	12	Asoc. 6h.	18			$12/18 = 0,67$
Curso 3	16	PTU	24	Secretario	3	$16+3/(24) = 0,79$
Curso 4	18	PTU	24	Vicedecano	4	$18+4/(24) = 0,92$
Intensidad media						0,74

### b.2. Variedad de asignaturas

A partir de los datos proporcionados por el/la profesor/a en la solicitud de participación, se calculará el número de asignaturas diferentes en las que ha participado durante el periodo evaluado. Se dividirá entre el número de cursos del periodo evaluado.

Se le asignarán puntos conforme a la siguiente tabla:

Nº de asignaturas	Puntos asignados
$\leq 0,5$	1 punto
$>0,5$ y $\leq 1,0$	2 puntos
$> 1,0$	3 puntos

Es decir, si un profesor/a ha impartido 2 o menos asignaturas diferentes en un periodo de 4 cursos, recibirá 1 punto. Si ha impartido 3 ó 4, recibirá 2 puntos. Si ha impartido 5 o más recibirá 3 puntos.

### b.3. Variedad de niveles

Se distinguirán dos niveles: grado y máster/doctorado.

Se considerará que un profesor/a ha impartido grado si ha impartido una media de 3 créditos por curso en asignaturas de 1er ciclo.

Se considerará que un profesor/a ha impartido máster/doctorado, si ha impartido una media de 2 créditos por curso en asignaturas de programas de doctorado y/o máster oficial.

Se le asignarán puntos conforme a la siguiente tabla:

Nº de asignaturas	Puntos asignados
Ha impartido clases sólo en un nivel (grado, master doctorado)	2 puntos
Ha impartido clases en los 2 niveles	3 puntos

#### **b.4. Asignaturas impartidas en primer curso**

Se calculará el número medio de créditos por curso impartidos en asignaturas de primer curso de titulaciones de grado. Se asignarán puntos conforme a la siguiente tabla:

Nº medio de créditos anuales en primer curso	Puntos asignados
< 3 créditos	1 punto
>= 3 y < 6 créditos	2 puntos
>= 6 créditos	3 puntos

Es decir, en un periodo de 4 cursos, el profesor/a debe haber impartido al menos 12 créditos en primer curso para obtener 2 puntos y al menos 24 créditos para obtener 3 puntos.

**Anexo VII. Protocolo de valoración del Autoinforme de Actividades Docentes****1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA**

<b>1.2. Actividades de organización y coordinación docente</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>																			
<p><b>1.2.1. Coordinador de titulación</b></p> <p>Se asignará hasta 1 punto por cada año que se haya ocupado el cargo de coordinador de una titulación oficial (grado, máster y/o doctorado).</p> <p><b>1.2.2. Tutor de doble titulación</b></p> <p>Se asignará hasta 1 punto por cada año que se haya ocupado el cargo de Tutor de Doble Titulación</p> <p><b>1.2.3. Coordinador de programas de movilidad</b></p> <p>Se asignará hasta 1 punto por cada año que se haya ocupado el cargo de Coordinador de Programas de Movilidad</p> <p><b>1.2.4. Miembro de órganos colegiados de gestión docente</b></p> <p>Se asignará hasta 1 punto por cada 2 años como miembro de órganos colegiados de gestión docente (comisiones de carácter docente de centros, institutos o departamentos), o miembros de comisiones de elaboración de títulos, o de autoevaluación de titulaciones, o de comisiones de calidad.</p> <p><b>1.2.5. Otros cargos que impliquen actividades de planificación docente</b></p> <p>Se asignará hasta 1 punto por cada año en cargos que claramente impliquen actividades de planificación o coordinación docente</p>																				
<p>A la suma de todas las puntuaciones se le aplicarán los siguientes multiplicadores según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a:</p>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">Encargo Docente</th> </tr> <tr> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a junior</td> <td>1.2</td> <td>1.4</td> <td>1.6</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a experimentado/a</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a senior</td> <td>1</td> <td>1.1</td> <td>1.2</td> </tr> </tbody> </table>			Encargo Docente			BAJO	MEDIO	ALTO	Profesor/a junior	1.2	1.4	1.6	Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5	Profesor/a senior	1	1.1	1.2
	Encargo Docente																			
	BAJO	MEDIO	ALTO																	
Profesor/a junior	1.2	1.4	1.6																	
Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5																	
Profesor/a senior	1	1.1	1.2																	
<p>La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, cuanto mayor sea la antigüedad del profesor/a se le exija más actividades de organización y coordinación docente para alcanzar la máxima puntuación.</p>																				

