

**MANUAL DE
EVALUACIÓN DE
LA DOCENCIA
DE MONDRAGON
UNIBERTSITATEA**

PROGRAMA DOCENTIA



**MANUAL DE
EVALUACIÓN DE
LA DOCENCIA
DE MONDRAGON
UNIBERTSITATEA**

PROGRAMA DOCENTIA

ÍNDICE

PREÁMBULO	7
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO Y CONTENIDO	8
INTRODUCCIÓN	9
ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD	10
1. POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO	14
1.1. INTRODUCCIÓN	17
1.2. MARCO ESTRATÉGICO Y POLÍTICA DE PERSONAL	19
1.3. MODELO DE GESTIÓN BASADO EN LA CALIDAD	20
1.4. MODELO ORGANIZATIVO	21
1.5. MODELO EDUCATIVO MENDEBERRI	22
1.6. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN MU: ESTRUCTURA Y CONCEPTOS	23
1.7. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	24
2. DIMENSIONES Y CRITERIOS DEL MODELO DE EVALUACIÓN	30
2.1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	32
2.2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	34
2.3. INDICADORES, EVIDENCIAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS DIMENSIONES, ELEMENTOS Y SUB-ELEMENTOS	35
2.4. RÚBRICAS Y REFERENTES PARA LA EVALUACIÓN DE LOS SUB-ELEMENTOS	38
3. PROCESO GENERAL Y SUS AGENTES	40
3.1. PROCESO DE EVALUACIÓN	42
3.2. PROCEDIMIENTO DE RECURSO	45
3.3. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS FINALES	45
3.4. COMITÉS DE EVALUACIÓN	45
4. FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	48
4.1. ENCUESTAS DEL ALUMNADO	51
4.2. AUTO-INFORME DEL PROFESORADO	51
4.3. INFORME DEL O DE LA COORDINADORA DE DEPARTAMENTO O DESARROLLO DE PERSONAS Y ACADÉMICOS O ACADÉMICAS	52
4.4. CONTRASTE CON LOS Y LAS COORDINADORAS DE TÍTULO Y ÁREA	52
4.5. EVIDENCIAS DE PROCESOS	52
4.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DOCUMENTACIÓN DEL PROGRAMA	52
4.7. HERRAMIENTA INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y DE INDICADORES	53
5. PROTOCOLO E INFORME DE EVALUACIÓN	54
5.1. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN	56
5.2. SISTEMA DE EVALUACIÓN	56
5.3. INFORME DE LOS RESULTADOS GLOBALES DE LA EVALUACIÓN	58
5.4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	59
6. REVISIÓN Y MEJORA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	60
7. SISTEMA RETRIBUTIVO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO E INTEGRACIÓN CON EL PROGRAMA DOCENTIA	64
7.1. EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	67
7.2. INTEGRACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTIA Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	69

GLOSARIO

ANECA - Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
BCC - Basque Culinary Center
CCPD - Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA
CD - Consejo de Dirección
CR - Consejo Rector
ECG - Equipo de Coordinación General
EEES - Espacio Europeo de Educación Superior
EFQM - European Framework for Quality Management
EPS - Escuela Politécnica Superior
FCG - Facultad de Ciencias Gastronómicas
HUHEZI - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
ISO - International Organization for Standardization
LOPD - Ley Orgánica de Protección de Datos
LOU - Ley Orgánica de Universidades
MGC - Modelo de gestión Corporativo (Mondragon)
MU - Mondragon Unibertsitatea
MUE - Facultad de Ciencias Empresariales (MU Enpresagintza)
PAS - Personal de Administración y Servicios
PDCA - Planificar, Hacer, Verificar y Actuar
PDI - Personal Docente e Investigador
PE - Plan Estratégico
PG - Plan de Gestión
PRL - Prevención de Riesgos Laborales
SGIC - Sistema de Garantía Interna de Calidad
UNIBASQ - Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Jurídica de MU	10
Figura 2. Estructura Orgánica de las cooperativas de enseñanza (Facultades) y de la cooperativa de segundo grado (Mondragon Unibertsitatea S.Coop.)	11
Figura 3. Estructura Cooperativa – Funciones y Competencias: síntesis	12
Figura 4. Dimensiones institucionales de la actividad académica en MU	18
Figura 5. Transformación de la sociedad a través de las personas	18
Figura 6. Mejora Continua en la Facultades de MU	20
Figura 7. Fases de la evaluación docente	25
Figura 8. Proceso de evaluación quinquenal de la actividad docente	42
Figura 9. Proceso de la evaluación anual de la evaluación docente	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Objetivos Estratégicos de MU (2017-2020)	19
Tabla 2. Calendario de Desarrollo, Seguimiento y Certificación en la fase experimental del programa DOCENTIA	26
Tabla 3. Dimensiones, elementos y sub-elementos de evaluación docente en relación a las fuentes de información (evidencias), indicadores y criterios	36-39
Tabla 4. Factores de evaluación del desempeño y su relación con las dimensiones y elementos DOCENTIA	70-71

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Descripción/Análisis	Fecha
1	Primera versión del manual DOCENTIA. No fue evaluado por ANECA-UNIBASQ.	31-10-2007
2	Segunda versión del manual DOCENTIA. Evaluación positiva del diseño por parte de ANECA-UNIBASQ el 5 de febrero del 2014.	12-12-2013
3	Tercera versión del manual DOCENTIA. Se actualizan las dimensiones, elementos y sub-elementos. Se diseñan rúbricas para la evaluación de los sub-elementos.	27-07-2018
4	Cuarta versión del manual DOCENTIA. Se actualizan las convocatorias DOCENTIA. Se incorpora la convocatoria 2018-2019 en el calendario. Se incorporan estudiantes y agentes externos en las Comisiones de Evaluación de la Escuela/Facultades.	16-01-2019

PREÁMBULO

La garantía de la calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje es uno de los objetivos básicos en la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Los diferentes documentos institucionales que impulsan el llamado proceso de Bolonia, subrayan la importancia de establecer las políticas y acciones necesarias para velar por la calidad de la educación universitaria. En ese contexto de Educación Superior donde las universidades europeas asumen la responsabilidad de ofrecer una enseñanza de calidad, la cualificación y la competencia del profesorado universitario son elementos que ofrecen más confianza sobre la capacidad de las universidades para cumplir su compromiso ante la sociedad.

El Programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (DOCENTIA) se desarrolla conforme a lo establecido en los **“criterios y directrices para la acreditación de enseñanzas universitarias conducentes a títulos oficiales españoles de grado y máster”** de la ANECA, en cumplimiento con lo establecido por la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) y el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, y siguiendo los referentes establecidos internacionalmente por el **“The Personnel Evaluation Standards”** del *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*.

La evaluación de la actividad docente está alineada con el marco estratégico de la universidad, desarrollada a través del Plan estratégico, y del marco institucional, establecido por la política de profesorado que se desarrolla a través de los estatutos, normativa de régimen interno y manual retributivo de la institución.

El programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado se puede perfilar a través de la definición de su misión, visión y objetivos.

Misión:

Facilitar y apoyar la evaluación de la actividad docente del profesorado en el sistema universitario.

Visión:

Disponer de un modelo validado de evaluación de la actividad docente del profesorado que sea apropiado, útil, viable y preciso.

Los objetivos del programa de apoyo a la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario desarrollado en este manual son los siguientes:

- Proporcionar un marco de referencia, un modelo y unos procedimientos que permitan abordar la evaluación de la actividad docente que se desarrolla en las universidades, situando dicha evaluación en el marco de las prácticas al uso internacionalmente reconocidos, así como, alineando la evaluación de la actividad docente con los criterios de garantía de calidad de las titulaciones universitarias.
- Favorecer el desarrollo del profesorado, su promoción personal y profesional, de modo que pueda ofrecer un mejor servicio a la sociedad, y apoyar individualmente al profesorado proporcionándole evidencias contrastadas sobre su actividad docente.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO Y CONTENIDO

El presente MANUAL comienza con una INTRODUCCIÓN donde se hace una breve descripción de Mondragon Unibertsitatea y su estructura organizativa, haciendo especial énfasis en su modelo cooperativo.

En el **Capítulo I**, se presenta LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO, donde se describe la política institucional del personal, el alineamiento con el marco estratégico de la universidad, así como el enfoque que el desarrollo de la actividad docente tiene desde la perspectiva de las tres dimensiones institucionales clave de Mondragon Unibertsitatea. En este capítulo se presentan la finalidad de la evaluación de la actividad docente, su periodicidad y carácter, así como las consecuencias que de ella se derivan.

En el **Capítulo II**, se presentan las DIMENSIONES Y CRITERIOS DEL MODELO DE EVALUACIÓN, donde se describen las dimensiones que se contemplan en el Programa de Evaluación DOCENTIA, los elementos, sub-elementos, los criterios, así como los indicadores para su valoración.

En el **Capítulo III**, se presentan el PROCESO GENERAL Y SUS AGENTES, donde se describen cada una de las fases de la evaluación, así como los comités que intervienen en la evaluación.

En el **Capítulo IV**, se presentan las FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN, y se hace referencia a los modelos de informes y encuestas que se utilizan para la recogida de información para llevar a cabo la evaluación.

En el **Capítulo V**, se presentan el PROTOCOLO E INFORMES DE EVALUACIÓN, donde se concretan las directrices de evaluación para los Comités, que incluyen desde las referencias de calificación de los elementos hasta los modelos de informes de los Comités de Evaluación.

Finalmente, en el **Capítulo VI**, se describe el procedimiento de meta-evaluación del proceso de evaluación docente y en el **Capítulo VII** se describe el sistema de evaluación del desempeño y su integración con el Programa DOCENTIA.

INTRODUCCIÓN

Mondragon Unibertsitatea (MU) es una universidad de iniciativa y vocación sociales, declarada de utilidad pública y sin ánimo de lucro, reconocida como Universidad por la Ley 4/1997, de 30 de Mayo (B.O.P.V. 18.06.1997). Mondragon Unibertsitatea es además una universidad cooperativa, muy implicada con la realidad empresarial y el mundo laboral. Desarrolla un modelo de formación integral de los y las estudiantes donde se insiste en el aprendizaje real, es decir, que los y las estudiantes desarrollen una capacidad de acción efectiva y que, por tanto, sean capaces de adaptarse rápidamente a sus puestos de trabajo.

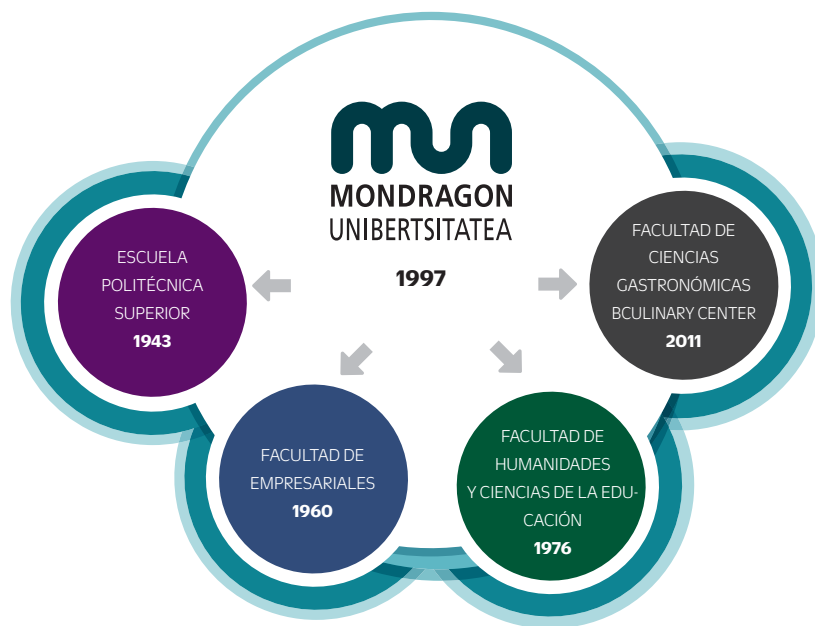
Cuenta con una actividad de formación continua muy importante, donde cada año, en torno a 6.000 profesionales ponen en práctica lo que se viene a llamar "aprendizaje a lo largo de toda la vida".

Además, potencia de manera importante la actividad de investigación y desarrollo, que está experimentando un permanente crecimiento durante los últimos años.

ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD

La personalidad jurídica y estructura de MU es en forma cooperativa. Por ello, entendemos importante dedicar unas líneas a describir la estructura jurídica y orgánica de la Universidad por la implicación que ello tiene en la planificación y gestión de todos los procesos de la Universidad, y por tanto, también en el sistema de evaluación de la docencia.

MU está compuesta por cuatro facultades, de las cuales 3 son centros propios: la *Escuela Politécnica Superior* (EPS), la *Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación* (HUHEZI) y la *Facultad de Ciencias Empresariales* (MUE – Enpresagintza); y un centro adscrito: la Facultad de Ciencias Gastronómicas (BCC - Basque Culinary Center). Los tres centros propios son cooperativas de enseñanza y la FCG-BCC tiene entidad jurídica de Fundación. Mondragon Unibertsitatea tiene entidad jurídica de cooperativa de segundo grado.



/ 10

Figura 1: Estructura Jurídica de MU

Cada cooperativa de enseñanza dispone de diferentes órganos regulados en la legislación cooperativa. En las siguientes figuras se puede apreciar la estructura orgánica de MU así como de cada una de las cooperativas de enseñanza que la integran:

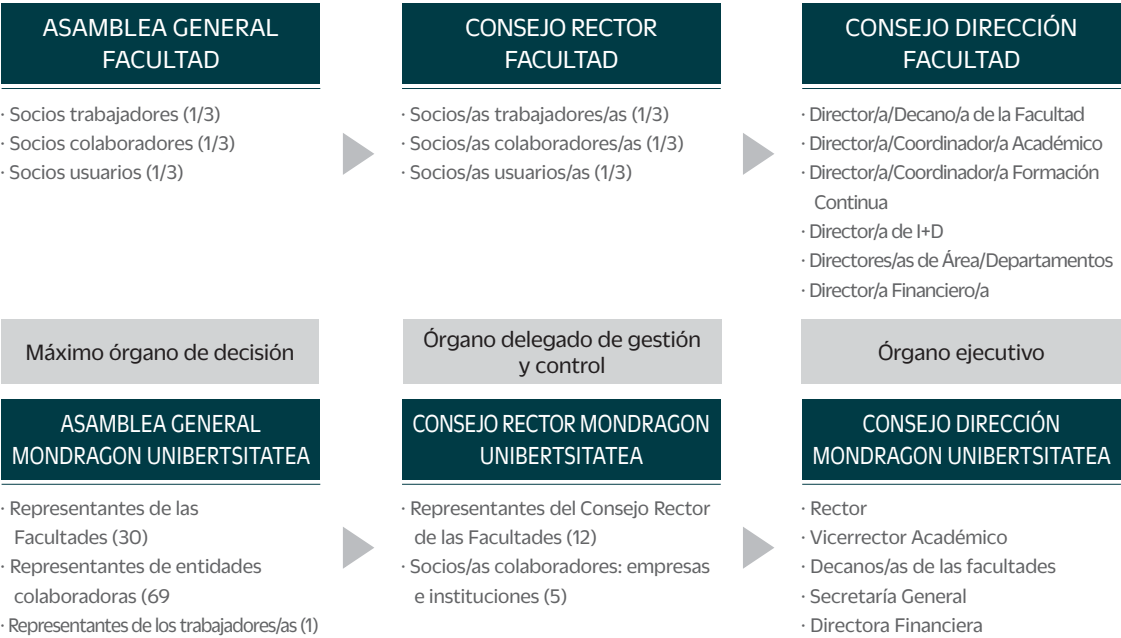


Figura 2: Estructura Orgánica de las cooperativas de enseñanza (Facultades) y de la cooperativa de segundo grado (Mondragon Unibertsitatea S.Coop.)

