



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES

I.2. Consejo de Gobierno

Acuerdo 6.3/CG 21-7-15, por el que se aprueba la propuesta de modificación del Sistema Quinquenal de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Sevilla para su remisión a ANECA.

Acuerdo 6.3/CG 21-7-15, por el que previo informe favorable de la Comisión de Garantía de la Calidad, se aprueba por 28 votos a favor, 5 abstenciones y 3 votos en contra, la propuesta de modificación del Sistema Quinquenal de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado de la Universidad de Sevilla para su remisión a ANECA.

ANEXO

MODIFICACIÓN DEL MANUAL DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

Según el informe de Evaluación Externa del Diseño del Docencia-US de fecha 7-2-2013, remitido por ANECA el 5-7-2013, y de cara a dar respuesta a las condiciones planteadas en dicho informe, se modifica el manual aprobado en Consejo de Gobierno (20-12-2012). Respecto a los principios que han orientado la revisión de este manual, cabría destacar los siguientes:

- 1.- Dar respuesta a las objeciones planteadas por la Comisión Evaluadora.
- 2.- Ajustar las características del anterior manual de evaluación a la supresión de la exigencia de evaluaciones anuales. Para ello, se han modificado los indicadores para adaptarlos a una evaluación quinquenal (con mediciones - que no evaluaciones- anuales donde sea necesario) y eliminando (o adaptando en su caso) las alusiones existentes en el texto sobre la evaluación anual.
- 3.- Simplificar la sistemática de evaluación para, manteniendo los objetivos que con ella se persiguen, hacerla técnica y administrativamente viable. De manera que exista concordancia entre los resultados que se desean obtener y los recursos que para ello se emplean.
- 4.- Subsanan otras cuestiones que de haberse mantenido en su configuración anterior hubieran inhabilitado la mejora continua del sistema y/o su aplicabilidad a situaciones específicas no contempladas inicialmente.

Así, para concretar las consecuencias de la evaluación sobre la consolidación y promoción del profesorado, hemos incluido en el apartado de consecuencias de la evaluación la obligatoriedad de que los informes derivados de la evaluación de la actividad docente sean remitidos a los organismos y comisiones encargadas de la selección, consolidación o promoción del profesorado para que sean tomados en consideración de cara a determinar los resultados de dichos procesos. Respecto a la condición por incumplimiento de obligaciones docentes, hemos incorporado en las condiciones generales unos requisitos de la Inspección de Servicios Docentes que solventarían la condición planteada.

Igualmente, se han modificado los anexos correspondientes a los informes de los decanos y directores de departamento de cara a reducir la tarea administrativa que les supondría la evaluación del profesorado en una universidad con más de 4000 profesores.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

En el apartado 3.1.3, en el sub-apartado Estudiantes se elimina el párrafo referente a las encuestas pues la excesiva concreción de las mismas, impediría su posible modificación en revisiones posteriores del sistema.

El indicador I-211-1 correspondiente al cumplimiento del encargo docente, ya no es necesario dado que los datos correspondientes a las clases presenciales y no presenciales, las tutorías, los plazos de evaluación y el cierre y firma de actas, etc. que la Inspección de Servicios Docentes recaba por distintas vías incluidas los informes de Decanos, Directores de Centro y Directores de Departamento (Anexos 4 y 5), se han incluido como un requisito previo a la evaluación favorable.

Se incluye en el apartado de agentes implicados, la posibilidad de que los representantes sindicales del profesorado o de los estudiantes pueden proponer propuestas de mejora del manual.

A continuación, se incluyen las propuestas de mejora enmarcadas dentro de cada una de las condiciones que la comisión nos estableció para así aprobar definitivamente nuestro Docentia-US.

MODIFICACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA AL SEADP

Condición 1: Concretar las consecuencias de la evaluación sobre la consolidación y promoción del profesorado.