**2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA****2.2. Enriquecimiento de tareas****Máximo 5 puntos**

- Se valorará hasta con 0,5 puntos cada taller, conferencia o seminario organizado dentro de una asignatura.
- Se valorará hasta con 1 punto la organización de una visita externa o práctica de campo en una asignatura.
- Se valorará hasta con 1 punto ofertar una asignatura en otro idioma.
- Se valorará hasta con 1 punto cada actividad de apoyo a estudiantes con necesidades específicas en una asignatura.
- Se valorarán otras actividades y se considerará su inclusión en el listado de actividades puntuables para futuras convocatorias.

A la suma de todas las puntuaciones se le aplicarán los siguientes multiplicadores según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a:

	Encargo Docente		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Profesor/a junior	1.2	1.4	1.6
Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5
Profesor/a senior	1	1.1	1.2

La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, cuanto mayor sea la antigüedad del profesor/a más actividades de enriquecimiento de asignaturas tenga que realizar para obtener la máxima puntuación.

**2.3. Ampliación de tareas****Máximo 5 puntos**

- Se valorará con 2 puntos la dirección de tesis doctorales leídas. Si la tesis es codirigida se dividirán los puntos entre el número de codirectores.
- Se valorará con 1 punto la dirección de proyecto fin de carrera, trabajo fin de grado, trabajo fin de máster oficial).
- Se valorará con 0,1 puntos la tutorización de las prácticas de un estudiante (hasta un máximo de 2 puntos).
- Se valorará con 0,5 puntos la participación en un tribunal de proyecto fin de carrera, o de trabajo fin de grado, o de suficiencia investigadora (hasta un máximo de 2 puntos).
- Se valorarán otras actividades y se considerará su inclusión en el listado de actividades puntuables para futuras convocatorias.

A la suma de todas las puntuaciones se le aplicarán los siguientes multiplicadores según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a:

	Encargo Docente		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Profesor/a junior	1.2	1.4	1.6
Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5
Profesor/a senior	1	1.1	1.2

La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, cuanto mayor sea la antigüedad del profesor/a se le exija más ampliación de tareas para obtener la máxima puntuación.

**4. MEJORA E INNOVACIÓN**

<b>4.1. Formación recibida</b>	<b>Máximo 7 puntos</b>																						
<p>- Cada hora de formación recibida tendrá un valor de hasta 0,1 puntos.</p> <p>Al total de puntos obtenidos se le aplicará un multiplicador según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">Encargo Docente</th> </tr> <tr> <th></th> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a junior</td> <td>1</td> <td>1.1.</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a experimentado/a</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a senior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, al profesor/a junior se le exija mayor formación recibida para llegar a la máxima puntuación en este aspecto</p>					Encargo Docente				BAJO	MEDIO	ALTO	Profesor/a junior	1	1.1.	1.2	Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5	Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5
	Encargo Docente																						
	BAJO	MEDIO	ALTO																				
Profesor/a junior	1	1.1.	1.2																				
Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5																				
Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5																				
<b>4.2. Proyectos de innovación</b>	<b>Máximo 3 puntos</b>																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se valorará con un 1,5 punto cada año de participación en un proyecto con financiación europea.</li> <li>- Se valorará con 1 punto cada año de participación en un proyecto con financiación nacional o autonómica.</li> <li>- Se valorará con hasta 0,75 puntos cada año de participación en un proyecto con financiación de privada o de alguna universidad.</li> <li>- Se multiplicará esta valoración por 1,20 cuando se haya participado como investigador principal.</li> <li>- Se valorará con hasta 1 punto la participación en un ensayo piloto o en actividades de transición al EEES.</li> </ul> <p>Al total de puntos obtenidos se le aplicará un multiplicador según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">Encargo Docente</th> </tr> <tr> <th></th> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a junior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a experimentado/a</td> <td>1</td> <td>1.1.</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a senior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, al profesor/a experimentado/a se le exija mayor innovación para llegar a la máxima puntuación en este aspecto.</p>					Encargo Docente				BAJO	MEDIO	ALTO	Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5	Profesor/a experimentado/a	1	1.1.	1.2	Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5
	Encargo Docente																						
	BAJO	MEDIO	ALTO																				
Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5																				
Profesor/a experimentado/a	1	1.1.	1.2																				
Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5																				