Cada uno de los órganos de la cooperativa tiene una composición y funciones específicas. En la Figura 2 se observa que el derecho de voto de la Asamblea General está distribuida por tercios entre las personas socias de la cooperativa: las personas socias de trabajo, que integra al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios; los y las socias usuarias (los y las alumnas) y las personas socias colaboradoras (empresas e instituciones).

Dicha distribución del derecho de voto se traslada también a la composición del Consejo Rector, máximo órgano de administración de la cooperativa. Las personas socias de trabajo tienen cuatro representantes, los y las socias usuarias cuatro y las personas socias colaboradoras otros cuatro.

En la siguiente figura se describen brevemente las funciones y competencias de los distintos órganos.



Figura 3: Estructura Cooperativa – Funciones y Competencias: síntesis

/ 12

Todos los órganos que comprenden tanto la estructura orgánica de MU como de cada cooperativa de enseñanza tienen unas funciones y responsabilidades concretas dentro de la propia organización de las cooperativas. En este contexto, el Consejo Social es el órgano donde el personal (docente y no docente) de cada una de las cooperativas puede exponer sus opiniones y sugerencias a través de sus representantes sociales. Son funciones básicas del Consejo Social las de información y asesoramiento del Consejo Rector y de la Dirección.

Asimismo, y en el ámbito de sus competencias, el Consejo Social tendrá la facultad para intervenir en aquellas cuestiones que considere de interés para el personal, tales como, calendario laboral, sistema retributivo, actualización de anticipos laborales, movilidad funcional de los y las socias, seguridad y salud laboral, previsión social, huelga por motivos externos, etc...

Por su parte, la **Facultad de Ciencias Gastronómicas** de MU, reconocida oficialmente en 2010, junto con el Centro de Investigación e Innovación en Alimentación y Gastronomía, constituyen la **Fundación Basque Culinary Center**.

El Basque Culinary Center (BCC) nace en marzo de 2009, impulsado por MU y la participación de 7 cocineros vascos de reconocido prestigio, así como las instituciones públicas vascas y del Estado.

FCG-BCC es una Fundación que tiene como fines fundacionales la formación, investigación e innovación en el ámbito de las ciencias gastronómicas compuesta por 4 tipos de patronos en igual número de participación: chefs de referencia internacional, universidades y centros de investigación, instituciones públicas y empresas del sector de la alimentación.

Los órganos que componen la Facultad son los siguientes:

- a) *Patronato*: El Patronato es el órgano supremo de gobierno, administración y representación de la Fundación, y tendrá a su cargo todas aquellas facultades de dirección y control en la gestión de la Fundación que sean necesarias para la realización de los fines fundacionales.
- b) *Comité Ejecutivo*: El Patronato nombrará un Comité Ejecutivo, que será un órgano colegiado, de naturaleza ejecutiva, y se hallará compuesto por un mínimo de 3 personas y un máximo de 8, correspondiendo la determinación de su número al propio Patronato. Las personas miembros del Comité Ejecutivo serán designados por el propio Patronato, entre sus miembros. El cargo dura mientras ostenten su condición de miembros de dicho Patronato y, en todo caso, hasta que se acuerde su cese.
- c) *Consejo de Dirección*: Formado por los y las directoras de los distintos Departamentos que conforman la Facultad.

1.

POLÍTICA INSTITUCIONAL Y EVALUACIÓN DEL PROFESORADO

1.1. INTRODUCCIÓN

Comprometida desde su nacimiento con la calidad en la educación y la orientación práctica de sus estudios, MU otorga una gran importancia a la formación integral de los y las estudiantes. Formación que abarca desde los conocimientos teóricos propios de las áreas de conocimiento pasando por la adquisición de competencias transversales, por el desarrollo de prácticas en empresas y organizaciones nacionales e internacionales y culminando finalmente en el proyecto fin de carrera.

La evaluación de la actividad docente resulta especialmente relevante para MU en la medida en que la garantía de calidad de sus estudios pasa por asegurar no sólo la cualificación de su plantilla de profesorado sino especialmente la calidad de la docencia que en ella se imparte. En este sentido se entiende que el propósito de la evaluación de la actividad docente del cuadro de los y las profesoras de MU es el de impulsar la mejora continua en su sistema docente, en definitiva, la mejora continua de sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

El desarrollo de la actividad docente, como se observa en la Figura 4, se contempla desde las siguientes tres dimensiones institucionales: el **modelo educativo Mendeberri**, el **modelo de gestión basado en la calidad** y el **modelo organizativo basado en personas en cooperación**.

El **modelo educativo Mendeberri** desarrollado por MU tiene como foco el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes. Por ello, es importante entender que todos los elementos que caracterizan a nuestro modelo educativo tienen reflejo en el desarrollo de la actividad docente, y con ello en su evaluación. El modelo educativo Mendeberri lleva consigo un cambio notable en el rol del profesorado, donde la coordinación entre el personal docente (interdisciplinariedad), la planificación y la labor de acompañamiento/tutorización del alumnado cobran especial relevancia frente a un modelo tradicional basado en la enseñanza por parte de las personas docentes.

La definición del **modelo de gestión**, la utilización de un sistema de gestión basado en procesos, la identificación y utilización del sistema de medición y la puesta en marcha de los grupos de mejora continua, suponen un constante reto.

La calidad implica la involucración y participación de todas las personas que integran la Universidad en el proceso de mejora. Desde el personal (docente y no docente) hasta el alumnado, deben tener identificación en la gestión y en la mejora de los procesos educativos.

En este contexto, la participación e implicación del profesorado en los objetivos mencionados es un elemento fundamental. MU tiene establecidos procesos específicos para la contratación y consolidación de su profesorado y, en consecuencia, desarrolla procedimientos para la valoración de su desempeño, así como para su formación y estímulo, para garantizar su cualificación y competencia docente.

/ 17

El **modelo organizativo** desarrollado en los centros que componen MU, responde al CÓMO, que emana de su ser cooperativo, y contempla como elementos clave del modelo la **autogestión**, la **comunicación**, la **participación**, el **trabajo en equipo** y la **implicación** del profesorado en las distintas actividades. Una situación en la que docencia, investigación y gestión se valoran como dimensiones diferentes de la actividad del profesorado.

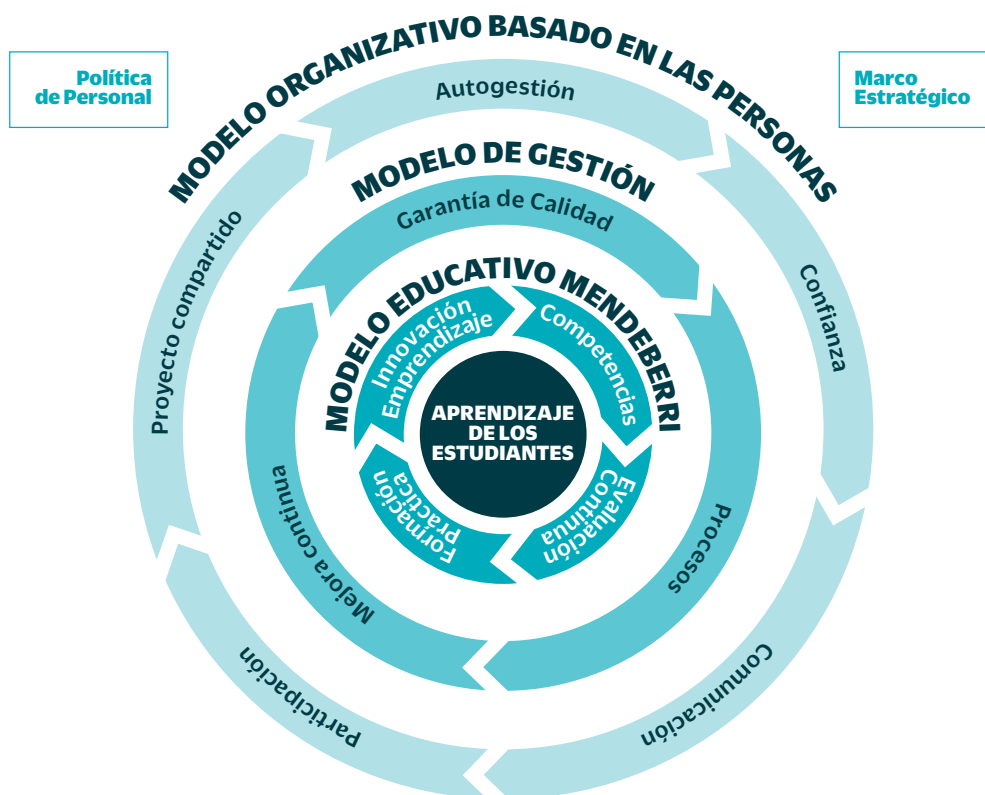


Figura 4: Dimensiones institucionales de la actividad académica en MU

El modelo organizativo de MU habla de las personas que integran la Universidad y que participan en la gestión de la misma trabajando en equipos auto-gestionados, libres, responsables y con generosidad, capaces de tomar decisiones. Con el propósito de transformar la sociedad formamos a personas para que contribuyan a esa transformación. Cada 4 años se realizan **reflexiones estratégicas**, en las que se revisan **nuestra misión, visión y valores**. También se identifican los retos que se deben abordar, orientando hacia ellos las actividades de Formación Reglada, Formación Continua, e Investigación y Transferencia. Se definen igualmente la **Política y Objetivos de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente**, y la **Política y Objetivos de PDI y PAS**. Para llevar a cabo las actividades nos basamos en la gestión por **procesos**, haciendo el seguimiento de los **indicadores** y con espíritu de **mejora continua**.

/ 18



Figura 5: Transformación de la sociedad a través de las personas

1.2. MARCO ESTRATÉGICO Y POLÍTICA DE PERSONAL

La Planificación Estratégica se establece conjuntamente con las Facultades que integran la Universidad, y posteriormente es asumida y adaptada a la realidad de cada Facultad que a su vez desarrolla sus propios retos estratégicos.

Antes de pasar a describir el proceso de evaluación del profesorado, pensamos que es relevante mencionar brevemente los objetivos estratégicos de MU (Tabla 1), ya que como se puede apreciar, en el objetivo estratégico número 1 se refiere al modelo educativo de la Universidad, el objetivo número 3 a la digitalización en todos los ámbitos de la Universidad pero sobre todo en el ámbito educativo, y el reto 4 la internacionalización de nuestra actividad académica e investigadora, lo cual supone una labor continua de aprendizaje y de mejora tanto para el profesorado como para la propia Universidad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (2017- 2020)	
OBJETIVO 1	Seguir liderando la innovación educativa
OBJETIVO 2	Incidir y co-liderar el proceso de configuración de la División de Conocimiento de MONDRAGON
OBJETIVO 3	Promover la digitalización de MU
OBJETIVO 4	Impulsar la dimensión internacional de MU
OBJETIVO 5	Reforzar el posicionamiento e imagen de MU
OBJETIVO 6	Mejorar el marco de financiación estable

Tabla 1: Objetivos Estratégicos de MU (2017-2020)

El hecho de que el desarrollo del **modelo educativo**, la **digitalización** y la **internacionalización** sean tres de nuestros objetivos estratégicos para el periodo 2017-2020 evidencian la importancia que la labor del personal docente tiene en nuestra institución. Esta importancia se refleja en la cultura de la institución, en nuestra misión, en nuestros retos y en los planes de gestión que anualmente se aprueban. Y por supuesto, en el modelo de gestión de la Universidad, en el proceso concreto de enseñanza-aprendizaje implantado en cada titulación y en los específicos sistemas de evaluación de la actividad docente utilizados.

/ 19

1.2.1. Misión y Valores

*Mondragon Unibertsitatea es una universidad cooperativa, de utilidad pública, integrada en MONDRAGON, de iniciativa y vocación sociales y sin ánimo de lucro, cuya misión primordial es la **transformación de la sociedad a través de la formación integral de las personas y la generación y transferencia del conocimiento**.*

*Potenciamos el **aprendizaje integral de calidad**, que incorpora, además de los conocimientos científico-técnicos, las competencias y los valores derivados de la experiencia cooperativa con objeto de que los y las estudiantes sean **agentes activos de la transformación** de la sociedad, contribuyendo al progreso humanístico, tecnológico y económico sostenible, a través del desarrollo de las empresas/organizaciones y el emprendimiento.*

*Mondragon Unibertsitatea propiciará las condiciones precisas para contar con un **colectivo de personas innovadoras y comprometidas** con la satisfacción de sus alumnos y alumnas, empresas y otras organizaciones.*

*Mondragon Unibertsitatea se considera **partícipe de un sistema universitario global**.*

Los valores de Mondragon Unibertsitatea se han sintetizado en los siguientes: la participación, la cooperación, innovación, desarrollo de la persona para la transformación social y responsabilidad social.

1.2.2. Política de personal

En MU, la política de personal docente se concreta a en las respectivas **Políticas y objetivos del Personal Docente e Investigador** de cada uno de los Centros (Véase a modo de ejemplo La Política y Objetivos del PDI y PAS de la EPS en el **Anexo nº 1**).

1.3. MODELO DE GESTIÓN BASADO EN LA CALIDAD

La satisfacción de las necesidades de los y las usuarias y colaboradoras tiene una triple vertiente. Por una parte, la satisfacción de los y las estudiantes con el proceso de capacitación y desarrollo; por otra, la satisfacción de los y las empleadoras (empresas, centros educativos y otras organizaciones) con las personas que se forman con nosotros y se integran en sus organizaciones; y, por último, la satisfacción de la sociedad a la cual servimos en su proceso de transformación y que constituye el objetivo último de la actividad universitaria.

MU viene apostando por la garantía de la educación universitaria desde su creación, con una clara voluntad de avanzar por la senda de la calidad, que integre el sistema de gestión de la calidad (EFQM), el modelo de gestión corporativo de MONDRAGON (MGC), la certificación ISO 9001 en la actividad de formación continua, la calidad medio-ambiental (M.A.), la prevención de riesgos laborales (P.R.L.) y los procesos de calidad estrictamente universitarios (AUDIT). Los cuatro centros que componen MU tienen implementados los correspondientes SGIC y han obtenido la certificación de la implantación de AUDIT (HUHEZI – 2014 -, EPS – 2014 -, MUE – 2016 -, FCG – 2017).

1.3.1. Estructura y mapa de procesos

El despliegue de los retos estratégicos de MU se hace a través de los planes estratégicos de cada facultad (MGEP, HUHEZI, MUEG y FCG-BCC), así como las personas correspondientes planes de gestión anuales. Estas herramientas sistemáticas de gestión integradas en el modelo de gestión de cada facultad son planificadas, revisadas, evaluadas y ajustadas anualmente. En definitiva, esto es lo que la MU denomina su ciclo de mejora continua tal y como se aprecia en el siguiente diagrama.

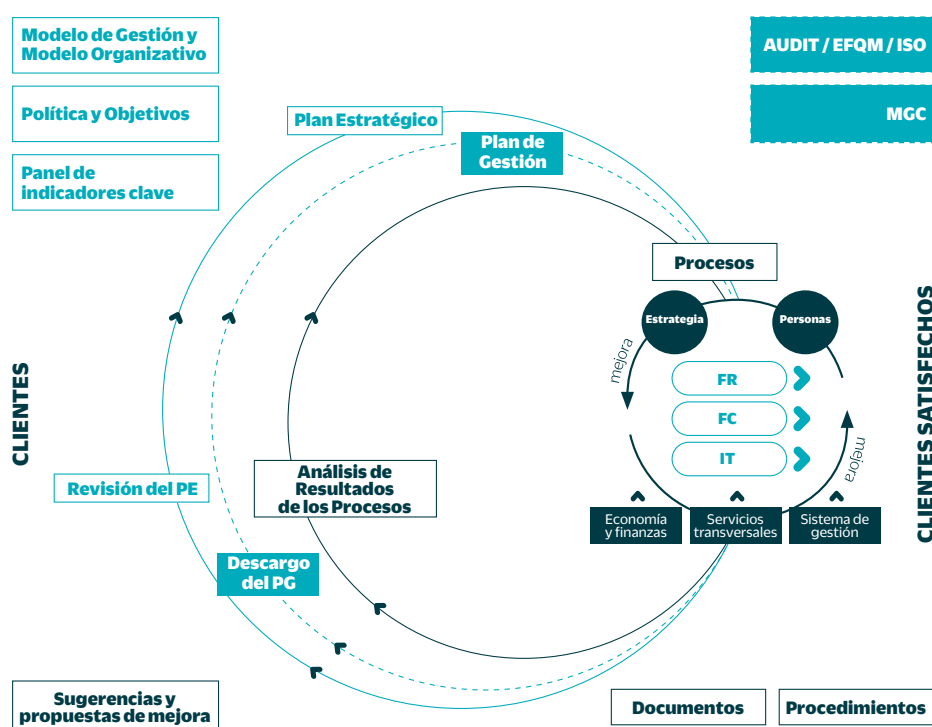


Figura 6: Mejora Continua en la Facultades de MU.

La política y estrategias contenidas en los Planes Estratégicos cuatrienales y en los Planes de Gestión anuales se despliegan en MU mediante los procesos que se detallan en el **Anexo nº 2 Tabla resumen de procesos de los centros de MU y su relación con las directrices AUDIT**. En función del objeto e incidencia que tienen en la organización, estos procesos se han clasificado en 3 tipos:

- **Procesos estratégicos.-** Detallan los mecanismos del Centro para identificar las estrategias, las políticas y las actuaciones de las personas y equipos, para establecer los objetivos estratégicos y de gestión; y para hacer el seguimiento de la consecución de los objetivos previstos. Los procesos estratégicos abarcan 3 ámbitos diferenciados: el de la mejora, la orientación estratégica y el desarrollo y participación de las personas.
- **Procesos funcionales o clave.-** Detallan las actuaciones de las personas y equipos requeridas para el desarrollo de las tres actividades nucleares del Centro: la Formación Reglada, la Formación Continua y la Investigación + Transferencia.
- **Procesos de apoyo.-** Detallan las actuaciones de las personas y equipos del Centro (o externos al Centro) de carácter transversal requeridos para dar soporte a las actividades nucleares del Centro. Los procesos de apoyo abarcan 3 ámbitos diferenciados: la gestión económico-financiera, los servicios transversales y la propia gestión del sistema de gestión.

1.4. MODELO ORGANIZATIVO

1.4.1. Modelo basado en las personas

El modelo organizativo de MU está inspirado en su esencia cooperativa (integrada en la Corporación MONDRAGON), y para ello, ha desarrollado un modelo basado en las personas.

Los elementos claves de este modelo basado en las personas son:

- La confianza en las personas
- La comunicación (transparente, permanente y en todas las direcciones)
- La autogestión (basada en el trabajo en equipo; en la libertad, responsabilidad y generosidad; en la capacidad de tomar decisiones; y en la participación)

/ 21

1) ESTRUCTURA

Las Facultades que componen MU se estructuran en diferentes *Unidades de Gestión del Conocimiento* (Áreas de Conocimiento). Las Áreas son las que aportan personas y recursos a las principales actividades, que son las unidades que generan valor.

La realización de los Planes de Gestión y de los Planes Estratégicos se orienta desde cada una de las actividades (Formación Reglada - FR, Formación Continua - FC e Investigación y Transferencia - I+T), y se coordinan en las Áreas de Conocimiento.

2) EQUIPOS Y MECANISMOS DE COORDINACIÓN DE CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES (FR, FC, e I+T):

Las claves del desarrollo y coordinación de cada una de las actividades, radica en:

- a) **El trabajo en equipo.** Las actividades se desarrollan y coordinan en equipos mixtos, formados por el PDI y el PAS de los distintos servicios de apoyo.

MU ha identificado el trabajo en equipo como piedra angular del modelo por el valor añadido que supone para la Institución: Todas las personas de MU comparten la misma Visión, caminan hacia la consecución de los objetivos del Equipo, se aprovechan las sinergias y se comparte el conocimiento, lo que redundará en una mayor eficacia y eficiencia. Tal es el convencimiento de la Institución para con este modelo organizativo que incluso el modelo pedagógico lo ha

orientado en gran medida hacia el desarrollo de los aprendizajes a través del trabajo en equipo.

- b) La **coordinación entre los distintos equipos** que se articulan en función del nivel de la actividad. Así, el modelo organizativo contempla a modo de ejemplo, desde equipos de materia, a equipos de título, en el caso de Formación Reglada, equipos de coordinación de oferta de Formación Continua o equipos de Investigación y Transferencia.

La coordinación entre los equipos se organiza en niveles, relacionado con las funciones y ámbitos de decisión que corresponden a cada nivel. Cada actividad (FR, FC e I+T) dispone de una Mesa de Actividad que es la responsable de la planificación y desarrollo del mismo.

3) OTROS EQUIPOS:

Esta estructura organizativa se completa con otros equipos de carácter transitorio (Equipos de Proyecto) creados 'ad hoc', para alcanzar un objetivo determinado. De modo que en la medida en que cumplen el cometido para el que fueron concebidos, se disuelven.

El origen de estos proyectos puede deberse a:

- Reclamaciones, sugerencias y propuestas de mejora formuladas por las y los miembros de la comunidad educativa.
- Creados a propuesta de cualquiera de los equipos anteriores, debido a iniciativas surgidas en el desarrollo de su actividad.
- Equipos creados 'ex profeso' para la consecución de objetivos concretos del PG o del PE.

1.5. MODELO EDUCATIVO MENDEBERRI

La planificación, desarrollo y evaluación de la actividad docente está intrínsecamente ligada al Modelo Educativo de MU. Este modelo educativo se comenzó a gestar en el año 2000 con el proyecto **Mendeberri**.

/ 22 El nombre *Mendeberri* significa "nuevo siglo" en Euskera y viene a representar el cambio de paradigma que se planteó al inicio de este siglo, en los albores del *Proceso de Bolonia*.

Después de varios años de implementación del proyecto Mendeberri y de los cambios en la sociedad y la educación, el curso 2014-2015 Mondragon Unibertsitatea lanzó un proceso de reflexión y exploración llamado **Mendeberri 2025**. En este proceso, se definieron las líneas educativas para los próximos años.

Como resultado, se identificaron 6 ejes que sustentan este modelo, a modo de objetivos a conseguir por los titulados de Mondragon Unibertsitatea:

- **Ser un ciudadano del mundo:** conocedor de sus raíces, a su vez se siente ciudadano del mundo preocupándose por sus problemas y mostrando una actitud cooperativa de responsabilidad social y de aprendizaje mutuo.
- **Adquirir identidad y objetivos personales:** Conocedor de sí mismo y de sus posibilidades de superación, se traza retos personales y los persigue activamente para lograr una identidad cada vez más libre e independiente.
- **Ser un aprendiz flexible:** Abierto al cambio y a la innovación, creativo, y provisto de ilusión y de una actitud resiliente ante posibles contextos inciertos.
- **Ser un aprendiz activo:** Protagonista de su proceso y conocedor de sus estrategias de aprendizaje, muestra una actitud proactiva en el aprendizaje a lo largo de la vida.

- **Ser un comunicador y facilitador de la comunicación:** Conocedor de idiomas, tecnologías y medios de comunicación diferentes que le posibilitan comunicarse con personas de distintas culturas de cara a entender y afrontar retos complejos y diversos.
- **Ser una persona cooperativa:** Se siente miembro de una comunidad y asume sus principios y valores. Antepone el bien común al bien individual y trabaja por la transformación social en aras de la justicia y dignidad de las personas.

El objetivo de Mendeberri es la formación personal, social y profesional de las personas para que sean capaces de afrontar los retos profesionales del futuro y de desarrollarse como personas y ciudadanos.

Para formar a dichas personas ha sido imprescindible cambiar el modelo clásico de educación por otro que promueve la autonomía del/la alumno/a; puesto que el modelo clásico se basaba en la mera transmisión de los conocimientos y en el que es el/la profesor/a quien acaparaba todo el protagonismo. Este modelo ha supuesto también el cambio y diversificación de los roles y funciones del/a profesor/a. Incluso se le ha atribuido la función de tutor que se encarga de dirigir y orientar a los/las estudiantes.

1.6. LA EVALUACIÓN DOCENTE EN MU: ESTRUCTURA Y CONCEPTOS

La evaluación de la actividad docente del PDI en MU se realiza mediante el Sistema Retributivo y la Evaluación del Desempeño propio de cada Centro-Cooperativa, que se aplica con una periodicidad de 2 años, y con el Programa DOCENTIA, que se aplica con una periodicidad de 5 años:

- El **Sistema Retributivo**: es el instrumento principal de desarrollo de la carrera profesional (que integra la docencia, la investigación y transferencia y la gestión) de cada Centro-Cooperativa, alineando la estrategia de cada Centro con el desarrollo profesional de las personas. Está compuesta por los siguientes 4 elementos/herramientas: la **política retributiva**, la **evaluación del desempeño**, la asignación a **niveles profesionales** y la **asignación retributiva**.
- El **programa DOCENTIA**: es el programa de evaluación (sólo docencia) que desarrolla y certifica la evaluación de la actividad docente en base a unos estándares de calidad de la evaluación establecidos en el EEES y se alinea con los criterios de calidad docente establecidos en los diferentes programas: acreditación de profesorado, verificación, seguimiento y renovación de la acreditación de titulaciones, acreditación institucional, categorización de títulos por vectores; y con la evaluación de la actividad docente del propio Sistema Retributivo de cada Centro-Cooperativa.

/ 23

El Sistema Retributivo es más amplio que el Programa DOCENTIA, ya que integra las actividades de docencia, investigación y transferencia y gestión, y además contempla al PDI y PAS de plantilla.

Por otra parte, el Programa DOCENTIA abarca la evaluación de la actividad docente de más figuras de profesorado (titulares y colaboradores y colaboradoras), no limitándose al profesorado de plantilla y contemplando la evaluación de colaboradores y colaboradoras (profesorado no-socio de plantilla y algunos externos)¹.

Con todo, el Sistema Retributivo y el Programa DOCENTIA se integran y se complementan, y forman un modelo de evaluación único, que conjuga la amplia trayectoria de evaluación del personal docente del Sistema Retributivo (el primer manual de valoración data de octubre de 1980), y el alineamiento con los criterios y estándares de calidad de ENQA.

¹ Ver documento de figuras de profesorado de MU

1.7. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1.7.1. Finalidad de la evaluación docente

MU es una Institución que desde sus orígenes ha adoptado un modelo de gestión basado en la calidad y en la gestión por procesos. Dentro de dichos procesos es clave a estos efectos el proceso de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el marco del modelo educativo Mendeberri. La evaluación de la docencia, por tanto, ha constituido, y constituye, un elemento fundamental del modelo de gestión de cada cooperativa.

La finalidad de la evaluación docente del profesorado en su globalidad es la de la **mejora continua del proceso de aprendizaje** y la implementación del modelo Mendeberri que conduzcan a la obtención de calidad de la enseñanza. Asimismo, es también fundamental el **reconocimiento del equipo docente** y de las personas en general respecto a niveles de **promoción y de compensación salarial** (revisión bienal del índice salarial de las personas) derivado de nuestro carácter cooperativo.

OBJETIVOS GENERALES

El Programa DOCENTIA de evaluación de la actividad docente propone un sistema que presenta los siguientes objetivos generales:

- Contribuir a la mejora de la calidad de la docencia.
- La orientación a los grupos de interés (alumnado, empresas/organizaciones, administraciones, ...)
- Impulsar la innovación docente y la implantación del modelo educativo de MU.
- La mejora continua de las actividades docentes.
- Promover el reconocimiento de la actividad docente.
- Contribuir al desarrollo personal y profesional del personal docente de MU.
- Contribuir a la promoción profesional.
- Contribuir a la compensación salarial de acuerdo a los índices profesionales establecidos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

El Programa DOCENTIA propone un sistema que impulse los siguientes objetivos específicos:

- Promover la reflexión del PDI en relación a su propia práctica docente.
- La actualización constante de los programas, orientándolos a las necesidades formativas del alumnado.
- Promover la innovación pedagógica en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- El trabajo en equipo como medio de la mejora de la calidad de las actividades y servicios que ofrece MU.
- Promover la iniciativa y la asunción de responsabilidades en el ámbito docente.

1.7.2. Consecuencias de la evaluación docente

Las consecuencias que derivan de la evaluación docente son las siguientes:

- Orientación y desarrollo de los perfiles y cualificaciones profesionales del PDI.
- Contribuir a la revisión del índice salarial de las personas.
- Identificar buenas prácticas docentes.

- Realizar e implantar planes de mejora que se desarrollarán normalmente mediante acciones formativas personalizadas.

1.7.3. Periodicidad de la evaluación docente

La evaluación docente en el marco del Programa DOCENTIA tiene una **periodicidad de CINCO años e integra 2 fases de evaluación**, cada una de ellas con una finalidad concreta:

- La **evaluación anual orientada a la mejora continua de la actividad docente**, está relacionada fundamentalmente con las dimensiones de *planificación y gestión*, *desarrollo de la enseñanza* y *resultados del aprendizaje* durante el curso académico (Auto-reflexión profesorado y encuestas alumnado).
- La **evaluación quinquenal del profesorado orientada a la acreditación de la calidad de la docencia** e integrada en el reconocimiento, promoción y compensación salarial del profesorado.