En este caso, se reordenan un poco las consecuencias respecto al documento original enviado a ANECA y sobre todo, se incluye el apartado 2 (Mérito). También se reordenan para dar más importancia a la promoción y consolidación los epígrafes del apartado 4.2 Toma de decisiones derivadas de la evaluación.

2.6. Consecuencias de la evaluación.

Los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad docente del profesorado tendrán consecuencias en dos niveles diferentes: para la Universidad, ya que servirá para detectar los puntos fuertes y débiles relacionados con la actividad docente del profesorado y, por lo tanto, para orientar su política en el ámbito docente y de profesorado; y para el profesorado de forma particular.

A) Consecuencias generales para la Universidad.

1. Establecimiento de líneas de acción prioritarias correspondientes al Plan Propio de Docencia. El proceso de evaluación, y algunos de los indicadores que de él se obtengan, proporcionará información para ajustar y redefinir de forma argumentada las líneas de acción prioritarias del Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla.
2. Diseño de los planes de formación del profesorado. La evaluación de la actividad docente permitirá disponer de una serie de indicadores muy valiosos para diseñar el Plan General de Formación del Profesorado de la Universidad de Sevilla y los planes específicos de centros y departamentos.

B) Consecuencias directas sobre el profesorado.

1. Certificación. El profesor dispondrá de una certificación que podrá ser alegada como mérito en cualquier proceso de selección, consolidación o promoción en el que participe.
2. Los informes derivados de la evaluación de la actividad docente serán remitidos a los organismos y comisiones encargadas de la selección, consolidación o promoción del profesorado para que sean tomados en consideración de cara a determinar los resultados de dichos procesos.
3. Ayudas de movilidad. La mención de “Excelencia Docente” será criterio prioritario en las convocatorias competitivas de ayudas para la movilidad docente del profesorado.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

4. Mención de “Excelencia Docente”. Se otorgará la mención de “Excelencia Docente” a aquellos profesores que obtengan una valoración total igual o superior a XX (puntuación a concretar según la escala final que se incluya en el sistema) puntos.
5. Plan Personalizado de Mejora (PPM) de la Actividad Docente para todos aquellos profesores que obtengan una valoración ‘Desfavorable’. Los términos del PPM serán establecidos por la CEAD de la Universidad de Sevilla e incluirá necesariamente objetivos de mejora y plazos en que éstos deben ser alcanzados. La vigencia temporal de las consecuencias negativas derivadas de evaluaciones desfavorables no se extenderán más allá de los tiempos marcados en los PPM una vez se acredite el cumplimiento de los objetivos marcados en ellos.
6. Participación en actividades de formación. Con carácter general, sólo podrán dirigir, coordinar o impartir docencia en títulos propios o en cursos de enseñanza no reglada los profesores que hubieran obtenido una evaluación favorable. Excepcionalmente y a la vista de las causas que pudieran haber provocado la obtención de una evaluación desfavorable, la CEAD podrá permitir expresamente la participación del profesor en títulos propios o en cursos de enseñanza no reglada en los términos que se determinen en el PPM.

En aplicación de lo establecido en el punto 5 del Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario, la evaluación quinquenal derivada de este sistema no tendrá, a salvo de lo que indique el Estatuto del PDI, consecuencias sobre el procedimiento de concesión del componente por méritos docentes del complemento específico del profesorado (quinquenios) actualmente establecido en esta universidad.

4.2. Toma de decisiones derivadas de la evaluación.

A partir de los resultados obtenidos en las evaluaciones de la actividad docente del profesorado y de los correspondientes informes emitidos por la Comisión de Evaluación de la Actividad Docente (CEAD) sobre aspectos a destacar de dichos resultados o del propio proceso de evaluación (apartado 4.1), los Órganos de Gobierno de la Universidad de Sevilla tomarán las oportunas decisiones, vinculadas directamente a las consecuencias de la evaluación (apartado 2.6) y al objetivo general de mejora de la actividad docente que persigue la evaluación. Dichas decisiones se referirán a los siguientes aspectos:

A) Procesos de selección, consolidación y promoción docente.

