

## Manual de Evaluación Docente

### DOCENTIA

## Índice

---

<b>1. Estrategia de la evaluación docente .....</b>	<b>3</b>
1.1. Finalidades de la evaluación docente y conexión con la política de profesorado .....	3
1.2. Ámbito de aplicación de la evaluación docente .....	3
1.3. Obligatoriedad/voluntariedad de la evaluación docente .....	4
1.4. Periodicidad.....	4
1.5. Difusión.....	4
1.6. Agentes implicados en el proceso de evaluación .....	5
<b>2. Metodología de la evaluación docente .....</b>	<b>5</b>
2.1 Dimensiones de evaluación .....	5
2.2 Criterios de evaluación.....	6
2.3 Fuentes y procedimientos para la recogida de información .....	7
<b>3 Comisión de Evaluación Docente de la Universidad (CADU).....</b>	<b>8</b>
3.1 Criterios de selección y composición .....	8
3.2 Funcionamiento.....	9
3.3 Toma de decisiones .....	9
3.4 Protocolo de evaluación.....	10
3.5 Informe de evaluación.....	10
3.6 Incumplimiento de los términos.....	10
<b>4. Comisión de Revisión de la Evaluación Docente (CRAD) .....</b>	<b>11</b>
4.1 Selección, composición y funcionamiento .....	11
4.2 Presentación de las alegaciones .....	11
4.3 Comunicación.....	11
<b>5. Resultados de la evaluación docente y toma de decisiones.....</b>	<b>12</b>
5.1 Procedimientos para la toma de decisiones derivadas de la evaluación .....	12
5.2 Procedimientos para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente .....	13
5.3 Procedimientos para difundir los resultados de la evaluación docente .....	13
<b>Anexos.....</b>	<b>15</b>

*Nota: A lo largo de todo el documento se utilizará el género masculino con valor genérico, para hacer referencia también al género femenino.*

## 1. Estrategia de la evaluación docente

---

La Universitat Internacional de Catalunya (UIC Barcelona) es una universidad privada sin ánimo de lucro, promovida y creada por la Fundación Familiar Catalana. El objeto social exclusivo de UIC Barcelona es la educación superior de calidad, tal como lo expresa el artículo 35 de las Normas de organización y funcionamiento:

“La Universitat Internacional de Catalunya asume como finalidad esencial de su política universitaria la promoción y garantía de su calidad docente y de investigación cumpliendo, en todo momento, con los niveles de evaluación exigidos para la certificación y acreditación por la agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario en Cataluña (AQU), tanto en el ámbito nacional como internacional.”

Con el objetivo de promover y garantizar la calidad docente de sus profesores y de sus titulaciones, y de acuerdo con el Plan estratégico para la integración de UIC Barcelona en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), aprobado el día 6 de marzo de 2007 por la Comisión Ejecutiva de la Junta de Gobierno (a partir de ahora, Junta de Gobierno), UIC Barcelona ha elaborado este Manual de evaluación docente.

El 22 de septiembre de 2016 AQU Catalunya, a través de la Comisión específica para la Valoración de los Méritos y Actividades Individuales (CEMAI), acreditó favorablemente el Manual.

### 1.1 Finalidades de la evaluación docente y conexión con la política de profesorado

La finalidad de la evaluación de la docencia del profesorado de UIC Barcelona es la mejora constante de su calidad docente. El objetivo que fundamenta el diseño de este manual es conseguir que la evaluación de la docencia constituya un instrumento clave para favorecer la mejora de la docencia de cada profesor, y como consecuencia, garantizar la calidad de las titulaciones impartidas en UIC Barcelona.

Entre los medios que el profesor tiene al alcance para mejorar la calidad de su docencia, UIC Barcelona quiere proporcionarle un sistema de evaluación docente que sea una ayuda real y eficiente. Este sistema va acompañado de un plan de formación para la docencia, descrito en el apartado 5.1 de este manual, que tiene en cuenta tanto los objetivos estratégicos de UIC Barcelona como los resultados de las evaluaciones de los profesores.

El Reglamento interno del profesorado de UIC Barcelona establece los sistemas de selección, promoción e incentivos económicos de este, según la categoría académica. Para garantizar la calidad docente del profesorado implicado, será necesaria una evaluación positiva de la docencia, conseguida en la última convocatoria establecida, para promocionar cualquier plaza de plantilla orgánica y para reconocer un quinquenio de docencia con el incremento económico correspondiente.

### 1.2 Ámbito de aplicación de la evaluación docente

Será objeto de evaluación la actividad docente en UIC Barcelona de todo el profesorado orgánico y funcional. Los profesores asociados se podrán presentar voluntariamente.

### **1.3 Obligatoriedad/voluntariedad de la evaluación docente**

Todo el profesorado de categoría orgánica y funcional está obligado a presentarse a la evaluación docente cada cinco años. Para una primera evaluación docente, será necesario que el profesor lleve al menos cinco años como docente en plantilla.