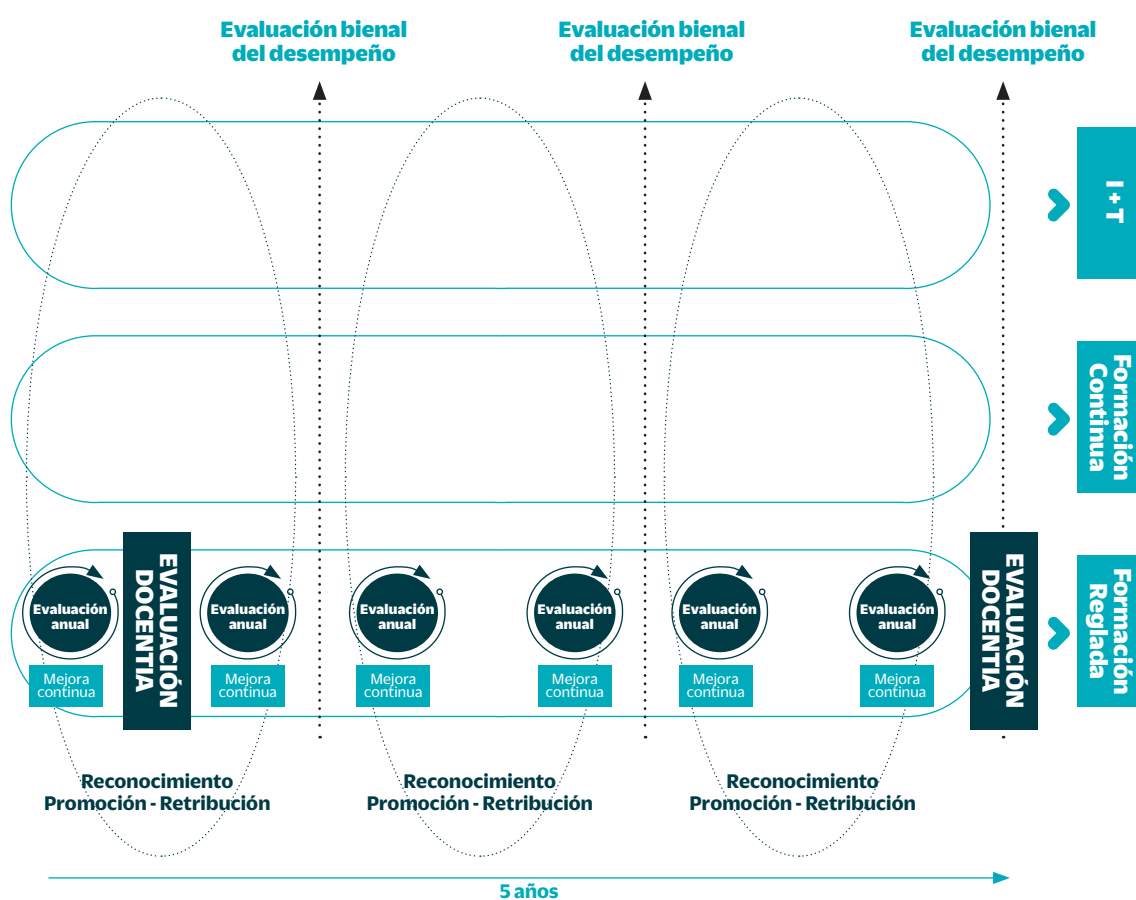


Figura 7: Fases de la evaluación docente

1.7.4. Carácter del programa

El Programa DOCENTIA de MU, tendrá carácter **OBLIGATORIO** y por lo tanto será de aplicación a la totalidad de las figuras de profesorado interno de MU: el profesorado titular, auxiliar y colaborador.

1.7.5. Fases del programa

El diseño inicial del programa DOCENTIA de MU fue evaluado positivamente por UNIBASQ/ ANECA el 5 de febrero del 2014. Durante los cursos 14-15 y 15-16 se pone en marcha un plan piloto para alinear el Programa DOCENTIA con la evaluación docente que hasta el momento se venía desarrollando en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño de las Facultades.

La implantación del programa DOCENTIA comenzó de forma experimental el curso 2016-2017 y anualmente se abrirá una convocatoria para evaluar la actividad docente correspondiente a un **QUINQUENIO** docente (ver **Anexo 3. Modelo de convocatoria para la evaluación**).

El programa DOCENTIA contempla las fases de DESARROLLO, SEGUIMIENTO y CERTIFICACIÓN que se detallan a continuación:

CONVOCATORIA DE LA FASE EXPERIMENTAL		
Difusión del programa en los equipos docentes	Marzo	
DESARROLLO de la convocatoria sobre la actividad docente del periodo de evaluación (5 cursos) <ul style="list-style-type: none"> Evaluación DOCENTIA del personal docente presentados a la convocatoria (Marzo-Julio) Elaboración de informes y resolución (Septiembre) Proceso reclamaciones, comunicación definitiva y publicación resultados (Octubre) 	Marzo a Octubre	DESARROLLO
Revisión, valoración y SEGUIMIENTO convocatoria	Febrero	SEGUIMIENTO

Tabla 2: Calendario de Desarrollo, Seguimiento y Certificación en la fase experimental del programa DOCENTIA

Al término de la fase experimental se deberá conseguir el objetivo de evaluar al 30% del profesorado de MU que cumpla con los criterios establecidos.

1.7.6. Alcance del programa y ámbito de aplicación

Todas las figuras de profesorado interno de MU de las tres Facultades y la Escuela tomarán parte en el Programa DOCENTIA: el profesorado titular, el auxiliar y el colaborador.

Las condiciones para participar son las siguientes:

- Estar en activo o excedencia y tener una vinculación mínima de 5 años con alguna de las tres Facultades o Escuela de MU.
- Tener una carga docente mínima anual durante el periodo de evaluación de 3 ECTS en enseñanzas oficiales de Grado, Máster y Doctorado, siempre que el total alcance 30 ECTS en el periodo evaluado. Los periodos pueden ser discontinuos.

1.7.7. Agentes implicados en el proceso de evaluación docente del Programa DOCENTIA

Los agentes que intervienen en el proceso son:

- **Los y las estudiantes:** son sujetos activos y protagonistas del proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyen a la mejora continua de la actividad docente y de los procesos con la valoración expresada en forma de percepciones u opiniones a través de las encuestas. El alumnado juega un papel relevante dentro de MU, ya que, debido a su estructura jurídica como cooperativa, no sólo responde respecto a su satisfacción por la formación recibida, sino que intervienen de forma activa en los órganos de gestión de cada Facultad: Consejo Rector y Asamblea General. A través de su participación en los órganos de gobierno de las cooperativas participan directamente en el desarrollo y reconocimiento del profesorado y en la promoción y de compensación salarial.
- **Profesorado o personal docente:** es el facilitador del proceso de aprendizaje del alumnado e incorpora elementos de reflexión del proceso de enseñanza-aprendizaje en general y de auto-reflexión acerca de las dimensiones de evaluación de su propia actividad.
- **Los y las representantes de las instituciones, empresas y otras organizaciones:** participan en los órganos de gobierno de las cooperativas y al igual que los y las estudiantes colaboran con la función de desarrollo y reconocimiento del profesorado y al de promoción y de compensación salarial. A su vez, permiten alinear los perfiles docentes con las demandas y necesidades de la sociedad.
- **Los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas:** son los y las responsables de las personas de la Facultad y tienen la función de seguimiento y orientación en su desarrollo. Según el modelo organizativo de la Facultad, puede existir una figura por Departamento o una única figura (Coordinador o coordinadora de Desarrollo de Personas). La Facultad está organizada en Áreas de Conocimiento (agrupadas en Departamentos) que son las que responden a las necesidades de las 3 actividades principales de la organización: la Formación Reglada, la Formación Continua y la Investigación y Transferencia. La cercanía con el personal docente les permite conocer de primera mano su desarrollo profesional y son los y las responsables de llevar a cabo la evaluación de las personas docentes y realizar las propuestas de valoración de su retribución y promoción del personal docente en el marco de la evaluación del desempeño. Son los y las responsables de realizar el “seguimiento” anual de las personas.
- **Los y las Coordinadoras de Áreas de Conocimiento:** su función es identificar y coordinar los recursos humanos y materiales requeridos para alcanzar los objetivos del Plan de Gestión en sus 3 actividades principales. En el ámbito académico, son los y las encargadas de la asignación de cargas docentes de los distintos títulos en los que se integran y participan en las revisiones de los programas formativos de los títulos.
- **Los y las Coordinadoras Académicas:** son los y las responsables académicas de los títulos que oferta la Facultad y tienen una visión general de la actividad académica y conocen a

través de los y las Coordinadoras de Título y otros docentes sobre el desempeño del profesorado en las dimensiones de la actividad docente más operativa. Son los y las responsables, junto con los Coordinadores y Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas, de elaborar el "informe conjunto de la y el Coordinador de Departamento o Desarrollo de Personas y Académico", aportando su visión acerca de la orientación más estratégica de la actividad.

- **Los y las Coordinadoras de Título:** son las personas encargadas del cumplimiento de los objetivos académicos y de gestión de la titulación. Su función es realizar el seguimiento de los distintos cursos/grupos de la titulación a lo largo del curso e identificar áreas de mejora. A su vez, se encargan de la orientación del futuro alumnado.

En el marco del Programa DOCENTIA, las comisiones y órganos que intervienen son las siguientes:

- **Consejo de Dirección de MU (CD-MU):** Es función del CD-MU aprobar el protocolo y la convocatoria anual del Programa DOCENTIA y aprobar y emitir los certificados de evaluación DOCENTIA al personal docente evaluado. Está compuesto por el Rector o Rectora, Vicerrector o Vicerrectora Académica, el Director o Directora de la Escuela, los y las Decanas de las Facultades y el o la Secretaria General de MU.
- **Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela/Facultad:** es función de esta comisión realizar la valoración quinquenal de la actividad docente de acuerdo con lo establecido en este manual, realizar el seguimiento del proceso de evaluación y análisis del cumplimiento de los criterios para la certificación del programa de evaluación docente, realizar una valoración del proceso de evaluación seguido en la Facultad/Escuela, analizar la coherencia de las directrices, elementos y sub-elementos en el ámbito de la Facultad/Escuela, realizar un informe de los resultados de la evaluación, y comunicarlo a la Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU. Está constituida por 4 miembros del ECG/CD de la Facultad/Escuela (el o la Directora de la Escuela/Decano o Decana de la Facultad, Coordinador o Coordinadora Académica, Director o Directora de Departamento o Desarrollo de Personas, Director o Directora de Calidad).
- **Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU (CCPD):** Es función de la CCPD definir los criterios y directrices de evaluación, proponer al CD-MU el protocolo y convocatoria anual DOCENTIA y las propuestas de certificados DOCENTIA a las personas docentes evaluadas, realizar el seguimiento del proceso de evaluación y análisis del cumplimiento de los criterios para la certificación del programa de evaluación docente. Está compuesto por el Vicerrector o Vicerrectora Académica de MU, los y las Coordinadoras Académicas y Coordinadoras de Departamento de la/s Escuela/Facultades, el o la Secretaria General de MU y una persona representante del Consejo de Estudiantes de MU.
- **Equipo Técnico del Programa DOCENTIA de MU:** Es el órgano responsable de la gestión administrativa del programa a nivel de la Universidad y elaboración técnica del diseño, protocolo, modelos y rúbricas de evaluación. Está compuesto por el Vicerrector o Vicerrectora Académico de MU, las y los Secretarios Académicos de la Escuela/Facultades y Coordinadores y Coordinadoras de Departamento de cada Facultad y se reúne semanalmente.

En el ámbito de la evaluación del desempeño los órganos que intervienen en el proceso son:

- **Equipo de Coordinación General / Consejo de Dirección de la/s Escuela/Facultades:** Es responsabilidad del ECG/CD llevar a cabo la evaluación de desempeño y aplicación del sistema de reconocimiento, promoción y retribución del conjunto del personal PDI y PAS en las tres actividades (FR, FC e I+T) cada dos años. Está compuesto por el y la Directora / Decana de la Escuela/Facultad, Coordinador o Coordinadora Académica, Coordinador o Coordinadora de Formación Continua, Coordinador o Coordinadora Investigación y Transferencia y Coordinador o Coordinadora Financiera.

- **Consejo Rector de la Escuela/Facultad:** En el ámbito de la evaluación del desempeño y reconocimiento, promoción y retribución, es función del CR aprobar/deseestimar las propuestas de evaluación del personal y comunicar los resultados, resolver las reclamaciones sobre la evaluación y aprobar los sistemas de evaluación del desempeño y manuales retributivos. Está compuesto por: 4 representantes de las personas socias de trabajo (PDI y PAS), 4 representantes del alumnado, 4 representantes de entidades colaboradoras (empresas e instituciones) y el o la Directora / Decana de la Escuela/Facultad como persona miembro invitada.

1.7.8. Difusión del proceso de evaluación de la actividad docente

MU dispone de un portal WEB dedicado al programa DOCENTIA (<https://www.mondragon.edu/es/docentia>), donde se presenta el programa, se publica el manual del Programa DOCENTIA, la convocatoria anual, la composición de las comisiones de evaluación, los documentos de solicitud de evaluación y las directrices y criterios generales de evaluación. Este portal WEB está disponible en la página WEB.

Este portal está dirigido a los distintos grupos de interés (PDI, estudiantes, empresas y organizaciones, administraciones, etc...) donde se publicarán los resultados de cada convocatoria a través del informe institucional.

La CCPD-MU garantizará en todo momento la confidencialidad de los resultados de evaluación individuales en cumplimiento con la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD). Las medidas para garantizar la transparencia y accesibilidad del proceso de evaluación y los resultados se concretan en:

- Se han realizado presentaciones del Programa DOCENTIA en los Consejos Rectores y ECG/CD de cada centro.
- Se ha llevado a cabo un proceso de comunicación interno del Programa en los órganos de las cooperativas (Consejo Social) y Equipos Docentes (Mesas Académicas y Equipos de Coordinación de Titulaciones) de cada una de las Facultades y Escuela con información relativa a:
 - Objetivos, finalidades y consecuencias
 - Dimensiones, criterios e indicadores
 - Agentes y proceso de evaluación
 - Integración con el sistema de evaluación del desempeño y sistema de reconocimiento, promoción y retribución.
- En cada convocatoria anual, en el portal WEB DOCENTIA se publicará el informe institucional dirigido a los distintos Grupos de Interés (personal docente, estudiantes, administraciones, etc...) donde se aportará información sobre la satisfacción de los y las agentes implicadas con el proceso, con el modelo y con los resultados.
- A través del protocolo del Programa DOCENTIA accesible en el portal WEB DOCENTIA, se hará pública la composición y órganos de evaluación.

2.

DIMENSIONES Y CRITERIOS DEL MODELO DE EVALUACIÓN

La evaluación de la actividad docente se entiende como una evaluación interna que la universidad realiza de su profesorado para garantizar el cumplimiento de los objetivos de las enseñanzas que imparte. Las **dimensiones** adoptadas por MU para la **evaluación de la actividad docente del profesorado DOCENTIA** son:

- **TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO (Propia de MU)**
- **PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN (Obligatoria de DOCENTIA)**
- **DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA (Obligatoria de DOCENTIA)**
- **RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (Obligatoria de DOCENTIA)**
- **MEJORA DOCENTE E INNOVACIÓN (Propia de MU)**

2.1. DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo y liderazgo

La dimensión de trabajo en equipo y liderazgo pretende evaluar la aportación individual de la persona integrada en unos objetivos comunes de los equipos de cada Centro. Dentro de esta dimensión se contemplan el siguiente elemento y sub-elementos:

ELEMENTO 1:

Participación, liderazgo de equipos y motivación de las personas

La participación y el liderazgo de equipos son los aspectos fundamentales en este elemento y se desglosa en los siguientes sub-elementos:

SUB-ELEMENTO 1.1: Participación en trabajo en equipo

En este sub-elemento se valora las aportaciones que la persona docente realiza a los equipos en los que participa, pero también su proactividad a la hora de impulsar nuevos proyectos o involucrarse en los retos estratégicos de la Institución. Este sub-elemento valora también la iniciativa a la hora de tomar decisiones y la relevancia de las decisiones tomadas.

SUB-ELEMENTO 1.2: Liderazgo de equipos

En lo que respecta al liderazgo de equipos, se valora el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos, la capacidad de compartir oportunidades y objetivos con los miembros del equipo y la capacidad de dinamizar, ilusionar e implicar a otras personas.

DIMENSIÓN 2: Planificación y gestión

Dentro de la dimensión de planificación y gestión, el modelo educativo de MU fomenta la interdisciplinariedad de las materias y el desarrollo competencial de la y el estudiante, lo que en sí supone un escenario complejo que requiere de una planificación y coordinación muy intensa y una gestión eficiente de los recursos. En este apartado se contempla el siguiente elemento y sub-elementos:

ELEMENTO 2:

Planificación de la enseñanza y del aprendizaje y coordinación docentes.

La planificación de la enseñanza y aprendizaje en MU necesariamente implica la planificación y organización conjunta con el equipo del personal docente. Es por ello que este elemento contempla un único sub-elemento:

SUB-ELEMENTO 2.1: Planificar y organizar las actividades de aprendizaje en relación a las competencias técnicas y transversales previstas y participación en la gestión docente.

En este sub-elemento se valora la planificación del conjunto de actividades programadas por la persona docente de forma individual, así como la coordinación con el resto del personal docente en la organización de la enseñanza.

DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la enseñanza

La dimensión desarrollo de la enseñanza contempla las actividades docentes desarrolladas y los procesos de evaluación del aprendizaje planteados. Dentro de esta dimensión se contemplan el siguiente elemento y sub-elementos:

ELEMENTO 3:

Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje

Los aspectos que sobre todo se valoran son la adecuación de las metodologías docentes al logro de las competencias por parte del alumnado y la adecuación de los sistemas y criterios de evaluación a los objetivos de aprendizaje planteados.

SUB-ELEMENTO 3.1: Orientación, seguimiento y tutorización de los y las estudiantes

Este sub-elemento valora la cercanía y disponibilidad de la persona docente durante las actividades formativas o en las tutorías, así como la orientación a la innovación de las metodologías docentes utilizadas y su aceptación por parte de los y las estudiantes.

SUB-ELEMENTO 3.2: Desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, y adecuación de los criterios de evaluación al aprendizaje

Este sub-elemento valora la adecuación de las actividades de enseñanza y aprendizaje planteadas en el aula y fuera de la misma, la adecuación del nivel de dificultad de dichas actividades, así como el grado de aceptación por parte de las y los estudiantes.

/ 33

DIMENSIÓN 4: Resultados del aprendizaje

Dentro de la dimensión de resultados del aprendizaje se contemplan los resultados en términos de objetivos formativos. Dentro de esta dimensión se contemplan el siguiente elemento y sub-elementos:

ELEMENTO 4:

Resultados en términos de objetivos formativos

Los aspectos que se valoran son la satisfacción del alumnado con la formación recibida y el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje por parte de las y los estudiantes.

SUB-ELEMENTO 4.1: Satisfacción de los y las estudiantes con la formación recibida

En este sub-elemento se recoge la valoración global que los y las estudiantes realizan sobre la formación recibida por parte de la persona docente.

SUB-ELEMENTO 4.2: Consecución de los objetivos formativos

Este sub-elemento valora los resultados académicos en términos de tasa de rendimiento que obtienen los estudiantes en las materias impartidas por el personal docente y el cumplimiento de los objetivos formativos alcanzados con respecto a los conocimientos previos y el nivel de los objetivos de aprendizaje previstos.

DIMENSIÓN 5: Mejora docente e innovación

La capacitación y formación permanente, la orientación hacia la innovación son parte de la cultura organizativa de nuestra universidad. La atención por parte del personal docente a las sugerencias y reclamaciones de los estudiantes mediante de valoraciones razonadas, y en su caso, las oportunidades de mejora planteadas constituyen otro de los aspectos a tener en cuenta. La dimensión de mejora docente e innovación contemplan el siguiente elemento y sub-elementos:

ELEMENTO 5:

Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación

SUB-ELEMENTO 5.1: Revisión y mejora docente y actividades de formación e innovación pedagógica desarrolladas

En este sub-elemento se valora el desarrollo de acciones de formación e innovación por parte de la persona docente, así como la capacidad para establecer y cumplir con acciones de mejora sobre el análisis de la última evaluación docente.

SUB-ELEMENTO 5.2: Participación en proyectos de innovación o estratégicos

Este sub-elemento valora la proactividad a la hora de participar e impulsar nuevos proyectos de innovación educativa o nuevas actividades, tales como la puesta en marcha de nuevas titulaciones, etc.

2.2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Los criterios de evaluación que se encuentran alineados con las cinco dimensiones propuestas son:

- **Adecuación (A)**
- **Satisfacción (S)**
- **Eficiencia (E)**
- **Orientación hacia la innovación (OI)**
- **Actitud (AC)**
- **Iniciativa (I)**
- **Relevancia (R)**
- **Nivel de responsabilidad (NR)**

/ 34

2.2.1. Adecuación

La **adecuación** de la actividad docente que desarrolla el profesorado responde a los requerimientos establecidos por MU con relación a la organización, planificación, desarrollo de la enseñanza y a la evaluación del aprendizaje del alumnado. Dichos requerimientos están alineados con los objetivos formativos y competencias que responden al perfil profesional definido para cada titulación.

2.2.2. Satisfacción

La actividad docente debe generar una opinión favorable en los y las demás agentes implicadas en la enseñanza, en especial en los y las estudiantes, el colectivo docente y las y los responsables académicos (Coordinadores y Coordinadoras de Título y Académico). La opinión del alumnado proporciona información relevante para mantener los estándares de calidad de nuestra enseñanza.

2.2.3. Eficiencia:

La actividad docente, considerando los recursos que se ponen a disposición del y la profesora, debe propiciar el desarrollo en los y las estudiantes de las competencias previstas en el plan de estudios; en definitiva, el logro de los resultados previstos.

2.2.4. Orientación a la innovación docente

La innovación docente en MU viene de la mano de Mendeberri, modelo educativo con el que MU persigue responder a los nuevos retos de la enseñanza superior: capacitar a las personas para que acepten su propia formación, trabajen en equipo, dirijan los proyectos, tomen las decisiones, negocien y se comuniquen. Mendeberri ha supuesto el cambio y diversificación de los roles y funciones del personal docente. Este cambio también ha supuesto que el profesorado de MU haya sido formado en nuevas metodologías (método del caso, aprendizaje mediante la resolución de problemas, trabajo en equipo, aprendizaje mediante trabajo en proyectos, etc.).

2.2.5. Actitud

La actitud muestra la disposición que tiene una persona de comportarse de una forma concreta. Los elementos y sub-elementos en los que se utiliza este criterio buscan una aportación positiva-constructiva en la persona en relación a los equipos en los que participa.

2.2.6. Iniciativa

La iniciativa de las personas se relaciona con la capacidad para idear, inventar o emprender cosas. Los elementos y sub-elementos en los que se utiliza este criterio buscan orientar a las personas hacia el impulso de nuevos proyectos de forma autónoma o en cooperación.

2.2.7. Relevancia

Determinadas actuaciones individuales o grupales tienen una significación o importancia que hace que dichas actuaciones tengan un mayor impacto. Los elementos y sub-elementos en los que se utiliza este criterio buscan orientar las actuaciones de las personas hacia la innovación o los retos estratégicos de la Institución.

2.2.8. Nivel de responsabilidad

La capacidad de asumir responsabilidades determina el carácter de algunas personas para asumir riesgos y gestionar las consecuencias que derivan de sus hechos. Los elementos y sub-elementos en los que se utiliza este criterio buscan orientar a las personas hacia la asunción y cumplimiento de compromisos, siendo responsable con los recursos humanos y materiales propios y ajenos.

/ 35

2.3. INDICADORES, EVIDENCIAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LAS DIMENSIONES, ELEMENTOS Y SUB-ELEMENTOS

A continuación, se recogen las dimensiones, elementos y sub-elementos evaluados, las fuentes de información y evidencias que se aportan, así como los indicadores y criterios de evaluación para cada una de las personas:

DIMENSIÓN	ELEMENTO	SUB-ELEMENTO	CRITERIOS	INDICADORES
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO	1. Participación, liderazgo de equipos y motivación de las personas	1.1. Participación en trabajo en equipo	Actitud Iniciativa Relevancia	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la actitud positiva-constructiva a la hora de realizar aportaciones a los equipos. • Valoración de la iniciativa a la hora de tomar decisiones • Valoración de la actitud positiva-constructiva a la hora de impulsar nuevos proyectos o involucrarse en los retos estratégicos de la institución. • Relevancia de las decisiones tomadas
		1.2. Liderazgo de equipos	Satisfacción Nivel de responsabilidad Actitud	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del resto de miembros del equipo con el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos. • Valoración del nivel de responsabilidad mostrado con el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los equipos • Valoración de la actitud positiva-constructiva a la hora de dinamizar, ilusionar e implicar a otras personas. • Valoración de la actitud positiva-constructiva a la hora de compartir oportunidades y objetivos • Satisfacción con los resultados y con el grado de consecución de los objetivos compartidos.
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN	2. Planificación de la enseñanza y del aprendizaje y coordinación docente	2.1. Planificar y Organizar las actividades de aprendizaje en relación a las competencias técnicas y transversales previstas y participar en la gestión docente	Satisfacción Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del personal docente con el grado de cumplimiento de la planificación del conjunto de actividades programadas • Valoración de la eficiencia por parte de las personas docentes de las reuniones de coordinación para la organización de la enseñanza. • Valoración del grado de satisfacción del alumnado con la planificación y organización de la enseñanza
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	3. Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje	3.1. Orientación, seguimiento y tutorización del alumnado	Satisfacción Orientación a la innovación docente	<ul style="list-style-type: none"> • La satisfacción del alumnado con la tutorización y cercanía y disponibilidad de la y el profesor. • Satisfacción del personal docente con la acogida y desarrollo de las actividades de carácter innovador por parte del grupo de estudiantes. • Valoración de la orientación a la innovación docente de las metodologías docentes utilizadas
		3.2. Desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, y adecuación de los criterios de evaluación al aprendizaje	Adecuación Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del nivel de dificultad observado en el desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje. • Adecuación de las actividades de enseñanza y aprendizaje planteadas en el aula y fuera de la misma. • Satisfacción del alumnado con el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje planteadas.

Autoinforme profesor/a	Informe de Coord. Depto. y Acad.	Evidencias procesos	Encuestas de los/las estudiantes	EVIDENCIAS-REGISTROS PARA LA EVALUACIÓN
Item 1.1.	Item 1.1.	MUP01, MUP02		<ul style="list-style-type: none"> • Documento del Plan Estratégico • Documento del Plan de Gestión (Proyectos estratégicos) • Auto-informe del profesorado • Informe de la y el Coordinador Departamento y Académico
Item 1.2.	Item 1.2.	MUP02		<ul style="list-style-type: none"> • Auto-informe del profesorado • Informe de la y el Coordinador Departamento y Académico • Documento descargo del Plan de Gestión
Item 2.1.	Item 2.1.	MUP02, MUP05	Ítems 1, 2 y 3	<ul style="list-style-type: none"> • Documento del Plan de Gestión (asignación de cargas docentes /dedicaciones) • Auto-informe profesorado • Acta reunión de seguimiento (Proceso MUP05: Garantía de la calidad de los procesos formativos -> valoración estudiantes con la organización de la enseñanza) • Informe de la y el Coordinador Departamento y Académico • Encuestas del alumnado
Ítem 3.1.	Ítem 3.1.		Ítems 4 y 5.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas del alumnado • Auto-informe del profesorado • Informe de la y el Coordinador Departamento y Académico
Item 3.2.	Item 3.2.	MUP05	Ítems 6, 7 y 8	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas del alumnado. • Auto-informe del profesorado. • Informe de la y el Coordinador Departamento y Académico. • Datos de tasas de resultados académicos: tasa de evaluación (Proceso MUP05: Garantía de la calidad de los procesos formativos).

DIMENSIÓN	ELEMENTO	SUB-ELEMENTO	CRITERIOS	INDICADORES
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	4. Resultados en términos de objetivos formativos	4.1. Satisfacción del alumnado con la formación recibida	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción del alumnado con la formación recibida (valoración global).
		4.2. Consecución de los objetivos formativos	Adecuación Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación de la tasa de rendimiento a los conocimientos/competencias previas de los y las estudiantes y el nivel los objetivos de aprendizaje previstos. • Satisfacción con el nivel de los objetivos formativos alcanzados. • Satisfacción de los estudiantes con los resultados académicos con respecto a los conocimientos previos y el nivel de los objetivos de aprendizaje previstos
MEJORA DOCENTE E INNOVACIÓN	5. Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación	5.1. Revisión y mejora docente y actividades de formación e innovación pedagógica desarrolladas	Eficiencia Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento (eficiencia) del Plan de formación. • Satisfacción del alumnado con las actividades de carácter innovador desarrolladas. • Satisfacción de la y el responsable académico con el grado de cumplimiento de las acciones de mejora del análisis de la última evaluación.
		5.2. Participación en proyectos de innovación o estratégicos	Actitud Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la actitud positiva-constructiva a la hora de participar en proyectos de innovación. • Valoración de la iniciativa a la hora de impulsar proyectos de innovación o nuevas actividades.

Tabla 3: Dimensiones, elementos y sub-elementos de evaluación docente en relación a las fuentes de información (evidencias), indicadores y criterios.

2.4. RÚBRICAS Y REFERENTES PARA LA EVALUACIÓN DE LOS SUB-ELEMENTOS

El modelo de evaluación DOCENTIA de MU considera una **evaluación cuantitativa y cualitativa de las dimensiones y los elementos** a través de la valoración de los sub-elementos. La evaluación se realiza en base a la reflexión, observación, contraste y emisión de juicios de valor sobre los datos y evidencias extraídos de la realidad evaluada.

La valoración de los sub-elementos se realiza utilizando la rúbrica del **Anexo nº 5** (DO3. Rúbrica de evaluación de los sub-elementos, elementos y dimensiones DOCENTIA) donde se definen los referentes para la valoración de cada sub-elemento.

Autoinforme profesor/a	Informe de Coord. Depto. y Acad.	Evidencias procesos	Encuestas de los/las estudiantes	EVIDENCIAS-REGISTROS PARA LA EVALUACIÓN
Ítem 4.1.	Ítem 4.1.		Ítem 10	<ul style="list-style-type: none"> Auto-informe del/la profesor/a Informe del Coordinador o coordinadora de Departamento y Académica Encuestas de los y las estudiantes
Ítem 4.2.	Ítem 4.2.	MUP05	Ítem 9	<ul style="list-style-type: none"> Auto-informe del profesorado Informe de la y el Coordinador de Departamento y Académico Encuestas de los y las estudiantes Datos de tasas de resultados académicos: rendimiento (Proceso MUP05: Garantía de la calidad de los procesos formativos)
Ítem 5.1.	Ítem 5.1.	MUP00, MUP04	Equivalente a ítem 5.1.	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas del alumnado Auto-informe del profesorado Informe de la y el Coordinador de Departamento y Académico Documentos de atención a reclamaciones y sugerencias de mejora Descargo del Plan de formación
Ítem 5.2.	Ítem 5.2.	MUP01, MUP02		<ul style="list-style-type: none"> Auto-informe del profesorado Informe de la y el Coordinador de Departamento y Académico Documento Plan Estratégico. Documento Plan de Gestión

3.

PROCESO GENERAL Y SUS AGENTES



3.1. PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación de la docencia tiene una periodicidad de CINCO años y contempla las siguientes dos fases: la **evaluación anual** orientada a la mejora continua de la actividad docente y la **evaluación quinquenal** orientada a la acreditación de la calidad de la docencia, integrada a su vez en los sistemas de evaluación de desempeño de cada Centro. Las Figuras 8 y 9 ilustran cada una de las fases en que consiste el proceso de evaluación docente y su periodicidad:

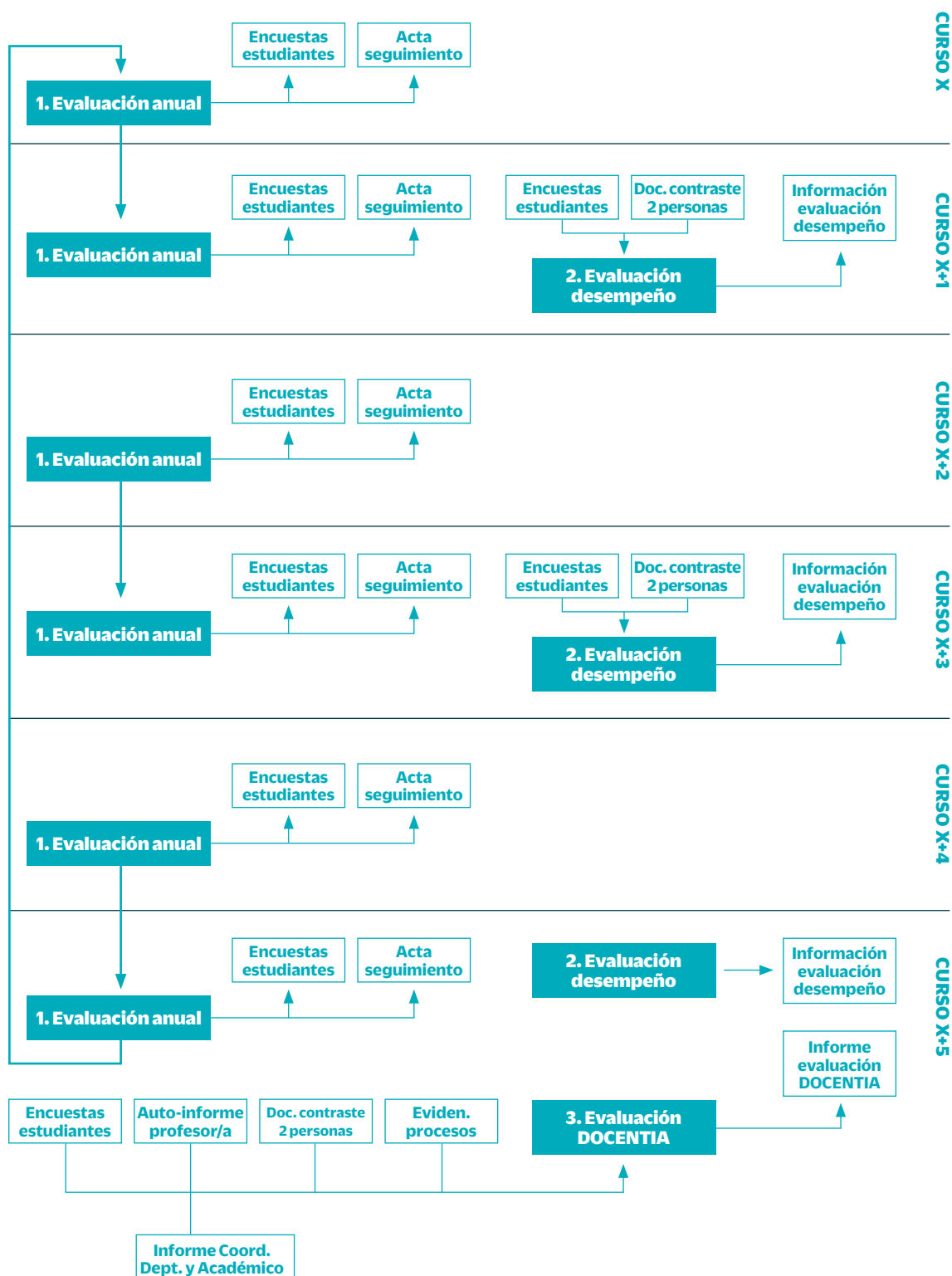


Figura 8 Proceso de evaluación quinquenal de la actividad docente

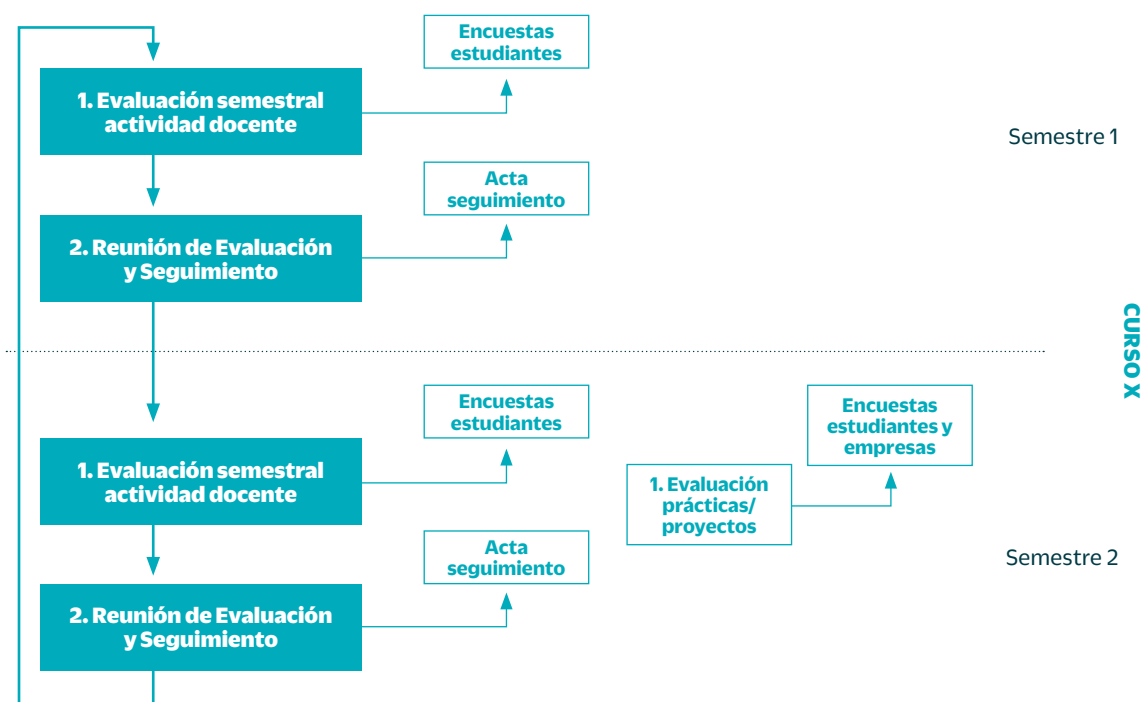


Figura 9 Proceso de la evaluación anual de la evaluación docente

A continuación, se describe cada fase de evaluación:

3.1.1. Evaluación anual orientada a la mejora de la actividad docente

Para realizar la evaluación docente del profesorado se tiene en cuenta el año académico. Cada semestre todo el alumnado de grado y máster de MU debe de rellenar el cuestionario de satisfacción por la formación recibida.

Todo el profesorado de MU que imparte en grado, máster y doctorado es evaluado respecto a la asignatura que ha impartido, independientemente de que la asignatura sea semestral o anual. Aquellas asignaturas que sean semestrales, obtienen una sola encuesta mientras que las anuales obtienen dos encuestas.

Una vez recogidas las encuestas del alumnado y procesadas las mismas, los resultados se entregan a las siguientes personas:

- El y la profesora en cuestión.
- El y la Coordinadora Académica.
- El y la Coordinadora de Título.
- El y la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas.

Dentro del ciclo de mejora continua PDCA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), cabe destacar las reuniones de seguimiento semestrales por titulación, donde se valoran:

- Resultados académicos globales por curso y materia.
- Resultados de las encuestas del alumnado y profesorado.

- Situación de la titulación: empleabilidad, movilidad, prácticas de profesionalización, etc...

De estas reuniones de seguimiento derivan propuestas de mejora que se incorporan al Plan de Gestión del curso siguiente y acciones dirigidas a la mejora de los programas académicos.

Responsable de la evaluación: El o la Coordinadora Académica.

Otros agentes que intervienen en el proceso:

- Estudiantes.
- Personas Coordinadoras de Título.
- Personal docente.

Resultados:

- Encuestas de estudiantes.
- Actas de reuniones de evaluación y seguimiento: acciones de mejora.

3.1.2. Evaluación quinquenal DOCENTIA

La evaluación quinquenal del profesorado que se desarrolla en el marco del programa DOCENTIA está orientada a la acreditación de la calidad de la docencia.

Anualmente se abre una convocatoria para evaluar la actividad docente correspondiente a un QUINQUENIO docente y las personas docentes que cumplan los requisitos para presentarse a la evaluación (ver Sección 1.7.6) realizan la solicitud rellenando el formulario del Anexo nº 4. (DO2. Modelo de solicitud de evaluación).

La Evaluación DOCENTIA contempla un periodo de desarrollo de la actividad docente de CINCO años (no necesariamente consecutivos) anteriores a la fecha de evaluación. El personal docente podrá proponer las asignaturas/materias objeto de evaluación y éstas se acuerdan conjuntamente con el y la Coordinadora de Departamento. Las Secretarías Académicas de cada Centro facilitan a la persona docente y a las Coordinadoras la información sobre las encuestas de satisfacción del alumnado y resultados de las asignaturas.

El personal docente cumplimenta el auto-informe sobre la actividad docente de las asignaturas acordadas y las personas Coordinadoras Académicas y de Departamento elaboran su informe de evaluación de la persona docente. El y la Coordinadora de Departamento se reúne con el personal docente y exponen sus respectivas valoraciones en cada sub-elemento, elemento y dimensión.

La Comisión de Evaluación DOCENTIA del Centro se reúne dentro de las fechas establecidas en la convocatoria anual. El Comité analiza el auto-informe del profesorado y la persona Coordinadora de Departamento y Académica presentan su evaluación. En base a ambas valoraciones, el Comité realiza una evaluación final de los sub-elementos, elementos y dimensiones DOCENTIA, y describe los puntos fuertes y ámbitos de mejora para cada apartado. El resultado de la evaluación se recoge en el informe de evaluación final DOCENTIA (Anexo nº 9. DO7. Informe de evaluación de la docencia para el profesorado) que se entrega a la y el profesor evaluado en una reunión conjunta con la persona Coordinadora de Departamento.

Finalmente, el profesorado evaluado rellena una encuesta de satisfacción con el proceso de evaluación (Anexo nº 10. DO8. Modelo de encuesta del profesorado sobre la evaluación), donde realiza una valoración acerca de la Información y Comunicación, el Contenido y Estructura, la Evaluación y Resultados y la Valoración Global del Programa DOCENTIA.

Agentes que intervienen en la evaluación: El y la profesora, Coordinadora Académica, Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas, Coordinadoras de Título.

Responsable de la evaluación: Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela/Facultad.

Resultados: Informe de evaluación final DOCENTIA (Anexo nº 9. DO7. Informe de evaluación de la docencia para el profesorado)

3.2. PROCEDIMIENTO DE RECURSO

Cada persona docente, si así lo estima oportuno, podrá presentar recurso o reclamación en el plazo máximo de 10 días laborables, contados a partir del día siguiente al de la citada comunicación.

El recurso, formulado por escrito (Anexo nº 11. DO9. Modelo de solicitud de reclamación sobre la evaluación), contemplará: la descripción de la situación que motiva el recurso, planteamiento-propuesta de la solución y su justificación, fecha y firma correspondientes y será presentado a la Comisión de Evaluación DOCENTIA.

La resolución de las reclamaciones corresponde al Comité de Evaluación DOCENTIA y tendrá carácter definitivo.

3.3. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS FINALES

La comunicación administrativa de los resultados finales de la evaluación corresponde al Comité de Evaluación DOCENTIA de cada Facultad y lo realiza por escrito a cada persona profesora.

A su vez, el y la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas comunica individualmente los resultados de la evaluación a cada persona docente.

La Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA (CCPD) de MU publica los resultados globales de la evaluación de la actividad docente en el portal web.

3.4. COMITÉS DE EVALUACIÓN

La composición de los Comités de Evaluación responde a las particularidades y la naturaleza descentralizada de los órganos de gestión y ramas de conocimiento de MU. La presencia de estudiantes, representantes del personal docente, responsables de calidad y responsables de los órganos de gobierno garantiza que se tenga en cuenta la perspectiva de los agentes que intervienen directamente en la evaluación de la actividad docente. En el proceso de evaluación descrito anteriormente intervienen distintas comisiones cuyas funciones son las siguientes:

/ 45

3.4.1. Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Facultad/Escuela

La Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela/Facultad está constituida por los siguientes 4 miembros del ECG/CD de la Escuela/Facultad:

- El o la Directora / Decana de la Escuela/Facultad.
- El o la Coordinadora Académica.
- El o la Coordinadora Departamento o Desarrollo de Personas.
- El o la Coordinadora de Calidad.
- El o la vocal estudiante.
- El o la vocal externo.

Las funciones de esta comisión son las siguientes:

- Realizar la valoración quinquenal de la actividad docente de acuerdo con lo establecido en este manual.
- Realizar una valoración del proceso de evaluación seguido en la Facultad/Escuela.

- Analizar la coherencia de las directrices, elementos y sub-elementos en el ámbito de la Facultad/ Escuela.
- Analizar el cumplimiento de los criterios para la certificación del programa de evaluación docente.
- Realizar un Informe de los resultados de la evaluación, y comunicarlo a la Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU. (Anexo nº 13. DO11. Modelo de informe institucional DOCENTIA)

La constitución y elección del ECG/CD y, por ende, de la Comisión de Evaluación DOCENTIA, está recogida en los estatutos de cada una de las cooperativas y fundación. El orden del día de la reunión de la Comisión de Evaluación DOCENTIA la fija el y la Directora/Decana de la Escuela/Facultad y los acuerdos de la Comisión se toman por consenso.

El funcionamiento de la Comisión de Evaluación DOCENTIA se regirá sobre unas normas básicas de funcionamiento tales como:

- Para quedar constituida la Comisión de Evaluación DOCENTIA, se precisará la presencia del Director o Directora/Decano o Decana y de la mitad más una persona de sus miembros.
- Se nombrará una persona Secretaria de entre los miembros de la Comisión.
- Existirá un libro de actas de la Comisión de Evaluación DOCENTIA en el que constarán: fecha de la reunión, asistentes, decisiones y acuerdos y actas firmadas por el o la Directora/Decano o Decana.