<b>4.3. Materiales</b>	<b>Máximo 12 puntos</b>																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignarán hasta 2 puntos por cada unidad de material o actividad preparada.</li> <li>- Se estudiará la valoración de otros materiales no citados en la lista y se considerará su inclusión en el listado en convocatorias futuras.</li> </ul> <p>Al total de puntos obtenidos se le aplicará un multiplicador según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="453 499 1347 658"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">Encargo Docente</th> </tr> <tr> <th></th> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a junior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a experimentado/a</td> <td>1</td> <td>1.1.</td> <td>1.2</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a senior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> </tbody> </table> <p>La idea que subyace es que, dado un nivel de encargo docente, al profesor/a experimentado/a se le exija mayor innovación para llegar a la máxima puntuación en este aspecto</p>					Encargo Docente				BAJO	MEDIO	ALTO	Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5	Profesor/a experimentado/a	1	1.1.	1.2	Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5
	Encargo Docente																						
	BAJO	MEDIO	ALTO																				
Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5																				
Profesor/a experimentado/a	1	1.1.	1.2																				
Profesor/a senior	1.1	1.3	1.5																				
<b>4.4. Reconocimiento</b>	<b>Máximo 3 puntos</b>																						
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se asignarán hasta 2 puntos a la participación como evaluador docente externo en un programa de evaluación nacional o autonómico</li> <li>- Se asignará hasta 1 punto a la participación como evaluador docente interno</li> <li>- Se asignará hasta 1 punto a cada 10 horas de docencia oficial impartida en un centro nacional y hasta 2 puntos si es un centro extranjero.</li> <li>- Se asignará hasta 1 punto a cada 5 horas de docencia impartida a otros profesores universitarios en materia de mejora docente.</li> <li>- Se asignarán hasta 3 puntos a un premio o reconocimiento a nivel internacional</li> <li>- Se asignarán hasta 2 puntos a un premio o reconocimiento a nivel nacional</li> <li>- Se asignará hasta 1 punto a un premio o reconocimiento a nivel local</li> </ul> <p>Al total de puntos obtenidos se le aplicará un multiplicador según el encargo docente y la etapa docente del profesor/a de acuerdo a la siguiente tabla:</p> <table border="1" data-bbox="453 1462 1347 1621"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">Encargo Docente</th> </tr> <tr> <th></th> <th>BAJO</th> <th>MEDIO</th> <th>ALTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesor/a junior</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a experimentado/a</td> <td>1.1</td> <td>1.3</td> <td>1.5</td> </tr> <tr> <td>Profesor/a senior</td> <td>1</td> <td>1.1.</td> <td>1.2</td> </tr> </tbody> </table> <p>La idea que subyace es que, dado un encargo docente, al profesor/a senior se le exija mayor reconocimiento para llegar a la máxima puntuación en esta sub-dimensión.</p>					Encargo Docente				BAJO	MEDIO	ALTO	Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5	Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5	Profesor/a senior	1	1.1.	1.2
	Encargo Docente																						
	BAJO	MEDIO	ALTO																				
Profesor/a junior	1.1	1.3	1.5																				
Profesor/a experimentado/a	1.1	1.3	1.5																				
Profesor/a senior	1	1.1.	1.2																				

## Anexo VIII. Protocolo de valoración del Autoanálisis de la Práctica Docente

Los criterios generales para la valoración del Autoanálisis redactado por el/la profesor/a son los siguientes:

- Será requisito imprescindible tener cumplimentados los cuatro apartados. En caso de que haya algún apartado sin cumplimentar, el Comité de Evaluación no entrará a valorar el Autoanálisis.
- Grado de análisis y de reflexión manifestados en el Autoanálisis.
- Coherencia y correspondencia del contenido del Autoanálisis con la información recogida en otros documentos del manual de evaluación.
- Calidad de la reflexión didáctica: análisis argumentado y referido a la propia actuación docente (no reflexiones de tipo teórico sobre la disciplina o sobre el EEES), coherencia de los puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora con el análisis previo y entre ellos mismos, y nivel de exigencia y autocrítica (puntos débiles y propuestas de mejora imputados al propio docente).

