

**MANUAL PARA  
LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD  
DOCENTE DEL PROFESORADO**

## Índice

<b>Antecedentes .....</b>	<b>3</b>
<b>Fundamentos y objetivos de la evaluación de la actividad docente.....</b>	<b>6</b>
<b>El proceso de evaluación del profesorado .....</b>	<b>8</b>
<b>I. Requisitos.....</b>	<b>8</b>
<b>II. Agentes del proceso de evaluación .....</b>	<b>9</b>
<b>III. Dimensiones de la evaluación.....</b>	<b>12</b>
<b>IV. Criterios de evaluación final .....</b>	<b>20</b>
<b>Indicadores .....</b>	<b>22</b>
<b>Protocolo para la evaluación.....</b>	<b>24</b>
<b>Fuentes de información .....</b>	<b>27</b>
<b>Recopilación de evidencias para la evaluación de las dimensiones ....</b>	<b>28</b>

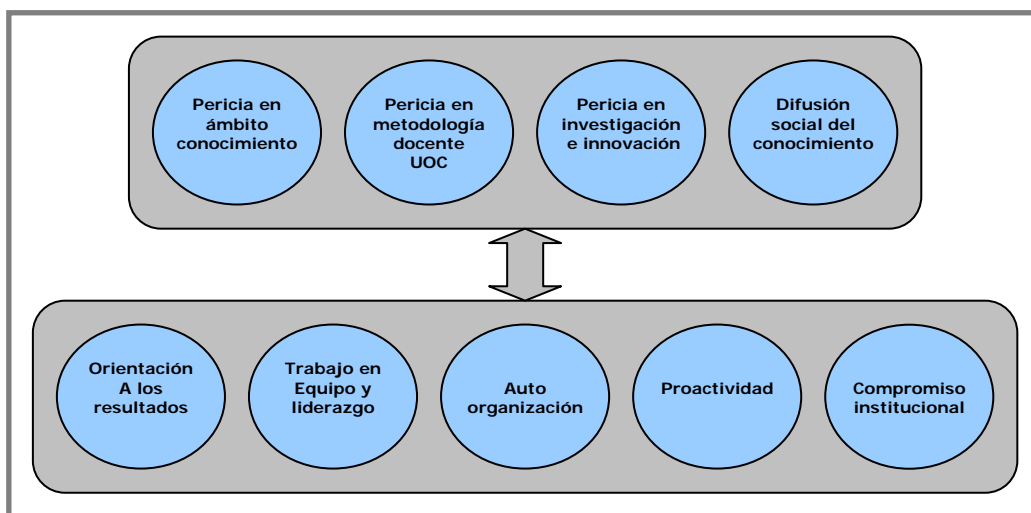
## 1.- Antecedentes

La institución tiene un profundo interés en fomentar el desarrollo académico y profesional de su equipo de profesorado desde la convicción de que incentivar la excelencia docente da lugar a un proceso de enseñanza-aprendizaje más eficaz, más innovador y de mayor calidad, que necesariamente se corresponden con la misión de una universidad comprometida con la difusión del conocimiento superior a todas las capas de la sociedad.

En este objetivo, los procesos de evaluación se consideran un instrumento esencial. En el año 2003, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) inició un proceso interno de evaluación de la actividad del profesorado. Como fruto de dicho proceso, se definieron en el año 2004 las competencias que se consideraban esenciales para el profesorado de nuestra universidad y se elaboró una guía para llevar a cabo la evaluación de dichas competencias<sup>1</sup>.

El procedimiento tuvo su punto de partida en la identificación de un mapa de competencias. El paso siguiente fue asociar a cada competencia un conjunto de comportamientos y evidencias que remarcan los aspectos que la organización valora positivamente para el progreso de la competencia. Las evidencias deben aportar valor cualitativo y sirven, de manera flexible, para enmarcar el desarrollo profesional del profesor.

El mapa que refleja el conjunto de competencias que se espera que un profesor de la UOC desarrolle con su actividad es el siguiente:



<sup>1</sup> Competencias profesorado UOC. Guía para la evaluación. Octubre 2004

En el mapa existe, por un lado, un conjunto de competencias que conforman el bloque de competencias esenciales, que están vinculadas a las actividades profesionales que consideramos nucleares en un profesor: actividad docente, de investigación y de difusión. En particular, las competencias del profesorado de la UOC quedan definidas como competencias básicas o esenciales vinculadas a la tarea del profesor y son las siguientes:

- ✓ Excelencia a nivel de conocimiento
- ✓ Excelencia en metodología docente UOC
- ✓ Excelencia en investigación e innovación docente
- ✓ Capacidad de difusión social del conocimiento

Este bloque se complementa por un segundo conjunto de competencias transversales, que están vinculadas a las formas de trabajo características de la UOC:

- ✓ Orientación a resultados: Consecución de objetivos previamente establecidos y materialización de las ideas en servicios y acciones concretos
- ✓ Trabajo en equipo y liderazgo: Cooperación y coordinación con otras personas con el fin de alcanzar una misión y unos objetivos comunes
- ✓ Autoorganización: Establecimiento de prioridades y objetivos profesionales organizados de forma eficiente en el tiempo
- ✓ Proactividad: Emprender proyectos y acciones por iniciativa propia
- ✓ Compromiso institucional: Vinculación y actuación personal efectiva con los valores, la visión, la misión y los objetivos de la UOC.

Una vez definido el mapa de competencias se desarrolló un sistema interno de evaluación del profesorado, que dio lugar a una clasificación inicial de todo el profesorado en un nivel competencial determinado y que fue la base para su asignación en categorías y el punto de partida de su desarrollo profesional futuro.

El proceso de evaluación consistió en una recogida de evidencias (proporcionadas por el sistema de gestión de la UOC, por los responsables académicos y por el propio profesor) y en una entrevista en profundidad, preparada previamente a partir de una guía de evaluación, donde participan los miembros de una Comisión de Evaluación de competencias y el profesor/a a quien se evalúan las competencias. A partir de estos datos, y de la información de la entrevista, el comité elaboró un informe de evaluación para cada profesor/a que contenía, entre otros, una valoración competencial tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, los puntos fuertes y los aspectos a mejorar. Una vez elaborado el informe se hizo una entrevista de retorno a cada profesor/a evaluado, con el objetivo de compartir la valoración del comité y hablar de las propuestas de desarrollo profesional.

Así mismo, la evaluación permitió establecer un plan anual y personalizado de objetivos docentes y de investigación para el profesorado y contribuyó a establecer las pautas del documento de Política de Profesorado<sup>2</sup>. El documento de política de profesorado incluye aspectos esenciales como la selección del profesorado, los permisos, las licencias y la movilidad, la formación y el desarrollo profesional, la definición de la carrera académica y la política retributiva.

---

<sup>2</sup> Documento de política de profesorado, aprobado en enero de 2007 por el Consejo de Gobierno de la Universitat Oberta de Catalunya y actualizado en el Consejo de Profesorado de diciembre 2007 y ratificado por el Consejo de Gobierno de la universidad en enero de 2008.

El bloque de competencias esenciales ha sido la base de este sistema interno de evaluación del profesorado y del procedimiento de acreditación externa de la actividad docente e investigadora del profesorado de la universidad, por parte de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (AQU) de conformidad al convenio específico firmado entre ambas instituciones en fecha 7 de abril de 2006.

En este contexto, el manual de evaluación que se presenta hace referencia, por tanto, estrictamente a la actividad docente del profesorado y se integrará con el conjunto de actividades de evaluación constante de la actividad del profesorado que desarrolla la institución. Y, conforme la definición que aporta ANECA<sup>3</sup>, la actividad docente se define como las actuaciones que realiza el profesor, tanto dentro como fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes en relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios, en un contexto institucional propio.