La Comisión de Evaluación DOCENTIA se rige por unos principios y normas que le permitan actuar internamente según criterios de confianza, responsabilidad, objetividad y la transparencia.

- Las personas evaluadoras realizarán sus actividades basándose solamente en la exactitud y el rigor técnico, sin atender a juicios de valor previos, y teniendo presentes únicamente los méritos objetivos y la idoneidad del profesorado evaluado para la función requerida.
- La Comisión de Evaluación comunicará con antelación y claridad los criterios y procesos de evaluación, procedimientos, impresos, formularios y herramientas que utilice en sus evaluaciones y actividades sin ocultar ninguna información a la que tengan derecho las personas evaluadas.
- La Comisión de Evaluación establecerá los mecanismos necesarios para la correcta gestión de los datos personales de los que disponga, de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente. Para ello establecerá mecanismos efectivos que aseguren su confidencialidad.

/ 46

3.4.2. Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU

Está compuesto por:

- La o el Vicerrector Académico de MU.
- La o el Director / Decanos de la Escuela/Facultades.
- El o la Secretaria General de MU.
- Los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas de cada Escuela/Facultad.
- Responsables de Calidad de cada Facultad.
- Representante del Consejo de Estudiantes de MU.

En el ámbito de la evaluación de la actividad docente es función del CCPD:

- Realizar una valoración del proceso de evaluación entre las distintas Facultades.
- Realizar el informe de resultados globales de evaluación de la actividad docente y difundir los resultados a los distintos grupos de interés.

- Realizar el seguimiento del proceso de evaluación y análisis del cumplimiento de los criterios para la certificación del programa de evaluación docente.
- Analizar la coherencia de las directrices, dimensiones, elementos y sub-elementos en el ámbito de la universidad, así como la coherencia entre éstas y los instrumentos utilizados para la evaluación.
- Informar del programa en cada Facultad y su relación con otros programas como la renovación de acreditación de las titulaciones.
- Publicar los resultados de la evaluación, en la forma y lugar determinados por la propia Comisión.

Las personas que sean miembros de la Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA son nombrados por los ECG/CD de cada Facultad y el CD de MU.

4.

FUENTES Y PROCEDIMIENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La evaluación de la actividad docente del profesorado de MU tiene como referentes las siguientes fuentes de información:

- **Encuestas del alumnado:** semestralmente (Marzo-Junio), la Secretaría Académica de los Centros recogerá la información de las encuestas del alumnado con respecto a las materias impartidas por el profesorado.
- **Auto-informe del profesorado:** Anualmente (Julio), el profesorado realizará una auto-reflexión de la actividad docente del último curso y cada cinco años, coincidiendo con la evaluación DOCENTIA, cumplimentará un auto-informe de cara a la evaluación del desarrollo de la actividad docente.
- **Informe de la persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y Académica:** quinquenalmente, en el marco de la evaluación del desempeño, la persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y Académica realizan un informe colegiado de la actividad docente del profesorado evaluado.
- **Contraste con los y las Coordinadoras de Título y Área de Conocimiento:** la persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas se reunirá con los y las Coordinadoras de Área y la persona Coordinadora Académica con la del Título o Títulos en el/los que ha participado el personal docente para realizar un contraste sobre las dimensiones, elementos y sub-elementos de evaluación.
- **Evidencias de procesos:** anualmente (octubre), las personas responsables de los procesos realizan una revisión y análisis de los procesos y aportan las evidencias necesarias para poder llevar a cabo dicha evaluación.

4.1. ENCUESTAS DEL ALUMNADO

Cada semestre todo el alumnado de grado y máster de MU debe rellenar el cuestionario de satisfacción por la formación recibida.

La persona Coordinadora de Título es la persona encargada de explicar al alumnado el objetivo de las encuestas y también es la responsable de asegurarse que más del 60% del alumnado matriculado responda a las mismas. Cada vez que el alumnado ha de rellenar las encuestas de satisfacción por la formación recibida, la persona responsable de cada titulación se reúne con el grupo de los y las alumnas de cada curso para que rellene dichas encuestas. El alumnado rellena la encuesta telemáticamente, de forma que si se diera el caso de que alguna persona no se encontrara en el aula el día que han de rellenar las encuestas, el y la Coordinadora de Título se encargará de notificar al alumnado la fechas límite para el su cumplimiento.

/ 51

La encuesta de satisfacción que rellena el alumnado ha sido revisada, actualizada y adaptada en cada momento. Asimismo, dichas encuestas están orientadas a ser una fuente de información clave a la hora de realizar la evaluación docente del profesorado. En el **Anexo nº 6** (DO4. Modelo de encuesta del alumnado) se adjunta el modelo de encuesta de los y las alumnas con los ítems relacionados con las dimensiones DOCENTIA.

4.2. AUTO-INFORME DEL PROFESORADO

Anualmente, en el marco de la evaluación anual que realiza junto a la y el Coordinador de Departamento, el profesorado de MU realiza una auto-reflexión teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción del alumnado respecto a su actividad docente.

La herramienta de auto-reflexión es un instrumento que permite al profesorado aportar valoraciones y reflexiones importantes para la mejora de su práctica docente y para la organización de la docencia que se realiza en la Escuela/Facultad. La herramienta de auto-reflexión incluye elementos que tratan de guiar y estructurar el análisis sobre su actividad docente.

Cada CINCO años, en el marco de la evaluación DOCENTIA, el profesorado cumplimentará un auto-informe donde recoge sus aportaciones y valoraciones del desarrollo de la actividad en el periodo de evaluación.

El **Anexo nº 7** (DO5. Modelo de auto-informe del profesorado) recoge el modelo de auto-informe para el Programa DOCENTIA.

4.3. INFORME DEL O DE LA COORDINADORA DE DEPARTAMENTO O DESARROLLO DE PERSONAS Y ACADÉMICOS O ACADÉMICAS

Los y las Coordinadoras Académicas tienen la responsabilidad de realizar una reunión de seguimiento semestral. En éstas reuniones semestrales se revisan, entre otros aspectos, las encuestas del alumnado sobre el profesorado. Se comentan los aspectos positivos de las encuestas y las áreas de mejora, si las hubiera del mismo. Además, los y las Coordinadoras Académicas son las responsables del seguimiento de los resultados académicos de todos los títulos y tienen la visión general de la calidad de la docencia.

Los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas, por su parte, son las responsables del seguimiento del desarrollo profesional del personal docente. Además, los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas son responsables de la evaluación del desempeño bianual de todo el PDI y encargan de mantener reuniones anuales individuales con cada persona para hacer un seguimiento de la evolución en las actividades del PDI.

En el marco de la evaluación quinquenal DOCENTIA, los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas y los y las Coordinadoras Académicas elaboran conjuntamente un informe sobre la actividad del profesorado sobre las asignaturas/materias impartidas durante el periodo de evaluación según el modelo de informe para el programa DOCENTIA del **Anexo nº 8** (DO6. Modelo de informe de coordinador de departamento y académico).

Este informe incorpora un resumen de la actividad: relación de materias impartidas, resultados académicos, resultados de encuestas de satisfacción y una evaluación de las dimensiones, elementos y sub-elementos de DOCENTIA.

4.4. CONTRASTE CON LOS Y LAS COORDINADORAS DE TÍTULO Y ÁREA

/ 52
Coincidiendo con la evaluación DOCENTIA, la persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas realiza un contraste sobre las dimensiones, elementos y sub-elementos de evaluación DOCENTIA con el/la Coordinador/a de Área al que pertenece el/la docente. En paralelo, el y la Coordinadora Académica hace lo mismo con la persona Coordinadora de Título en el que ha participado el personal docente. Este contraste con los y las Coordinadoras de Área y Título se tiene en cuenta a la hora de completar el informe conjunto entre el y la Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y Académica.

4.5. EVIDENCIAS DE PROCESOS

La gestión por procesos de MU integra los procesos relacionados con el desarrollo y evaluación de la enseñanza, la evaluación de desempeño y la capacitación y formación de personal docente. Por ello, la evaluación de la actividad docente está integrada dentro del sistema de gestión por procesos y muchas de las evidencias e indicadores utilizadas en la evaluación provienen de los propios procesos. En concreto, los procesos de los que se recogen las evidencias se detallan en la Tabla Nº 3.

4.6. GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA DOCUMENTACIÓN DEL PROGRAMA

La gestión administrativa de la documentación corresponde a la Unidad Técnica de cada Facultad que está compuesta por el y la Secretaria de la Comisión de Evaluación DOCENTIA y el y la Secretaria Académica de la Facultad.

La Unidad Técnica DOCENTIA de la Escuela/Facultad se rige por principios y normas que garanticen el secreto profesional y la confidencialidad en la custodia y tratamiento de la información.

4.7. HERRAMIENTA INFORMÁTICA PARA LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y DE INDICADORES

MU dispone de un aplicativo informático denominado KUDE (<https://kude.mondragon.edu>) para la gestión documental de los procesos, registro de evidencias y seguimiento de indicadores de nuestro SGIC.

El Programa DOCENTIA está también integrado en KUDE como un proceso general del SGIC de MU (ver **Anexo nº 14**. Ficha del Proceso MFRDO Gestión de la evaluación de la actividad docente del Programa DOCENTIA) desde el cual se podrá tener acceso a la documentación, indicadores y el análisis del desarrollo del propio programa.

5.

PROTOCOLO E INFORME DE EVALUACIÓN

Este protocolo tiene por objeto estructurar, orientar y hacer más transparentes las valoraciones sobre la actividad docente del profesorado, a fin de apoyar la sistematización y unidad de criterio de las actuaciones en esta materia.

El protocolo de evaluación es el **conjunto de procedimientos y directrices** que los evaluadores utilizan para valorar el conjunto de las actividades docentes que realiza el profesorado.

5.1. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Siendo la estructura organizativa de las cuatro Facultades de MU específica y diferenciada entre sí, las dimensiones, elementos y criterios del programa DOCENTIA **contribuyen a profundizar en una visión integradora y coherente de la evaluación de la actividad docente de cada centro** en el marco institucional de MU.

Las fuentes de información utilizadas en la evaluación de la actividad docente (encuestas de estudiantes, auto-informe del profesorado, informe de la persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y Académica) tienen como referencia y valoran los sub-elementos, elementos y dimensiones del programa DOCENTIA.

El procedimiento de evaluación contempla:

1. Publicación de la convocatoria (Manual, candidatos y plazos) (Anexo 3).
2. Presentación de la solicitud del interesado (Anexo 4) y auto-informe del profesorado (Anexo 7).
3. Evaluación de los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas y Académica:
 - 3.1. Análisis de los datos y contraste con los y las Coordinadoras de Título y Área.
 - 3.2. Elaboración del informe de evaluación (Anexo 8).
4. Entrevista/Comunicación a la persona interesada.
5. Elaboración y aprobación del informe de evaluación DOCENTIA del profesorado por la Comisión DOCENTIA de la Facultad (Anexo 9).
6. Comunicación a la persona interesada.
7. Recabar información de la satisfacción del personal docente evaluado con el proceso de evaluación (Anexo 10).
8. Apertura plazo de reclamaciones ante la Comisión DOCENTIA de la Facultad y gestión de las mismas (Anexo 11).
9. Elaboración y aprobación del informe de evaluación DOCENTIA del profesorado por la Comisión DOCENTIA de la Facultad.
10. Elaboración del informe de los resultados de la evaluación y comunicación a la Comisión de Coordinación del Programa DOCENTIA de MU.
11. Expedición de certificados DOCENTIA por el Consejo de Dirección de MU.
12. Elaboración y aprobación del informe institucional de evaluación DOCENTIA por la Comisión de Coordinación DOCENTIA de MU (Anexo 13).

5.2. SISTEMA DE EVALUACIÓN

La persona Coordinadora de Departamento o Desarrollo de Personas y el personal docente evaluado acordarán el período de evaluación (quinquenio no necesariamente de años consecutivos) y las asignaturas/ma-

terias comprendidas en la evaluación. En caso de que alguna de las asignaturas/materias impartidas decida excluirse de la evaluación deberán justificarse los motivos que han llevado a tomar esa decisión.

Todas las dimensiones, elementos y sub-elementos se evaluarán en base a los siguientes valores cualitativos y cuantitativos: **No hay evidencias (0); Mejorable (1), Bien (2), Notable / Muy bien (3); Excelente (4).**

La evaluación se realizará en base a la rúbrica del Anexo nº 14 (Rúbrica de evaluación de los sub-elementos, elementos y dimensiones DOCENTIA).

5.2.1. Obtención de evaluación positiva

Los criterios que se utilizan en la evaluación de los sub-elementos, elementos y dimensiones son los siguientes:

DIMENSIÓN	ELEMENTO	SUB-ELEMENTO
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO (Máx. 10 puntos)	1. Participación, liderazgo de equipos y motivación de las personas	1.1. Participación en trabajo en equipo (50%)
		1.2. Liderazgo de equipos (50%)
PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN (Máx. 10 puntos)	2. Planificación de la enseñanza y del aprendizaje y coordinación docente	2.1. Planificar y Organizar las actividades de aprendizaje en relación a las competencias técnicas y transversales previstas y participar en la gestión docente
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA (Min. 20 - Máx. 50 puntos)	3. Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje	3.1. Orientación, seguimiento y tutorización del alumnado (40%)
		3.2. Desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje, y adecuación de los criterios de evaluación al aprendizaje (60%)
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE (Min. 10 - Máx. 20 puntos)	4. Resultados en términos de objetivos formativos	4.1. Satisfacción del alumnado con la formación recibida (50%)
		4.2. Consecución de los objetivos formativos (50%)
MEJORA DOCENTE E INNOVACIÓN (Máx. 10 puntos)	5. Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación	5.1. Revisión y mejora docente y actividades de formación e innovación pedagógica desarrolladas (60%)
		5.2. Participación en proyectos de innovación o estratégicos (40%)
TOTAL: 100 puntos		

Para la obtención de una evaluación positiva se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Obtener una puntuación mínima en los siguientes elementos:

3.- Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje, (20 puntos) y

4.- Resultados en términos de objetivos formativos (10 puntos),

- b) obtener una **puntuación mínima de 60 puntos sobre 100** en el conjunto de todas las dimensiones

5.2.2. Informe final

El resultado final se expresará en términos de evaluación FAVORABLE o NO-FAVORABLE.

La evaluación positiva llevará consigo la acreditación de un QUINQUENIO DOCENTIA por parte del Consejo de Dirección de MU. En el caso de que la evaluación sea NO FAVORABLE, el personal docente podrá presentarse a la siguiente convocatoria.

La Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela/Facultad elaborará un Informe individualizado de los resultados de la evaluación, teniendo en cuenta las fuentes de información y los criterios de valoración utilizados en cada dimensión, elemento y sub-elemento.

Este informe se completará con las indicaciones, recomendaciones o propuestas de mejora que servirán como punto de partida de un nuevo ciclo de docencia y evaluación.

El modelo de Informe de Evaluación del Programa DOCENTIA para el personal docente se recoge en el Anexo 9.