La puntuación máxima del Autoanálisis es 20 puntos distribuidos equitativamente en las cuatro grandes dimensiones.

1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	Máximo 5 puntos
---------------------------------	-----------------

0 puntos:

- No se responde a las cuestiones que se plantean como temáticas.

Hasta 1 punto:

- Responde al menos a una de las temáticas, señalando algún punto fuerte o débil.

Hasta 3 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- El análisis responde al menos a las siguientes temáticas: a) las condiciones de desarrollo de la docencia, b) la coordinación de las actividades docentes.
- Señala al menos dos puntos fuertes, dos puntos débiles y alguna propuesta de mejora que se desprende del análisis.
- Coherencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes y en los Informes de los responsables académicos.

Hasta 5 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- El análisis cubre al menos cuatro de las temáticas, entre las que se encuentran a) las condiciones de desarrollo de la docencia, b) la coordinación de las actividades docentes.
- Señala tres puntos fuertes, tres puntos débiles y tres propuestas de mejora.
- Correspondencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes, y en los Informes de los responsables académicos.

2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA	Máximo 5 puntos
------------------------------	-----------------

0 puntos:

- No se responde a las cuestiones que se plantean como temáticas.

Hasta 1 punto:

- Responde al menos a una de las temáticas, señalando algún punto fuerte o débil.

Hasta 3 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- El análisis responde al menos a las siguientes temáticas: a) actividades de enseñanza realizadas, interacción con estudiantes y tutorías, b) los programas desarrollados, c) procedimientos de evaluación.
- Señala al menos dos puntos fuertes, dos puntos débiles y alguna propuesta de mejora que se desprende del análisis.

- Coherencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes, y en los Informes de los responsables académicos.

Hasta 5 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- El análisis cubre al menos cuatro de las temáticas, entre las que se encuentran: actividades de enseñanza realizadas, interacción con estudiantes y tutorías, b) los programas desarrollados, c) procedimientos de evaluación.
- Señala tres puntos fuertes, tres puntos débiles y tres propuestas de mejora que se desprenden del análisis.
- Coherencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes, y en los Informes de los responsables académicos.

3. RESULTADOS	Máximo 5 puntos
---------------	-----------------

0 puntos:

- No se responde a las cuestiones que se plantean como temáticas.

Hasta 1 punto:

- Responde al menos a una de las temáticas, señalando algún punto fuerte o débil.

Hasta 3 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- Analiza los resultados académicos de sus estudiantes / grado de aprovechamiento de la materia / avances de los estudiantes.
- Señala al menos dos puntos fuertes y dos puntos débiles, que se desprenden de los argumentos.
- Señala al menos una propuesta de mejora cuya ejecución depende directamente del propio profesor.

Hasta 5 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- Analiza los resultados académicos de sus estudiantes / grado de aprovechamiento de la materia / avances de los estudiantes, así como las opiniones de sus estudiantes sobre su actuación docente.
- En el análisis explicita algunas causas internas, del propio proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Señala al menos tres propuestas de mejora (viables) cuya ejecución depende directamente del propio profesor o del conjunto de profesores responsables de la/s materias y/o del plan de estudios.

4. MEJORA E INNOVACIÓN DOCENTE	Máximo 5 puntos
--------------------------------	-----------------

0 puntos:

- No se responde a las cuestiones que se plantean como temáticas.

Hasta 3 puntos. (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- Analiza las siguientes temáticas: a) propuestas de mejora adoptadas en su actuación docente como consecuencia del análisis que realiza sobre su actuación docente, b) nivel de satisfacción con su actual formación metodológica y necesidades de formación no atendidas.
- Señala al menos 2 puntos fuertes y 2 puntos débiles que se desprenden de los argumentos.



- Coherencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes.

Hasta 5 puntos: (Cumplir las siguientes tres condiciones):

- Responde al menos a cuatro temáticas, entre las que se encuentran la a) y la b).
- Señala al menos tres propuestas de mejora.
- Coherencia entre este contenido y el manifestado en el Autoinforme de Actividades Docentes.

## Anexo IX. Protocolo de valoración de los Informes de los Responsables Académicos

### 1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

<b>1.1. Programación docente</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>
<p>La puntuación obtenida se basará en las valoraciones realizadas por los distintos responsables académicos de los que dependa el/la profesor/a en el apartado 1.1 de sus informes. Como norma general se considerarán las siguientes ponderaciones de las respuestas a cada pregunta del informe:</p> <p style="padding-left: 40px;">Muy insatisfactorio: 0 puntos                  Poco satisfactorio: 2 puntos                  Satisfactorio: 4 puntos                  Muy satisfactorio: 5 puntos</p> <p>Si no hay divergencias importantes entre las distintas valoraciones se asignará la media de las puntuaciones obtenidas.</p> <p>Si hay divergencias importantes entre las valoraciones, se tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la carga docente del profesor/a vinculada al centro o departamento de cada responsable académico que informa</li> <li>- las observaciones del responsable académico a las valoraciones realizadas</li> <li>- la coherencia de las valoraciones con la información recogida en otros apartados del modelo de evaluación</li> </ul>	

<b>1.2. Actividades de organización y coordinación docente</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>
<p>La puntuación obtenida se basará en las valoraciones realizadas por los distintos responsables académicos de los que dependa el profesor en el apartado 1.2 de sus informes. Se seguirán criterios similares a los expuestos en el apartado 1.1 de este protocolo.</p>	

### 2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA

<b>2.1. Consecución del encargo docente</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>
<p>La puntuación obtenida se basará en las valoraciones realizadas por los distintos responsables académicos de los que dependa el profesor en las preguntas recogidas en los apartados 2.1 y 2.2 de sus informes. Se seguirán criterios similares a los expuestos en el apartado 1.1 de este protocolo.</p>	

<b>2.3. Ampliación de tareas</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>
La puntuación obtenida se basará en las valoraciones realizadas por los distintos responsables académicos de los que dependa el profesor en el apartado 2.3 de sus informes. Se seguirán criterios similares a los expuestos en el apartado 1.1 de este protocolo.	

### 3. RESULTADOS DE LA DOCENCIA

<b>3.1. Consecución de objetivos formativos y satisfacción de los estudiantes</b>	<b>Máximo 5 puntos</b>
La puntuación obtenida se basará en las valoraciones realizadas por los distintos responsables académicos de los que dependa el profesor en el apartado 3 de sus informes. Se seguirán criterios similares a los expuestos en el apartado 1.1 de este protocolo.	

**Anexo X. Protocolo de valoración de las Encuestas de los Estudiantes**

- Se considerarán los resultados de todas las asignaturas en las que el profesor/a haya sido evaluado/a.
- Para cada asignatura, se calculará la puntuación media de todos los estudiantes y todos los ítems. Dadas las características del cuestionario, esta tendrá un valor de 1 a 5.
- Se calculará la media de todas las asignaturas ponderada por el número de estudiantes que realizaron la evaluación en cada asignatura.
- Se multiplicará el valor obtenido por 3.
- Se aplicarán los siguientes multiplicadores en función del encargo docente del profesor/a

Encargo Docente		
BAJO	MEDIO	ALTO
1	1.1	1.2

Ejemplo:

Si un/una profesor/a con encargo docente medio ha recibido evaluaciones en 4 asignaturas en el periodo evaluado:

	Asig 1	Asig 2	Asig 3	Asig 4	Media ponderada	Media x 3	Multiplicador (Encargo Doc.)	Puntuación final
Puntuación media en la asignatura	4.0	4.5	3.8	4.0	4.1	12.3	1.1	<b>13.5</b>
Número de respuestas	25	50	35	80				

**Anexo XI. Modelo de Informe confidencial de resultados**

(Documento que cumplimenta el Comité de Evaluación de la actividad docente del profesorado (CE))

APELLIDOS Y NOMBRE:

DEPARTAMENTO:

CENTRO:

CATEGORÍA / CUERPO / ESCALA:

