

PA7a. PROCESO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

1. Objetivo

Este proceso tiene como finalidad contribuir a la mejora de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Navarra, y a obtener el certificado de calidad de la actividad docente necesario para el proceso de acreditación y promoción del profesorado. Se trata de favorecer la reflexión del profesor sobre su propia actividad docente, identificar puntos de mejora y establecer objetivos acordes con las necesidades del departamento y del centro.

2. Desarrollo del proceso

1. Objeto

El objeto del proceso es la evaluación de la actividad docente del profesorado entendida como el conjunto de actuaciones que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios y en un contexto institucional. La actividad docente implica organizar, coordinar, planificar y enseñar a los estudiantes, tanto de Grado como de Posgrado (Máster o Doctorado), así como evaluar su aprendizaje.

2. Alcance

Se dirige a todo el profesorado de la Universidad de Navarra que imparta docencia y que pertenezca a alguna de las siguientes figuras académicas: Catedráticos/as, Profesores/as Titulares, Profesor/a Contratado/a Doctor/a y Profesor/a Ayudante Doctor/a. Se incluyen también las de Profesor/a Doctor de Idiomas, Profesores Colaboradores y Asistentes, o figuras equivalentes. Podrán presentarse también otros profesores/as si el departamento o centro lo justifican debidamente.

3. Periodicidad y requisitos de dedicación

La evaluación se aplicará a períodos de seis cursos académicos completos. En el caso de que en algún curso no se alcanzara el mínimo de horas docentes impartidas requeridas, se podrán evaluar seis cursos académicos no consecutivos. Excepcionalmente, y por motivos justificados, podrán evaluarse períodos inferiores, siempre que comprendan al menos tres cursos.

Para alcanzar la finalidad de este procedimiento, es preciso haber realizado en cada curso académico una actividad docente relevante y representativa. En concreto, se entiende que hay volumen suficiente cuando se alcanza una docencia mínima de 30 horas impartidas por curso académico en titulaciones oficiales de la UN. Los profesores con actividad clínica podrán ser evaluados con 20 horas impartidas por curso académico.

En este caso también se considera actividad docente la impartida en el centro de simulación, la simulación "in situ" en el propio hospital y las prácticas clínicas evaluables.

Asimismo, se deberá contar con información sobre la percepción de los alumnos basada en datos objetivos, como encuestas o informes de consejo de curso de al menos tres cursos académicos. Para poder tener en cuenta una encuesta, esta deberá tener un porcentaje de respuesta de al menos el 30%.

Aquellos profesores que hayan recibido una calificación "Desfavorable", podrán solicitar una nueva evaluación a los dos años. Esa evaluación se realizará sobre los años no evaluados anteriormente.

Los profesores que se incorporen de otras universidades y que aporten informes y encuestas de la universidad de procedencia, podrán ser evaluados siempre que su actividad se haya desarrollado al menos durante dos cursos académicos en la Universidad de Navarra.

4. Procedimiento

4.1. Apertura de la convocatoria (única)

La primera semana de septiembre los centros comunicarán a sus profesores la apertura de la convocatoria.

4.2. Presentación de la solicitud

Antes del 1 de octubre el profesor deberá enviar a la Secretaría de su centro la correspondiente Solicitud de evaluación que incluye el Anexo 1. Experiencia docente. Datos cuantitativos y el Anexo 2. Calidad de la actividad docente (Memoria reflexiva).

4.3. Admisión a trámite

Finalizado el plazo de presentación de la solicitud y en el plazo de dos semanas la Junta de Facultad comprobará el cumplimiento de los requisitos de evaluación y resolverá la admisión a trámite de las solicitudes presentadas. Quien no haya sido admitido dispone de dos semanas para la subsanación de la solicitud. Si finalmente, el profesor no reúne las condiciones necesarias, se le comunicará y su expediente no se incorporará al proceso.

4.4. Preparación de la documentación para la evaluación

La primera semana de noviembre la secretaría del centro constituirá el expediente de evaluación que comprenderá:

- Solicitud de evaluación y Anexo 1. Experiencia docente. (Datos cuantitativos).
- Anexo 2. Calidad de la actividad docente (Memoria reflexiva).
- Encuestas del periodo evaluado y datos de asesoramiento preparado por la secretaría.
- Plantilla "Plan de mejoras y objetivos" y "Propuesta de valoración de la actividad docente" (Anexo 3).

En el plazo de una semana la secretaría del centro entregará el expediente al Director del Departamento al que pertenece el profesor (DP) y al Vicedecano competente en temas de profesorado (VD). El VD, de acuerdo con el DP y el profesor, convocará la entrevista de evaluación antes del 14 de diciembre.