Excepcionalmente, los profesores que tengan dos evaluaciones consecutivas con resultados de “muy favorable” se presentarán en posteriores evaluaciones cada diez años, siempre y cuando su seguimiento de la docencia sea positivo. Sin embargo, el profesor podrá pedir presentarse de manera voluntaria a los cinco años. El seguimiento del profesor será responsabilidad de su Junta de Centro.

De manera voluntaria se pueden presentar en la evaluación docente todos los profesores asociados que hayan impartido un mínimo de 8 créditos de media en el global de los cursos académicos que son objeto de evaluación docente.

Todos los profesores con una evaluación no favorable, sea cual sea la categoría, están obligados a presentarse a una nueva evaluación docente después de dos nuevos cursos académicos y de haber seguido un plan de formación personal o según las recomendaciones hechas por la Comisión de Evaluación Docente de la Universidad (a partir de ahora, CADU).

En caso de que un profesor obligado a presentarse no se ajuste a los plazos establecidos o presente incorrectamente la documentación, será la CADU la que determine la valoración final y las acciones a tomar.

Todos los profesores presentados a la evaluación docente deberán disponer de las evidencias necesarias para poder ser evaluados (encuestas de estudiantes e informes de los responsables de los cursos académicos correspondientes).

### **1.4 Periodicidad**

La Junta de Gobierno de UIC Barcelona establecerá una convocatoria anual de evaluación docente al comienzo de cada curso académico. Los méritos valorados serán los que haya obtenido el profesor desde la última evaluación positiva (o, si no tiene ninguna, desde la incorporación al ámbito de aplicación de la evaluación docente) hasta el final del curso académico inmediatamente anterior a la convocatoria.

La vigencia de la evaluación docente favorable es de cinco años.

### **1.5. Difusión**

La convocatoria anual de evaluación docente será publicada en la intranet, concretamente en el portafolio de la página personal de todos los profesores de UIC Barcelona. El Servicio de Innovación y Calidad Educativa (SIQE), avisará personalmente a todos los profesores que deben acudir obligatoriamente a la convocatoria, y enviará una comunicación general a todo el profesorado para que pueda presentarse de manera voluntaria.

En el mismo portafolio y de manera permanente los profesores dispondrán del Manual de evaluación docente y de los impresos necesarios para el proceso de evaluación, así

## Manual Docentia

como la composición de los miembros evaluadores y las bases que rigen cada convocatoria.

### 1.6 Agentes implicados en el proceso de evaluación

La implicación en el proceso de evaluación de los diferentes agentes es diversa: los estudiantes lo harán habitualmente a través de las encuestas que llenarán al final de cada asignatura; los responsables académicos, a través del informe anual de los profesores que están en el ámbito de aplicación de la evaluación docente, y los profesores, con el autoinforme que realizarán cuando acudan a la convocatoria de evaluación.

La CADU será la responsable de emitir el juicio valorativo (podrá formar subcomisiones, en su caso). Tendrá el apoyo y la asistencia técnica del SIQE, que hará el seguimiento de todos los procesos implicados en la evaluación docente. En caso de alegaciones, intervendrá la Comisión de Revisión de la Evaluación Docente (CRAD).

## 2. Metodología de la evaluación docente

---

Este manual sigue el modelo de evaluación de la actividad docente propuesta por ANECA y AQU en el programa Docentia, y todas las orientaciones dadas en este modelo para elaborar el procedimiento de evaluación que han parecido de utilidad para UIC Barcelona.

### 2.1. Dimensiones de evaluación

La evaluación se centrará en tres dimensiones clave de la actividad docente: la planificación de la docencia, el desarrollo de la enseñanza y los resultados.

La dimensión de la planificación docente contendrá la tipología de las asignaturas impartidas por el profesor, la guía docente, la coordinación docente, la elección de contenidos, las estrategias metodológicas y el conocimiento previo de las características del grupo de estudiantes.

La dimensión del desarrollo de la enseñanza incluirá necesariamente las actividades de enseñanza-aprendizaje llevadas a cabo, con especial mención de la actividad tutorial, y el cumplimiento de los criterios y procedimientos de evaluación previstos.

La dimensión de los resultados versará sobre la satisfacción de los agentes implicados, la consecución de los objetivos formativos por parte de los estudiantes y la revisión y mejora de la actividad docente del profesor.

Este último aspecto también incluye, como elementos de excelencia, la investigación en docencia, la participación en proyectos financiados de innovación docente, las presentaciones en congresos o jornadas y las publicaciones sobre buenas prácticas docentes, y las actividades como formador docente, siempre con referencia a la docencia universitaria.

## 2.2 Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación de la actividad docente son cuatro: adecuación, eficiencia, satisfacción y orientación a la mejora docente, y se aplican a las dimensiones mencionadas. Estos criterios no deben ser contemplados como compartimentos estancos. Deben tomarse en consideración conjuntamente, para poder detectar acertadamente los puntos de mejora de la actividad docente.