La Universidad de Sevilla emitirá la correspondiente certificación a cada profesor evaluado siguiendo el procedimiento al que se refiere este Manual.

La Universidad de Sevilla pondrá a disposición de los organismos y comisiones de evaluación implicados en procesos de selección, consolidación o promoción del profesorado, los informes referentes a la evaluación de su actividad docente para que sean tomados en consideración de cara a determinar los resultados de tales procesos.

Responsable: El Vicerrectorado competente para la emisión del certificado y comunicación de los informes relativos a la evaluación de la actividad docente.

B) Concesión de permisos y ayudas de movilidad.

La mención de “Excelencia Docente” será criterio prioritario en las convocatorias competitivas de ayudas para la movilidad docente del profesorado.

Responsable: Vicerrectorado competente para cada convocatoria de movilidad.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

C) Participación en actividades de formación.

Con carácter general, sólo podrán dirigir, coordinar o impartir docencia en títulos propios o en cursos de enseñanza no reglada los profesores que hubieran obtenido una evaluación favorable. Excepcionalmente y a la vista de las causas que pudieran haber provocado la obtención de una evaluación desfavorable, la CEAD podrá permitir expresamente la participación del profesor en títulos propios o en cursos de enseñanza no reglada en los términos que se determinen en el PPM.

Responsable: Vicerrectorado competente y la CEAD.

D) Reconocimiento público al profesorado excelente

Anualmente se realizará un acto académico para distinguir a los profesores que hayan obtenido la “Mención de Excelencia” en la evaluación que se realizó durante el curso anterior.

Responsable: Vicerrectorado competente.

E) Procesos de mejora de la competencia docente del profesor

Aquellos profesores que obtengan una valoración ‘Desfavorable’ en la evaluación de su actividad docente deberán seguir un plan de formación y de seguimiento de su labor docente (PPM).

Responsable: El Vicerrectorado competente y la CEAD.

F) Diseño de los planes de formación del profesorado

Los resultados de las evaluaciones quinquenales se tendrán en cuenta para diseñar el plan general de formación del profesorado de la Universidad de Sevilla y los planes específicos de formación de Centros y Departamentos. Dichos planes podrán incluir cursos de formación, jornadas, talleres o cualquier otra acción que el responsable considere conveniente.

En el caso de los Centros, el diseño de los planes específicos de formación se realizará teniendo en cuenta los informes anuales elaborados por las Comisiones de Garantía de Calidad de los Títulos que imparte.

Responsables: El Vicerrectorado competente para el plan general, y los Decanos, los Directores de Escuela y los Directores de Departamento para los planes específicos de Centros y Departamentos, respectivamente. El Vicerrectorado competente realizará el seguimiento del cumplimiento de cada plan.

G) Establecimiento de líneas de acción prioritarias correspondientes al Plan Propio de Docencia

Del análisis de los resultados del proceso de evaluación se obtendrá información para decidir las líneas de acción prioritarias del Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla y la dotación económica que se asigne a cada una de ellas.

Responsable: El Vicerrectorado competente

Condición 2: Revisar las consecuencias que debe tener un informe negativo por incumplimiento de obligaciones docentes para evitar que un profesor en esta situación pueda llegar a alcanzar una evaluación anual favorable.

En el apartado 2.3 se incluye un nuevo sub-apartado denominado “Requisitos Generales” que solventaría la condición mencionada.