---

<sup>3</sup> Modelo de evaluación del programa DOCENTIA

## 2.- Fundamentos y objetivos de la evaluación de la actividad docente

Como resultado de los procesos de evaluación interna y externa del profesorado, el consejo de gobierno de la universidad ha establecido las siguientes categorías de profesorado: catedrático, profesor agregado, profesor y profesor ayudante. Los elementos determinantes de la progresión académica y profesional del profesor se sustentan en la obtención del grado de doctor y en la acreditación externa de méritos docentes y de investigación.

Desde esta perspectiva, la evaluación de la actividad docente se convierte en un eje fundamental de la carrera académica del profesorado en nuestra institución, en la medida que:

- Constituye un complemento idóneo a la política interna de evaluación del profesorado, al representar una oportunidad para revalidar y/o mejorar las competencias docentes definidas para el profesorado en nuestra institución.
- Permite impulsar planes de mejora para el profesorado, que estimulen tanto su progresión profesional en la institución como la adquisición y el desarrollo de competencias esenciales.
- Favorece la recogida de evidencias que permitan mejorar los resultados de los programas y titulaciones que ofrece la universidad, desde la perspectiva del rendimiento académico, la calidad docente y la satisfacción de los estudiantes.
- Sus resultados se tendrán en cuenta para el desarrollo del profesorado, en la medida que una evaluación positiva de la actividad docente será uno de los elementos objetivables en la promoción de categorías y, por otra parte, dará lugar al reconocimiento, por parte de la UOC, de un complemento académico.
- Constituye un vínculo directo con la política de profesorado aprobada por el consejo de gobierno de la institución, que se sustenta en la calidad de la evaluación y la mejora constante.
- Constituye también un vínculo directo con el compromiso de excelencia y competencia docente.
- Representa un mecanismo de estímulo a la innovación y la excelencia docente.
- Permite avanzar en los estándares europeos establecidos por ENQUA así como dar respuesta a los requerimientos de calidad docente implícitos en la reforma de la LOU y ser un instrumento de promoción de la innovación metodológica y la calidad docente en el proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).
- Finalmente, se convierte en una oportunidad de desarrollo estratégico de un sistema de promoción y reconocimiento de la actividad del profesorado que se sustenta de forma equitativa en la excelencia docente y de investigación.
- Constituye un sistema de radiografía del estado actual de la institución y del profesorado en relación a la oferta formativa que se desarrolla desde el punto

de vista de identificar necesidades y debilidades como también oportunidades de mejora que a impulsar.

La evaluación de la actividad docente constituye pues, un instrumento de mejora de la actividad docente y un elemento de calidad de la docencia de la universidad, sin perjuicio de su papel en el reconocimiento profesional del profesorado.

### 3.- El proceso de evaluación del profesorado

#### I. Requisitos

El proceso de evaluación de la actividad docente compromete y afecta a todo el profesorado de la UOC, con independencia de la categoría que tenga reconocida como profesor. Sin embargo, con carácter general, sólo podrá presentarse a la evaluación de la actividad docente desarrollada en el conjunto de los cinco cursos anteriores aquel profesorado que reúna las condiciones siguientes:

- Una experiencia mínima de cinco años en el sistema universitario y de dos años en la UOC.
- La responsabilidad de un mínimo de 30 créditos de encargo docente por curso, asumida como profesor responsable de asignatura o bien de 150 créditos acumulados en los cinco años analizados.

En relación a dichas condiciones se establecen las excepciones siguientes:

- En aquellos cursos que el profesorado ocupe alguna de las responsabilidades de rectorado, vicerrectorado o director/a de estudios se considerará que satisface los requisitos que dan lugar a una evaluación positiva de la actividad docente.
- En aquellos cursos que el profesorado ocupe la responsabilidad de dirección de programa o equivalentes, la carga mínima docente exigible para la evaluación se reducirá en un 50% en relación al criterio general.
- En aquellos cursos que el profesorado ocupe cargos de representación sindical, la carga mínima docente exigible para la evaluación se reducirá en un 15% en relación al criterio general.

Se considerará carga docente aquella que el profesorado asuma en cualquiera de las titulaciones oficiales, tanto adaptadas al EEES (grado y master universitario) como las identificadas en la LRU (diplomatura, ingeniería, licenciatura, master oficial y doctorado).

El periodo de evaluación de cada profesor será de cinco cursos académicos completos y corresponderá a los últimos cinco cursos cerrados en la fecha de comunicación de la convocatoria. El profesorado que supere esta evaluación podrá tener el reconocimiento de un complemento académico por parte de la institución.

El profesorado que no supere favorablemente la evaluación de la actividad docente podrá presentarse en la convocatoria siguiente, siempre y cuando disponga de los requisitos establecidos.



## II. Agentes del proceso de evaluación

La Universidad dispone de una Comisión de Evaluación del Profesorado integrada por el Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica, el Vicerrector competente en materia de Investigación y el Director de Estudios correspondiente. Para ejercer su función, dicha comisión cuenta con el apoyo del departamento de Recursos Humanos.

Para la evaluación de la actividad docente se crea la **Comisión de evaluación de la Actividad Docente** integrada por:

- ✓ El vicerrector/a con competencias en el ámbito de profesorado
- ✓ El vicerrector/a con competencias en el ámbito de la innovación docente
- ✓ Los directores/as de estudios
- ✓ La dirección de ordenación académica

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Velar la correcta aplicación de los criterios establecidos en este protocolo
- Establecer las ponderaciones aplicables en cada una de las dimensiones del proceso de evaluación y para cada categoría de profesorado
- Nombrar anualmente al Comité de Evaluación de la Actividad Docente y designar entre sus miembros cuál de ellos asumirá la presidencia
- Resolver las solicitudes de evaluación presentadas, una vez valoradas las propuestas de resolución de la evaluación de la actividad docente emitidas por el comité
- Valorar los resultados generales de cada proceso anual y proponer acciones de mejora, a la vista del informe global emitido por el comité
- Garantizar la coherencia de criterios entre la evaluación de la actividad docente y la evaluación del profesorado en la UOC

La comisión se reunirá, a instancia del vicerrector/a con competencias en el ámbito de profesorado, como mínimo dos veces en cada convocatoria de evaluación: para iniciar el proceso y para proceder a la resolución final de la convocatoria. Las decisiones de la comisión se adoptarán por consenso.

Cualquier miembro de la comisión puede instar a la convocatoria de una sesión extraordinaria.

Para hacer efectivo el proceso, la mencionada Comisión nombrará anualmente el correspondiente **Comité de Evaluación de la Actividad Docente** que estará integrado por un miembro de Recursos Humanos y por un mínimo de cuatro profesores y dos estudiantes -de ámbitos de conocimiento diferentes- y que, para el desarrollo de sus funciones, contará con el apoyo de la Unidad de Evaluación y Calidad.

Este comité de evaluación necesariamente tendrá que estar constituido por:

- 4 Profesores catedráticos o agregados<sup>4</sup>.
- 2 estudiantes, procedentes de la Comisión de Campus de la universidad.

---

<sup>4</sup> En caso de que un/a profesor/a externo/a participe en dicha comisión de evaluación, deberá disponer de una categoría equivalente a la de agregado o catedrático.

Los profesores serán nombrados por la Comisión a propuesta del Vicerrector/a con competencias en el ámbito del profesorado. La propuesta deberá considerar que haya la máxima representación de los distintos ámbitos de conocimiento. Cada profesor podrá pertenecer a dicho Comité un máximo de dos convocatorias consecutivas.