- a) Adecuación: la actividad docente debe responder en su planificación y desarrollo a los requerimientos formativos de UIC Barcelona, del centro y de la titulación correspondientes. Por lo tanto, la actividad docente podrá ser *muy inadecuada* (no se ajusta a los requerimientos formativos), *poco adecuada* (se ajusta de manera parcial), *adecuada pero mejorable* (es apropiada en esencia, pero tiene aspectos a mejorar), o *muy adecuada* (es apropiada en esencia y en la no esencia).
- b) Eficiencia: la actividad docente, considerando los recursos que se ponen a disposición del profesor, debe propiciar que los estudiantes alcancen las competencias previstas en el plan de estudios. Entendida de esta manera, la eficiencia coincide con la adecuación de los resultados a los requerimientos formativos de UIC Barcelona. Por lo tanto, la actividad docente podrá ser *muy ineficiente* (los resultados, dados los recursos de que se dispone, no cumplen con los objetivos fundamentales), *poco eficiente* (los resultados, dados los recursos de que se dispone, cumplen parcialmente los objetivos fundamentales), *eficiente pero mejorable* (los resultados, dados los recursos de que se dispone, cumplen los objetivos fundamentales pero podrían mejorar) o *muy eficiente* (los resultados, dados los recursos de que se dispone, cumplen los objetivos fundamentales y no fundamentales).
- c) Satisfacción: la actividad docente debe generar una opinión favorable en los estudiantes, responsables académicos y colegas con los que es necesario que el profesor se coordine. Por lo tanto, la actividad docente podrá ser *muy insatisfactoria*, *poco satisfactoria*, *satisfactoria pero mejorable* o *muy satisfactoria*.
- d) Orientación a la mejora docente: la actividad docente debe ser abordada desde una reflexión del profesor sobre la propia práctica que favorezca la introducción de cambios adecuados para mejorar en cualquiera de las tres dimensiones. Por lo tanto, la actividad docente podrá ser *nada orientada a la mejora* (los cambios propuestos o las acciones realizadas no están encaminados a potenciarla), *poco orientada a la mejora* (los cambios propuestos o las acciones realizadas están encaminados a potenciarla de manera parcial), *orientada a la mejora* (los cambios propuestos o las acciones realizadas están encaminados a potenciarla pero habría que introducir cambios complementarios) o *muy orientada a la mejora* (los cambios propuestos o las acciones realizadas están encaminados de manera esencial a potenciar la actividad docente).

### 2.3 Fuentes y procedimientos para la recogida de información

Las fuentes, los procedimientos para la recogida de información y el destino de la información son diferentes según el agente que la proporciona.

- a) Los estudiantes: todos los estudiantes serán invitados, al final de cada asignatura cursada, a rellenar una encuesta sobre la actividad docente de cada uno de los profesores que hayan tenido en la asignatura.

El SIQE realizará la coordinación de la recogida de esta información y el posterior tratamiento de los datos. Estos serán accesibles para el profesor, los responsables académicos de las titulaciones en las que se imparten las asignaturas y al director del departamento al que esté adscrito el profesor. A la vez, estos datos serán incluidos en el expediente docente de cada profesor.

En aquellos casos que razonadamente sean oportunos, el SIQE puede utilizar otros instrumentos, como observaciones en el aula, grupos focales o entrevistas, para obtener o completar la información de los estudiantes.

En el anexo 1 se puede encontrar el modelo de encuesta.

- b) Los responsables académicos: al final de cada curso, los responsables académicos rellenarán un informe de todos los profesores de plantilla que han impartido docencia en su titulación y forman parte del ámbito de aplicación de la evaluación docente. El responsable puede adjuntar al informe las evidencias que considere oportunas. En cuanto a la actividad docente del director de la titulación, el informe lo realizará el decano de la facultad o el director de la escuela en que se imparte la titulación.

Los directores de titulación entregarán el informe a cada profesor. Además, se lo harán llegar al SIQE, que lo remitirá al director del departamento al que esté adscrito el profesor. Estos informes anuales serán incluidos en el expediente docente de cada profesor.

En el anexo 2 se puede encontrar el modelo de informe.

- c) El profesor: al final de cada asignatura, el profesor tiene la posibilidad de hacer una breve valoración de su actividad docente en el apartado de la asignatura (por ejemplo, exponer los puntos fuertes, los puntos débiles y una propuesta de mejora), a la que solo tendrá acceso él mismo y el responsable académico. Estas valoraciones podrán serle de gran utilidad para elaborar el autoinforme de la actividad docente.

Este autoinforme, necesario para presentarse a la evaluación docente, incluirá toda la actividad docente del periodo sometido a evaluación. El profesor la deberá presentar en el plazo que marque la convocatoria de evaluación docente a la que acuda.

En el anexo 3 se pueden encontrar los dos modelos de autoinforme que se recomienda utilizar como orientación de acuerdo con la antigüedad del profesor: versión iniciación (cinco primeros años de la carrera docente en

UIC Barcelona), versión consolidación (más de cinco años de la carrera docente en UIC Barcelona). El profesor puede aportar todas las evidencias que le parezcan convenientes para enriquecer su expediente.