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno****2.3. Ámbito de aplicación, periodicidad y obligatoriedad**

Requisitos Generales

Para obtener una evaluación global favorable será condición indispensable que el profesor cumpla con carácter previo en el quinquenio evaluado los requisitos mínimos que se indican a continuación:

1. No haber sido sancionado por expediente disciplinario, en resolución rectoral firme, por motivos relacionados con la actividad docente objeto de evaluación.
2. No haber obtenido de la CEAD (previo informe de la ISD) una evaluación de “deficiente” respecto del cumplimiento de sus obligaciones docentes en lo relativo a:
 - Clases presenciales no impartidas y no justificadas.
 - Tutorías no atendidas y no justificadas.
 - Retrasos injustificados en el cierre o firma de actas.
 - Quejas recibidas y de veracidad contrastada relativas al cumplimiento de sus obligaciones docentes.

Cualquier incidencia relativa a las cuestiones anteriormente descritas, deberá estar debidamente documentada, con información objetiva, y habiéndose garantizado la posibilidad de que el profesor, con carácter previo a la emisión del informe de la ISD, haya tenido ocasión de ejercer las acciones de subsanación que considere oportunas. Se habilitará un sistema de información al menos con carácter anual por parte de la ISD para que el profesorado pueda tener a su disposición de cara a la realización de posibles subsanaciones, datos precisos sobre las incidencias que pudieran afectar a su evaluación quinquenal.

Condición 3: Se debe modificar el manual de manera que un quinquenio evaluado favorablemente esté constituido por cinco años consecutivos, todos con cumplimiento de requisitos mínimos, con independencia del artículo 73.2 del Reglamento de Actividades Docentes de la Universidad de Sevilla.

Para solventar este aspecto se simplifica la tabla 4 y se establecen puntuaciones exactas para cada una de las calificaciones posibles.

C) Valoración global

La valoración global del profesor, se obtendrá a partir de las puntuaciones obtenidas considerando los criterios que se indican en el apartado anterior y podrá ser, como establece en el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado Universitario, “Desfavorable” o “Favorable”. En este último caso, podrá diferenciarse entre “Favorable”, “Muy favorable” y “Mención de excelencia”. Deberá ir acompañada de una puntuación numérica referenciada con respecto al total, y se podrá otorgar la “Mención de Excelencia”. Los criterios para la asignación de dichas valoraciones son los que se indican en la Tabla 4 y se considerarán en el mismo orden en el que aparecen en dicha tabla.

Tabla 4. Criterios para la asignación de la valoración global

Valoración global	Puntuaciones
Desfavorable	Puntuación total menor de 50 puntos o falta de cumplimiento en alguno de los requisitos generales establecidos en el apartado 2.3.
Favorable	Puntuación entre 50 puntos y 69 puntos.
Muy favorable	Puntuación total entre 70 puntos y 90 puntos.
Mención de Excelencia	Puntuación total mayor de 90 puntos.



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

Condición 4: Se deben resolver las incompatibilidades o contradicciones existentes entre las evaluaciones anuales y las quinquenales. La comisión recomienda que se integre la adenda dentro del manual.

La decisión es quitar el sistema anual y dejar sólo la evaluación quinquenal, modificando los indicadores para adaptarlos a dicha evaluación (con mediciones - que no evaluaciones- anuales donde sea necesario) y eliminando (o adaptando en su caso) las alusiones existentes en el texto sobre la evaluación anual.

Condición 5: Se debe hacer que la puntuación total sea el máximo posible obtenible de la suma de las dimensiones (por ejemplo, 120, tal como suma ahora) y que como mínimo se alcance la mitad de este máximo para tener una valoración favorable (por ejemplo, 60 de 120 puntos).

En este caso se baja la puntuación a 100 puntos (la evaluación favorable se colocaría en un mínimo de 50 tal como figura en las objeciones de ANECA), y se reajustan las puntuaciones parciales en el modo que se considera más ajustado a la correcta evaluación de la actividad docente global. Se mantiene el peso de los apartados “Planificación de la Docencia” (20 puntos) y “Desarrollo de la docencia” (30 puntos), y se reduce en 10 puntos del peso de los apartados “Resultados” (de 40 a 30 puntos) y el de “Innovación y Mejora” de 30 a 20 puntos.