Los estudiantes serán nombrados por la Comisión a propuesta del Presidente de la Comisión de Campus de la universidad, y se valorará que pertenezcan a enseñanzas de distintos ámbitos de conocimiento y la experiencia previa en procesos de evaluación de la calidad.

Ejercerá las funciones de Presidente del Comité el profesor con mayor antigüedad en la universidad.

Las funciones del comité de evaluación serán las siguientes:

- Valorar todas las solicitudes de evaluación presentadas desde la perspectiva del cumplimiento de los requisitos exigidos.
- Emitir un informe previo de evaluación de cada solicitud indicando el resultado final.
- Trasladar el informe previo al profesor solicitante con el fin de que, si procede, pueda alegar lo que estime conveniente
- Redactar la propuesta de resolución de la evaluación de la actividad docente, a la vista de las alegaciones presentadas por el profesor, y someterla a la consideración y aprobación de la Comisión de evaluación de la actividad docente
- Redactar un informe global final del proceso que contenga:
  - Resultados agregados de las valoraciones
  - Principales acciones de mejora a llevar a cabo por parte del profesorado
  - Desarrollo y propuestas de mejora para el proceso
  - Comentarios

Para la realización de sus funciones, el Comité, valorará en primer lugar y de modo individual cada una de las solicitudes presentadas que cumplan los requisitos. El Comité se reunirá en sesión plenaria de evaluación para consensuar las valoraciones. La sesión plenaria será convocada por el Presidente en el número de sesiones necesarias para la valoración de la totalidad de solicitudes y la elaboración de las propuestas de resolución. Por último se emitirá el informe global, que será responsabilidad del Presidente.

Ejercerá las funciones de Presidente del Comité el profesor con mayor antigüedad en la universidad.

El Comité contará con el apoyo de la Unidad de Evaluación y Calidad para el desarrollo de sus responsabilidades.

Una vez finalizado el proceso anual de evaluación el comité quedará disuelto.

En el transcurso del proceso de evaluación intervienen otros agentes como se recoge a continuación:

- Profesor evaluado

Es obvio decir que el profesor solicitante de la evaluación constituye el agente fundamental del proceso. Es el responsable de presentar la correspondiente solicitud,

analizar y reflexionar sobre su actividad docente y de recoger en el autoinforme de evaluación, el conjunto de evidencias que permitan su valoración.

A la vista de la resolución final de evaluación, el profesor emprenderá las acciones de mejora que contribuyan a su desarrollo profesional.

- Responsable académico

El responsable académico es el Director de Estudios a los cuales pertenece el profesor en función de su ámbito de conocimiento y es el responsable de elaborar un informe de valoración del autoinforme, aportando los argumentos que han llevado a la valoración de cada dimensión e indicando el resultado de la evaluación.

- Estudiantes

La función básica de los estudiantes a lo largo del proceso es contribuir a la valoración de la actividad docente mediante su participación en las encuestas de satisfacción que se llevan a cabo por la universidad cada semestre.

Todos los agentes trabajan de forma coordinada con el departamento de Recursos Humanos y la unidad técnica de Calidad y Evaluación. Estas áreas darán apoyo al desarrollo del proceso y serán responsables de sistematizar todos los instrumentos de evaluación, velar por el seguimiento del proceso, impulsar las propuestas de mejora y custodiar todos los expedientes de evaluación.

### III. Dimensiones de la evaluación

El modelo de evaluación integral del profesorado definido por la UOC ha incorporado para su evaluación las diferentes dimensiones de la actividad (docencia, investigación, gestión y difusión) permitiendo la coexistencia flexible de diferentes perfiles en función de la dedicación a cada una de ellas.

El hecho de que el proceso de evaluación esté vinculado con la política de desarrollo del profesorado supone una coherencia de criterios entre ambos procesos. En este contexto, mediante este proceso de evaluación de la actividad docente, se trataría de validar competencias específicas del profesorado que estarían relacionadas con determinadas aptitudes y comportamientos.

La vinculación de estas competencias para cada una de las dimensiones de evaluación establecidas en el programa DOCENTIA, se determina a partir de cuáles son los elementos que se consideran dentro de cada dimensión. En el caso de la UOC, y en el contexto de nuestro modelo docente, son las siguientes:

#### Planificación docente

Corresponde a las tareas que desarrolla el profesor para asegurar una propuesta formativa innovadora, diseñando propuestas formativas diversas y adecuadas al entorno UOC, reorganizando los conocimientos para adaptarlos a la metodología docente propia, elaborando nuevos materiales, estableciendo la metodología de trabajo por parte del estudiante y el sistema de evaluación de los aprendizajes alcanzados, definiendo los recursos disponibles para la consecución de conocimientos y competencias, así como la propuesta de resultados esperados.

#### Desarrollo docente y actuación profesional

Incluye la tarea de liderazgo y coordinación de los consultores, creando y supervisando las acciones de consultoría y tutoría llevadas a cabo, el seguimiento del cumplimiento de los plazos y criterios establecidos en el plan docente, así como el seguimiento del grado de seguimiento de los estudiantes en las asignaturas y los programas. Estas acciones van encaminadas a asegurar un correcto desarrollo de las acciones planificadas, así como a poder establecer cambios y mejoras si se detectan puntos débiles a corregir. También incluye las propias tareas de consultoría y/o tutoría que pueden ser asumidas por un profesor.

#### Resultados de la actividad docente

Corresponde a la valoración de los resultados académicos y los resultados de satisfacción, así como de la valoración del grado de consecución de los resultados esperados. Está también en esta dimensión en la que hay que plantear las propuestas de innovación docente que permitan mejorar tanto la planificación como el desarrollo de la acción, con el fin de asegurar los resultados.

Para cada uno de las dimensiones a evaluar especificadas y haciendo uso de cada una de las herramientas y fuentes de información previstas, se propone valorar las

actividades docentes siguientes, de acuerdo con lo que se establece en los documentos internos de funciones del profesorado en la UOC<sup>5</sup>.

### **Dimensión 1.- Planificación docente (máximo 100 puntos)**

Para la evaluación positiva de este primer criterio, se considera como requisito mínimo la obtención de 20 puntos sobre los 100 puntos evaluados.

La oferta formativa de la universidad se agrupa en función del área de conocimiento a la que pertenece. De acuerdo con dichas agrupaciones, la institución estructura la organización de la actividad docente en departamentos denominados estudios, a los cuales pertenece el profesorado en función de su ámbito de conocimiento.

La evaluación de las diferentes dimensiones de la planificación docente ha de ser consideradas, en consecuencia, tanto desde la perspectiva de la responsabilidad del profesor/a como de la estructura y objetivos de los estudios a los que pertenece.

Desde esta perspectiva, la Comisión y el Comité evaluador ha de analizar la actuación del profesor/a en las dimensiones siguientes:

#### **I. Diseño e idoneidad del plan de aprendizaje o docente** (puntuación máxima: 70 puntos)

Este apartado computará por el 70% de la calificación correspondiente al criterio de planificación docente. En particular, se trata de tener en consideración los siguientes aspectos:

- En primer lugar, la adecuación de los planes de aprendizaje/docentes. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 40 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de:

- La idoneidad de los planes de aprendizaje/docentes de los que el profesor/a ha sido responsable a lo largo del periodo analizado (puntuación máxima: 25 puntos).
- Los planes de aprendizaje/docentes correspondientes a asignaturas de nueva creación de los que el profesor/a ha sido responsable a lo largo del periodo analizado (puntuación máxima: 15 puntos).
- La diversidad de planes de aprendizaje/docentes distintos de los que el profesor/a ha sido responsable a lo largo del periodo analizado (puntuación máxima: 10 puntos).