Cuando un profesor acuda a una convocatoria de evaluación docente, el SIQE pondrá en manos de la CADU toda la información incluida en el expediente docente del profesor desde la última evaluación positiva (o, si no tiene ninguna, desde la incorporación al ámbito de aplicación de la evaluación docente) hasta el final del curso académico inmediatamente anterior a la convocatoria.

### 3. Comisión de Evaluación Docente de la Universidad (CADU)

---

#### 3.1 Criterios de selección y composición

La emisión del juicio evaluativo sobre la actividad docente de los profesores que acudan a las convocatorias de evaluación docente recaerá sobre la CADU.

La Junta de Gobierno de UIC Barcelona nombrará a los miembros vocales de esta comisión, a propuesta del vicerrector competente, según los siguientes **criterios de selección**:

1. Que tengan una elevada reputación docente (discente en el caso del alumno, profesional en caso del graduado).
2. Que pertenezcan a los diferentes ámbitos o ramas de conocimiento presentes en UIC Barcelona.
3. Que estén dispuestos a formarse, si lo necesitan, en el conocimiento de los procesos de evaluación.

La **composición** de esta Comisión será la siguiente:

- Presidente: vicerrector competente en calidad.
- Vocales
  - 1 decano, director de colegio o director de departamento con más de cinco años en UIC Barcelona.
  - 1 profesor de una categoría orgánica con más de cinco años en UIC Barcelona y que haya obtenido una evaluación muy favorable en alguna convocatoria anterior.
  - 1 profesor de una categoría funcional con más de cinco años en UIC Barcelona y que haya obtenido una evaluación muy favorable en alguna convocatoria anterior.
  - 1 alumno de grado, máster universitario o doctorado.
  - 1 estudiante egresado de UIC Barcelona.
  - 1 profesor externo a UIC Barcelona.
- Secretario: responsable del SIQUE (con voz, sin voto).

En la convocatoria anual, la Junta de Gobierno hará pública la composición de la CADU para la convocatoria, a la que no podrán presentarse los profesores que formen parte de la Comisión. En caso de que lo considere necesario por el volumen de profesores

## Manual Docentia

presentados a la convocatoria, la CADU puede establecer subcomisiones presididas por uno de los miembros y con el responsable del SIQE como secretario, con el visto bueno de la Junta de Gobierno. Con todo, la emisión del juicio evaluativo sobre la actividad docente es responsabilidad exclusiva de la CADU. El presidente de la Comisión informará a la Junta de Gobierno del desarrollo y los resultados de la evaluación.

### 3.2 Funcionamiento

Antes de comenzar el proceso de evaluación, los miembros de la CADU recibirán unas sesiones de formación en relación con los objetivos de Docentia y el procedimiento de evaluación que se llevará a cabo. Una vez finalizado el periodo formativo, se les entregará toda la documentación necesaria con los expedientes de los profesores presentados a la convocatoria: encuestas de satisfacción de los estudiantes, autoinforme del profesor, informe del responsable de la titulación, protocolos de evaluación.

Cada miembro de la CADU deberá firmar un acuerdo de confidencialidad de los datos que tiene al alcance.

Los miembros de la CADU tendrán un período de tiempo estipulado previamente para enviar sus valoraciones preliminares de cada uno de los profesores evaluados.

Con todas las valoraciones preliminares, la secretaria de la CADU elaborará un único informe preliminar para cada profesor con las valoraciones cuantitativas y cualitativas y los comentarios relacionados con los criterios y las dimensiones de la docencia por parte de los evaluadores.

Posteriormente, tendrá lugar la sesión de evaluación de la CADU, en que se deberá consensuar por mayoría la valoración de la docencia de los profesores, definir los procedimientos para la toma de decisiones derivadas de la evaluación (informe global) y las formaciones particulares de orientación a la mejora de los profesores con evaluaciones no favorables, y de recomendaciones para el resto del profesorado.

Finalmente, se realizará la sesión de emisión de informes de la CADU, que tiene como objetivo la aprobación del informe global y de los informes individuales de evaluación del profesorado.

Para cada una de las reuniones de la CADU se procederá a levantar acta.

### 3.3 Toma de decisiones

El funcionamiento de la CADU para la toma de decisiones se hará con acuerdo mayoritario, con un voto cualificado del presidente en caso de igualdad. Tanto la valoración cualitativa de la docencia de los profesores evaluados como las acciones formativas y de orientación a la mejora que se presentarán, serán consensuadas en sesión de evaluación para todos los miembros de la Comisión.

### 3.4 Protocolo de evaluación

Para realizar las valoraciones, los evaluadores deben basarse en la información contenida en el expediente docente del profesor, que les será entregado por el SIQE. Una vez analizada la información relativa al profesor, los evaluadores deben hacer las apreciaciones sobre la actividad docente, teniendo en cuenta las tres dimensiones descritas en el apartado 2.1 y los criterios de evaluación establecidos en el apartado 2.2 de este manual. El protocolo de evaluación es un instrumento diseñado para facilitar esta tarea a los evaluadores.

### 3.5 Informe de evaluación

La valoración de las actividades docentes del profesor se concretará en un informe que adoptará un enfoque analítico y global. En primer lugar, se realizará una apreciación analítica considerando las tres dimensiones evaluadas (planificación, desarrollo y resultados de la actividad docente) y los cuatro criterios establecidos (adecuación, eficiencia, satisfacción y orientación a la mejora), de acuerdo con los parámetros del apartado 2.

En segundo lugar, a partir de las valoraciones analíticas realizadas, se llevará a cabo una valoración global de la actividad docente de los profesores en términos de *desfavorable*, *favorable condicionado*, *favorable* o *muy favorable*. Esta última calificación podrá tener como base elementos de excelencia como los mencionados en el último párrafo del apartado 2.1.

En caso de que la valoración sea favorable condicionado o desfavorable, el informe debe contener obligatoriamente una exposición razonada de las valoraciones y unas recomendaciones al profesor para que pueda mejorar la actividad docente. En las otras dos valoraciones, el informe también podrá contener recomendaciones de mejora.

### 3.6 Incumplimiento de los términos

En caso de que un profesor obligado a presentarse a la evaluación docente no presente el autoinforme en los plazos establecidos por aquella convocatoria, la CADU podrá emitir una valoración de favorable condicionado por falta de rigor y requerir al profesor que se vuelva a presentar a la convocatoria siguiente.

## 4. Comisión de Revisión de la Evaluación Docente (CRAD)

En el caso de que un docente no esté de acuerdo con el juicio evaluativo, podrá presentar una petición de revisión a la CRAD, que tiene como única finalidad resolver todas las peticiones de revisión que se presenten.

### **4.1 Selección, composición y funcionamiento**

Los miembros de la CRAD serán nombrados por la Junta de Gobierno. Ninguno de los miembros habrá formado parte de la CADU en aquella convocatoria.

La CRAD estará presidida por un profesor sénior de UIC Barcelona y contará con dos vocales: otro profesor sénior de UIC Barcelona y un profesor externo a UIC Barcelona.

Todos los miembros de la CRAD recibirán los expedientes de los profesores junto con la petición de revisión fundamentada del profesor. En un periodo máximo de tres semanas, los miembros de la CRAD deberán consensuar la valoración y emitir una decisión por mayoría o unanimidad respecto a la evaluación final del profesor, y ratificar la valoración hecha por la CADU o modificarla. La CRAD podrá hacer igualmente recomendaciones al profesor y observaciones de mejora de la docencia.

### **4.2 Presentación de las alegaciones**

Para presentar la revisión del resultado de evaluación, será necesario que el profesor presente a la secretaria de la CADU, dentro de la semana siguiente a la comunicación de la resolución, una petición fundamentada con relación a su reclamación. La secretaria de la CADU tramitará la solicitud al secretario general, que será quien contacte con los miembros de la CRAD y establezca los plazos de resolución de las alegaciones presentadas.

El profesor no podrá presentar ninguna documentación adicional no incluida en el expediente inicial de la CADU.

### **4.3 Comunicación**

El presidente de la CRAD enviará al secretario general los informes de valoración finales tan pronto como se haya alcanzado consenso.

El secretario general será el responsable de comunicar los resultados de las alegaciones a los profesores implicados a través del correo personal en un plazo máximo de cuatro semanas desde la notificación de la evaluación docente.

## 5. Resultados de la evaluación docente y toma de decisiones

---

### 5.1 Procedimientos para la toma de decisiones derivadas de la evaluación

Además de los informes de la docencia de cada profesor evaluado, la CADU realizará un informe global de la evaluación docente llevada a cabo en aquella convocatoria. A partir de este informe, y teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Universidad y juicio de las titulaciones, el SIQE junto con el departamento competente en formación en la universidad elaborarán un plan de formación docente para el profesorado de UIC Barcelona que será presentado a la Junta de Gobierno para su aprobación.

Este plan estará constituido por un conjunto de acciones formativas. Cada acción formativa se centrará en un aspecto concreto de una de las dimensiones evaluadas (planificación, desarrollo o resultados docentes) en el que se haya detectado una necesidad de mejora por parte de los profesores evaluados en un porcentaje significativo. Este plan, una vez aprobado, será implementado por la dirección de formación, que lo ofrecerá a todos los centros.

En los casos de los profesores con una evaluación no favorable de su docencia que continúen en UIC Barcelona, este plan de formación global será complementado por un plan de formación personal para cada uno de ellos, y tendrá como punto de partida el informe elaborado por la CADU sobre la docencia de aquel profesor. La dirección de formación contactará con el responsable del departamento al que pertenece el profesor para establecer las acciones de formación personalizadas. Este plan personalizado será pactado entre el profesor y el responsable del departamento para que pueda mejorar significativamente la docencia en un plazo de dos cursos académicos, momento en el que se deberá presentar a una nueva evaluación. La dirección de formación realizará el apoyo y seguimiento de estas acciones de mejora docente.

En caso de una segunda evaluación negativa, la Junta de Centro deberá enviar un informe a la Junta de Gobierno sobre la capacidad docente del profesor y las propuestas que considere pertinentes. A la vista de este informe, será responsabilidad de la Junta de Gobierno la continuidad de aquel profesor como docente de UIC Barcelona o la conveniencia de que se vuelva a presentar en una nueva convocatoria.

Además de los informes de la docencia de cada profesor evaluado, la CADU realizará un informe global de la evaluación docente llevada a cabo en aquella convocatoria. A partir de este informe, y teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Universidad y juicio de las titulaciones, el SIQE junto con la dirección de formación de la Universidad elaborarán un plan de formación docente para el profesorado de UIC Barcelona que será presentado a la Junta de Gobierno para su aprobación.

Aparte de orientar estas acciones formativas, los resultados de la evaluación de la actividad docente tienen incidencia en los procesos de selección, promoción y otorgamiento de incentivos económicos.

## 5.2 Procedimientos para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente

La dirección de formación diseñará un mecanismo para el seguimiento de los planes de formación derivados de la evaluación docente del profesorado de UIC Barcelona.

Para este seguimiento será necesario tener presente:

- las características del plan
- el desarrollo de la implementación
- la satisfacción de los colectivos implicados
- el impacto producido sobre los profesores, los estudiantes y la Universidad

## 5.3 Procedimientos para difundir los resultados de la evaluación docente

El procedimiento que se llevará a término para difundir los resultados de la evaluación será el siguiente:

1. A la Junta de Gobierno: los presidentes de las dos comisiones (CADU y CRAD, cuando sea pertinente) informarán a la Junta de Gobierno del informe global de la CADU y de los resultados de la evaluación del profesorado con las valoraciones finales de cada uno de los profesores presentados. Los informes serán enviados al SIQE y se archivarán en el expediente docente del profesor.
2. Al profesor evaluado: a través de la secretaria de la CADU, los profesores presentados a la convocatoria de evaluación, recibirán el informe definitivo del resultado de su evaluación docente, junto con un certificado de docencia en el caso de los informes de evaluación favorables o muy favorables. En el informe se da la posibilidad de que todos los profesores que no estén conformes con la evaluación puedan presentar alegaciones a la CRAD. En este caso, tendrán que esperar a una nueva resolución para volver a recibir el informe definitivo de evaluación docente.  
  
Junto con el informe, los profesores recibirán un resumen del proceso de evaluación llevado a cabo por la CADU y los resultados valorativos de evaluación de la docencia de todo el profesorado presentado en términos de porcentajes.
3. A los responsables académicos y directores de departamentos: una vez el profesor evaluado ha recibido el informe, el SIQE hará llegar a los responsables académicos y los diferentes directores de los departamentos, a los que están adscritos los profesores, los resultados finales de estos.
4. A las juntas de centro: una vez finalizado el proceso de evaluación, la secretaria de la CADU enviará a todas las juntas de centro de la Universidad un comunicado con los resultados de la evaluación en forma de porcentajes y el informe global de la CADU.
5. Al resto del profesorado de UIC Barcelona: la secretaria de la CADU informará al resto de profesores, a través del portal personal, de los resultados agregados de los profesores evaluados y hará difusión del informe global de la CADU.

6. A los estudiantes: finalizado el proceso de evaluación, los estudiantes serán informados a través de su portal personal de los resultados agregados de los profesores evaluados.

## Anexos

---

- Anexo 1: Encuesta del estudiante
- Anexo 2: Informe del responsable académico
- Anexo 3: Autoinforme del profesor

## Anexo 1: Encuesta del estudiante

---

El cuestionario presentado consta de preguntas que hacen referencia a rasgos predeterminados que están incluidos en las recomendaciones dentro del programa Docentia. Así pues, se consideran tareas relativas a la planificación, el desarrollo y los resultados de la actividad docente. Todas las preguntas han estado orientadas a la evaluación del profesorado y no de la materia, lo que podría ocasionar que el alumno realmente estuviera evaluando la materia (según, por ejemplo, la dificultad) y no realmente la actividad docente llevada a cabo por el profesional docente.

En relación con las respuestas se ha propuesto un modelo de encuesta en que las valoraciones van del 1 al 5, y en el que esta última cantidad es la valoración máxima del alumno hacia la actividad del profesor. De este modo, se consigue que el alumno encuestado pueda situar su valoración en dos tramos (concordancia y desacuerdo), al tiempo que se le da la posibilidad de expresar una posición neutra.

Esta encuesta ha sido validada en dos grupos diferentes de cada uno de los campus de UIC Barcelona, de forma que permita comprobar la inexistencia de errores en la redacción o la falta de preguntas sobre las que se pueda evaluar.

Se garantiza el anonimato en la realización de las encuestas y se posibilita que se realice en línea o a través del sistema e-Click (presencialmente a través de los diferentes dispositivos portátiles).

Con vistas a la evaluación docente del profesorado se considerarán las encuestas de satisfacción de asignaturas que superen el 20 % de participación de los alumnos matriculados.

El redactado de los ítems se han adaptado para las asignaturas prácticas y de TFG/TFM.

## Manual Docentia

### Encuesta del estudiante

Asignatura

Titulación

Curso

Semestre

Profesor/a

1	Planificación y organización de su docencia	1	2	3	4	5
2	Puntualidad en el inicio y fin de la clase	1	2	3	4	5
3	Claridad en las explicaciones	1	2	3	4	5
4	Motivación del profesor en el aula	1	2	3	4	5
5	Fomento de la participación en la clase	1	2	3	4	5
6	Metodologías de actividades realizadas	1	2	3	4	5
7	Claridad en los criterios de evaluación previstos	1	2	3	4	5
8	Atención fuera del aula	1	2	3	4	5
9	Satisfacción general con la tarea docente del/la profesor/a	1	2	3	4	5

1- Muy en desacuerdo

2- En desacuerdo

3- Ni en desacuerdo ni de acuerdo

4- De acuerdo

5- Totalmente de acuerdo

Observaciones

## Manual Docentia

## Anexo 2. Informe del responsable académico

Al finalizar un curso académico, los responsables académicos de titulaciones deberán rellenar un informe respecto de la docencia global de sus profesores. En el caso del informe del propio responsable académico, lo hará otro docente de su junta de facultad o departamento.

Para la cumplimentación de los informes, los responsables disponen de la “Guía de los responsables académicos”, que les orientará sobre las fuentes de información y las evidencias necesarias, con el fin de que rellenen el informe con la máxima objetividad y rigor.

Se favorecerá que el responsable pueda tener una conversación con sus docentes a la finalización del curso y comentar los aspectos que recoge el informe, así como establecer conjuntamente puntos de mejora.

Profesor/a

Titulación

1	Planificación de la docencia	1	2	3	4	5
2	Coordinación docente	1	2	3	4	5
3	Desarrollo de la docencia	1	2	3	4	5
4	Evaluación de los estudiantes	1	2	3	4	5
5	Orientación a la mejora	1	2	3	4	5
6	Satisfacción global con la docencia del/de la profesor/a	1	2	3	4	5

- 1- Muy en desacuerdo
- 2- En desacuerdo
- 3- Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- 4- De acuerdo
- 5- Totalmente de acuerdo

Observaciones

### Anexo 3. Autoinforme del/de la profesor/a

---

Los profesores que se presenten a la evaluación docente deberán presentar un autoinforme en el que expondrán los puntos de reflexión, principalmente, en torno a las tres dimensiones definidas en el Manual (planificación, desarrollo y resultados), en relación a la docencia impartida en UIC Barcelona en los años académicos que sean objeto de evaluación.

Las reflexiones del profesor en su autoinforme deberán ser precisas y completas, atendiendo a la totalidad de las asignaturas que haya impartido.

Hay dos tipos de autoinforme, en función de los años que lleven de docentes en UIC Barcelona:

Autoinforme de iniciación: profesores que lleven de uno a cinco años impartiendo docencia en UIC Barcelona.

Autoinforme de consolidación: profesores que lleven más de cinco años impartiendo docencia en UIC Barcelona.

## Manual Docentia

### Autoinforme versión iniciación

(Profesores/as entre 1 y 5 años de docencia en UIC Barcelona)

#### DATOS PREVIOS DEL DOCENTE

Apellidos, Nombre:

Departamento/Facultad:

Número de años impartiendo docencia universitaria:

Número de años impartiendo docencia en UIC Barcelona:

Categoría académica:

#### PLANIFICACIÓN

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto de la planificación docente:

*Elección de los contenidos, materiales y estrategias metodológicas y de evaluación, coordinación docente con el resto de profesores de asignatura y con el resto de la titulación, conocimiento de las características del grupo, etc.*

Aspectos de valoración sobre la planificación de la docencia	1	2	3	4	5
Informo de manera clara sobre los objetivos de las asignaturas que imparto.					
Informo de manera clara sobre el sistema de evaluación de las asignaturas que imparto.					
Actualizo y reviso los materiales y recursos así como las actividades previstas en mis asignaturas.					
Me implico en las tareas de coordinación con el resto de profesores de la titulación en que imparto la docencia.					
Tengo en cuenta los criterios y directrices propias de la titulación en la que imparto la docencia.					

#### DESARROLLO DE LA DOCENCIA

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto del desarrollo de la docencia:

*Orientación al estudiante dentro del aula, gestión del tiempo, metodologías docentes empleadas, seguimiento del trabajo de los estudiantes, asistencia y participación, resultados académicos de los estudiantes y cumplimiento de las competencias previstas, etc.*

Aspectos a valorar sobre el desarrollo de la docencia	1	2	3	4	5
Organizo y estructuro bien las clases.					
Explico los contenidos de forma clara y comprensible.					
Resuelvo dudas y fomento la participación en el aula.					
Realizo un uso adecuado de las metodologías docentes.					
Aplico metodologías innovadoras en mi docencia.					
El sistema de evaluación empleado me permite reflejar los conocimientos y competencias alcanzadas por los estudiantes.					

**RESULTADOS**

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto de los resultados de la tarea docente:

*Grado de cumplimiento con los objetivos previstos en la docencia, grado de satisfacción personal, percepción de los estudiantes y los responsables, grado de interés por la mejora docente, capacidad de autocrítica, implicación en la propia formación.*

Aspectos a valorar sobre los resultados de la docencia	1	2	3	4	5
Cumplo con el programa de las asignaturas que imparto.					
Consigo los objetivos propuestos en la docencia de mis asignaturas y el alcance de las competencias de los estudiantes.					
Soy consciente de mis áreas de mejora y propongo acciones concretas.					
Me implico en mi propia formación.					
La satisfacción de los responsables de mi tarea docente es coherente.					
La satisfacción de los estudiantes por mi tarea docente es coherente.					
Estoy satisfecho/a con mi tarea docente.					

**OBSERVACIONES FINALES Y COMENTARIOS**

## Manual Docentia

### Autoinforme versión consolidación

(Profesores/as con más de 5 años de docencia en UIC Barcelona)

#### DATOS PREVIOS DEL DOCENTE

Apellidos, Nombre:

Departamento/Facultad:

Número de años impartiendo docencia universitaria:

Número de años impartiendo docencia en UIC Barcelona:

Categoría académica:

#### PLANIFICACIÓN

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto de la planificación docente:

*Elección de los contenidos, materiales y estrategias metodológicas y de evaluación, coordinación docente con el resto de profesores de asignatura y con el resto de la titulación, conocimiento de las características del grupo, etc.*

Aspectos de valoración sobre la planificación de la docencia	1	2	3	4	5
Informo de manera clara sobre los objetivos de las asignaturas que imparto.					
Informo de manera clara sobre el sistema de evaluación de las asignaturas que imparto.					
Actualizo y reviso los materiales y recursos, así como las actividades previstas en mis asignaturas.					
Me implico en las tareas de coordinación con el resto de profesores de la titulación en que imparto la docencia.					
Tengo en cuenta los criterios y directrices propias de la titulación en la que imparto la docencia.					

#### DESARROLLO DE LA DOCENCIA

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto del desarrollo de la docencia:

*Orientación al estudiante dentro del aula, gestión del tiempo, metodologías docentes empleadas, seguimiento del trabajo de los estudiantes, asistencia y participación, resultados académicos de los estudiantes y cumplimiento de las competencias previstas, etc.*

Aspectos a valorar sobre el desarrollo de la docencia	1	2	3	4	5
Organizo y estructuro bien las clases.					
Explico los contenidos de forma clara y comprensible.					
Resuelvo dudas y fomento la participación en el aula.					
Realizo un uso adecuado de las metodologías docentes.					
Aplico metodologías innovadoras en mi docencia.					
El sistema de evaluación empleado me permite reflejar los conocimientos y competencias alcanzadas por los estudiantes.					

## Manual Docentia

### RESULTADOS

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto de los resultados de la tarea docente:

*Grado de cumplimiento con los objetivos previstos en la docencia, grado de satisfacción personal, percepción de los estudiantes y los responsables, grado de interés por la mejora docente, capacidad autocrítica, implicación en la propia formación.*

Aspectos a valorar sobre los resultados de la docencia	1	2	3	4	5
Cumplo con el programa de las asignaturas que imparto.					
Alcanzo los objetivos propuestos en la docencia de mis asignaturas y la consecución de las competencias de los estudiantes.					
Soy consciente de mis áreas de mejora y propongo acciones concretas.					
Me implico en mi propia formación.					
La satisfacción de los responsables por mi tarea docente es coherente.					
La satisfacción de los estudiantes por mi tarea docente es coherente.					
Estoy satisfecho/a con mi tarea docente.					

### OTRAS TAREAS DOCENTES

Reflexione sobre sus puntos fuertes y las áreas de mejora respecto de otras tareas y responsabilidades en la docencia y sobre su implicación en la titulación (ya sea en tareas de coordinación, como titular de asignatura, como tutor de TFG o TFM, coordinador de prácticas, etc.).

### RECONOCIMIENTO Y MÉRITOS DOCENTES

Exponga los posibles reconocimientos y premios en innovación docente o en calidad de profesor universitario, la asistencia a jornadas y congresos de docencia universitaria, si forma parte de algún grupo orientado a la calidad y mejora docente o como formador de otros profesores.

### OBSERVACIONES FINALES Y COMENTARIOS