5.2.3. Expedición de certificados

El CCPD-MU recibirá las evaluaciones realizadas por las Comisiones de Evaluación DOCENTIA de los Centros, analizará la coherencia de los resultados y propondrá al Consejo de Dirección de MU la expedición del correspondiente certificado de evaluación DOCENTIA (Ver **Anexo nº 12**. DO10. Modelo de certificado de la evaluación de la actividad docente del profesorado).

/ 58

5.3. INFORME DE LOS RESULTADOS GLOBALES DE LA EVALUACIÓN

Al término de las evaluaciones de cada Centro, la CCPD-MU realizará un informe institucional donde se incluirán los siguientes apartados:

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Acciones de difusión y comunicación
- 1.2. Agentes que han intervenido en el proceso
- 1.3. Proceso de evaluación

2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE REALIZADA

- 2.1. Alcance del proceso de evaluación
- 2.2. Perfil del profesorado evaluado
- 2.3. Resultados del proceso de evaluación
- 2.4. Satisfacción de los agentes implicados

3. CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN

4. PLANES DE MEJORA DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

5. VALORACIÓN Y/O REVISIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN

5.1. Capacidad de discriminación del modelo

5.2. Adecuación de las herramientas utilizadas

5.3. Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

6. ACCIONES DE MEJORA PROPUESTAS

7. ANÁLISIS SOBRE LA CALIDAD DE LA DOCENCIA Y EL APRENDIZAJE DEL ALUMNADO

5.4. SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas se encargan de tener reuniones anuales individuales con cada persona para hacer un seguimiento de la evolución en las actividades del PDI (Ver Sección 4.3).

6.

REVISIÓN Y MEJORA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Todas las actividades de MU, incluida la actividad docente, están sujetas a un ciclo de Mejora Continua para medir, analizar y mejorar los resultados de la gestión, que se articula a través del proceso **MUP00.- Análisis de resultados y mejora** (Anexo nº 2).

De las distintas revisiones que se llevan a cabo en el ciclo de mejora continua, cada ciclo establece un ámbito concreto de revisión en lo que a la evaluación de la actividad docente se refiere:

A nivel de Facultad:

- En la **revisión cuatrienal** de mejora continua se revisan entre otros la Política y Objetivos de PDI y PAS.
- En la **revisión anual** de mejora continua se revisa entre otros el proceso **MUP04.- Formación, Desarrollo y evaluación del personal** (Anexo nº 2) con el fin de identificar propuestas de mejora; y, por otro, la realización de un informe de descargo del nivel de consecución de los objetivos previstos. Esta revisión aporta información al Proceso de Análisis de Resultados y Mejora, además sirve de mecanismo de comunicación a los grupos de interés/clientes mediante lo que se denomina 'Rendición de Cuentas'.

A nivel de Universidad:

- En la **revisión anual** de mejora continua, a nivel de MU se revisa entre otros el proceso **MFRDO Gestión de la evaluación de la actividad docente del Programa DOCENTIA** (Anexo nº 14) con el fin de identificar propuestas de mejora.

El análisis del proceso conlleva un diagnóstico de evolución (semáforo Verde: Evolución positiva, Ámbar: Evolución variable y Rojo: Evolución negativa), fortalezas y propuestas de mejora con acciones concretas. El órgano responsable del seguimiento y mejora del proceso de evaluación docente es el ECG/CD de cada Centro (a nivel de Facultad) y el Consejo de Dirección de MU (a nivel de Universidad) y la periodicidad de la revisión es anual.

7.

SISTEMA RETRIBUTIVO, EVALUACIÓN DEL DESEMPE- ÑO E INTEGRACIÓN CON EL PROGRAMA DOCENTIA

7.1. EL SISTEMA RETRIBUTIVO Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Cada Centro de MU dispone de un Sistema Retributivo aprobado por su Consejo Rector² donde se recogen los criterios marco o premisas básicas de actuación en materia de evaluación del desempeño de las personas que componen MU. El Sistema Retributivo es un instrumento para la asignación de perfiles profesionales, la asignación retributiva y para la identificación de áreas de mejora en el desempeño y desarrollo profesional.

El Sistema Retributivo es un elemento tractor de la transformación de la cultura de MU, orientando y valorando la aportación de las personas en sintonía con las bases del modelo organizativo de MU.

El Sistema Retributivo trata de evaluar las personas y no tanto los puestos de trabajo. En este sentido, el Sistema Retributivo diferencia tres grupos de personas en base a sus actividades principales: Personal Docente e Investigador (PDI), Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal del Equipo de Coordinación General/Consejo de Dirección (ECG/CD).

El Sistema Retributivo establece una herramienta de evaluación común para todas las personas, PDI y PAS, propiciando la orientación y desarrollo de competencias en todos los ámbitos de evaluación identificados de una forma homogénea.

El proceso de evaluación de desempeño completo y su aplicación retributiva se realiza cada dos años, pero, anualmente, la persona responsable de la evaluación realiza una entrevista de seguimiento con las personas a evaluar.

En el caso de la evaluación del PDI, esta contempla el desarrollo en cada una de las actividades: **Formación Reglada** – FR, **Formación Continua** - FC e **Investigación y Transferencia** - I+D.

El Sistema Retributivo contempla los siguientes 4 elementos/herramientas:

- 1) La política retributiva.
- 2) La asignación a niveles profesionales.
- 3) La evaluación del desempeño (criterios de evaluación, factores evaluados, proceso y procedimientos de evaluación).
- 4) La aplicación retributiva.

/ 67

7.1.1. La Política Retributiva

La Política Retributiva pretende dar respuesta y garantizar la coherencia con la orientación estratégica y las características organizativas de cada Facultad, y se fundamenta en los siguientes criterios:

- Un Sistema Retributivo al servicio de la orientación estratégica de la Facultad y de MU que, preservando la coherencia interna precisa, considere los referentes externos de su entorno de actividad y del mundo cooperativo.
- Conexión de la retribución con los resultados de la Facultad, modulando aquella de acuerdo con los parámetros empresariales y sociales, actuales y futuros.
- Flexibilidad en la retribución, que apoye y fomente internamente la consolidación de profesionales, o permita la captación nuevos, a fin de contribuir a la calidad y la competencia de la institución.
- Retribución motivante y orientada a:
 - El conocimiento sistemático de las tecnologías y herramientas de acuerdo con las exigencias de los planes de estudio y de las demandas de los mercados-objetivo.

- La actualización constante de los conocimientos.
- La mejora permanente de los profesionales (calidad docente e investigación).
- El fomento de la interdisciplinariedad y flexibilidad.
- La asunción de responsabilidades crecientes y complementarias.
- El desarrollo de la política lingüística y de las titulaciones académicas.
- La promoción interna.
- Los planteamientos retributivos de las Facultades de MU toman en consideración los principios y criterios que, con carácter de recomendación, se definen en la "Norma básica sobre política retributiva del trabajo" de la Corporación MONDRAGON.

7.1.2. Asignación a niveles profesionales y aplicación de coeficientes profesionales

Las consecuencias que derivan de la evaluación de la actividad docente e investigadora tienen su origen en la revisión de los coeficientes profesionales y en la asignación a niveles profesionales.

Asignación a niveles profesionales

La actividad de todo el personal docente de MU está integrada de forma general en el grupo profesional PDI (Personal Docente e Investigador). El PDI es aquel cuya labor principal es el desarrollo de la actividad académica que comprende la ejecución y gestión de funciones docentes regladas y no regladas, de investigación, de innovación y transferencia de conocimiento.

El Sistema Retributivo clasifica al PDI en dos niveles diferentes en función del desarrollo y liderazgo en las actividades más estratégicas y/o claves: PDI y PDI-1. A propuesta del Equipo de Coordinación General/Consejo de Dirección, el Consejo Rector de cada Centro será el responsable de la asignación de niveles profesionales. Los Sistemas Retributivos de cada Centro establecen los factores que determinan cada nivel y el procedimiento de asignación de los niveles profesionales.

Revisión de coeficientes profesionales

/ 68

Los niveles profesionales están asociados a una franja retributiva que especifica un índice base y un índice límite. La evaluación del desempeño podrá modular el índice profesional de las personas entre el mínimo del índice base de la franja retributiva asociada a su nivel profesional y el máximo del índice límite del nivel.

La evolución a lo largo de la carrera profesional dentro de la franja, vendrá determinada por el resultado de la evaluación bienal del desempeño. Esta evolución permitirá que, en función del resultado de la evaluación del desempeño, el personal docente pueda tener un índice profesional entre el índice base y el 100% de la franja. La evolución a partir del índice base se denomina Coeficiente Profesional (CP).

7.1.3. La evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño establece los criterios de evaluación, los factores evaluados, y el proceso y los procedimientos de evaluación. En el Anexo 1: SISTEMAS RETRIBUTIVOS DE LOS CENTROS DE MU, se recoge un extracto del sistema de evaluación del desempeño de cada Centro.

Los criterios, factores y proceso de evaluación del desempeño son propios de cada Centro y se adecuan al ámbito y cultura propia de cada organización, pero siguen unos principios básicos consensuados a nivel de MU y de las cooperativas de MONDRAGON.

El resultado de la evaluación, consistirá en la valoración de cada uno de los factores como Mejorable (0), Bien (1), Notable (2) o Excelente (3) y la suma de las puntuaciones otorgadas a cada elemento establecerán el CP del personal docente evaluado.

- La valoración **excelente**, considera a la persona docente como una referencia en la organización en una dimensión/factor concreto que lleva consigo un reconocimiento contrastado a nivel de la organización.
- La valoración **notable**, considera a la persona docente como referencia a nivel de área por su desempeño y buenas prácticas. Puede considerarse que se trata de una persona que destaca en su ámbito más cercano.
- La valoración **bien**, considera un buen desempeño docente y puede ser reflejo de la persona docente que desarrolla la actividad docente de forma correcta, no destacando particularmente en la dimensión evaluada.
- La valoración **mejorable**, considera un desempeño incipiente o insuficiente, que requiere en el primero de los casos de una evolución en la actividad, y en el segundo de los casos lleva consigo un desarrollo de la actividad no adecuada que requiere de acciones correctoras.

7.2. INTEGRACIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTIA Y LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El Programa DOCENTIA en MU, es un sistema de certificación de la evaluación docente que está alineado con la Evaluación del Desempeño expuesto en el Capítulo 1 (entre las dimensiones y elementos DOCENTIA y los factores de evaluación del desempeño).

DOCENTIA en MU certifica algunas dimensiones básicas establecidas por el Programa DOCENTIA de ANECA/UNIBASQ y comunes al resto de universidades, y otras propias de la Universidad compartidas por las 4 Facultades. En cambio, el Sistema Retributivo es particular de cada Centro/Cooperativa, y aunque mantienen un mismo modelo, los factores de evaluación, los niveles profesionales, las franjas de los coeficientes profesionales, la política retributiva y su aplicación, los desarrollos de carrera y enfoques sobre las actividades (estrategia) pueden ser diferentes.

DOCENTIA es un programa que evalúa a todas las figuras de profesorado interno de MU (titulares, auxiliares y colaboradores), mientras que el Sistema Retributivo sólo se aplica al profesorado permanente de plantilla (la mayoría de las personas titulares y auxiliares).

/ 69

La evaluación DOCENTIA, que se desarrolla cada CINCO años para el personal docente, y la evaluación de desempeño que se desarrolla cada DOS años, se integran de la siguiente forma:

- Las dimensiones y elementos de evaluación DOCENTIA están alineadas con los factores de evaluación de los sistemas de evaluación del desempeño de cada Facultad, tal y como se muestra, a continuación, en la Tabla N° 4.
- Las personas responsables de la evaluación en DOCENTIA y en el Sistema Retributivo son en ambos casos los y las Coordinadoras de Departamento o Desarrollo de Personas. Incorporan la última evaluación de las dimensiones, elementos y sub-elementos DOCENTIA en la evaluación de los factores de evaluación del Sistema de Evaluación del Desempeño para la actividad docente (que, como se ha indicado anteriormente, integra la evaluación de la docencia, de la actividad investigadora y de transferencia y de la gestión).

DIMENSIÓN MU	ELEMENTOS	Factores de evaluación del de	
			EPS
TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO	1. Participación, liderazgo de equipos y motivación de las personas	1.1. Participación en trabajo en equipo	TRABAJO EN EQUIPO Actitud positiva-constructiva
			TRABAJO EN EQUIPO Motivación Personas
		1.2. Liderazgo de equipos	TRABAJO EN EQUIPO Responsabilidad-Compromiso
			TRABAJO EN EQUIPO Responsabilidad-Compromiso
PLANIFI-CA-CIÓN Y GESTIÓN	2. Planificación de la enseñanza y del aprendizaje y coordinación docente	2.1. Planificar y organizar las actividades de aprendizaje en relación a las competencias técnicas y transversales previstas y participar en la gestión docente	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD. Ejecución-Gestión
DESARROLLO DE LA ENSE-ÑANZA	3. Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje	3.1. Orientación, seguimiento y tutorización del alumnado	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD. Dominio Técnico-Tecnológico
		3.2. Desarrollo de las actividades de enseñanza y aprendizaje y adecuación de los criterios de evaluación al aprendizaje	
RESULTADOS DEL APRENDI-ZAJE	4. Resultados en términos de objetivos formativos	4.1. Satisfacción del alumnado con la formación recibida	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD. Calidad en la actividad
		4.2. Consecución de los objetivos formativos	
MEJORA DOCENTE E INNOVACIÓN	5. Revisión y mejora de la actividad docente: formación e innovación	5.1. Revisión y mejora docente y actividades de formación e innovación pedagógica desarrolladas	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD. Ge-neración-Puesta en marcha de nuevas actividades-ofertas-propuestas
		5.2. Participación en proyectos de innovación o estratégicos	

Tabla 4 Factores de evaluación del desempeño y su relación con las dimensiones y elementos DOCENTIA

Desempeño para la actividad DOCENTE en Formación Reglada

	HUHEZI	MUE	FCG-BCC
	ACTITUD Capacidad para hacer frente a nuevos retos y realizar aportaciones	PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO DE EQUIPOS Participación y cumplimiento de los objetivos de los distintos equipos	TRABAJO EN EQUIPO Iniciativa y búsqueda de soluciones
	ACTITUD Crítica y autocrítica		TRABAJO EN EQUIPO Motivación de las personas
	ACTITUD Flexibilidad, implicación		TRABAJO EN EQUIPO Participación y liderazgo de equipos
	ACTITUD Capacidad para trabajar en equipo		
	GESTIÓN Capacidad de organización del trabajo	DESEMPEÑO/ EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DE FORMA EFICIENTE	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN Planificación de la enseñanza y Coordinación docente
	EXCELENCIA PEDAGÓGICA Heteroevaluación y autoevaluación de la actividad docente	DESEMPEÑO/ EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DE FORMA EFICIENTE	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE Capacidad pedagógica
	EXCELENCIA PEDAGÓGICA Heteroevaluación y autoevaluación de la actividad docente	DESEMPEÑO/ EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DE FORMA EFICIENTE	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE Calidad y mejora
	EXCELENCIA PEDAGÓGICA Heteroevaluación y autoevaluación de la actividad docente	PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS DE INNOVACIÓN O "CLAVES"	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE Calidad y mejora



Loramendi, 4
20500 ARRASATE-MONDRAGÓN,
Gipuzkoa
tel. (+34) 943 71 21 85
info@mondragon.edu



ENTIDAD PATROCINADORA