B) Asignación de puntuaciones

Las puntuaciones máximas y el peso relativo de cada una de las dimensiones, subdimensiones y variables en la puntuación global, se recogen en la Tabla 3. Los valores asignados a las dimensiones y subdimensiones se ajustan a la horquilla de puntuaciones que ha establecido la Junta de Andalucía para todas las Universidades Andaluzas en el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario. Como se indica en esta Tabla, la puntuación máxima alcanzable es de 100 puntos.

Tabla 3. Puntuaciones máximas y el peso relativo de cada una de las dimensiones, subdimensiones y variables.

	Dimensión	Subdimensión	Variable
1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	20		
1.1. ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTE		10	
1.1.1. Encargo docente			6
1.1.2. Coordinación con docentes			4
1.2. PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE		10	
1.2.1. Diseño del Proyecto Docente			5
1.2.2. Adecuación del Proyecto Docente			5
2. DESARROLLO DE LA DOCENCIA	30		
2.1. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA		20	
2.1.1. Cumplimiento de la planificación			2,5
2.1.2. Metodología docente			4
2.1.3. Competencias docentes desarrolladas			6
2.1.4. Satisfacción personal con el desarrollo de la enseñanza			7,5

**I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno**

	Dimensión	Subdimensión	Variable
2.2. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		10	
2.2.1. Sistemas de Evaluación			10
3. RESULTADOS	30		
3.1. RESULTADOS EN RELACIÓN AL ALUMNADO		25	
3.1.1. Rendimiento académico en el encargo docente			6
3.1.2. Eficacia			2
3.1.3. Satisfacción			8
3.1.4. Valoración del profesor de los resultados			9
3.2. RESULTADOS EN RELACIÓN A OTROS AGENTES INTERNOS Y EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD		5	
3.2.1. Satisfacción de agentes internos y externos			5
4. INNOVACIÓN Y MEJORA	20		
4.1. INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE		10	
4.1.1. Desarrollo de Material Docente			4
4.1.2. Participación en proyectos de innovación docente			3
4.1.3. Innovación en metodología docente			3
4.2. INNOVACIÓN Y MEJORA PARA LA CUALIFICACIÓN DEL PROFESOR		10	
4.2.1. Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesor			10
	100	100	100

Condición 6: El manual debe precisar la terminología sobre reclamaciones, alegaciones y recurso de alzada, ya que fluctúan en el texto según la página en la que aparezcan, e incluir el recurso de alzada en el diagrama.

En el apartado 3.1.3, sub-apartado se ha cambiado presentación de la correspondiente solicitud de rectificación de los mismos o de alegaciones por presentación de la correspondiente reclamación motivada. Se ha puesto el recurso de alzada en el diagrama.

Condición 7: Recoger de forma estructurada y sistemática el grado de satisfacción de los agentes implicados.

En la página 38 del manual donde pone “Al final de cada uno de los periodos de evaluación que se establezcan se abrirá un periodo de reclamaciones en el que el profesorado evaluado podrá aportar, cuantas mejoras considere convenientes....”

Sustituir por:

“Al final de cada uno de los periodos de evaluación que se establezcan, se pondrá en marcha un procedimiento estructurado y sistemático basado fundamentalmente en el uso de encuestas anónimas para medir el grado de satisfacción de los agentes implicados (profesorado, estudiantes, cargos académicos,



I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS GENERALES I.2. Consejo de Gobierno

agentes externos, etc.). La Comisión de Garantía paritaria analizará los resultados de este proceso para revisar y mejorar tanto el sistema como su manual.

Además, esta Comisión considerará la incorporación de nuevos métodos de enseñanza, especialmente en lo que respecta a la adaptación a la docencia al Espacio Europeo de Educación Superior.”

(se elimina el siguiente párrafo: Anualmente...).