PERIODO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE:

ETAPA DOCENTE (Junior, Experimentado, Senior):

NIVEL DE ENCARGO DOCENTE (Bajo, Medio, Alto):

El Comité de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Salamanca, de conformidad con los criterios y condiciones (ver al dorso) establecidos en el Manual de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Salamanca. Programa Docencia-USAL. Convocatoria 20XX-XX, y tras analizar las correspondientes evidencias, ha resuelto emitir el siguiente resultado de evaluación de su actividad docente de acuerdo con los resultados que se detallan a continuación:

**RESULTADO DE EVALUACIÓN**


	AUTOIN-FORME	AUTO-ANÁLISIS	RESPONS. ACADÉM.	ESTU-DIANTES	VALORACIÓN FINAL	VALORES MÁXIMOS
1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA						20
2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA						25
3. RESULTADOS						25
4. MEJORA E INNOVACIÓN DOCENTE						30
TOTAL OBTENIDO						
VALORES MÁXIMOS	40	20	25	15		100

**Observaciones. Áreas de mejora. Recomendaciones para el/la profesor/a (si proceden):**


En Salamanca, a ... de ... de 20XX

EL PRESIDENTE:

EL SECRETARIO:

Miguel Pérez Fernández

Miguel Ángel González León

*(Vicerrector de Planificación Estratégica y Evaluación)**(Director de la Unidad de Evaluación de la Calidad)*

### **CRITERIOS DE VALORACIÓN:**

Positiva: Superar los siguientes cuatro requisitos: a) Mínimo 40 puntos en el total; b) Haber completado todos los apartados del autoanálisis de la práctica docente y obtener un mínimo de 8 puntos sumando todos los apartados; c) No puntuar por debajo de 4 en el apartado 2.1. "Consecución del encargo docente"; y d) Puntuar por encima de 9 en los aspectos valorados a través de las encuestas realizadas a los estudiantes.

Excelente: Superar los requisitos de la evaluación positiva y obtener un mínimo de 70 puntos en el total con un mínimo de 15 puntos en la dimensión de Innovación y Mejora, un mínimo de 14 puntos en el Autoanálisis y un mínimo de 12 puntos en la valoración de los estudiantes.

No Positiva: No superar alguno de los requisitos necesarios para obtener una evaluación positiva.

## **Anexo XII. Modelo de solicitud de reclamación de la resolución de la evaluación**

(Documento que cumplimenta el profesor/a)

APELLIDOS Y NOMBRE:

CATEGORÍA / CUERPO / ESCALA:

CENTRO:

DEPARTAMENTO:

PERIODO SOBRE EL QUE SE EMITE EL INFORME: 2005-2006; 2006-2007; 2007-2008 y 2008-2009

**EXPONE:**

**SOLICITA:**

En ....., a ....., de ..... de 20XX

Fdo: .....

SR. PRESIDENTE DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DE LA USAL

### **Anexo XIII. Modelo de informe global de evaluación**

(A elaborar por el Comité de Evaluación de la actividad docente del profesorado, con el apoyo de la Unidad de Evaluación de la Calidad, UEC)

#### **Introducción. Información de contexto institucional:**

- Volumen de profesores evaluados por Departamento y Centro
- Posibles condicionantes que han podido afectar la planificación, desarrollo y resultados de las actividades docentes evaluadas (aspectos normativos, organizativos, etc.)

#### **Resultados de la evaluación**

- Resultados estadísticos (porcentaje de informes positivos y excelentes por departamento y centro, valoraciones medias en cada una de las cuatro dimensiones del modelo (planificación, desarrollo, resultados e innovación y mejora).
- Análisis de las actividades de mejora e innovación realizadas por el profesorado y recomendaciones y propuestas de mejora de la calidad docente que sirva de referencia a otros profesores.
- Recomendaciones dirigidas a los responsables académicos sobre la orientación y la temática de los futuros planes de formación e innovación docentes.

#### **Resultados del proceso de evaluación**

- Relación de las deficiencias, desajustes y problemas detectados en la gestión de la convocatoria (calendarios, formularios, protocolos, etc.)
- Relación de actuaciones a implantar para mejorar el Manual y el proceso de evaluación.