4.5. Conversación de desarrollo profesional.

Con carácter previo a la conversación, es necesario que tanto el DP como la JD (VD) hayan estudiado la solicitud presentada por el profesor y se hayan reunido para aunar criterios. Antes deberán haberse trabajado y cumplimentado los siguientes apartados del plan de mejoras:

- DP: *Apartado A. Contexto académico y gobierno de la docencia (departamento).*
- VD y DP: Apartado B. Necesidades docentes (centro).

La conversación de desarrollo, a la que asistirán el profesor, el DP y el VD, tomará como punto de partida las memorias presentadas por el profesor (Anexos 1 y 2). Su objetivo será la valoración de la tarea docente del profesor y el establecimiento de unos objetivos y unas acciones de mejora consensuados. Debido a la importancia de este proceso para el gobierno de la docencia, no podrá delegarse en otras personas que no sean las previstas.

La conversación tendrá que realizarse conforme a los siguientes contenidos:

- Revisión de la Calidad de la actividad docente. Memoria reflexiva (Anexo 2) para la resolución de dudas, profundización en algunos aspectos e intercambio de impresiones.
- De acuerdo con la finalidad de este proceso, y sobre la base del conocimiento de la actividad desarrollada en el periodo evaluado, tanto el DP como el VD integrarán las expectativas y necesidades docentes de departamento y centro que tengan para los próximos años respecto al profesor evaluado.
- Identificación de otras cuestiones relevantes que hayan podido quedar al margen de la solicitud.
- Establecimiento de objetivos tendencia, a medio y corto plazo y acciones de mejora (Anexo 3, apartado C). Este documento fijará también un calendario de seguimiento y deberá estar firmado por los tres.
- Concluida la entrevista, el DP y el VD, sin la presencia del profesor, propondrán un resultado "Favorable" o "Desfavorable" que lo incluirán en el apartado de "Valoración de la actividad docente del profesor". En el caso de que la valoración sea "Desfavorable" deberá motivarse. Este documento llevará la fecha y firma de ambos.

4.6. Aprobación del Plan de mejoras y la valoración de la actividad docente

El VD entregará el Plan de mejoras y la valoración de la actividad docente (Anexo 3) en la secretaría, para su información a la Junta directiva del centro y posterior envío a la CECA por comunicación interior antes del 15 de enero.

Es necesario que se adjunten, las memorias presentadas por el profesor/a. Dentro del marco de sus competencias, la CECA supervisará la adecuación, consistencia y viabilidad de los planes de mejora. En esta tarea, y en función del volumen de trabajo que suponga, la CECA podrá contar con profesores supervisores de proceso, elegidos de entre los académicos de la universidad.

Los supervisores, que serán designados por el Rectorado, deberán ser catedráticos o profesores titulares con al menos 10 años de experiencia docente como titulares, y que no formen parte de las juntas directivas de las facultades ni de los departamentos de la Universidad.

La CECA revisará los planes de mejora de cada profesor y posteriormente comunicará a los centros la resolución definitiva mediante comunicación interior en el plazo de ocho semanas. Si se observan errores de forma, se devolverá para su subsanación en un plazo de una semana.

Si el informe ha sido ratificado por la CECA, la secretaría del centro lo enviará mediante comunicación interior al DP para que éste, en el plazo de una semana, lo haga llegar al profesor. En caso de valoraciones con informe "Desfavorable", se recomienda que el informe sea entregado en mano al profesor, bien por el DP o por el VD.

Si el informe no es ratificado y se requiere subsanación, deberá mantenerse otra conversación en el plazo de una semana y remitirse de nuevo la documentación a la CECA.

4.7. Alegaciones/recurso

En el plazo de una semana el/la profesor/a podrá presentar sus alegaciones a la CECA, que dispondrá a su vez de una semana para resolverlas.

En última instancia, el/la profesor/a contará con un plazo de una semana para presentar un recurso ante el Rectorado.

5. Certificación

Junto a la ratificación del "Plan de mejoras y valoración de la actividad docente del/la profesor/a", la CECA enviará al centro el correspondiente certificado de la valoración de la actividad docente del/la profesor/a (Favorable/Desfavorable), firmado por el/la vicerrector/a correspondiente.



Solicitud de evaluación de la actividad docente

Datos personales

<i>Nombre y Apellidos</i>	
<i>Categoría académica</i>	
<i>Departamento</i>	
<i>Centro</i>	
<i>Periodo a evaluar</i>	
<i>Último periodo evaluado</i>	

Importante:

El Proceso de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado de la Universidad de Navarra (PA7a), ha sido actualizado con arreglo a los nuevos **Criterios de evaluación de la actividad docente** publicados por la ANECA el 20 de marzo de 2024.

En la Universidad de Navarra se resalta, además, la importancia que tiene el proceso de reflexión del profesor acerca de la calidad de la docencia que imparte en el contexto del proyecto formativo de su departamento/centro.

Anexo 1. Experiencia docente. Datos cuantitativos en el que se recogen los datos cuantitativos del periodo evaluado.

Anexo 2. Calidad de la actividad docente. (*Memoria reflexiva*) que incluye los epígrafes correspondientes al Modelo de Autoinforme publicado en la WEB de la Aneca (preceptivo para aquellos profesores que no siguen el programa DOCENTIA, como es el caso de la Universidad de Navarra).

Anexo 3. Plan de mejoras y objetivos. Se elaborará de forma conjunta con los responsables académicos del Centro.

ANEXO 1. Experiencia docente. Datos cuantitativos

Concepto	Número	Observaciones
Media anual de horas impartidas en Grado (sin tutorías, ni otros, ni TFG)		
Media anual de horas impartidas en Máster (sin tutorías, ni otros, ni TFM)		
N.º de veces que ha sido responsable de acta en el periodo evaluado		
TFG dirigidos en el periodo evaluado		
TFM dirigidos en el periodo evaluado		
Tesis doctorales dirigidas en el periodo evaluado		
Proyectos de Innovación Docente en los que ha participado		
Proyectos de Innovación Docente que ha coordinado		
Cursos para la mejora de la docencia recibidos (metodológicos, tecnológicos)		
Congresos y jornadas de docencia en los que ha participado		
Media de asesorados/as en el periodo evaluado		
Media de la frecuencia de asesoramiento en el periodo evaluado		
Valoración media en las encuestas de grado en el periodo evaluado		
Valoración media en las encuestas de máster en el periodo evaluado		
Valoración media en las encuestas de doctorado en el periodo evaluado		

Periodos de actividad docente reconocidos		
Cursos impartidos a otros profesores		
Liderazgo docente (coordinador de curso, de grado, de diploma; módulo; de prácticas externas, director de máster, vicedecano, decano...etc.)		
Otros*:		

***Otros:** *Prácticas externas, asignaturas en inglés, docencia online, asignaturas Core, asignaturas en títulos propios, desarrollo de materiales docentes, participación en tribunales, dirección de estudiantes internos, estancias docentes, mentor/a Tu & Co...*



ANEXO 2: Calidad de la actividad docente (Memoria reflexiva)

Nombre y apellidos	
Centro	

El proceso de análisis y reflexión sobre la docencia impartida durante los cursos académicos seleccionados por la persona solicitante (6 cursos), debe permitir mostrar evidencias de la calidad del conjunto de la actividad docente desarrollada durante el periodo objeto de evaluación. En concreto, se deben analizar de forma sintética las siguientes dimensiones, señalando fortalezas y debilidades, así como propuestas de mejora de la propia actividad docente: encargo docente, planificación, desarrollo y resultados de la enseñanza.

Este documento respetará en todo caso el esquema que se ofrece a continuación y tendrá una extensión máxima de 5 páginas (pág.2 a pág.6) en formato pdf. (revisar antes de enviar).

Atención: Este documento recoge los contenidos obligatorios del “Modelo de autoinforme de calidad de la actividad docente” publicado por la Aneca, para la acreditación de los profesores de Universidad con algunas orientaciones para el profesor (en rojo) que deben borrarse del documento final para el cómputo máximo de los cinco folios requeridos (en Pdf).

Por último, el apartado 3. Conclusiones finales, es de interés interno para el departamento y centro y no procede incluirlo en el documento a presentar a la Aneca.



A. ENCARGO DOCENTE

De forma orientativa, se podrá dar una visión global del encargo docente asumido durante el período objeto de evaluación, el contexto y circunstancias que lo acompañan y reflexiones sobre el efecto de dicho encargo, en función de sus características, en la calidad de la docencia.

Asignaturas más significativas, títulos, responsabilidad, número de ECTS, número de alumnos, docencia en inglés y /o en otros centros distintos a los de pertenencia, Número de años en los que se lleva impartiendo, docencia en nuevos grados, etc.

B. PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA

1. Contexto: adaptación de los contenidos a ECTS, al número de estudiantes, curso, titulación etc.

Cumplimiento de las directrices que le hayan sugerido desde el Centro. Puede también incluir la docencia impartida en otros ámbitos de docencia práctica o asistencial. Incluir también la docencia impartida en otros centros distintos al de pertenencia.

2. Labores de coordinación con el profesorado de cada asignatura, del curso y de la titulación.
Señale las acciones de coordinación realizadas y en qué medida se han cumplido.

3. Diseño: coherencia entre competencias actividades y métodos de evaluación; correspondencia entre estas actividades y el número de ECTS. Materiales docentes elaborados, actualización del programa de la asignatura y los mecanismos de participación, etc.



4. Guías docentes: enlazar las guías y señalar si son las guías completas o solo la parte pública.

Haga un breve análisis de la coherencia con la memoria de verificación del título.

Guías docentes curso actual	
Nombre de asignatura	Enlace

5. Mejoras incorporadas: describa las acciones de mejora desarrolladas:

6. Innovación: participación en proyectos de innovación docente o educativa, estancias docentes.



Fortalezas
Debilidades
Acciones de mejora

C. DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

1. **Grado de cumplimiento de lo planificado en las guías docentes** (competencias, actividades, metodologías, recursos, sistemas de evaluación, calendario etc.):
Reflexione sobre el modo de lograr una integración de contenidos de su materia con otras del propio Grado y de contenidos transversales, incluyendo los humanísticos (Antropología, Ética...).
2. **Facilitación de dinámicas participativas:**
Reflexione sobre cómo ha fomentado la asistencia a clase, el afán por aprender en su materia, la participación activa de los estudiantes y el rendimiento académico de los alumnos (calificaciones). Puede hacer referencia también a la forma de evaluación y en qué medida contribuye a la mejora del alumno.
3. **Diversidad de recursos utilizados** (especificar las licencias que los protegen: Creative Commons, etc.):
4. Dedicación a las **actividades de tutorías y/u otras formas de atención personalizada** al alumnado:
Atención a estudiantes asignados y no asignados en asesoramiento reglado, tutorías, atención de estudiantes en prácticas, alumnado interno, etc. Puede explicar su implicación en medios de asesoramiento avanzado como el Tu & Co.



5. Metodologías de evaluación.

Con base en los resultados de aprendizaje obtenidos, reflexione sobre la posibilidad de adaptar los procedimientos de evaluación a la mejora en la adquisición de contenidos y ejercicio de habilidades de los alumnos (porcentaje de valoración de la participación en clase, motivación para el trabajo personal del estudiante, implicación del estudiante en la clase a través de metodologías de clase inversa u otras...).

6. Realización de otras tareas docentes: seminarios, formación recibida para la mejora docente, formación impartida para la mejora docente, participación en tribunales de Trabajos Fin de Grado, Trabajos Fin de Máster o Tesis Doctorales, etc.

Fortalezas
Debilidades
Acciones de mejora

D. RESULTADOS DE LA ENSEÑANZA

1. Resultados académicos: grado de consecución de los objetivos formativos, tasas de presentados, tasas de éxito, etc.

Analice los resultados académicos de las asignaturas del periodo evaluado (tasa de presentados/as, estudiantes que no han superado la materia, porcentajes de aprobados, notables, sobresalientes...), y reflexione y valore en qué medida los resultados se deben a su modo de planificar y/o desarrollar la docencia. Grado de consecución de los objetivos formativos, tasas de presentados, tasas de éxito, etc. Valore en qué medida los resultados



alcanzados son coherentes con el proyecto formativo del Grado en cuestión (memoria verificada por la ANECA) y/o del Centro.

2. Valoración de los estudiantes: encuestas (especificar grado de significación estadística), quejas, sugerencias, reclamaciones, reconocimientos, etc.)

3. Revisión y mejora de la actividad docente: se pueden aportar las modificaciones introducidas en las guías docentes tras la reflexión.

4. Impacto de las innovaciones realizadas en la metodología docente.

Fortalezas
Debilidades
Acciones de Mejora



3. CONCLUSIONES FINALES DEL PROCESO REFLEXIVO:

Resuma sintéticamente su aportación al proyecto formativo del Departamento/Centro en base a las reflexiones anteriores (máx. 1 página):

Atención: este es un documento de uso interno a efectos de facilitar la visión del departamento y centro a la hora de completar el *Anexo 3. Plan de mejoras y objetivos*.



ANEXO 3: Plan de mejoras y objetivos

Estas Indicaciones (pág. 1) deben **ser eliminadas antes de enviar** el documento a la CECA.

El plan de mejoras y objetivos se define en tres fases:

- A. Definición del **Contexto académico** de la actividad docente y del profesor. Contribución de la actividad y calidad docente del profesor evaluado al proyecto formativo del Departamento, a la luz de las conclusiones del *Anexo 2. Calidad de la actividad docente. Memoria reflexiva*. Competencia prioritaria del director del Departamento.
- B. **Necesidades docentes** del Centro: contexto general y estratégico del proyecto formativo del Centro e integración de la contribución del profesor al departamento y al centro. Competencia prioritaria del Vicedecano correspondiente.
- C. **Objetivos** a alcanzar por el profesor los próximos seis años a la vista de lo anterior, se mantendrá una entrevista personal entre Vicedecano, director de departamento y Profesor con el fin de concretar estos aspectos.

Seguimiento anual. Calendario de entrevistas de revisión anual por parte del responsable correspondiente.

- D. **Valoración final** de la actividad docente del profesor. Finalmente, el Vicedecano y Director de Departamento valoran la calidad de la actividad docente de manera inequívoca: Favorable o No favorable.

Modo de proceder:

- 1. Una vez completados los apartados **A** por el director de Departamento y posteriormente el **B** por el Vicedecano, ambos se reunirán con el fin de validar ambas visiones desde el contexto personal hasta el contexto estratégico y futuro del Centro.
- 2. Posteriormente, sobre la base de las fortalezas y necesidades detectadas, el Vicedecano y el director del Departamento mantendrán una entrevista con el profesor en la que se trabajará de forma consensuada este documento. Se deberá compartir con el profesor los apartados A y B y entre los tres, trazar e incluir en el documento los objetivos y acciones a llevar a cabo (apartado C) durante los próximos años.
- 3. El plan de mejoras deberá estar firmado por las tres partes implicadas en el proceso. Se incluirá también el plan de seguimiento anual firmado.
- 4. De forma posterior a la entrevista, se pondrá la valoración final al profesor (Favorable/Desfavorable) que deberá ir firmada por el VD y DP. Se recomienda que a título informativo se dé traslado a la Junta Directiva del centro tanto del plan de mejoras como de la valoración final.
- 5. Una vez visto por la junta el expediente completo (Anexos 1,2 y 3) se enviará mediante comunicación interior a la CECA para su ratificación si procede o en su caso, volver a elaborar el plan de mejoras.
- 6. Una vez ratificado por la CECA, se entregará al profesor el plan de mejoras y la valoración final firmada por el director del Departamento y el Vicedecano correspondiente.

PA7a. Proceso de Evaluación de la Actividad Docente del profesorado.

PLAN DE MEJORAS Y OBJETIVOS

Nombre y Apellidos:

Edad:

Categoría docente:

Departamento:

Centro:

Periodo evaluado:

A. CONTEXTO ACADÉMICO Y GOBIERNO DE LA DOCENCIA:

A completar por el director del Departamento. Este apartado se compartirá en la entrevista con el profesor.

- 1. Aportar brevemente aquella información a tener en cuenta para poder valorar la actividad desarrollada por el profesor y la valoración sintética del grado de cumplimiento de los compromisos de mejora/objetivos de la evaluación anterior (si la hubiese). Máximo 200 palabras.*
- 2. Describir el plan estratégico o proyecto formativo del Departamento en cuanto al gobierno de la docencia y siempre de forma alineada con la Facultad (coordinación vertical y horizontal, formación docente de su profesorado, nuevos modelos docentes, procesos de evaluación individual o compartida). Máximo 200 palabras.*
- 3. A la vista de lo anterior, describir las expectativas sobre la contribución del profesor (participación y/o promoción de proyectos de innovación docente, participación en actividades de formación en habilidades para la docencia, elaboración de materiales docentes, coordinación, desarrollo de valores éticos o de formación implícita, formación de alumnos de máster y doctorado). Todo ello con el fin de mejorar su adecuación a las necesidades y requerimientos del departamento en relación a la actividad docente. Respuesta: Máximo 200 palabras.*

B. NECESIDADES DOCENTES:

A completar por el Vicedecano correspondiente. Una vez completado, se trabajará conjuntamente con el director del Departamento. Téngase en cuenta que se compartirá en la entrevista con el profesor. En el caso de profesores con una importante dedicación docente en una facultad distinta a la de pertenencia, se deberá contar y explicitar el parecer de las otras facultades.

- 1. Recoger el plan estratégico de la Facultad, y el modelo docente al que aspira, que le permitirán contribuir a la mejora de la/s titulación/es. Y en ese contexto, describir cómo se proyecta en el desarrollo profesional del profesor evaluado. Máximo 200 palabras.*
- 2. Describir las necesidades docentes que tiene la Facultad, la posible contribución del profesor y su prioridad. Ej.: docencia en cursos superiores, docencia en másteres, dirección de TFGs, o Tesis doctorales, docencia en inglés, empleo de metodologías nuevas, formación y dirección de alumnos de doctorado, enseñanza integrada. