



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Acuerdo de 27 de junio de 2025 del Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, por el que se aprueba el programa DOCENTIA-UPO



UNIVERSIDAD
PABLO DE
OLAVIDE
SEVILLA

DOCENTIA-UPO

Revisión de DOCENTIA-A-UPO para su adaptación al Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario (ANECA, 20/05/2021)

CONTROL DE VERSIONES

Fecha	Versión	Descripción del cambio	Órgano que lo aprueba
26/04/2024	1.0	Versión inicial (publicada en el BUPO 4/2024, de 20 de mayo)	Consejo de Gobierno UPO
24/02/2025	1.1	Se incorpora el modelo de excelencia docente en el apartado A.1 del manual y en el punto 1 del Marco de desarrollo profesional docente. [Véanse páginas 12 y 78]	Consejo de Dirección UPO
		Se introduce la especificación de las figuras docentes que podrán acceder a la evaluación en el apartado A.4 [Véase página 15]. En este mismo apartado se explican las circunstancias en que el profesorado que no reúna la condición de haber impartido docencia durante los cinco cursos inmediatamente anteriores puede solicitar su evaluación.	
		Se detalla la composición de los comités de evaluación, sus funciones y las normas básicas de funcionamiento, que incluyen la formación específica necesaria para formar parte de estos órganos colegiados [Véanse páginas 23-26].	
		Se incorporan las encuestas de satisfacción con el sistema de evaluación en los nuevos anexos V, VI, VII y VIII.	
		Se incorpora el modelo de informe individual de resultados como anexo XI.	
		Se modifica la puntuación máxima otorgada al indicador III.1.1.1 (tasa de éxito) y se suprime el indicador III.1.1.2 (tasa de rendimiento)	
		En el apartado A.1 se detallan los objetivos del Plan Estratégico que se encuentran alineados con el programa DOCENTIA-UPO. [Véanse páginas 11-12]	
		El apartado A.3 incorpora la realización de un programa formativo para el profesorado que reciba una evaluación desfavorable. La realización de los cursos de formación se añade como requisito para volver a presentar una solicitud de evaluación (apartado A.4). El seguimiento de dicho programa de formación se encomienda a los Centros [Véanse páginas 14, 31 y 80-81]	

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Secretaría General de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Fecha de publicación: 28/07/2025

BUPO N.º: 7/2025

Fecha	Versión	Descripción del cambio	Órgano que lo aprueba
24/02/2025	1.1	<p>Se incorporan los nuevos indicadores III.3.1.1 y III.3.1.2, derivados del informe de la persona responsable académica, y los indicadores I.2.1.1, II.1.4.1, III.2.1.1 y IV.1.3.1, derivados del Autoinforme del profesorado. Todos ellos tienen carácter cualitativo.</p> <p>Se suprimen los indicadores cuantitativos I.1.1.2, III.1.1.2 y IV.2.1.2, así como el indicador IV.1.3.1 por considerar que aporta escasa información actualmente.</p> <p>Se modifican los indicadores II.2.1.2 y III.3.2.1, el primero para adecuarse al nuevo informe de la persona responsable académica y el segundo para favorecer que los reconocimientos de calidad docente procedan de agentes externos.</p> <p>Como resultado de lo anterior, se ajustan las puntuaciones de los indicadores para que la suma total arroje de nuevo un máximo de 100 puntos.</p> <p>Se añade la siguiente especificación: “En todo caso, para obtener una evaluación favorable (calificación A, B o C) será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida”. [Véase página 16]</p> <p>El porcentaje mínimo de participación del estudiantado en las encuestas se eleva al 20%. [Véase página 22]</p> <p>Se incluye como anexo IX el nuevo informe de la persona responsable académica, que repercute en cambios en los indicadores I.1.2.1, II.2.1.2, III.2.1.1 y III.2.1.2.</p> <p>Se suprimen los apartados 1.4, 1.5, 1.9, 1.11 y 1.12 del Autoinforme, en coherencia con la eliminación de los indicadores I.1.1.2, I.1.2.1, IV.1.3.1 y IV.2.1.2.</p> <p>Se incorpora el nuevo apartado 1.8 del Autoinforme, como correlato del indicador IV.1.3.1.</p> <p>La segunda parte del Autoinforme (apartados 2.1 a 2.10) se simplifica, quedando reducidos los diez elementos anteriores a cinco. En estos nuevos apartados se incluyen aspectos relacionados con las cuatro dimensiones de la docencia, que tienen su reflejo en los indicadores I.2.1.1, II.1.4.1, III.2.1.1 y IV.1.3.1, todos ellos de carácter cualitativo.</p> <p>Se incorpora la Declaración de ausencia de conflicto de intereses como anexo XII</p>	Consejo de Dirección UPO

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
A. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	8
1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE, CONTEXTUALIZACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR Y CON EL MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UPO	8
2. OBJETIVOS.....	12
3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	13
4. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA.....	14
5. PLAN DE DIFUSIÓN.....	16
6. AGENTES IMPLICADOS.....	17
7. REVISIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA-UPO	18
B. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN	18
1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	18
2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN	20
3. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	21
4. CRITERIOS DE VALIDEZ DE LAS FUENTES.....	22
C. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN.....	22
1. COMITÉS DE EVALUACIÓN	22
1.1. Funciones de los Comités de Evaluación.....	22
1.2. Composición de los Comités de Evaluación	23
1.3. Normas de funcionamiento interno de los Comités de Evaluación	25
2. COMISIÓN DE GARANTÍAS	25
3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	26
4. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN	27
4.1. Convocatoria	27
4.2. Presentación de solicitudes.....	27
4.3. Admisión de solicitudes	28



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

4.4. Recopilación de la información necesaria para la evaluación.....	28
4.5. Análisis de la información	28
4.6. Informes de evaluación y de resultados	28
5. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN	29
D. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	30
1. TOMA DE DECISIONES.....	30
2. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS	30
E. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	31
1. TIPOS DE INFORMES	31
1.1. Informe individual de evaluación de la actividad docente.....	31
1.2. Informe institucional de resultados de la evaluación de la actividad docente	31
1.3. Menciones de excelencia y Premios a la excelencia docente	32
F. REVISIÓN Y MEJORA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	33
ANEXO I: Fichas de indicadores	34
ANEXO II: Tablas de indicadores.....	46
ANEXO III: Autoinforme del profesorado	51
ANEXO IV: Encuesta de evaluación de la actividad docente por el alumnado.....	56
ANEXO V: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (estudiantes)	60
ANEXO VI: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (profesorado evaluado)	62
ANEXO VII: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (miembros de los Comités de Evaluación).....	64
ANEXO VIII: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (personas responsables académicas)	66
ANEXO IX: Informe de la persona responsable académica	68
ANEXO X: Marco de desarrollo profesional docente del profesorado	71
ANEXO XI: Modelo de informe individual de resultados.....	76
ANEXO XII: Declaración de ausencia de conflicto de intereses	80

Revisión de DOCENTIA-A-UPO para su adaptación al Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario (ANECA, 20/05/2021)

INTRODUCCIÓN

La docencia es una de las funciones fundamentales de las universidades y constituye un derecho y un deber del personal docente e investigador. Por ello, el marco legal del sistema universitario establece que la calidad de la actividad docente deberá ser evaluada de forma permanente, garantizando al estudiantado una participación efectiva en el proceso. En coherencia con lo anterior, el sistema de acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios recoge de manera expresa la evaluación de la actividad docente del profesorado como mérito a valorar. En este contexto, los procedimientos diseñados al objeto de la acreditación requieren la certificación tanto de la docencia impartida como de la calidad de la actividad docente desempeñada.

La Universidad Pablo de Olavide diseñó inicialmente su programa de evaluación de la actividad docente del profesorado tomando como referencia el modelo DOCENTIA- ANDALUCÍA y el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, fruto del trabajo conjunto de las universidades públicas andaluzas, acordado en la Mesa Sectorial de PDI con fecha 10 de diciembre de 2009.

Desde la primera convocatoria del programa DOCENTIA-A-UPO ha transcurrido más de una década, por lo que se hace necesaria una revisión que permita adaptarse a las nuevas pautas trazadas por la ANECA y, por otro lado, que incorpore las aportaciones realizadas en este periodo por la Comisión de Evaluación, la Comisión de Garantías y el Comité de Calidad de la Universidad.

Este programa renovado busca la evaluación formativa del personal docente. Para ello conjuga la obtención de información para la mejora y el perfeccionamiento de las actuaciones del profesorado; al tiempo que facilita una evaluación de su actividad docente. Esta doble orientación permite tanto el cumplimiento de la responsabilidad social de las universidades, como el desarrollo de valoraciones objetivas de la calidad de la docencia del profesorado, que sirve de referencia para la ulterior toma de decisiones en materia de política de profesorado y dentro del *Marco de desarrollo profesional docente* aprobado por la Universidad Pablo de Olavide.

La evaluación de la actividad docente adquiere un valor significativo dentro de los Sistemas de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) de las instituciones universitarias. El emplazamiento de nuestros títulos dentro del marco del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) nos

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

exige mejorar la calidad de nuestras actividades a través de la introducción de mecanismos sistemáticos internos y externos de evaluación. De hecho, y de forma más concreta, dentro de los criterios y directrices europeos para garantizar la calidad interna de las universidades, el criterio 1.5 establece que “las instituciones deben asegurar la competencia de sus profesores. Asimismo, deben utilizar procesos justos y transparentes para la contratación y el desarrollo de su personal”, recalando, a su vez, que “las instituciones de educación superior son las principales responsables de la calidad de su personal”.

En este sistema de evaluación, la labor docente no se circunscribe al despliegue de una serie de competencias comúnmente asumidas, sino que se conceptualiza como un proceso de intervención dinámico que comprende la planificación del proceso de enseñanza, el desarrollo de la misma, sus resultados y las estrategias puestas en marcha para su innovación y mejora. El programa DOCENTIA-UPO tiene, por tanto, una sensibilidad consecuente con todas estas facetas de la labor docente y con la diversidad de fuentes y perspectivas que sirven para establecer una evaluación global e integral de la misma.

Con este enfoque no cabe más que procurar una triangulación de técnicas que permitan conjugar fuentes de información de distinta naturaleza, pero que convergen en la compleja tarea de evaluar la actividad docente del profesorado desde diversas percepciones: la del estudiantado, la de la persona evaluada y la de quienes ejercen la responsabilidad institucional. La lógica del modelo de evaluación debe redundar en la mejora progresiva de los propios dispositivos y estructuras que rodean a la actividad docente.

Este enfoque posibilita un modelo de evaluación docente para el profesorado basado en criterios de exhaustividad y rigurosidad, abierto a la mejora continua, y consecuente con los principios de eficiencia y sostenibilidad del proceso evaluador.

Los distintos elementos que componen el modelo DOCENTIA-UPO se insertan en una estructura de tres ejes (estratégico, metodológico y de resultados de la evaluación), distribuidos en los siguientes apartados de este documento:

Eje estratégico:

- A. Fundamentos y objetivos de la evaluación docente

Eje Metodológico:

- B. Dimensiones, criterios y fuentes para la recogida de información
- C. Procedimiento para realizar la evaluación

Eje de resultados:

- D. Difusión de los resultados de la evaluación docente
- E. Procedimiento para la toma de decisiones derivadas de la evaluación docente
- F. Revisión y mejora del proceso de evaluación

A. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE, CONTEXTUALIZACIÓN Y VINCULACIÓN CON LA POLÍTICA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR Y CON EL MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DE LA UPO

El artículo 6 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece que “las universidades deberán evaluar permanentemente la calidad de la actividad docente. En dicha evaluación se garantizará al estudiantado de cada universidad una participación efectiva”. Así mismo, la Ley Andaluza de Universidades y los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide refuerzan la idea de una docencia de calidad que será evaluada atendiendo a la información proporcionada tanto por el profesorado como por el estudiantado. Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone en su artículo 20.2 que “los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos”.

En este sentido, el Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado expuesto en el Programa DOCENTIA-UPO tiene el propósito de contribuir a la mejora continua de la actividad docente del profesorado en nuestra Universidad. Para ello se dispone de un programa sustentado en un modelo de evaluación integral que cumple con las premisas de relevancia, eficiencia, transparencia, objetividad y sostenibilidad.

Dado que el objetivo es mejorar la calidad de la docencia de la Universidad, así como favorecer el desarrollo de nuestro profesorado, su promoción personal y profesional, de modo que ello redunde en un mejor servicio a la sociedad, se promueven acciones que refuerzan y estimulan las buenas prácticas continuadas, y que permiten mejorar aquellas menos eficaces.

El programa DOCENTIA-UPO posibilita la evaluación formativa del profesorado, entendida como aquella que permite obtener información para la mejora y el perfeccionamiento de sus actuaciones; y, a la vez, facilita una evaluación sumativa orientada a proporcionar resultados finales sobre la labor docente, cumpliendo así con la responsabilidad que la Universidad tiene con la sociedad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Igualmente, el modelo permite obtener una serie de indicadores sobre la calidad de las actuaciones docentes que sirven de referencia para la ulterior toma de decisiones en materia de política de personal docente e investigador.

Por otro lado, los resultados obtenidos con la evaluación son de utilidad para el profesorado inmerso en los actuales procesos de acreditación, facilitándoles datos objetivos de la calidad de la docencia impartida, y tienen una repercusión directa en su progreso dentro del *Marco de desarrollo profesional docente* establecido por la Universidad.

La Universidad como institución encargada de la prestación del servicio de la educación superior debe asumir la mayor responsabilidad en los procedimientos para la valoración del desempeño de su profesorado, así como para su formación y estímulo, garantizando su cualificación y competencia docente. La Política de Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide, alineada con el Plan Estratégico, asume este reto, e incluye la previsión de “definir un marco de desarrollo profesional docente que recoja el compromiso de la universidad con la calidad de la docencia, valorando positivamente los resultados del programa DOCENTIA-UPO, con el fin de proporcionar evidencias contrastadas al PDI sobre su docencia y favorecer su progreso hacia la excelencia docente”.

La evaluación de la actividad docente resulta especialmente relevante para las universidades en la medida en que la garantía de calidad de sus estudios pasa por asegurar no sólo la cualificación de su profesorado sino especialmente la calidad de la docencia que en ella se imparte.

El programa DOCENTIA-UPO ofrece una perspectiva garantista sobre la calidad de la docencia con un enfoque amplio que considera, tanto el modo en que el profesorado planifica, como la forma en que desarrolla su labor, contribuyendo así a mejorar los resultados de aprendizaje del estudiantado y promoviendo actuaciones innovadoras y de mejora docente.

La labor docente así entendida es algo más que la demostración, por parte del profesorado, de una serie de competencias o habilidades docentes; la docencia es un proceso de intervención que debe atender tanto a la planificación del proceso de enseñanza como al desarrollo, los resultados y las estrategias implementadas en torno a la innovación y la mejora.

Desde un punto de vista metodológico, el modelo presentado adquiere un carácter multiplista y multimétodo, en el sentido que considera las distintas actividades vinculadas a la docencia, recoge información proveniente de distintas fuentes y todo ello es evaluado a partir de diferentes técnicas de recogida de información (perspectiva metodológica de la triangulación). Se asume, por tanto, un marco conceptual y metodológico integral que permitirá obtener una considerable cantidad de información sobre la labor docente del profesorado con las máximas garantías de rigor.

Así, el programa DOCENTIA-UPO tiene como misión proporcionar un sistema de evaluación integral de la actividad docente del profesorado de nuestra Universidad, y como visión dotar a la Universidad Pablo de Olavide de un punto de referencia y de un modelo de evaluación válido, fiable, útil, sostenible y preciso.

Los Estatutos de la Universidad Pablo de Olavide, en su título dedicado a la calidad, recogen

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

desde 2003 la apuesta de esta institución por la excelencia de la calidad docente de su profesorado, su compromiso con las evaluaciones externas de las agencias nacional y autonómica, así como con el establecimiento de un régimen propio de evaluación, certificación y acreditación, entre otras, de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.

El compromiso estratégico de la Universidad con la calidad de la docencia fue concretado con la firma de un convenio entre la UPO y la por entonces Agencia Andaluza de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria (AGAE) -hoy Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA)- para concurrir a la elaboración y posterior verificación de una herramienta de evaluación de la calidad docente del PDI en el marco del Programa DOCENTIA. Este programa forma parte, pues, desde 2007 de la planificación estratégica tanto de la Calidad de sus Centros y Títulos como de la Política de Personal Docente e Investigador de la Universidad Pablo de Olavide. Así mismo, en noviembre de 2007, la UPO firmó con la ANECA un convenio para concurrir al Programa AUDIT con el propósito de la futura obtención de la certificación del SAIC de los Centros. En este proyecto de paulatina consolidación del SAIC de la institución, la evaluación de la actividad docente del profesorado resulta ser de significativa relevancia, en tanto que se trata de un objetivo estratégico de la Universidad.

Este SAIC certificado por ANECA contiene, en el Manual de Calidad, en el capítulo 3 (Política de Calidad de la UPO), una declaración política de la estrategia de la Universidad en el marco de la calidad de la docencia impartida por el personal académico de la Universidad Pablo de Olavide, en la que se cita explícitamente como normativa de referencia el programa DOCENTIA. En él se indica, entre otros aspectos:

“La Universidad Pablo de Olavide, consciente de que debe garantizar y mejorar la calidad de su personal académico y de apoyo a la docencia, cuenta con mecanismos que aseguren que el acceso, gestión y formación de todo su personal se realiza con las debidas garantías para que cumpla con las funciones que le son propias.

Para ello, todo Centro y la Universidad en su conjunto establecen una serie de puntos de actuación acordes con lo marcado en la Política de Personal Docente e Investigador (PE03-UPO), alineada ésta con las líneas estratégicas de la Universidad, en aras de garantizar la evaluación del personal académico a través del programa DOCENTIA-UPO

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

1. *Se dotan de procedimientos que les permita recoger y valorar información sobre sus propias necesidades de personal académico (perfil del puesto, competencias requeridas, etc.), de acuerdo con su política de personal.*
2. *Cuentan con medios para recoger y analizar información relativa a las competencias y a los resultados actuales de su personal académico, con vistas al acceso, formación, evaluación del desempeño, promoción y reconocimiento.*
3. *Tienen establecida una sistemática que le permite controlar, revisar periódicamente y mejorar de forma continua su política y actuaciones relacionadas con su personal académico”.*

Asociado a esta declaración política, el Manual de Procedimientos del SAIC determina uno en concreto, el PA02 “Selección, formación y evaluación del PDI”, donde se especifica el sistema de evaluación del Personal Docente e Investigador por medio del programa DOCENTIA-UPO.

Los objetivos estratégicos del Plan Estratégico (2022-2024) de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, que se encuentran alineados con el programa DOCENTIA-UPO relacionados con la mejora de la Calidad docente son los que seguidamente se exponen:

1. **Objetivo estratégico 1. Fortalecer la plantilla.** Objetivo basado en fomentar el desarrollo académico del profesorado en función de los siguientes objetivos operativos:
 - a) Objetivo operativo 1. Impulsar el aumento de plazas de PDI permanente de tal forma que la evaluación de su actividad docente por el programa DOCENTIA-UPO favorecerá su acreditación a figuras académicas superiores.
 - b) Objetivo operativo 3. Introducir medidas para atraer y mantener al talento en base al fomento de políticas que no sólo se basen en la excelencia investigadora, sino que también potencien la actividad docente de estas personas para su acreditación a figuras académicas permanentes por las agencias de evaluación.
 - c) Objetivo operativo 4. Detección temprana de talento valorando no sólo la experiencia investigadora, sino también cómo ésta interviene en el desarrollo de su docencia.
2. **Objetivo estratégico 6. Desarrollar una oferta formativa más innovadora, competitiva y comprometida.** Objetivo que se encuentra vinculado con el objetivo operativo 4 basado en la mejora de las metodologías docentes para una formación más innovadora y competitiva que permita el fomento de la excelencia docente.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Finalmente, la Universidad Pablo de Olavide se ha dotado de un *Marco de desarrollo profesional docente* del profesorado (véase anexo X) en el que se define qué se entiende por una docencia de calidad, se determina cuáles son los estados de desarrollo asociados a cada nivel de calidad y se traza el recorrido que se ofrece al profesorado para progresar de uno a otro nivel, asociando los resultados obtenidos en la evaluación de la actividad docente con unas contrapartidas específicas, orientadas en todo caso a incentivar el progreso continuo hacia el nivel superior dentro del citado marco.

En el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide, una docencia de calidad debe contemplar los siguientes criterios de actuación:

- a) Planificar la docencia conforme a los estándares académicos establecidos por la institución.
- b) Impartir docencia en distintos niveles académicos, atendiendo a los factores de diversidad y movilidad internacional cuando se requiera.
- c) Participar en experiencias de mejora e innovación docente.
- d) Conseguir la adquisición de competencias por parte del estudiantado, reflejada en los resultados académicos.
- e) Implicarse en actividades formativas que contribuyan a la mejora de la cualificación docente.
- f) Difundir la actividad docente a través de la publicación de materiales didácticos.
- g) Recibir un reconocimiento externo a la labor docente individual.

Se trata de un marco valorativo cuyos componentes han sido objetivados en los indicadores que forman parte de las dimensiones de evaluación de la actividad docente del modelo DOCENTIA-UPO.

El Modelo de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado que aquí se presenta (así como las posteriores revisiones del mismo) será, en todo caso, aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide.

2. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden conseguir con este modelo de evaluación son los que a continuación se detallan, y que se enmarcan en los objetivos generales de la Universidad Pablo de Olavide en cuanto a su profesorado y su misión docente:

1. Mejorar la actividad docente del profesorado.
2. Aportar valores de referencia sobre la actividad docente a distintos niveles del sistema (interno y externo).

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

3. Reconocer y estimular la labor y dedicación docente del profesorado, así como su implicación en tareas vinculadas con la mejora e innovación docente.
4. Proporcionar evidencias contrastadas al PDI sobre su docencia, de manera individualizada, favoreciendo su progreso hacia la excelencia docente.
5. Aportar información de utilidad para el diseño de planes de formación docente y planes de seguimiento y mejora de la actividad docente, adaptados a las necesidades detectadas en el profesorado evaluado.
6. Contribuir a aportar evidencias para los Sistemas de Garantía Interna de Calidad (SGIC), de la Universidad Pablo de Olavide.
7. Garantizar a la sociedad la cualificación del profesorado y la calidad de los títulos que se imparten en la Universidad.
8. Introducir elementos de objetividad, equidad y transparencia en la definición y la ejecución de las políticas de personal docente e investigador.
9. Contribuir a la toma de decisiones fundamentada de las autoridades académicas sobre la actividad docente.
10. Mantener un sistema de evaluación sostenible y eficiente que aporte información cuantitativa y cualitativa de calidad con la menor exigencia de aportación documental por parte de las personas evaluadas, apostando por la automatización de los procedimientos de captación de datos.

3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

DOCENTIA-UPO plantea una evaluación del profesorado coherente con el enfoque del *Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario* diseñado por ANECA y alineada con las previsiones del *Marco de desarrollo profesional docente del profesorado de la Universidad Pablo de Olavide*.

Dentro de este marco, una evaluación favorable estará vinculada a las siguientes consecuencias:

En caso de evaluación favorable (calificación A, B, C):

1. Mención de Excelencia Docente al profesorado que obtenga una calificación A.
2. Premio a la Excelencia Docente a las cinco personas con puntuaciones más altas en la convocatoria, siempre que hayan alcanzado una calificación A.
3. Informe favorable para la acreditación nacional a los Cuerpos Docentes de Universidad.
4. Informe favorable para el nombramiento como Profesorado Emérito.
5. Posibilidad de formar parte de los Comités de Evaluación del programa Docentia.
6. Las contrapartidas específicas recogidas en el *Marco de desarrollo profesional docente*.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

En caso de evaluación desfavorable (calificación D):

El profesorado con una evaluación desfavorable deberá realizar al menos 3 créditos ECTS de formación conforme a lo estipulado en el Plan Marco de Formación (2023-2024) de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, cumpliendo así con los objetivos 1. Mejorar la calidad de la enseñanza, 3. Fomentar la innovación pedagógica y 6. Desarrollar actividades para la tutoría y el asesoramiento.

La formación se realizará conforme a un programa que incluya un curso de cada uno de los tres ejes estratégicos recogidos en el Plan Marco de Formación basados en la “Formación en competencias digitales para la docencia y la investigación”, “Formación en metodologías docentes innovadoras y disruptivas” y “Formación en perspectiva de género para la docencia universitaria”.

Este programa de formación a través de la realización de cursos se recogerá en el Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) de la UPO a través del procedimiento “PA02-UPO. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador”. En este procedimiento se indicará que la responsabilidad del seguimiento y cumplimiento de este programa formativo por parte del profesorado con una evaluación desfavorable recaerá en los Centros, a los que el órgano con competencias en materia de calidad facilitará los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo.

Tanto en el caso de evaluaciones desfavorables como favorables serán tenidas en cuenta las recomendaciones que el Comité Ejecutivo de Evaluación¹ ofrece individualmente a cada docente en su informe final, así como la información relativa a Departamentos y Centros contenida en los informes globales.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA

DOCENTIA-UPO establece un modelo de evaluación de la actividad docente único para todo el profesorado de la Universidad Pablo de Olavide, independientemente de su relación jurídica, cuerpo o categoría.

La decisión de someterse al modelo de evaluación corresponde a cada docente, en el marco de las obligaciones contraídas en relación con el desempeño de su actividad.

Para acceder a la evaluación de la actividad docente se requerirá estar prestando servicios en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. En caso de haber recibido previamente una

¹ Las funciones y la composición de este comité se recogen en el apartado C.1 de este documento.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

evaluación desfavorable, se requerirá haber superado el programa formativo establecido en el apartado 3 anterior.

Podrá presentar solicitud de evaluación el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y el profesorado contratado en régimen laboral en alguna de las siguientes modalidades establecidas en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario:

- a) Profesorado Permanente Laboral
- b) Profesorado Ayudante Doctor
- c) Profesorado Asociado
- d) Profesorado Sustituto

Así mismo, podrá participar el profesorado contratado en alguna de las categorías ordinarias y extraordinarias establecidas en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador con contrato laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

El modelo solo evaluará la docencia impartida en la Universidad Pablo de Olavide.

El periodo evaluado comprenderá los cinco cursos académicos inmediatamente anteriores al curso en el que se presente la solicitud de evaluación.

Como excepción, el profesorado que no tenga vinculación permanente con la Universidad Pablo de Olavide o aquel que no haya prestado servicios efectivos en la Universidad Pablo de Olavide durante los cinco cursos inmediatamente anteriores podrá solicitar la evaluación de un mínimo de tres cursos, dentro de los cinco cursos inmediatamente anteriores.

Las convocatorias tendrán en consideración las especiales circunstancias del profesorado con reducción de docencia o situaciones análogas. Así mismo se establecerán mecanismos correctivos para atender las circunstancias excepcionales que condicionan la actividad docente del profesorado y su evaluación, como por ejemplo: desempeño de cargos académicos o equivalentes, funciones de representación del PDI, participación en proyectos de I+D+i, excedencias, incapacidad temporal de larga duración, etc.

Con el objeto de garantizar la sostenibilidad y la eficiencia del sistema, se realizará al menos una convocatoria de evaluación anual, que podrá aumentarse a dos convocatorias anuales cuando el procedimiento alcance un nivel de automatización y agilidad que permita su resolución definitiva en un plazo inferior a seis meses.

Una vez finalizado el procedimiento, el profesorado obtendrá la calificación de su evaluación expresada en una de estas cuatro categorías:

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

- A: Desempeño excelente. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 90% del máximo alcanzable.
- B: Desempeño notable. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 70% del máximo alcanzable.
- C: Desempeño aceptable. Supone la obtención de una puntuación igual o superior al 50% del máximo alcanzable.
- D: Desempeño insuficiente. Supone la obtención de una puntuación inferior al 50% del máximo alcanzable.

En todo caso, para obtener una evaluación favorable (calificación A, B o C) será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida.

El profesorado evaluado con una calificación A, B o C no podrá volver a solicitar la evaluación de su actividad docente hasta que no haya acumulado un nuevo periodo de cinco cursos académicos desde el último curso sometido a evaluación.

El profesorado evaluado con una calificación D podrá participar en cualquier convocatoria posterior.

5. PLAN DE DIFUSIÓN

Toda la información relativa a la evaluación de la actividad docente (documentación del programa, convocatorias, modelos de encuestas, composición de los Comités de Evaluación, informes de resultados, menciones de excelencia, premios, acceso a la aplicación informática) se publicará en un portal web específicamente dedicado a DOCENTIA-UPO. En esta misma ubicación se podrán a disposición del profesorado los videotutoriales y la relación de FAQs elaboradas para dar respuesta a las consultas más frecuentes.

Las convocatorias y demás actos administrativos que se afecten a la totalidad de personas participantes en cada convocatoria serán publicadas en el Tablón Electrónico Oficial de la Universidad Pablo de Olavide, a fin de garantizar la publicidad y la seguridad jurídica del procedimiento. De manera individualizada, el profesorado podrá consultar su solicitud y su expediente en la aplicación informática diseñada al efecto.

De manera complementaria a lo anterior, la información sobre las distintas fases de las convocatorias será difundida a través de los medios electrónicos institucionales.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Dentro de los plazos establecidos para cada procedimiento de evaluación se realizarán actividades formativas orientadas a facilitar tanto la presentación de solicitudes como las labores de evaluación.

Así mismo se llevarán a cabo acciones comunicativas dirigidas al estudiantado, con el objeto de sensibilizarlo sobre la relevancia de su participación en la evaluación del profesorado.

6. AGENTES IMPLICADOS

El proceso de evaluación de la actividad docente requiere de la participación de estos agentes:

- El estudiantado que cursa enseñanzas en la UPO, encargado de cumplimentar la encuesta de evaluación de la actividad docente mientras permanezca en la universidad.
- El estudiantado egresado, cuya opinión se recabará a través de encuestas diferenciadas de las anteriores.
- Las direcciones de los Departamentos, que deben emitir un informe sobre el profesorado que haya solicitado la evaluación.
- El propio profesorado que se acoja a la convocatoria, aportando la información que se le solicite y toda aquella relacionada con su docencia que considere de interés.
- El vicerrectorado con competencias en materia de evaluación de la actividad docente y/o calidad, o el órgano que en su caso asuma dichas competencias, como impulsor del proceso y garante de su correcto desarrollo.
- El área administrativa de la UPO encargada de gestionar el procedimiento de evaluación.
- Los Comités de Evaluación, como órganos colegiados responsables de llevar a cabo la valoración de cada una de las variables en las que se concretan las dimensiones del presente modelo de evaluación, contrastando las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados.
- La Comisión de Garantías, como órgano colegiado de seguimiento, dotado de iniciativa para realizar propuestas de modificación del programa DOCENTIA- UPO.
- Las agencias encargadas de llevar a cabo el seguimiento de la implantación y la certificación de los procedimientos de evaluación de la actividad docente.

La actuación de todos los agentes implicados en la evaluación docente se ajustará al código ético y a las disposiciones relativas a los conflictos de intereses desarrolladas en el Plan de medidas antifraude de la Universidad Pablo de Olavide.

7. REVISIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA-UPO

Periódicamente, la Comisión de Garantías y el Comité de Calidad de la Universidad Pablo de Olavide revisarán el programa, a la vista de sus resultados y de las incidencias documentadas, con el objeto de mejorar el proceso de evaluación de la actividad docente. Tendrán en consideración, así mismo, la información y propuestas aportadas por los distintos agentes implicados y su grado de satisfacción con respecto al desarrollo del programa.

Sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos de gobierno de la universidad, tanto la Comisión de Garantías como el Comité de Calidad podrán formular propuestas de modificación de este documento. En todo caso, cualquier modificación del programa DOCENTIA-UPO deberá ser aprobada por el Consejo de Gobierno de la universidad.

B. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

DOCENTIA-UPO considera las actuaciones que realiza el profesorado fuera y dentro del aula, los resultados que de ellas se derivan y su posterior revisión y mejora en términos de formación e innovación docente. Para ello, y teniendo presentes las fases que se suceden en el ciclo de mejora continua, se han establecido cuatro dimensiones básicas de análisis:

1. **Planificación de la docencia**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Organización y coordinación docente
 - b. Planificación de la enseñanza y aprendizaje
2. **Desarrollo de la docencia**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Desarrollo de la docencia
 - b. Evaluación de los aprendizajes
3. **Resultados**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Resultados en relación con el estudiantado
 - b. Resultados en opinión del profesorado
 - c. Resultados en relación con otros agentes internos y externos a la universidad
4. **Innovación y mejora**, con las siguientes subdimensiones:
 - a. Innovación y mejora de la actividad docente
 - b. Innovación y mejora en la cualificación docente

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

La propuesta asumida en este modelo entiende la tarea docente desde una perspectiva integral que no se circunscribe a las actividades llevadas a cabo dentro del aula. La evaluación de la calidad docente implica asumir que el trabajo del profesorado se desarrolla desde el momento mismo en el que planifica sus actuaciones ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, las desarrolla tal y como han sido diseñadas, comprueba en qué medida se alcanzan los resultados previstos y, en función de esos resultados, pone en marcha acciones encaminadas a modificar sus actividades docentes de cara a corregir y perfeccionar los aspectos detectados como deficitarios.

En páginas siguientes se exponen las cuatro dimensiones objeto de evaluación; cada una de ellas ha sido, a su vez, dividida en una serie de subdimensiones (que suman un total de nueve), compuestas por 20 variables distintas, cada una de las cuales lleva asociado un conjunto de indicadores de medida, contrastables con evidencias.

La dimensión *Planificación de la docencia* se refiere a las actividades desarrolladas de forma previa al proceso de enseñanza-aprendizaje; en ella se engloban cuestiones ligadas a los factores de diversidad de la docencia, tareas de coordinación académica y elaboración de los programas y/o guías docentes.

El *Desarrollo de la docencia* es una dimensión que está conformada, a su vez, por dos subdimensiones relativas al desarrollo del proceso de enseñanza y la evaluación de los aprendizajes. Las variables a evaluar en esta dimensión hacen referencia al cumplimiento de la planificación y el encargo docente, la metodología docente, las competencias o patrones de actuación del docente y los sistemas de evaluación utilizados.

La dimensión *Resultados* se concreta en variables relativas al rendimiento del estudiantado, la eficacia en cuanto a la consecución de los objetivos fijados en la guía docente y los niveles de satisfacción general de otros agentes (responsables académicos, el propio profesorado e instituciones u organismos externos).

Por último, en la dimensión *Innovación y mejora* se incluyen variables ligadas a los procesos de cambio introducidos por el profesorado con objeto de mejorar su actuación docente, así como aquellas acciones de perfeccionamiento, proyectos de innovación docente, actividades formativas, etc. que contribuyen a una actualización de sus competencias. La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica que favorezca el aprendizaje del profesorado a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Las dimensiones, subdimensiones y variables referidas en páginas anteriores se describen de forma pormenorizada en las fichas de indicadores del anexo I y se valoran según la tabla de puntuaciones globales referidas en el anexo II. En cada una de las fichas de indicadores aparece, además de la descripción de las variables, los indicadores de medida y/o evidencias, el sistema de recogida de información, así como los intervalos de puntuación.

El sistema de valoración se sustenta en los criterios generales establecidos por ANECA:

1. *Adecuación*. La actividad docente debe responder a los requerimientos establecidos por la universidad y el centro en que se desarrolle el programa, con relación a la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza, resultados del aprendizaje de los estudiantes, e innovación y mejora. Estos requerimientos deben estar alineados con los objetivos formativos y competencias recogidos en los planes de estudios, y con los objetivos de la institución.
2. *Satisfacción*. El procedimiento de evaluación de la actividad docente debe contar con legitimidad y aceptación entre los agentes implicados en la enseñanza, en especial entre el estudiantado, el profesorado y las personas responsables académicas.
3. *Eficiencia*. La actividad docente, mediante un uso eficiente de los recursos que se ponen a disposición del profesorado, debe propiciar el desarrollo en el estudiantado de las competencias previstas en un plan de estudios y el logro de los resultados de los aprendizajes previstos.
4. *Profesionalización*. La evaluación debe contribuir a la mejora del desempeño del profesorado, de modo que el progreso en la carrera docente sea el reflejo de un cambio efectivo en la calidad en dicho desempeño.
5. *Orientación a la innovación docente*. La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica docente que favorezca el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias; y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afecten al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma.
6. *Orientación a la mejora continua*. Los modelos de evaluación deben incorporar mecanismos que permitan la actualización y mejora continua del propio modelo y de sus procedimientos para adecuarse al paso del tiempo.

3. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Las fuentes y procedimientos de recogida de información que contempla este modelo se orientan a asegurar la calidad de la información que sirve de base a la evaluación, evitando los posibles sesgos, garantizando su validez e interactuando con las personas evaluadas, todo ello bajo los principios de transparencia, objetividad, viabilidad y sostenibilidad.

Con estas pautas, los datos sobre la actuación docente se extraerán a partir de tres fuentes complementarias: el estudiantado, el profesorado y las personas responsables académicas.

Se establecen tres instrumentos de recogida de información que permitirán obtener una visión integral y cruzada de las distintas variables incluidas en el modelo:

- Encuesta de opinión del estudiantado
- Autoinforme del profesorado
- Informe de la persona responsable académica

Todo ello se complementa con los datos disponibles en los sistemas de información de la Universidad.

La *Encuesta de opinión del estudiantado sobre la labor docente* recoge, conforme a criterios científicamente establecidos, información sobre las dimensiones incluidas en el modelo de evaluación, al menos en lo referente a la planificación de la enseñanza- aprendizaje, el desarrollo de la docencia y los resultados en términos de logro de los objetivos formativos.

El *Autoinforme del profesorado* pretende obtener información sobre las cuatro dimensiones y las variables en las que se diversifican dentro del modelo DOCENTIA-UPO. Algunas de estas variables son coincidentes con la información recabada a partir de la encuesta de opinión del estudiantado, lo que permitirá cruzar la información proveniente de ambas fuentes. El autoinforme está constituido por un conjunto de preguntas, tanto cerradas como abiertas, a las que se les añade un apartado reservado para anotar, en cada dimensión, aquellos aspectos que considere como puntos fuertes, puntos débiles y acciones de mejora. Además, en varios de sus apartados, este documento permite al profesorado consignar y aportar evidencias sobre una serie de méritos relevantes para la labor docente.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Por último, el *Informe de la persona responsable académica* pretende obtener información que pueda ayudar a contrastar los datos proporcionados por la persona evaluada en su autoinforme, y a evidenciar otros datos difícilmente extraíbles desde otras fuentes.

4. CRITERIOS DE VALIDEZ DE LAS FUENTES

La calidad de la información y los datos recogidos con las herramientas tienen que ser adecuados para que se pueda realizar con garantías la evaluación de la actividad docente del profesorado.

A estos efectos se considerará que las opiniones recogidas del estudiantado sobre la actividad docente del profesor o profesora son suficientemente representativas cuando se alcance un mínimo del 20% de participación.

C. PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN

1. COMITÉS DE EVALUACIÓN

Los Comités de Evaluación son los órganos responsables de llevar a cabo la valoración de cada una de las variables en las que se concretan las dimensiones del presente modelo de evaluación, contrastando las evidencias aportadas por los distintos agentes implicados.

Se establecen dos tipos de Comités de Evaluación. Por un lado, un único Comité Ejecutivo de Evaluación, encargado de coordinar el conjunto del proceso evaluador y responsable de adoptar las decisiones de carácter ejecutivo relacionadas con dicho proceso. Por otra parte, uno o varios Comités de Trabajo, cuyo número dependerá de la cantidad de solicitudes de evaluación recibidas en cada convocatoria, encargados de valorar los expedientes sometidos a su criterio técnico.

1.1. Funciones de los Comités de Evaluación

El **Comité Ejecutivo de Evaluación** desarrollará las siguientes funciones:

- a) Resolver las eventuales alegaciones sobre la admisión o inadmisión al procedimiento de evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

- b) Elaborar los criterios de valoración (rúbrica) que guiarán la evaluación de los indicadores del autoinforme.
- c) Revisar y aprobar las evaluaciones remitidas por los Comités de Trabajo.
- d) Modificar, de forma motivada, la evaluación realizada por los Comités de Trabajo cuando su interpretación de las variables se separe de los criterios de valoración aprobados.
- e) Resolver las consultas planteadas por los Comités de Trabajo durante el proceso de evaluación.
- f) Revisar los casos que se encuentren en el límite de la evaluación excelente o de la evaluación desfavorable.
- g) Resolver las solicitudes de revisión de los resultados de la evaluación.
- h) Publicar los resultados finales de la evaluación.
- i) Dar traslado a la Comisión de Garantías de las propuestas de mejora del sistema de evaluación que considere pertinentes.

Los **Comités de Trabajo** tendrán las siguientes funciones:

- a) Analizar y valorar los expedientes de las personas sometidas a evaluación en cada convocatoria.
- b) Solicitar al profesorado las evidencias que sirvan para contrastar la veracidad de los datos aportados, en su caso.
- c) Considerar las circunstancias excepcionales que condicionan la actividad docente del profesorado y su evaluación.
- d) Preparar las propuestas de evaluación para su revisión por el Comité Ejecutivo.
- e) Coordinar su actuación teniendo en cuenta las directrices del Comité Ejecutivo de Evaluación.

1.2. Composición de los Comités de Evaluación

El **Comité Ejecutivo de Evaluación** será nombrado por el Consejo de Gobierno de la Universidad y se ajustará a la siguiente composición:

- La persona titular del vicerrectorado con competencias en materia de profesorado, que ejercerá la presidencia de la comisión.
- Cuatro docentes con experiencia evaluadora en Docencia.
- Una persona sin vinculación profesional o académica con la Universidad Pablo de Olavide, preferentemente con la condición de evaluadora de otra universidad.
- Un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario/a de carrera, que desempeñará la secretaría de la comisión, con voz pero sin voto.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

- Una persona perteneciente al área administrativa encargada de la gestión del procedimiento de evaluación, que desarrollará funciones de asesoramiento técnico, con voz pero sin voto.

El Comité Ejecutivo de Evaluación contará, además, con una persona designada por el Consejo de Estudiantes, que tendrá voz y voto, y con una persona designada por cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con presencia en los órganos de representación del PDI y estén legitimadas para negociar según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que actuarán con voz, pero sin voto.

Los **Comités de Trabajo** serán nombrados por el Rector o la Rectora de la Universidad y su composición será la siguiente:

- Presidencia: Un profesor o una profesora de la Universidad Pablo de Olavide con vinculación permanente y dedicación a tiempo completo, con al menos una evaluación excelente en Docencia.
- Vocalías: Un profesor o una profesora por cada rama de conocimiento, con vinculación permanente y preferentemente con más de diez años de experiencia docente y con evaluación favorable en Docencia.
- Secretaría: Un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario/a de carrera. Actuará con voz, pero sin voto.
- Apoyo técnico: Una persona perteneciente al área administrativa encargada de la gestión del procedimiento de evaluación, que desarrollará funciones de asesoramiento técnico. Actuará con voz, pero sin voto.

Así mismo, los Comités de Trabajo contarán con una persona designada por el Consejo de Estudiantes, que tendrá voz y voto, y con una persona designada por cada una de las organizaciones sindicales que cuenten con presencia en los órganos de representación del PDI y estén legitimadas para negociar según lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que actuarán con voz, pero sin voto.

Los Comités de Evaluación tendrán carácter permanente y su composición será pública. El portal web dedicado a DOCENTIA-UPO recogerá los nombres de las personas que los integren, siempre con la suficiente antelación para facilitar las posibles recusaciones por parte de las personas que vayan a ser evaluadas, activándose en este caso las correspondientes suplencias.

Todas las personas que formen parte de los Comités de Evaluación estarán sometidas, en el ejercicio de sus funciones, al deber de confidencialidad, a las obligaciones relativas a la protección de datos personales y a la normativa vigente en materia de conflictos de intereses.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

1.3. Normas de funcionamiento interno de los Comités de Evaluación

Antes de la constitución de los comités, cada miembro deberá suscribir la correspondiente Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (anexo XII).

Para el adecuado desempeño de sus funciones, los/las integrantes de los Comités de Evaluación recibirán la documentación y la formación necesaria sobre el procedimiento de evaluación y emisión de los informes de valoración. En cada convocatoria del programa DOCENTIA-UPO se organizarán actividades formativas específicas para las personas que formen parte de los Comités de Evaluación. La incorporación por primera vez al proceso de evaluación exigirá la participación en esta formación sobre el uso de la plataforma informática y la aplicación de los criterios específicos de valoración.

Durante el desarrollo de cada convocatoria, los Comités de Trabajo se reunirán, al menos, en una sesión inicial con objeto de distribuir los expedientes entre las personas evaluadoras de rama y establecer criterios de evaluación comunes, así como en una sesión final para consensuar las valoraciones y realizar el cierre de la evaluación.

La presidencia del Comité de Trabajo asignará de manera equitativa los expedientes a evaluar entre el profesorado de las distintas ramas, tomando las medidas oportunas para que ningún miembro del Comité evalúe a docentes de su mismo departamento o área de conocimiento. En el reparto de expedientes se evitará que cada persona evaluadora sea responsable de más de veinte expedientes en una misma convocatoria, con el objeto de garantizar la calidad de la evaluación.

Todo/a solicitante de la evaluación docente que observe algún conflicto de intereses o causa de abstención por parte de algún/alguna integrante de los comités, podrá comunicarlo a la presidencia del Comité Ejecutivo de Evaluación y solicitar la recusación de aquel/aquella. La solicitud de recusación será resuelta por el Comité Ejecutivo de Evaluación cuando se refiera a los Comités de Trabajo y por el Rector o la Rectora de la Universidad Pablo de Olavide cuando se refiera al Comité Ejecutivo de Evaluación.

2. COMISIÓN DE GARANTÍAS

La Comisión de Garantías tendrá una composición paritaria, con representación de la Universidad (cinco miembros) y de las organizaciones sindicales (cinco miembros).

La representación de la Universidad será nombrada por el Rector o Rectora. La representación de las organizaciones sindicales, conforme a los criterios de representatividad que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, será designada por las propias organizaciones sindicales.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Con el fin de garantizar la objetividad del proceso, evitar conflictos de intereses y asegurar la independencia de la Comisión de Garantías, en ningún caso podrá producirse coincidencia entre los miembros de esta Comisión y de los Comités de Evaluación.

No obstante lo anterior, es preciso que exista una adecuada coordinación entre órganos, sin perjuicio de su independencia de actuación en el cumplimiento de las funciones que tienen asignadas. Por ello, la secretaría de la Comisión de Garantías será desempeñada por la misma persona que la ejerza en el Comité Ejecutivo de Evaluación. Esta persona no formará parte de la Comisión de Garantías.

De la misma forma, la persona que asesore técnicamente al Comité Ejecutivo de Evaluación asistirá como invitada a las sesiones de la Comisión de Garantías.

La Comisión de Garantías tendrá las siguientes competencias:

- a) Elaborar las propuestas de modificación del programa DOCENTIA-UPO, para su aprobación final por el Consejo de Gobierno.
- b) Efectuar el seguimiento del sistema de evaluación y de los resultados generales de la misma.
- c) Resolver los conflictos de intereses que se planteen en los Comités de Evaluación.
- d) Informar los recursos de alzada interpuestos contra las resoluciones de los Comités de Evaluación.

La Comisión de Garantías aprobará sus propias normas de funcionamiento interno, en el marco de lo previsto en el presente documento. En dichas normas se recogerán, entre otras cuestiones, el régimen de convocatorias, válida constitución y adopción de acuerdos, teniendo en cuenta la naturaleza paritaria de la comisión, así como un procedimiento para la resolución de los conflictos de intereses.

3. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Para realizar sus valoraciones, los miembros de los Comités de Evaluación deberán tener en cuenta toda la información recogida acerca de la docencia desarrollada por el profesorado, que se pondrá a su disposición a través de la aplicación informática diseñada al efecto. Además, los Comités de Evaluación podrán solicitar cuantas evidencias consideren necesarias.

Una vez analizada la información relativa a cada docente, los Comités de Evaluación se pronunciarán sobre todas y cada una de las dimensiones y subdimensiones a valorar según el modelo, ratificando o variando, si así lo considerasen oportuno, las puntuaciones directas,

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

y valorando aquellos aspectos que no hayan sido objeto de puntuación directa, para completar la puntuación total alcanzada por la persona evaluada en cada una de las variables. En el supuesto de que decidan variar alguna de las puntuaciones directas, tendrán que hacerlo de manera motivada. Cuando consideren que no existen evidencias suficientes para la valoración de alguna de las variables, lo indicarán en el apartado correspondiente.

El resultado de la evaluación podrá ser “Desfavorable” (calificación D) o “Favorable” (calificaciones A, B o C). Para obtener una evaluación favorable será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida.

Los Comités de Evaluación completarán el informe con una exposición razonada sobre sus valoraciones, señalando los aspectos positivos detectados y, de ser necesario, incorporando propuestas individualizadas para mejorar la actividad docente de la persona evaluada.

Igualmente, los informes individuales de resultados de cada convocatoria de evaluación de la actividad docente del profesorado incluirán el nivel de desarrollo profesional en que se encuentra cada persona evaluada dentro del *Marco de desarrollo profesional docente*.

4. PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN

4.1. Convocatoria

El órgano con competencias en materia de evaluación de la actividad docente abrirá el periodo de solicitud de evaluación mediante una convocatoria pública que será publicada en el Tablón Electrónico Oficial de la Universidad y difundida por medios electrónicos a todo el personal docente de la institución.

4.2. Presentación de solicitudes

En el plazo de diez días hábiles, el profesorado presentará su solicitud de evaluación, junto a las evidencias que resulten procedentes, a través de la aplicación informática habilitada al efecto, en la que se realizarán todos los trámites relativos a este procedimiento.

4.3. Admisión de solicitudes

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, tras un análisis de la adecuación de las mismas a las bases de la convocatoria, se comunicará a cada solicitante si su solicitud cumple con los requisitos exigidos.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Las personas que resulten excluidas dispondrán de un plazo de diez días hábiles para acceder a la aplicación informática, consultar las causas que motiven su exclusión y proceder a la subsanación de las mismas. En el caso de no realizar la subsanación en tiempo y forma, se las tendrá por desistidas de su solicitud de evaluación.

4.4. Recopilación de la información necesaria para la evaluación

Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes, se recabarán por medios electrónicos los informes de las direcciones de Departamento. Para ello cada Departamento accederá a un listado con la relación de profesorado que ha solicitado evaluación de su actividad docente, con indicación de los modelos de informe que deberán ser cumplimentados. Los Departamentos deberán emitir los informes en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la relación del profesorado solicitante de evaluación.

Los datos institucionales que sean necesarios para la evaluación de la actividad docente del profesorado serán proporcionados por las unidades organizativas competentes en cada materia e incorporados a la aplicación informática.

Solo se requerirá a las personas solicitantes la aportación de los datos o documentos que no se encuentren en los sistemas de información de la Universidad. Esta documentación deberá aportarse junto al autoinforme, para cuya presentación se habilitará un plazo máximo de un mes.

4.5. Análisis de la información

Con la información recabada, los Comités de Evaluación analizarán la labor docente del profesorado de acuerdo con los criterios establecidos y valorarán las cuatro dimensiones objeto de evaluación.

En todo momento los citados comités podrán contrastar la veracidad de los datos aportados por cada persona sometida a evaluación, consultando información adicional o solicitando las aclaraciones que estimen oportunas a las personas sometidas a evaluación.

4.6. Informes de evaluación y de resultados

La valoración de docencia se realizará mediante un Informe Individual de Evaluación de la Actividad Docente, que se pondrá a disposición de cada persona evaluada por medios electrónicos, garantizando la confidencialidad de los resultados. El informe incluirá las valoraciones desagregadas relativas a cada indicador, así como las acciones de mejora propuestas, en su caso.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

El plazo máximo para la aprobación de los informes individuales por el Comité Ejecutivo de Evaluación será de seis meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Tablón Electrónico Oficial.

La información relativa al profesorado evaluado en cada Departamento será puesta a disposición de las correspondientes direcciones de Departamento, con expresión de los resultados agregados que haya obtenido el conjunto de personas evaluadas en cada dimensión y subdimensión.

Los informes institucionales de resultados por títulos y departamentos, así como la lista nominal del profesorado excelente se publicarán en el portal web de DOCENTIA-UPO.

5. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN

Revisión de la valoración

Frente al informe de los Comités de Evaluación, el profesorado podrá realizar alegaciones en caso de no estar de acuerdo con algún aspecto del mismo, para lo cual deberá presentar una solicitud de revisión a través de la aplicación informática, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la notificación del informe de evaluación.

Resolución de la revisión

Los Comités de Evaluación analizarán las solicitudes de revisión presentadas y acordarán lo que proceda respecto a las reclamaciones, en el plazo máximo de un mes contado a partir del día siguiente al de la finalización del plazo establecido para la solicitud de revisión. El contenido de este acuerdo se pondrá a disposición de cada docente solicitante de revisión por los mismos medios que el informe de evaluación.

Presentación de recurso de alzada

Contra el anterior acuerdo podrá interponerse recurso de alzada en los plazos establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Resolución del recurso de alzada

La Comisión de Garantías será el órgano responsable de informar los recursos de alzada interpuestos contra los acuerdos de los Comités de Evaluación.

El informe emitido por la Comisión de Garantías tendrá carácter vinculante en la resolución final que se dicte sobre los recursos de alzada interpuestos. Esta resolución, que se notificará a la persona interesada y a los Comités de Evaluación, pondrá fin a la vía administrativa.

D. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. TOMA DE DECISIONES

Los resultados a nivel global, por titulaciones, departamentos y universidad, permitirán detectar necesidades de mejora y obtener orientaciones para el diseño de acciones adecuadas que posibiliten la mejora de la actividad docente del profesorado. El Comité Ejecutivo de Evaluación, oída la Comisión de Garantías, trasladará al Rector o Rectora aquellas propuestas de mejora que considere oportunas en función de los resultados generales de cada evaluación. En todo caso se tendrá presente el carácter evolutivo de la evaluación; entendiéndose que debe prevalecer la tendencia de la misma, sobre el dato puntual de un curso académico.

Los resultados a nivel individual determinarán la adscripción del profesorado evaluado a uno de los cuatro niveles del *Marco de desarrollo profesional docente*, con las consecuencias señaladas en el mismo.

2. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS

El programa de formación derivado de una evaluación desfavorable tendrá un seguimiento cuya responsabilidad recaerá en los Centros, de acuerdo con lo establecido en el apartado A.3 de este manual y en el procedimiento "PA02-UPO. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador". El órgano con competencias en materia de calidad facilitará a los Centros

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo, a fin de garantizar su cumplimiento.

E. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. TIPOS DE INFORMES

El modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado universitario que se presenta se caracteriza por generar dos tipos de resultados: individuales y globales. Esto da lugar a distintos tipos de informes cuya difusión vendrá marcada por dicho carácter. En cualquier caso, en la publicación de informes se velará de modo especial por el mantenimiento del principio de confidencialidad que rige el programa.

1.1. Informe individual de evaluación de la actividad docente

Los resultados individuales se plasmarán en el Informe Individual de Evaluación de la Actividad Docente (anexo XI). Cada persona evaluada tendrá acceso a su propio informe, en el que se recogerán las valoraciones desagregadas obtenidas en cada uno de los indicadores del modelo, los comentarios relativos a los aspectos destacables y áreas de mejora en su docencia, y las acciones de mejora que en su caso deban realizarse. El informe indicará, en su caso, si la evaluación de la actividad docente es valorada como excelente.

Así mismo, el informe individual explicitará en qué nivel de su desarrollo profesional se encuentra el profesor o la profesora, dentro del *Marco de desarrollo profesional docente*, y las orientaciones y acciones de mejora para progresar en su carrera docente.

Los informes individuales se pondrán a disposición del profesorado evaluado a través de la aplicación informática, en la que también podrá descargarse el certificado individual donde se reconozca y contextualice la calidad de su actividad docente, al objeto de facilitar su aportación como evidencia en los diferentes procesos de evaluación y acreditación docentes.

1.2. Informe institucional de resultados de la evaluación de la actividad docente

Con carácter anual se elaborará un informe global de evaluación de la actividad docente. Dicho informe contendrá:

CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

1. Las valoraciones en cada una de las dimensiones y subdimensiones del modelo, desglosados por título y por departamento, así como una comparativa con la media de la Universidad.
2. Los porcentajes de docentes con valoraciones desfavorables, favorables y excelentes.
3. Datos concretos de la ejecución de las consecuencias de la evaluación y una valoración de los mismos.
4. Datos concretos de la ejecución de los Planes de Seguimiento y Mejora de la Actividad Docente y una valoración de los mismos.
5. Una revisión de si el modelo de evaluación está permitiendo lograr los objetivos previstos, teniendo en cuenta el progreso en el *Marco de desarrollo profesional docente*.
6. Las consecuencias que se derivan de la evaluación para el siguiente curso académico, tanto para el profesorado como para los centros y departamentos.
7. Las acciones de mejora que se van a implementar y las orientaciones generales destinadas a promover el desarrollo de la carrera docente del profesorado.
8. Datos y análisis de las buenas prácticas docentes desarrolladas.
9. Análisis sobre la mejora de la calidad de la docencia y del aprendizaje del estudiantado.

Este informe anual se remitirá a los respectivos Departamentos, así como al Equipo de Gobierno de la Universidad y al órgano competente en materia de calidad. Del mismo modo, será puesto a disposición de toda la comunidad universitaria a través del portal web DOCENTIA-UPO.

1.3. Menciones de excelencia y Premios a la excelencia docente

Previo consentimiento expreso de cada docente, se elaborará una relación con el profesorado que hubiera obtenido una calificación A en la evaluación de su actividad docente. La citada relación de excelencia se hará pública a través del portal web DOCENTIA-UPO.

El fomento de una cultura de evaluación del desempeño docente para la excelencia se refuerza en este modelo con la instauración de los Premios a la Excelencia Docente de la Universidad Pablo

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

de Olavide, que serán concedidos en cada convocatoria a los profesores o profesoras que, habiendo alcanzado una calificación A, hayan obtenido las cinco puntuaciones más altas. Estos premios serán entregados en un acto público presidido por el Rector o Rectora.

F. REVISIÓN Y MEJORA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

El programa DOCENTIA-UPO se orienta a la mejora continua de la actividad docente y también del procedimiento de evaluación. Así, el proceso de evaluación deberá someterse a una revisión bienal que permita incorporar las mejoras detectadas a través de las siguientes fuentes de información:

- a) Resultados de las evaluaciones
- b) Encuestas de satisfacción realizadas a los agentes implicados (anexos V, VI, VII y VIII)
- c) Propuestas de mejora formuladas por el profesorado evaluado
- d) Propuestas de mejora formuladas por los Comités de Evaluación y por la Comisión de Garantías

El órgano competente en materia de calidad efectuará un análisis de las evidencias proporcionadas por estas fuentes y propondrá a los órganos de gobierno de la Universidad las actuaciones oportunas.

La toma de decisiones relativas a la implantación de mejoras o, en su caso, la modificación del programa DOCENTIA-UPO corresponderá al Consejo de Gobierno, previo informe de la Comisión de Garantías. Todas las decisiones que se implementen a través de este procedimiento de revisión deberán completarse posteriormente con un análisis de su impacto en la mejora de la calidad de la docencia.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Secretaría General de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

Fecha de publicación: 28/07/2025

BUPO N.º: 7/2025

ANEXO I: Fichas de indicadores

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR I.1.1.1	Factores de diversidad
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Para el cálculo de este indicador se tendrá en cuenta la naturaleza de la docencia impartida en el periodo sometido a evaluación.</p> <p>Docencia en grado: 1,5 punto Docencia en máster: 1,5 punto Docencia en doctorado: 1,5 punto Docencia en formación permanente*: 0,5 puntos Estudiantado con diversidad (Sí/No): 0,5 puntos Estudiantado de movilidad internacional (Sí/No): 0,5 puntos</p> <p>*Este apartado incluye títulos propios, cursos de verano, cursos de desarrollo profesional avanzado (microcredenciales).</p>
Puntuación Máxima	4 puntos
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (UXXI)
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR I.1.2.1	Participación en reuniones para coordinación académica y/o calidad docente
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se valorará a partir del informe de la persona responsable académica.</p> <p>Asiste regularmente – 1 punto Asiste parcialmente – 0,5 puntos No asiste – 0 puntos</p>
Puntuación Máxima	2 puntos
Sistema de captación de la información	Informe del responsable académico
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR I.2.1.1	Planificación del aprendizaje
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se calculará conforme a los criterios establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación en la rúbrica del Autoinforme del profesorado, a partir de la reflexión realizada por el profesorado en el ítem 2.1. del Autoinforme.</p> <p>Para obtener la puntuación máxima en este apartado un docente debe garantizar que la programación docente de sus asignaturas resulta accesible a todo su alumnado, participando de manera proactiva en dar a conocer las peculiaridades que presenta cada asignatura y revisando periódicamente los contenidos. Asimismo, han de quedar patentes aspectos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativas o propuestas llevadas a cabo para mejorar la comprensión por parte del alumnado de los contenidos y objetivos de la asignatura, la metodología a llevar a cabo, la bibliografía necesaria y el sistema de evaluación que se va a aplicar • Adaptaciones en la planificación docente llevadas a cabo para facilitar el aprendizaje y, en su caso, la inclusión de estudiantes con diversidad funcional • Revisiones del temario y la guía para adaptar los contenidos al lenguaje inclusivo
Puntuación Máxima	4 puntos
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR I.2.2.1	Conocimiento y comprensión de las guías docentes por parte del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 1 de la encuesta), conforme a la siguiente escala:</p> <p>Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.</p>
Puntuación Máxima	3 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR II.1.1.1	Cumplimiento de la planificación en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítems 3 y 5 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	1 punto.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.1.2	Cumplimiento de las tutorías en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 2 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	2 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.1.3	Coordinación de las actividades teóricas y prácticas previstas en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 4 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	1,5 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.2.1	Organización de las actividades docentes planificadas en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 6 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	2 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.2.2	Utilidad de los recursos didácticos empleados en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 7 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	1,5 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.3.1	Competencias docentes desarrolladas en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítems 8, 9 y 10 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	3 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.1.4.1	Desarrollo de la enseñanza en opinión del profesor o profesora
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se calculará conforme a los criterios establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación en la rúbrica del Autoinforme del profesorado, a partir de la reflexión realizada por el profesorado en los ítems 2.2. y 2.3 del Autoinforme.</p> <p>Para obtener la puntuación máxima en este apartado un docente debe garantizar que durante el desarrollo de la docencia despliega:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversos métodos docentes aplicados a grupos de distinto tamaño y a las peculiaridades de la docencia de cada asignatura/curso/titulación • Recursos didácticos innovadores de utilidad para la docencia • Actividades que faciliten el seguimiento del aprendizaje y progreso del alumnado • Fomenta el uso de tutorías con el alumnado, empleando diversas estrategias para ofrecer retroalimentación sobre el progreso
Puntuación Máxima	4 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.2.1.1	Conocimiento y adecuación de los sistemas de evaluación en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 11 de la encuesta), conforme a la siguiente escala:</p> <p>Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.</p>
Puntuación Máxima	4 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR II.2.1.2	Observancia de los plazos de firma de actas académicas
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valora a partir del informe de la persona responsable académica. Sin Incidencias: 1 punto 1 o 2 incidencias: 0,5 puntos 3 o más incidencias: 0 puntos
Puntuación Máxima	1 punto.
Sistema de captación de la información	Informe del responsable académico.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.1.1.1	Tasa de éxito
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Número de estudiantes aprobados / Número de estudiantes presentados
Puntuación Máxima	7 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (UXXI).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.1.2.1	Eficacia en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 12 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	4 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.1.3.1	Satisfacción con la docencia recibida en opinión del estudiantado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se valorará a partir de la puntuación media de las encuestas de satisfacción con la docencia (ítem 13 de la encuesta), conforme a la siguiente escala: Media encuesta \geq a 4,6 puntos: puntuación máx. en indicador. Media encuesta $<$ a 2 puntos: 0 puntos en indicador. En el intervalo comprendido entre 2,00 y 4,59 la puntuación se distribuye de forma proporcional.
Puntuación Máxima	8 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes).
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.2.1.1	Valoración de los resultados del aprendizaje por el profesorado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Se calculará conforme a los criterios establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación en la rúbrica del Autoinforme del profesorado, a partir de la reflexión realizada por el profesorado en el ítem 2.4. del Autoinforme. Para obtener la puntuación máxima en este apartado el profesorado, en su reflexión, deberá evidenciar aspectos tales como: <ul style="list-style-type: none"> El alumnado consigue, como normal general, alcanzar los objetivos propuestos en la programación de las asignaturas y los conocimientos necesarios para su superación En casos de asignaturas con baja tasa de éxito, se evidencia la existencia de acciones correctivas orientadas a mejorar los resultados del alumnado
Puntuación Máxima	8 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR III.3.1.1	Evaluación de los resultados en opinión del responsable académico
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Según criterios de valoración (rúbrica) establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación.
Puntuación Máxima	2 puntos.
Sistema de captación de la información	Informe del responsable académico.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.3.1.2	Valoración global del responsable académico
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Según criterios de valoración (rúbrica) establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación.
Puntuación Máxima	2 puntos.
Sistema de captación de la información	Informe del responsable académico.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR III.3.2.1	Reconocimiento externo a la labor docente individual
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Según criterios de valoración (rúbrica) establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación.
Puntuación Máxima	2 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR III.3.3.1	Docencia impartida en otras universidades
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Según criterios de valoración (rúbrica) establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación. Se considerará la duración de las estancias docentes, así como si éstas tienen algún tipo de evaluación por parte del estudiantado.
Puntuación Máxima	4 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR IV.1.1.1	Material elaborado para la docencia
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Según criterios de valoración (rúbrica) establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación. Material sin editar: máximo 1 punto. Material editado: máximo 4 puntos.
Puntuación Máxima	6 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR IV.1.2.1	Participación o coordinación en experiencias de mejora e innovación docente
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	Participar como miembro del equipo docente (no coordinador/a): 2 puntos por cada proyecto o experiencia de mejora e innovación docente. Actuar como Coordinador/a: 3 puntos por proyecto o experiencia de mejora e innovación docente. Participar como evaluador/a de proyectos o experiencias de mejora e innovación docente: 3 puntos por cada convocatoria.
Puntuación Máxima	10 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Innovación docente) y autoinforme del profesorado.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INDICADOR IV.1.3.1	Mejoras adicionales introducidas en la labor docente
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>Se calculará conforme a los criterios establecidos por el Comité Ejecutivo de Evaluación en la rúbrica del Autoinforme del profesorado, a partir de la reflexión realizada por el profesorado en el ítem 2.5. del Autoinforme.</p> <p>Para obtener la puntuación máxima en este apartado el profesorado, en su reflexión, deberá evidenciar diversidad de acciones que supongan una aplicación práctica de metodologías docentes innovadoras y disruptivas, distintas de las contempladas en los indicadores anteriores.</p> <p>Solo se tendrán en cuenta aquellas acciones que no hayan sido contempladas/valoradas en otros apartados de esta misma dimensión.</p>
Puntuación Máxima	4 puntos.
Sistema de captación de la información	Autoinforme del profesorado
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.

INDICADOR IV.2.1.1	Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado
Fórmula de cálculo y recomendaciones al Comité de Evaluación	<p>75 o más horas de formación superada: 10 puntos. Menos de 10 horas de formación superada: 0 puntos. En el intervalo entre 10 y 75 horas se prorratea la puntuación.</p> <p>Las horas de formación impartida puntuarán el doble de la recibida, siempre que se trate de formación para la docencia. En este caso no se aplica el mínimo de 10 horas.</p>
Puntuación Máxima	10 puntos.
Sistema de captación de la información	Bases de datos corporativas (Formación docente) y autoinforme del profesorado.
Temporalidad	Periodo sometido a evaluación.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO II: Tabla de indicadores

DIMENSIÓN I: PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA

SUBDIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	PUNTUACIÓN	SISTEMA RECOGIDA INFORMACIÓN
ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTE	Actividad docente desarrollada	Factores de diversidad	4 puntos	Bases de datos corporativas (UXXI)
	Coordinación docente	Participación en reuniones para la coordinación académica y/o calidad docente	2 puntos	Informe del responsable académico
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Planificación del Aprendizaje	Planificación del Aprendizaje	4 puntos	Autoinforme del/de la profesor/a
	Difusión de la guía docente	Conocimiento y comprensión de las guías docentes por parte del estudiantado	3 puntos	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes)

DIMENSIÓN II: DESARROLLO DE LA DOCENCIA

SUBDIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	PUNTUACIÓN	SISTEMA RECOGIDA INFORMACIÓN
DESARROLLO DE LA DOCENCIA	Cumplimiento de la planificación y el encargo docente	Cumplimiento de la planificación en opinión del estudiantado	1 punto	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes)
		Cumplimiento de las tutorías en opinión del estudiantado	2 puntos	
	Metodología docente	Coordinación de las actividades teóricas y prácticas previstas en opinión del estudiantado	1,5 puntos	
		Organización de las actividades docentes planificadas en opinión del estudiantado	2 puntos	
		Utilidad de los recursos didácticos empleados en opinión del estudiantado	1,5 puntos	
	Competencias docentes desarrolladas	Competencias docentes desarrolladas en opinión del estudiantado	3 puntos	
	Satisfacción personal con el desarrollo de la enseñanza	Desarrollo de la enseñanza en opinión del profesor o profesora	4 puntos	
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Sistemas de evaluación	Conocimiento y adecuación de los sistemas de evaluación en opinión del estudiantado	4 puntos	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes)
		Observancia de los plazos de firma de actas académicas	1 punto	Informe del responsable académico

DIMENSIÓN III: RESULTADOS

SUBDIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	PUNTUACIÓN	SISTEMA RECOGIDA INFORMACIÓN
RESULTADOS EN RELACIÓN CON EL ESTUDIANTADO	Rendimiento académico en el encargo docente	Tasa de éxito	7 puntos	Bases de datos corporativas (UXXI)
	Eficacia	Eficacia en opinión del estudiantado	4 puntos	Bases de datos corporativas (Encuestas docentes)
	Satisfacción del estudiantado	Satisfacción con la docencia recibida en opinión del estudiantado	8 puntos	
RESULTADOS EN OPINIÓN DEL PROFESORADO	Resultados de la docencia	Valoración de los resultados del aprendizaje por el profesorado	8 puntos	Autoinforme del/de la profesor/a
RESULTADOS EN RELACIÓN CON OTROS AGENTES INTERNOS Y EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD	Percepción del responsable académico	Evaluación de los resultados en opinión del responsable académico	2 puntos	Informe del responsable académico
		Valoración global del responsable académico	2 puntos	
	Satisfacción de agentes internos y externos	Reconocimiento externo a la labor docente individual	2 puntos	Autoinforme del/de la profesor/a
	Colaboración con otras universidades	Docencia impartida en otras universidades	4 puntos	

DIMENSIÓN IV: INNOVACIÓN Y MEJORA

SUBDIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	PUNTUACIÓN	SISTEMA RECOGIDA INFORMACIÓN
INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	Desarrollo de material docente	Material elaborado para la docencia	6 puntos	Autoinforme del/de la profesor/a
	Innovación docente	Participación o coordinación en experiencias de mejora e innovación docente	10 puntos	Bases de datos corporativas (UXXI) y autoinforme del/de la profesor/a
	Mejoras introducidas en la docencia	Mejoras adicionales introducidas en la docencia	4 puntos	Autoinforme del/de la profesor/a
INNOVACIÓN Y MEJORA EN LA CUALIFICACIÓN DOCENTE	Formación para la docencia	Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado	10 puntos	Bases de datos corporativas (UXXI) y autoinforme del/de la profesor/a



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO III: Autoinforme del profesorado

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Profesor/a*:

DNI/NIE*:

Departamento*:

Área / Ámbito conocimiento*:

Categoría / Cuerpo*:

1.1. Actividad docente universitaria desarrollada en el periodo para el que se solicita evaluación*:

Curso	Asignatura	Plan de Estudios	Tipo de estudios	Curso Asignatura	Grupo	Nº ctos. impartidos	N. estudiantes matriculados	N. estudiantes presentados	N. estudiante s aprobados

1.2. Categorías docentes ocupadas durante el periodo*:

Curso	Categorías docentes ocupadas	Dedicación

1.3. Cargos académicos desempeñados en el periodo*:

Curso	Cargos académicos desempeñados

1.4. Indique si su actividad docente ha sido reconocida con algún criterio de calidad procedente de una fuente externa a la Universidad Pablo de Olavide:

Reconocimiento obtenido	Fuente externa	Comentarios

1.5. Indique la docencia que ha impartido en otras Universidades:

Asignatura/s	Universidad	Centro	Periodo

1.6. Enumere los volúmenes, material y/o libros docentes, tanto de contenido teórico como práctico, elaborados para el desarrollo de sus asignaturas:

Título del material	Asignatura/s en las que se emplea	Fecha publicación

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

1.7. Relacione los proyectos de innovación docente en los que ha participado (participación, coordinación, dirección o evaluación)*:

Curso	Denominación	Alcance o ámbito	Participación / Coordinación / Dirección / Evaluación

1.8. Relacione otras mejoras, no consignadas en apartados anteriores, que haya introducido en su docencia durante el periodo evaluado:

Curso	Descripción de la mejora introducida

1.9. Señale los cursos, seminarios, talleres, congresos, foros, jornadas, de carácter docente, recibidos*:

Curso	Denominación	Entidad donde se realizó	Nº de horas

1.10. Señale los cursos, seminarios, talleres, congresos, foros, jornadas, de carácter docente, impartidos*:

Curso	Denominación	Entidad donde se realizó	Nº de horas



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

A continuación, realice una valoración de los diferentes aspectos de las asignaturas impartidas en el periodo evaluado. A modo de recomendación sería conveniente que reflexionara acerca de:

2.1. Cómo participa usted en la planificación docente de las asignaturas que ha impartido durante el periodo evaluado. Por favor, especifique en qué medida ha realizado acciones que fomenten el conocimiento por parte del estudiantado de las guías docentes y cómo es su participación en la revisión de los contenidos y programas de las asignaturas:

Valoración

2.2. Qué estrategias docentes y recursos didácticos emplea en sus clases que faciliten el aprendizaje:

Valoración



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

2.3. Qué actuaciones realiza que ayuden a realizar un seguimiento del aprendizaje del alumnado de sus asignaturas:

Valoración

2.4. Cómo valora los resultados del aprendizaje en sus asignaturas:

Valoración

2.5. Qué mejoras ha introducido en su labor docente durante el periodo objeto de evaluación. Por favor, relacione todas aquellas mejoras realizadas durante el periodo que considere relevantes:

Valoración

(*) Campos que incluyen información proporcionada por los sistemas de información institucionales.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO IV: Encuesta de evaluación de la actividad docente por parte del alumnado

DATOS ESTADÍSTICOS DEL/DE LA ALUMNO/A	
Sexo/Género del/de la alumno/a	
Asiste a clase	Mucho Bastante Algo Nada
Uso de tutorías	Mucho Bastante Algo Nada
PLANIFICACIÓN DOCENTE	
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	
Diseño de los Programas/Guías Docentes/Guía de la asignatura	
1. El/la profesor/a informa de los distintos aspectos de la Guía docente.	NS/NC 1 2 3 4 5
DESARROLLO DE LA DOCENCIA	
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	
Cumplimiento de las obligaciones docentes (encargo docente)	
2. El/la profesor/a cumple adecuadamente su labor de tutoría (presencial o virtual).	NS/NC 1 2 3 4 5
Cumplimiento de la planificación	
3. El/la profesor/a se ajusta a la planificación de las asignaturas.	NS/NC 1 2 3 4 5
4. Considero que las actividades teóricas y prácticas están coordinadas.	NS/NC 1 2 3 4 5
5. El/la profesor/a se ajusta a los contenidos y criterios de evaluación de la guía docente.	NS/NC 1 2 3 4 5

Metodología docente	
6. El/la profesor/a organiza bien las actividades que se realizan en clase.	NS/NC 1 2 3 4 5
7. El/la profesor/a utiliza recursos didácticos y otros medios que facilitan el aprendizaje (bibliografía, red, medios audiovisuales, etc.).	NS/NC 1 2 3 4 5
Competencias Docentes desarrolladas por el/la profesor/a	
8. El/la profesor/a explica con claridad y resalta los contenidos importantes de la asignatura.	NS/NC 1 2 3 4 5
9. El/la profesor/a se preocupa por el grado de comprensión de sus explicaciones y resuelve dudas.	NS/NC 1 2 3 4 5
10. El/la profesor/a propicia la comunicación y la participación en clase.	NS/NC 1 2 3 4 5
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	
Sistemas de evaluación	
11. El sistema de evaluación permite valorar adecuadamente mis resultados de aprendizaje.	NS/NC 1 2 3 4 5
RESULTADOS	
PERCEPCIÓN GLOBAL DE LOS/AS ESTUDIANTES	
Eficacia	
12. Las actividades desarrolladas (teóricas, prácticas individuales, en grupo...) han contribuido a aclarar los contenidos de la asignatura.	NS/NC 1 2 3 4 5



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Satisfacción de los/as estudiantes	
13. Estoy satisfecho globalmente con la labor de este profesor/a.	NS/NC 1 2 3 4 5
SUGERENCIAS	



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO V: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (estudiantes)



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTADO

Este cuestionario forma parte del programa DOCENTIA-UPO y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de los y las estudiantes con el sistema de evaluación del profesorado, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **este cuestionario es de carácter confidencial**, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información recibida sobre el procedimiento de valoración de la calidad docente (web institucional, información en pantallas, correo electrónico, mensajes a móviles, redes sociales, etc.)	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Estructura del cuestionario utilizado para valorar la calidad docente	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Facilidad de acceso al cuestionario	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Tiempo invertido en cumplimentar la encuesta docente	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Satisfacción global con el procedimiento de valoración docente en la universidad	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos **aspectos destacables** y las **recomendaciones de mejora** sobre la encuesta docente que considere oportuno mencionar:



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO VI: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (profesorado evaluado)

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROFESORADO EVALUADO

Este cuestionario forma parte del programa DOCENTIA-UPO y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de las personas que han participado en el proceso de evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **este cuestionario es de carácter confidencial**, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
Indique la valoración obtenida	A Desempeño excelente
	B Desempeño notable
	C Desempeño aceptable
	D Desempeño insuficiente

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información del programa de evaluación en portal web	1	2	3	4	5
2. Atención e información recibida durante el proceso	1	2	3	4	5
3. Formación recibida para solicitar su evaluación	1	2	3	4	5
4. Tiempo invertido en cumplimentar el autoinforme	1	2	3	4	5
5. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
6. Satisfacción global con el programa DOCENTIA-UPO	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos **aspectos destacables** y las **recomendaciones de mejora** del programa que considere oportuno mencionar:



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO VII: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (miembros de los Comités de Evaluación)

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTADO

Este cuestionario forma parte del programa DOCENTIA-UPO y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de las personas que integran los diferentes Comités de Evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **este cuestionario es de carácter confidencial**, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
Indique el Comité al que pertenece	<input type="checkbox"/> Comité Ejecutivo de Evaluación <input type="checkbox"/> Comité de Trabajo

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Formación recibida para el desempeño de las funciones encomendadas	1	2	3	4	5
2. Tiempo invertido en revisar los autoinformes del profesorado	1	2	3	4	5
3. Coordinación existente a la hora de aplicar o revisar los criterios valoración (rúbricas)	1	2	3	4	5
4. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
5. Satisfacción global con el programa DOCENTIA-UPO	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos **aspectos destacables** y las **recomendaciones de mejora** del programa que considere oportuno mencionar:



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO VIII: Encuesta de satisfacción con el sistema de evaluación (personas responsables académicas)

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN RESPONSABLES ACADÉMICOS

Este cuestionario forma parte del programa DOCENTIA-UPO y su cometido principal es conocer el grado de satisfacción de los y las responsables académicos que han participado en el proceso de evaluación, en el contexto de la mejora continua del sistema de valoración de la calidad docente en la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla. Sus resultados serán un elemento clave a tener en cuenta en el proceso de revisión y mejora del sistema (apartado F del manual).

Atendiendo a los requerimientos establecidos Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, **este cuestionario es de carácter confidencial**, por lo que en ningún caso los resultados serán mostrados de forma individual.

Seleccione la convocatoria en la que ha participado	
---	--

A continuación, indique, por favor, su grado de satisfacción con los diferentes aspectos por los que se le pregunta conforme a la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Satisfecho	Bastante satisfecho	Totalmente satisfecho

1. Información del programa de evaluación en portal web	1	2	3	4	5
2. Atención e información recibida durante el proceso	1	2	3	4	5
3. Tiempo invertido en cumplimentar los informes	1	2	3	4	5
4. Facilidad de manejo de la aplicación informática	1	2	3	4	5
5. Satisfacción global con el programa DOCENTIA-UPO	1	2	3	4	5

Para finalizar el cuestionario, por favor, indique brevemente aquellos **aspectos destacables** y las **recomendaciones de mejora** del programa que considere oportuno mencionar:



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO IX: Informe de la persona responsable académica



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

Profesor/a*: DNI/NIE*:
..... Departamento*:
..... Área / Ámbito conocimiento*:
..... Categoría / Cuerpo*:
..... Periodo sometido a
evaluación*

La valoración del/de la responsable académico/a sobre ciertos aspectos de la actividad docente desarrollados por el profesorado a su cargo resulta fundamental para complementar la información obtenida por otras fuentes que, en su conjunto, sustentan la evaluación efectuada por el programa DOCENTIA-UPO. Por ese motivo, rogamos que dé respuesta al siguiente informe:

1. Califique en la siguiente tabla con qué regularidad el/la profesor/a evaluado/a asiste a las reuniones de organización, coordinación, planificación o calidad docente, a las que es convocado:

Asistencia a reuniones	
Asiste regularmente	
Asiste parcialmente	
No asiste	

2. Marque en la siguiente tabla si tiene conocimiento de la existencia de incidencias y/o retrasos del/de la profesor/a relativos a la firma de actas:

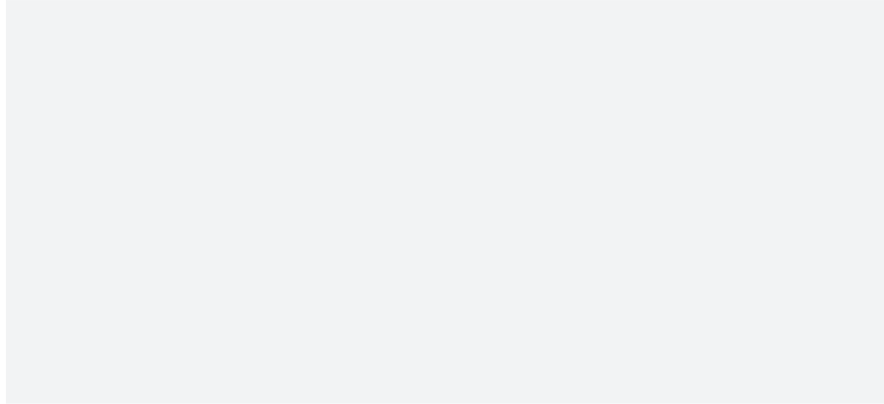
N.º de incumplimientos	
Sin incidencias	
1 o 2 incidencias	
3 o más incidencias	

3. Valore brevemente cómo han sido los resultados del/de la profesor/a evaluado/a en relación con su alumnado:

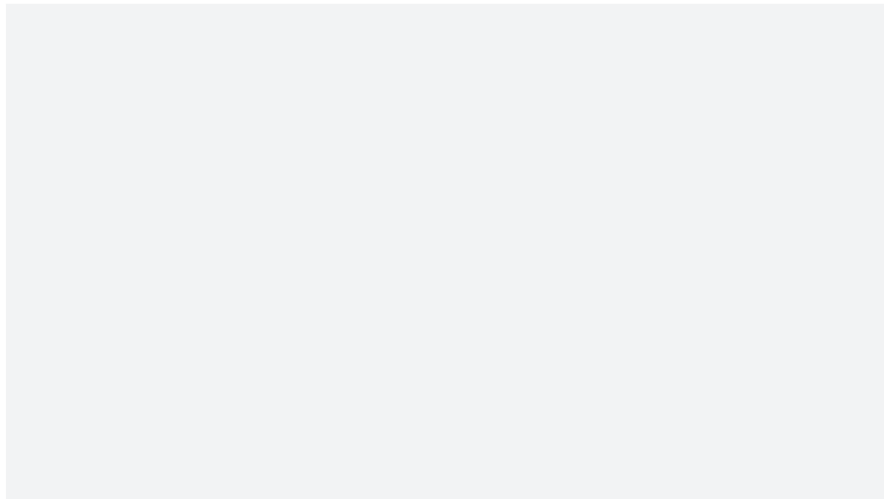


CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.