A los efectos de esta evaluación de idoneidad, se tendrá en consideración la adecuación:

- ✓ Entre los créditos de la asignatura o actividad y el esfuerzo requerido a los estudiantes.
- ✓ Entre los objetivos definidos y los contenidos de las materias o asignaturas que son responsabilidad del profesor/a.

<sup>5</sup> Modelo educativo y funciones docentes del Profesor responsable de asignatura.

- ✓ Entre la metodología docente y el sistema de evaluación y la adquisición de las competencias definidas.
- En segundo lugar, otras dimensiones relacionadas con la planificación docente. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 30 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de:

- La incorporación de innovaciones metodológicas o en los sistemas de evaluación continua y final en las asignaturas que son responsabilidad del profesor/a (puntuación máxima: 20 puntos). A los efectos de esta evaluación, el profesor/a deberá justificar y presentar (como máximo) las dos innovaciones que considere más relevantes para su actividad docente.
- El desarrollo de actividades de tutoría directa o de coordinación de tutorías (puntuación máxima: 10 puntos).
- La responsabilidad de asignaturas de prácticas externas o de trabajos finales de titulación (grado o máster) (puntuación máxima: 10 puntos).
- La participación en actividades de selección de personal docente colaborador (puntuación máxima: 5 puntos).
- Otras actividades de planificación que el profesor/a pueda aportar por considerarlas relevantes siempre y cuando las justifique debidamente (puntuación máxima: 5 puntos).

## II. Elaboración y aplicación de materiales y recursos docentes

(puntuación máxima: 30 puntos)

La elaboración y el uso de materiales y recursos docentes se evaluará a partir de:

- La autoría de materiales y de nuevos recursos de aprendizaje (puntuación máxima: 10 puntos).
- La utilización de otros materiales y recursos de aprendizaje innovadores (puntuación máxima: 10 puntos).
- El desarrollo y aplicación de guías de aprendizaje en las asignaturas que son responsabilidad del profesor/a (puntuación máxima: 10 puntos).
- El uso de la biblioteca o de otras fuentes externas de información para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje (puntuación máxima: 10 puntos).

A los efectos de la evaluación de cada uno de los cuatro apartados de este requisito, el profesor/a deberá justificar y presentar, en cada caso y como máximo, los dos recursos de aprendizaje que considere más relevantes en su actividad docente.

### Dimensión 2.- Actuación y desarrollo profesional (máximo 100 puntos)

Para la evaluación favorable de este criterio se considera como requisito mínimo la obtención de 20 puntos sobre los 100 puntos evaluados.

Del mismo modo que en el criterio anterior, la evaluación de las diferentes dimensiones de la actuación y desarrollo profesional han de ser consideradas, en consecuencia, tanto desde la perspectiva de la responsabilidad del profesor/a como de la estructura y objetivos de los estudios a los que pertenece.

En este criterio, los miembros de la comisión evaluadora han de valorar la actuación del profesor/a en las siguientes dimensiones:

## I. Formación y desarrollo profesional

(puntuación máxima: 40 puntos)

Este apartado computará por el 40% de la calificación correspondiente al criterio de actuación y desarrollo profesional. En particular, se trata de tener en consideración los siguientes aspectos:

- En primer lugar, la dedicación docente. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 20 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de:

- El cómputo de créditos asumidos y reconocidos en el plan docente como profesor/a responsable de asignatura de titulaciones oficiales en el período analizado (puntuación máxima: 10 puntos).
  - El cómputo de créditos impartidos como consultor de asignatura en el período analizado (puntuación máxima: 10 puntos).
  - El cómputo de la carga docente asumida en titulaciones no oficiales (puntuación máxima: 5 puntos).
- En segundo lugar, la tipología de la docencia impartida. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 10 puntos.

En este caso, se tendrán en cuenta los criterios siguientes:

- La responsabilidad docente en asignaturas de primer semestre o en asignaturas con un número elevado de aulas (puntuación máxima: 5 puntos).
  - La responsabilidad docente en asignaturas de nueva creación o en asignaturas de prácticas externas o de trabajos finales de titulación (grado o máster) (puntuación máxima: 5 puntos).
  - La responsabilidad docente en asignaturas impartidas en lengua extranjera, excluidas aquellas que el aprendizaje de la lengua extranjera constituya el objeto de aprendizaje (puntuación máxima: 5 puntos).
  - La diversidad en las asignaturas de las cuales el profesor/a ha asumido la responsabilidad docente a lo largo del período analizado (puntuación máxima: 5 puntos).
- En tercer lugar, la docencia en cursos de doctorado y la dirección de tesis doctorales y otros trabajos de investigación. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 10 puntos.

Este requisito se evalúa a partir de:

- El cómputo de créditos asumidos y reconocidos en el plan docente como profesor/a responsable de asignaturas integradas en el periodo de formación del programa de doctorado (puntuación máxima: 5 puntos)
- El cómputo de trabajos de investigación dirigidos y superados en el marco del período de formación del programa de doctorado (un punto por trabajo hasta un máximo de 5 puntos).
- El cómputo de tesis doctorales dirigidas, presentadas y superadas favorablemente (Dos puntos por tesis hasta un máximo de 10 puntos). En el caso de que el profesor ostente la codirección de la tesis, sólo computará el 50% de los puntos correspondientes.

## II. Actividades de formación recibida

(puntuación máxima: 15 puntos)

Este apartado computará por el 15% de la calificación correspondiente al criterio de actuación y desarrollo profesional.

En particular, se trata de tener en consideración aquellas actividades de formación recibidas que el profesor/a considere como particularmente relevantes desde la perspectiva de la docencia impartida.

Este requisito se evalúa a partir de:

- Haber cursado y superado el periodo de docencia de un programa de doctorado (5 puntos).
- Haber presentado y superado ante tribunal la tesis doctoral (10 puntos).
- Haber desarrollado una estancia en una universidad extranjera con el fin de introducir mejoras e innovaciones en la actividad docente de los estudios (máximo: 10 puntos).
- Participar en cursos y actividades incluidas en el plan interno de formación del profesorado de la UOC (máximo: 5 puntos).
- Participar en otras actividades formativas organizadas por entidades de reconocido prestigio (máximo: 5 puntos).
- Acreditación del aprendizaje de una lengua extranjera (máximo 5 puntos).

## III. Actividades de actualización e innovación docente

(puntuación máxima: 30 puntos)

Este apartado computará por el 30% de la calificación correspondiente al criterio de actuación y desarrollo profesional.

Este requisito se evalúa a partir de:

- La participación en proyectos de mejora o de innovación docente presentados y aprobados en convocatoria interna de la UOC (máximo: 10 puntos).
- La participación en proyectos de innovación docente presentados y aprobados en convocatorias externas (máximo: 10 puntos).
- La obtención de premios, distinciones o otros reconocimientos por la calidad de la actividad docente desarrollada (máximo: 10 puntos).



- La contribución a congresos y similares (por invitación o siempre que exista un proceso previo de selección) relacionados con la innovación docente (máximo: 5 puntos).
- Las publicaciones sobre metodología docente no presencial (por invitación o siempre que exista un proceso previo de evaluación) que puedan ser contrastada mediante indicación del ISBN correspondiente (máximo: 5 puntos).
- La participación en grupos de trabajo o comisiones internas relacionadas con la innovación o mejora de la actividad docente (máximo: 5 puntos).

#### **IV. Otras actividades relacionadas con la actividad académica**

(puntuación máxima: 15 puntos)

Este apartado computará por el 15% de la calificación correspondiente al criterio de actuación y desarrollo profesional.

Para su evaluación, se tendrán en consideración los aspectos siguientes:

- La asunción de la responsabilidad de director/a de programa o equivalente durante el periodo sujeto a evaluación dará lugar a una calificación de 5 puntos por año transcurrido.
- Participación en grupos de trabajo relacionados con la adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (máximo: 5 puntos).
- Participación en comisiones, grupos o actividades relacionadas con el diseño de nueva oferta formativa (máximo: 5 puntos).
- Participación en comisiones relacionadas con la definición e implantación de Planes de mejora de los programas (máximo: 5 puntos).

### **Dimensión 3.- Resultados de la actividad docente (máximo: 100 puntos)**

Para la evaluación favorable de este criterio se considera como requisito mínimo la obtención de 20 puntos sobre los 100 puntos evaluados.

Del mismo modo que en el criterio anterior, la evaluación de las diferentes dimensiones de resultados de la actividad docente han de ser consideradas, en consecuencia, tanto desde la perspectiva de la responsabilidad del profesor/a como de la estructura y objetivos de los estudios a los que pertenece.

En este criterio, los miembros de la comisión evaluadora han de valorar la actuación del profesor/a en las siguientes dimensiones:

#### **I. Resultados académicos**

(puntuación máxima: 60 puntos)

Este apartado computará por el 60% de la calificación correspondiente al criterio de resultados de la actividad docente. En particular, se trata de tener en consideración las siguientes dimensiones:

- En primer lugar, la evolución de la tasa de rendimiento académico. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 30 puntos.

Se entiende como tal la relación entre el número de estudiantes que supera una asignatura y el número de estudiantes matriculados en la misma. A efectos de la evaluación de dicho criterio, se ponderarán los resultados de cada asignatura de la que el profesor/a es responsable en función del número de créditos.

- En segundo lugar, la evolución de la tasa de participación en la evaluación continua. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 30 puntos.

Se entiende como tal la relación entre el número de estudiantes que obtiene calificación final de evaluación continua en una asignatura y el número de estudiantes matriculados en la misma. A efectos de la evaluación de dicho criterio, se ponderarán los resultados de cada asignatura de la que el profesor/a es responsable en función del número de créditos.

En caso de que, durante el periodo sujeto a evaluación, el valor de los dos indicadores descritos se haya mantenido estable o haya mostrado una evaluación al alza, el profesor/a obtendrá los 30 puntos de puntuación en cada indicador.

En el caso de que algún indicador haya observado una tendencia decreciente relevante, pero el rendimiento académico se sitúe por encima de la media de la universidad o bien en el caso de que dicho indicador haya mostrado una tendencia poco definida y con grandes oscilaciones entre cursos académicos, la calificación de dicha dimensión dependerá (a criterio del comité evaluador) del grado de disminución observado.

Finalmente, en el caso de que la disminución relevante de rendimiento coincida con un valor medio del rendimiento inferior al registro medio de la universidad, el profesor/a no obtendrá ninguna puntuación en esta dimensión.

A efectos de este proceso de evaluación, se considera que una disminución en el valor de estos indicadores es relevante cuando la diferencia de valor entre los dos primeros y los dos últimos cursos analizados supera los cinco puntos porcentuales. Del mismo modo, a efectos de su cálculo no se computarán como estudiantes matriculados aquellos que durante el transcurso del semestre docente se hayan dado de baja y anulado su matrícula.

En el caso de que un profesor/a no haya sido responsable de las mismas asignaturas durante todo el periodo evaluado, sus resultados se compararán con los obtenidos en las mismas asignaturas en los cursos precedentes bajo la responsabilidad de otro profesorado.

Al inicio del proceso, el vicerrectorado con competencias en el ámbito de profesorado informará a la comisión del valor medio de los indicadores de rendimiento y participación en la evaluación continua durante los cursos cuya actividad docente sea objeto de evaluación.

## II. Satisfacción de los estudiantes

(puntuación máxima: 40 puntos)

Este apartado computará por el 40% de la calificación correspondiente al criterio de resultados de la actividad docente.

La opinión de los estudiantes en relación con la actividad docente del profesorado se recoge preferentemente a través de un procedimiento de encuesta. La comisión evaluadora utilizará para su análisis del grado de satisfacción, las respuestas correspondientes al grado de satisfacción global con la asignatura y con el profesorado.

En particular, se trata de tener en consideración las siguientes dimensiones:

- En primer lugar, la satisfacción del estudiante en relación a la planificación y los recursos de aprendizaje. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 40 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de:

- Adecuación de expectativas del estudiante y objetivos de la asignatura
- Correlación entre carga de trabajo y créditos de la asignatura
- Papel del material y recursos de la asignatura como elementos favorecedores del proceso de aprendizaje

- En segundo lugar, en relación a la satisfacción de la acción docente del profesorado. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 20 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de la valoración que los estudiantes realizan de la actividad en las aulas:

- Rol del profesorado como transmisor de conocimiento y facilitador del aprendizaje
- Personalización en el trato durante el proceso de aprendizaje
- Impulso del grupo/aula y cumplimiento de plazos

- Y en tercer y último lugar, la satisfacción del estudiante en relación a la evaluación de los aprendizajes. La puntuación máxima que se puede adquirir en este apartado es de 40 puntos.

Este requisito se evaluará a partir de:

- Adecuación del sistema de evaluación y los objetivos de la asignatura
- Rol de las actividades de evaluación como elementos facilitadores del aprendizaje

A fin de incentivar la participación de los estudiantes en dichas encuestas, de modo sistemático se impulsarán actividades específicas de sensibilización y promoción. En este sentido, siempre de acuerdo con lo que determine la normativa vigente, se valorará la posibilidad de otorgar un reconocimiento académico a dicha participación.

#### IV. Criterios de evaluación final

Los criterios para la superación del proceso de evaluación de la actividad docente por el profesorado son los siguientes:

1. Valoración del autoinforme por el responsable académico.

En primer lugar, se tomará en consideración el autoinforme de evaluación presentado por el profesor/a. Le corresponderá al director/a de los estudios a que pertenezca el profesor/a, como responsable académico, emitir un informe valorativo razonado sobre dicho autoinforme, que remitirá a la Comisión de Evaluación de la Actividad Docente. Esta valoración sólo podrá tener la categoría de favorable o desfavorable.

En caso de que sea desfavorable, se desestimará la solicitud de evaluación. Sin embargo, contra dicha decisión el profesor/a podrá recurrir ante la citada comisión - por medio del correo electrónico al buzón "Comisión Evaluación"-, quien resolverá definitivamente esta fase del proceso de evaluación.

En caso de valorarse favorablemente la evaluación del autoinforme, la solicitud, junto a toda la documentación que la acompaña, será enviada al Comité de Evaluación de la Actividad Docente.

2. Valoración de la solicitud de evaluación por el Comité de evaluación.

Las propuestas que hayan superado favorablemente la evaluación del autoinforme, serán enviadas al Comité de Evaluación de la Actividad Docente para su análisis y evaluación.

Los méritos del profesor/a se evaluarán en cada una de las siguientes tres dimensiones:

- ✓ Dimensión 1: Planificación de la actividad docente
- ✓ Dimensión 2: Actuación y desarrollo profesional
- ✓ Dimensión 3: Resultados de la actividad docente

Los resultados obtenidos en la evaluación de cada dimensión se ponderarán en función de los porcentajes que determine la Comisión de Evaluación, de acuerdo con los intervalos que se presentan en el cuadro siguiente:

Dimensiones	Puntuación Máxima	Puntuación Mínima	Ponderación Final
Planificación de la actividad docente	100 puntos	20 puntos	30 – 40 %
Actuación y desarrollo profesional	100 puntos	20 puntos	40 – 50 %
Resultados de la actividad docente	100 puntos	20 puntos	20 – 30 %

Para que un profesor/a supere el proceso de evaluación docente, deberá obtener una puntuación final mínima de 50 puntos, una vez ponderados los resultados correspondientes a cada dimensión. En cualquier caso, para obtener una valoración final positiva, el profesor/a necesariamente deberá haber obtenido una puntuación mínima de 20 puntos en la evaluación de cada una de las tres dimensiones.

El informe de valoración resultante será remitido al profesor quien podrá presentar por correo electrónico al presidente del comité las alegaciones que estime oportunas. Resueltas las alegaciones el Comité redactará la propuesta de resolución que se elevará a la Comisión.

### 3. Valoración de la solicitud por la Comisión de evaluación

Las valoraciones del responsable académico y las puntuaciones del Comité de evaluación han de servir de base para resolver las solicitudes de evaluación presentadas por parte de la Comisión en términos de Muy positiva, Positiva, Positiva con puntos de mejora o Negativa.

La resolución de la Comisión recogerá, cuando proceda, las propuestas de mejora que deberán plasmarse y concretarse en acciones que redunden en la mejora de la actividad docente, a través de los planes personales de objetivos del profesorado.

La universidad podrá determinar que la superación del proceso de evaluación de lugar al reconocimiento de un complemento académico, con los efectos económicos oportunos.

Del mismo modo, como resultado de este proceso de evaluación, la Comisión puede establecer un reconocimiento de excelencia basado en la puntuación obtenida por el profesor/a en el proceso, acción para la cual deberá establecer los criterios oportunos.

La puesta en común de los resultados globales ha de permitir una mejora de la calidad de la acción docente de toda la comunidad universitaria.

**Crterios, dimensiones i indicadores del modelo de evaluación**

Dimensiones	Crterios	Puntuación máxima	Indicadores		Requisito mínimo	Ponderación del criterio
I. Planificación docente	Diseño e idoneidad del plan de aprendizaje	70	Adecuación de los planes de aprendizaje (máx. 40)	Idoneidad planes (máx. 25) Nueva creación (máx. 15) Diversidad planes (máx. 10)	20	30 – 40 %
	Elaboración y aplicación de materiales y recursos docentes	30	Otras dimensiones relacionadas con la planificación (máx. 30)	Dedicación docente (máx. 20)		
Actividades de tutoría (máx. 10)						
Prácticas o trabajos finales (máx.10)						
Selección docentes colaboradores (máx. 5)						
		Otras actividades (máx. 5)				
		Autoría de materiales y nuevos recursos (máx. 10)				
		Uso de otros recursos innovadores (máx. 10)				
		Guías de aprendizaje (máx. 10)				
		Biblioteca o otras fuentes externas (máx. 10)				
	Formación y desarrollo profesional	40		Créditos asumidos como profesor responsable de asignatura (máx. 10) Créditos impartidos como consultor (máx. 10) Carga docente no oficial (máx. 5)	20	40 – 50 %

II. Actuación y desarrollo profesional			Tipología de docencia (máx. 10)	Asignaturas de primer semestre, de nueva creación o con un número elevado de aulas (máx. 5)		
				Diversidad de asignaturas (máx. 5)		
			Docencia en programa de doctorado (máx. 10)	Cursos de doctorado (máx. 5)		
				Trabajos de investigación (máx. 5)		
				Dirección de tesis doctorales (máx. 10)		
			Actividades de formación recibida	15		
	Obtención grado de doctor (10)					
	Estancia en universidad extranjera (máx. 10)					
	Cursos y actividades de formación internas (máx. 5)					
	Cursos y actividades de formación externas (máx. 5)					
	Actividades de actualización e innovación docente	30	Proyectos internos de mejora o innovación docente (máx. 10)			
			Proyectos externos de innovación docente (máx. 10)			
			Premios, distinciones y reconocimientos (máx. 10)			
			Contribución a congresos (máx. 5)			
			Publicaciones sobre metodología docente no presencial (máx. 5)			
Participación en grupos de trabajo o comisiones internas relacionadas con la innovación (máx. 5)						
Otras actividades relacionadas con la gestión académica	15	Dirección de programa (5 por año transcurrido)				
		Participación en grupos de trabajo EEES (máx. 5)				
		Participación en comisiones o grupos relacionados con nueva oferta formativa (máx. 5)				
III. Resultados de la actividad docente	Rendimiento académico	60	Rendimiento académico (máximo 30)	20	20 – 30 %	
			Participación en la evaluación continua (máximo 30)			
	Satisfacción del estudiante	40	Planificación y recursos (máximo 40)			
			Acción docente (máximo 20)			
		Evaluación de los aprendizajes (máximo 40)				

## 4.- Protocolo para la evaluación

La UOC abrirá un proceso de evaluación cada curso y se podrán presentar los profesores que cumplan las condiciones establecidas en el apartado I. Requisitos del Proceso de evaluación del Profesorado.

De manera excepcional, en su primer año de aplicación y a efectos de poder realizar una prueba piloto, se aceptarán un máximo de diez solicitudes intentando asegurar la presencia de profesores/as de todos los Estudios.

En el primer año de aplicación de este proceso de evaluación, se considerará como mérito complementario la actividad docente realizada con anterioridad al período evaluado, en el caso del profesorado con una antigüedad en la UOC superior a los cinco años.

### 1. - Comunicación del proceso:

El vicerrectorado de Profesorado y Ordenación académica, de acuerdo con lo establecido por la Comisión de evaluación de la actividad docente, comunicará el inicio del proceso, y por consiguiente publicitará en los espacios de comunicación establecidos para la comunidad universitaria el calendario para el proceso, el procedimiento y la composición del Comité de evaluación de la actividad docente.

### 2. - Plazos:

- Nombramiento del Comité de evaluación de la actividad docente: Enero
- Comunicación y publicidad de la convocatoria: 1ª quincena de febrero
- Presentación solicitudes: 30 días a partir de la fecha de publicación (1ª quincena de marzo)
- Informe previo del Comité de Evaluación y envío del informe al profesor: 60 días posteriores a presentación (1ª quincena de mayo)
- Presentación de alegaciones por parte del profesor: dentro de los 15 días posteriores en la recepción del informe (2ª quincena de mayo)
- Propuesta de resolución del comité y envío a la comisión: dentro de los 15 días posteriores a la presentación de alegaciones (1ª quincena de junio)
- Resolución de la Comisión de evaluación: dentro de los 15 días posteriores a la propuesta de resolución (2ª quincena de junio)

### 3. - Procedimiento de presentación de solicitudes:

En el momento de publicitar el proceso, se dispondrá de los documentos de protocolo que estarán diseñados de acuerdo con las dimensiones establecidas por la UOC y de las herramientas actualmente disponibles, con el fin de facilitar la presentación al proceso por parte del profesorado.

Todos los profesores/as que se quieran presentar tendrán que presentar al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, una solicitud firmada conjuntamente con el documento de protocolo de auto informe y el informe de resultados: indicadores y valoración.



Las solicitudes se tendrán que presentar a través de los medios establecidos:

- Solicitud firmada por el interesado/a - Mediante correo interno al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.
- Documentación adicional - por Medio del correo electrónico al buzón: "Comisión Evaluación".

Si la solicitud para iniciar el procedimiento de evaluación es incompleta y no reúne los requisitos de solicitud mencionados, se requerirá al interesado para que, en un plazo máximo de 10 días, enmiende el defecto o adicione los documentos preceptivos. En todo caso, la petición se tendrá por desestimada si en el plazo fijado, el interesado no atiende el requerimiento.

#### 4. - Aceptación y valoración de las solicitudes:

Admitidas a trámite las solicitudes, la comisión verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado I. Requisitos del Proceso de evaluación del Profesorado de este manual. Todas las solicitudes que no cumplan los mínimos establecidos en el citado apartado de requisitos del Manual serán desestimadas y recibirán una respuesta conforme no procede su valoración.

En caso de cumplir los requerimientos, las solicitudes serán estimadas por la Comisión de evaluación de la actividad docente que requerirá al responsable académico del profesor objeto de evaluación para la emisión del correspondiente informe valorativo, en términos de favorable o desfavorable.

Si el informe del Director de Estudios es desfavorable, el Comité desestimaré la solicitud de evaluación. Contra dicha decisión el profesor/a podrá recurrir ante la citada comisión, quien resolverá definitivamente esta fase del proceso de evaluación.

Las propuestas que hayan superado favorablemente la evaluación del autoinforme, serán enviadas al Comité de Evaluación de la Actividad Docente.

#### 5. - Comunicación de los resultados:

El Comité de Evaluación de la Actividad Docente emitirá un informe para cada solicitud aceptada, que hará llegar a cada profesor/a interesado/a -a través del buzón de "Comisión evaluación" - a fin de que pueda alegar lo que estime conveniente, de forma previa a la resolución de su solicitud.

A la vista de las alegaciones, el Comité redactará la propuesta de resolución y la elevará a la Comisión de evaluación.

La Comisión en sesión plenaria, resolverá las solicitudes de evaluación presentadas, una vez valoradas las propuestas de resolución del Comité y lo notificará personalmente a cada interesado/a.

La resolución de la Comisión recogerá, cuando proceda, las propuestas de mejora que deberán plasmarse y concretarse en acciones que redunden en la mejora de la actividad docente, a través de los planes personales de objetivos del profesorado.

La Comisión de evaluación cerrará el proceso haciendo público el informe general del proceso elaborado por el Comité de Evaluación. La difusión de los resultados finales se hará siempre desde una perspectiva de servicio a la mejora de la actividad docente y del proceso de evaluación.

6. - Custodia de los documentos del proceso:

El equipo de Evaluación y Calidad velará por la custodia de toda la documentación generada durante el proceso.

Esta información podrá ser nuevamente utilizada para la evaluación de la carrera académica del profesorado establecida en el documento de Política de profesorado.

## 5.- Fuentes de información

La documentación básica para la evaluación será por una parte el documento de Auto-evaluación elaborado por cada solicitante y por otra parte el informe del responsable académico, elaborados ambos de acuerdo con el modelo que se explicita en la convocatoria.

Las principales fuentes de la información serán los sistemas de gestión e información propios de la universidad, como por ejemplo:

- ADN Programa/Asignatura para la dimensión de planificación (Fichas)
- Datawarehouse de la UOC que integra los indicadores relevantes de evaluación de la actividad docente: Resultados y satisfacción, para la dimensión de resultados
- Planes de objetivos personales

Y todos aquellos otros documentos que de manera regular se elaboran por parte de la universidad, como por ejemplo:

- Informes de satisfacción (semestrales/anuales)
- Documentos para evidenciar acciones de mejora o innovación docente
- Balance de final de curso

Asimismo se podrán aportar también documentos e informaciones que permitan al profesor/a refrendar su informe de auto evaluación.

## 6.- Recopilación de evidencias para la evaluación de las dimensiones

Las principales evidencias del proceso serán tanto el auto-informe del profesor/a como el informe emitido por su Director/a académico. El contenido de ambos documentos tiene que contemplar la información relativa a las actividades y las actitudes recogidas en el documento de Competencias del profesorado, adaptados al contexto de la actividad docente. Conformarán el resto de información básica los informes y resultados académicos y de satisfacción que se elaboran semestral o anualmente.

A continuación para cada dimensión y en cada uno de las fuentes y procedimientos se establecen de manera ilustrativa la descripción de comportamientos y evidencias. Así se propone para cada elemento de evaluación:

### 1. Auto-informe

#### 1. 1. - Dimensión Planificación

De acuerdo con los criterios aportados en el documento de ANECA, y con los criterios establecidos en los apartados de la Guía de evaluación de las titulaciones, el profesor evaluado tendrá que aportar evidencias en relación a las siguientes competencias, teniendo en cuenta el Plan de Estudios y el Plan docente de las asignaturas de las que es responsable y el Plan Personal de objetivos.

Competencia	Descripción de comportamientos	Evidencias
<b>Pericia a nivel de conocimiento</b>	Actualiza sus conocimientos para planificar su acción docente	Acciones de actualización llevadas a cabo de forma sistemática
	Participa en la planificación de acciones docentes universitarias o profesionales	Docencia impartida en otras universidades, empresas o instituciones Direcciones de programa Aportaciones a programa de Doctorado (asignaturas o direcciones de tesis)
	Participa en la organización de congresos y/o seminarios de su ámbito de conocimiento	Relación de acontecimientos
	Se le requiere para hacer asesoramientos externos en su ámbito de conocimiento	Indicar tipo de participación Conferencias

<b>Pericia en metodología docente</b>	Diseña y desarrolla propuestas formativas diversas y adecuadas al entorno UOC	Asignaturas nuevas Otros productos formativos (planes docentes, guías de estudio) Aplicación de innovaciones metodológicas a la docencia Diseño de Planes de estudio Definición de nuevos programas
	Reorganiza los conocimientos para aplicar nuevas metodologías docentes	Actualización de contenidos Adaptaciones metodológicas del material Definición de estrategias de aprendizaje de contenidos
	Se le requiere como experto/a en metodología docente virtual	Colaboraciones externas Participación en proyectos innovadores de aprendizaje virtual Presentación de ponencias sobre temas metodológicos
<b>Difusión social del conocimiento</b>	Adapta contenidos para difundirlos a un determinado ámbito profesional (no académico) o al público en general	Publicaciones en prensa Participación en medios de comunicación Relación con canales de difusión (colegios profesionales) Transmisión social en otros eventos sociales (sesiones informativas, encuentros ...)

## 1. 2. - Dimensión Desarrollo

De acuerdo con los criterios aportados en el documento de ANECA, y con los criterios establecidos en los apartados de la Guía de evaluación de las titulaciones, el profesor evaluado tendrá que aportar evidencias en relación a las siguientes competencias, teniendo en cuenta el Plan de Estudios y el Plan docente de las asignaturas de las que es responsable y el Plan Personal de objetivos.

Competencia	Descripción de comportamientos	Evidencias
<b>Pericia a nivel de conocimiento</b>	Establece mecanismos para actualizar los contenidos para el desarrollo de la acción docente	Acciones de actualización llevadas a cabo de forma sistemática

	Participa y llevar a cabo acciones docentes universitarias o profesionales	Docencia impartida en otras universidades, empresas o instituciones Direcciones de programa Aportaciones a programa de Doctorado (asignaturas o direcciones de tesis)
	Participa en congresos y/o seminarios	Relación de acontecimientos
<b>Pericia en metodología docente</b>	Es experto en consultoría	Relación de consultorías desarrolladas
	Es experto en tutoría	Relación de tutorías asumidas
	Crea, coordina y supervisa equipos docentes	Grupos de consultoría que coordina: nombre asignatura, número de aulas, número de consultoras, idiomas en que se imparte Participación en procesos de selección de colaboradores expertos en la materia y resultados. Acciones de formación de colaboradores docentes llevadas a cabo Coordinación y supervisión de equipos de tutores. Selección y formación de tutores

### 1. 3. - Dimensión resultados

De acuerdo con los criterios aportados en el documento de ANECA, y con los criterios establecidos en los apartados de la Guía de evaluación de las titulaciones, el profesor evaluado tendrá que aportar evidencias en relación a las siguientes competencias, teniendo en cuenta el Plan de Estudios y el Plan docente de las asignaturas de las que es responsable y el Plan Personal de objetivos.

Competencia	Descripción de comportamientos	Evidencias
<b>Pericia a nivel de conocimiento</b>	Es referente en el mi académico, profesional y/o empresarial	Publicaciones, revistas. Libros donde está referenciado. Ponencias, workshops,

		mesas redondas donde ha sido invitado a participar
<b>Pericia en metodología docente UOC</b>	Es requerido como experto en metodología docente virtual (interna o externamente)	Colaboraciones solicitadas Diseño de espacios docentes Propuestas de mejora presentadas Participación en planes de mejora Evaluación de titulaciones
	Publica sobre metodología docente virtual	Autorías de materiales Publicaciones sobre metodología docente virtual
	Promueve, crea y mantiene redes de trabajo de metodología docente virtual	Red de trabajo virtual con colaboradores Grupos de trabajo y propuestas presentadas
<b>Pericia en innovación e investigación docente</b>	Propone y lidera proyectos de investigación/innovación docente	Proyectos de investigación/innovación docente Obtención de recursos
	Difunde externamente e internamente los resultados de la innovación e investigación docente	Conferencias, jornadas y foros internos o externos sobre investigación/innovación docente
	Transfiere las actividades de investigación, innovación y mejora a la actividad docente	Innovaciones metodológicas o de contenidos aportadas Producto transferido desde la investigación a la docencia
<b>Difusión social del conocimiento</b>	Adapta contenidos para difundirlos en determinados ámbitos profesionales y/o al público en general	Publicaciones en prensa Participación en medios de comunicación
	Identifica y utiliza canales y medios de difusión social diversificados	Relación con canales de difusión (colegios profesional)
	Participa en espacios diversos para transmitir conocimiento	Transmisión social en otros eventos sociales (actos de graduación, jornadas institucionales...)

Por último, el candidato tiene que incluir en su auto informe una propuesta de auto evaluación de las competencias consideradas transversales (orientación a resultados, trabajo en equipo y liderazgo, autoorganización, pro actividad y compromiso institucional).

## 2. Informe del Responsable Académico

El Director de Estudios emitirá un informe que aborda los mismos ámbitos desde una perspectiva valorativa; de cómo el profesor lo está llevando a cabo en el marco de la UOC y las competencias que en este entorno requieren desarrollar.

### 2. 1. - Dimensión Planificación

Competencia	Criterio valorativo
<b>Orientación a los resultados</b>	Establece objetivos concretos y medibles relativos a la acción docente
<b>Trabajo en equipo</b>	Participa, promueve y desarrolla equipos de trabajo, presencial o en red
	Potencia la comunicación y colaboración con el equipo de profesores de los Estudios y con otros de la UOC
	Transmite de forma clara los objetivos a alcanzar
<b>Autoorganización</b>	Planifica formalmente las tareas y actividades a realizar
	Tiene claras las prioridades y se orienta hacia aquello que es más importante
	Se adapta de manera flexible a los cambios
<b>Proactividad</b>	Se anticipa a las necesidades y a los problemas
	Aplica sus conocimientos para hacer propuestas de innovación o mejora
	Detecta y aprovecha las oportunidades cuando se le presentan



## Dimensión Desarrollo

Competencia	Criterio valorativo
<b>Orientación a los resultados</b>	Cumple con los plazos y las actividades previstos en los encargos hechos: autoría y validación de contenidos, encargos de consultoría, calendarios de planificación de las asignaturas ...
<b>Trabajo en equipo</b>	Aporta soluciones ante la aparición de incidencias Potencia la delegación, la autonomía, el aprendizaje y el crecimiento profesional de los miembros de su equipo
<b>Autoorganización</b>	Se adapta de manera flexible a los cambios
<b>Proactividad</b>	Resuelve las incidencias que se producen durante el curso, sistematiza procesos y propone mejoras.
	Detecta y aprovecha las oportunidades cuando se le presentan

### 2.3. Dimensión resultados

Competencia	Criterio valorativo
<b>Orientación a resultados</b>	Obtiene los resultados esperados, en relación a los resultados concretos por asignaturas o programas. Indicadores: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de rendimiento</li> <li>- Tasa de éxito</li> <li>- Tasa de eficiencia</li> <li>- Tasa de graduación</li> <li>- Tasa de abandono</li> </ul>
<b>Trabajo en equipo</b>	Valora los resultados y reconoce los esfuerzos de los miembros de su equipo
<b>Autoorganización</b>	Autoevalúa sus competencias en el ámbito docente y planifica su formación

## 3. Satisfacción del estudiante

La opinión del estudiante quedará recogida en los Informes de satisfacción que se realizan con periodicidad semestral o anual.

Las valoraciones de las encuestas deberán ser representativas, en cuyo caso, se incorporarán al informe de satisfacción. Se propone de manera general que tengan como mínimo un 15% de participación y, en su defecto, un mínimo de 10 respuestas.

### 3. 1. - Dimensión Planificación

Tendrá en cuenta los apartados que se mencionan acto seguido para cada una de las siguientes encuestas:

- Encuesta de satisfacción con la acción formativa, que tiene como objetivo analizar la satisfacción de los estudiantes respecto de las asignaturas realizadas a lo largo del semestre, considerando como elementos principales de valoración: la planificación, la acción de consultoría, los recursos de aprendizaje y el sistema de evaluación.

En la dimensión de Planificación se considerará, por una parte en el apartado de Planificación de la encuesta, donde se pregunta por: los objetivos, los contenidos, la carga de trabajo; y por otro, en el apartado de Sistema de evaluación, donde se pregunta: las actividades de evaluación continuada, la coherencia de la prueba final respecto de la evaluación continuada, el sistema utilizado.

- Encuesta institucional, que tiene como objetivo analizar la satisfacción del estudiante a final de curso en relación al programa de formación, los recursos transversales que dan apoyo a su aprendizaje, y por último su sentimiento de pertenencia a la universidad.

En la dimensión de Planificación se considerará el apartado de satisfacción con el programa, donde se pregunta por: la orientación, la organización, los itinerarios, la aplicabilidad.

### 3. 2. - Dimensión Desarrollo

Tendrá en cuenta los apartados que se mencionan acto seguido para cada una de las siguientes encuestas:

- Encuesta de satisfacción con la acción formativa, que tiene como objetivo analizar la satisfacción de los estudiantes respecto de las asignaturas realizadas a lo largo del semestre, considerando como elementos principales de valoración: la planificación, la acción de consultoría, los recursos de aprendizaje y el sistema de evaluación.

En la dimensión de Desarrollo, se considera, por un lado el apartado de la acción de consultoría donde se pregunta por la tarea del consultor del aula; y por otro, el apartado de los recursos de aprendizaje, donde se pregunta por: el material didáctico, las actividades, material web, las fuentes de información.

- Encuesta institucional, que tiene como objetivo analizar la satisfacción del estudiante a final de curso en relación al programa de formación, los recursos transversales que dan apoyo a su aprendizaje, y por último su sentimiento de pertenencia a la universidad.

En la dimensión de Desarrollo, se considerará el apartado de la acción docente y los recursos de aprendizaje, donde se pregunta por: la acción tutorial, los recursos del aula, la biblioteca.

### **3. 3. - Dimensión resultados**

Tendrá en cuenta los apartados que se indican en relación a la Encuesta institucional, que tiene como objetivo analizar la satisfacción del estudiante a final de curso en relación al programa de formación, los recursos transversales que dan apoyo a su aprendizaje, y por último su sentimiento de pertenencia a la universidad.

En la dimensión de Resultados, se considerará el apartado de Pertenencia a la UOC donde se pregunta por: el vínculo, la recomendación y la satisfacción global.