4. Para finalizar su informe, por favor, refiera los aspectos destacables y las áreas de mejora del/ de la profesor/a evaluado/a:



(*) Campos que incluyen información proporcionada por los sistemas de información institucionales.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO X: Marco de desarrollo profesional docente del profesorado

MARCO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE, DE SEVILLA

1. Docencia de calidad.

El Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario, establecido por ANECA el 20 de mayo de 2021, incorpora la necesidad de que las universidades contextualicen el programa DOCENTIA en un marco de referencia más amplio, constituido esencialmente por el plan estratégico, la política de profesorado y el desarrollo profesional docente. Respecto a este último aspecto, se indica de forma expresa que *“debe abordarse en un marco que defina qué se entiende por una docencia de calidad, que determine cuáles son los estados de desarrollo asociados a cada nivel de calidad y cuál es el recorrido que se ofrece al profesorado para progresar de uno a otro nivel. Dicho desarrollo profesional deberá estar asociado, en sus diferentes estadios, a la asunción de determinadas responsabilidades docentes. En este sentido, los resultados de la evaluación deben aportar una información que apoye la toma de decisiones sobre el progreso alcanzado por el profesor en su desarrollo profesional”*.

Una docencia de calidad debe contemplar los siguientes criterios de actuación:

- a) Planificar la docencia conforme a los estándares académicos establecidos por la institución.
- b) Impartir docencia en distintos niveles académicos, atendiendo a los factores de diversidad y movilidad internacional cuando se requiera.
- c) Participar en experiencias de mejora e innovación docente.
- d) Conseguir la adquisición de competencias por parte del estudiantado, reflejada en los resultados académicos.
- e) Implicarse en actividades formativas que contribuyan a la mejora de la cualificación docente.
- f) Difundir la actividad docente a través de la publicación de materiales didácticos.
- g) Recibir un reconocimiento externo a la labor docente individual.

Se trata de un marco valorativo cuyos componentes han sido objetivados en los indicadores que forman parte de las dimensiones de evaluación de la actividad docente del modelo DOCENTIA-UPO.

2. Estructura del marco de desarrollo profesional docente.

2.1. Correspondencia entre resultados del Programa DOCENTIA-UPO y niveles del marco.

Una vez adaptado el programa DOCENTIA-UPO a los requisitos de ANECA, los resultados de la evaluación de la actividad docente que se realice tras la aprobación del presente marco de desarrollo profesional determinarán la adscripción del profesorado

evaluado a uno de los cuatro niveles señalados. Para ello se establece la siguiente tabla de equivalencias en la que se refleja dicha relación causal:

Resultado DOCENTIA	Nivel del marco
A + Premio a la Excelencia Docente	4 (no consolidable) ²
A	3
B	2
C	1
D ³	-

2.2. Adscripción inicial.

La adscripción inicial del profesorado a uno de los niveles fijados por el presente marco de desarrollo profesional vendrá establecida por el resultado obtenido en la última convocatoria del Programa DOCENTIA-UPO al que dicho profesorado haya concurrido y haya sido evaluado, aplicando la anterior tabla de equivalencias.

2.3. Progreso dentro del marco y consolidación de niveles.

La progresión dentro del marco de desarrollo profesional docente ofrecerá las siguientes posibilidades, en función de los resultados que se obtengan en el esquema ABCD establecido en el programa DOCENTIA-UPO:

- a) La obtención consecutiva de dos resultados de evaluación iguales permitirá la consolidación del nivel correspondiente del marco.
- b) La obtención de un resultado de evaluación superior al anterior permitirá avanzar un nivel en el marco, entendiéndose consolidado el anterior.
- c) La obtención de un resultado de evaluación inferior al anterior significará descender un nivel en el marco, salvo que este ya se hubiera consolidado.
- d) El nivel 4 sólo se otorgará al profesorado que obtenga un resultado A con Premio a la Excelencia Docente, según el criterio fijado en el modelo DOCENTIA-UPO, y no será consolidable.

² El nivel 4 podrá contemplarse en la adscripción inicial, pero estará vigente durante los cinco años siguientes a la evaluación obtenida por el Programa DOCENTIA-UPO que permitió alcanzar el citado nivel, coincidiendo este periodo con la primera evaluación a la que podrá presentarse el/la candidato/a.

³ El resultado calificado como D según ANECA se produce "cuando el profesor o profesora no cumple adecuadamente con sus obligaciones docentes; cuando los informes de las personas responsables académicas son desfavorables y las valoraciones de su desempeño por parte del estudiantado son bajas, o cuando no hay una reflexión orientada a la mejora en el autoinforme".

Los informes individuales de resultados de cada convocatoria de evaluación de la actividad docente del profesorado incluirán el nivel de desarrollo profesional en que se encuentra cada persona evaluada.

2.4. Consecuencias asociadas a los distintos niveles.

El progreso dentro de este marco constituirá un elemento para la evaluación positiva del PDI por parte de las agencias de evaluación.

Además de este reconocimiento, el nivel de desarrollo consolidado o alcanzado tras la última evaluación de la actividad docente tendrá las siguientes contrapartidas específicas para el profesorado, orientadas en todo caso a incentivar el progreso continuo hacia el nivel superior:

Nivel mínimo requerido	Contrapartida
4	Se considerará mérito para poder postular a los premios y reconocimientos convocados por las Agencias de Calidad donde se reconozca la trayectoria docente del profesorado (Ej. Premio Hélice de ANECA).
3	Se priorizará su candidatura para participar como personal evaluador del programa DOCENTIA-UPO.
2	Se considerará mérito preferente en el proceso de selección de las actividades destinadas a su integración en el plan de formación del personal docente e investigador.
	Se priorizará su candidatura para participar como personal evaluador en las acciones de innovación docente.
1	Se valorará como mérito complementario para determinar la concesión de proyectos de innovación docente en las distintas acciones convocadas por la Universidad.

3. Actuaciones de apoyo al desarrollo profesional docente.

El profesorado con una evaluación desfavorable deberá realizar al menos 3 créditos ECTS de formación conforme a lo estipulado en el Plan Marco de Formación de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, cumpliendo así con los objetivos 1. Mejorar la calidad de la enseñanza, 3. Fomentar la innovación pedagógica y 6. Desarrollar actividades para la tutoría y el asesoramiento.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

La formación se realizará conforme a un programa que incluya un curso de cada uno de los tres ejes estratégicos recogidos en el Plan Marco de Formación basados en la “Formación en competencias digitales para la docencia y la investigación”, “Formación en metodologías docentes innovadoras y disruptivas” y “Formación en perspectiva de género para la docencia universitaria”.

Este programa de formación a través de la realización de cursos se recogerá en el Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) de la UPO a través del procedimiento “PA02-UPO. Selección, Formación y Evaluación del Personal Docente e Investigador”. En este procedimiento se indicará que la responsabilidad del seguimiento y cumplimiento de este programa formativo por parte del profesorado con una evaluación desfavorable recaerá en los Centros, a los que el órgano con competencias en materia de calidad facilitará los informes relativos a la evolución de cada profesor/a en el programa formativo.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO XI: Modelo de informe individual de resultados



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

INFORME DE INDIVIDUAL DE RESULTADOS

Datos identificativos de la persona evaluada:

Nombre y apellidos			
DNI		C/C/E	
Departamento			
Centro			

Periodo sometido a evaluación

Curso1	Curso 2	Curso 3	Curso 4	Curso 5

El Comité Ejecutivo de Evaluación de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, de conformidad con los criterios establecidos en el programa DOCENTIA-UPO, y en base a la valoración efectuada por el Comité de Trabajo encargado de analizar las evidencias y aportaciones consignadas en el Autoinforme, ha resuelto emitir una valoración de su actividad docente de acuerdo con los resultados que se detallan en la página siguiente.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

	SUBDIMENSION	VARIABLE	INDICADOR	PUNTUACIÓN
PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN DOCENTE	Actividad docente desarrollada	Factores de diversidad	
		Coordinación docente	Participación en reuniones para la coordinación académica y/o calidad docente	
	PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Planificación del aprendizaje	Planificación del aprendizaje	
		Difusión de la guía docente	Conocimiento y comprensión de las guías docentes por parte del estudiantado	
DESARROLLO	DESARROLLO DE LA DOCENCIA	Cumplimiento de la planificación y el encargo docente	Cumplimiento de la planificación en opinión del estudiantado	
			Cumplimiento de las tutorías en opinión del estudiantado	
		Metodología docente	Coordinación de las actividades teóricas y prácticas previstas en opinión del estudiantado	
			Organización de las actividades docentes planificadas en opinión del estudiantado	
	Competencias docentes desarrolladas	Utilidad de los recursos didácticos empleados en opinión del estudiantado		
	Satisfacción personal con el desarrollo de la enseñanza	Competencias docentes desarrolladas en opinión del estudiantado		
	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES	Sistemas de evaluación	Valoración de la enseñanza en opinión del profesor o profesora	
			Conocimiento y adecuación de los sistemas de evaluación en opinión del estudiantado	
RESULTADOS	RESULTADOS EN RELACIÓN CON EL ESTUDIANTADO	Rendimiento académico en el encargo docente	Observancia de los plazos de firma de actas académicas	
		Eficacia	Tasa de éxito	
		Satisfacción del estudiantado	Eficacia en opinión del estudiantado	
	RESULTADOS EN OPINIÓN DEL PROFESORADO	Resultados de la docencia	Satisfacción con la docencia recibida en opinión del estudiantado	
		Resultados de la docencia	Valoración de los resultados del aprendizaje por el profesorado	

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

	RESULTADOS EN RELACIÓN CON OTROS AGENTES INTERNOS Y EXTERNOS A LA UNIVERSIDAD	Percepción de la persona responsable académica	Evaluación de los resultados en opinión de la persona responsable académica	
			Valoración global de la persona responsable académica	
		Satisfacción de los agentes internos y externos	Reconocimiento externo a la labor docente individual	
		Colaboración en otras universidades	Docencia impartida en otras universidades	
INNOVACIÓN Y MEJORA	INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	Desarrollo de material docente	Material elaborado para la docencia	
		Innovación docente	Participación o coordinación en experiencias de mejora e innovación docente	
	Mejoras introducidas en la docencia	Mejoras adicionales introducidas en la docencia		
	INNOVACIÓN Y MEJORA EN LA CUALIFICACIÓN DOCENTE	Formación para la docencia	Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado	
Puntuación total obtenida				

VALORACIÓN GLOBAL DE SU DOCENCIA	A	Desempeño excelente
	B	Desempeño notable
	C	Desempeño aceptable
	D	Desempeño insuficiente

En todo caso, para obtener una evaluación favorable (calificación A, B o C) será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones. Cuando no se cumpla este requisito, la calificación final será D, independientemente de la puntuación global obtenida.

Aspectos destacables de su docencia apreciados por el Comité:

Recomendaciones de mejora:

Contra este informe, podrá realizar alegaciones ante el Comité Ejecutivo de Evaluación presentando una solicitud de revisión en el plazo estipulado en la convocatoria, contado a partir del día siguiente al de la notificación del presente informe de evaluación.



CAPÍTULO PRIMERO: Órganos de gobierno general de la Universidad.

I. Acuerdos y disposiciones de los órganos colegiados de gobierno general.

ANEXO XII: Declaración de ausencia de conflicto de intereses

**DECLARACIÓN RESPONSABLE DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI) PARA LA
EVALUACIÓN DE EXPEDIENTES PRESENTADOS AL DOCENTIA-UPO**

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de evaluación de los expedientes del Programa DOCENTIA-UPO, el/la abajo firmante, como miembro del Comité Ejecutivo de Evaluación / Comité de Trabajo, declara:

Primero. Estar informado/a de lo siguiente:

1. Que el artículo 23 «Abstención», de la Ley 40/2015, de 1 octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento «las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente», siendo éstas:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Segundo. Que se compromete a poner en conocimiento del órgano competente, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

Tercero. Conozco que, una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias/ administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación.

(Fecha y firma, nombre completo y DNI)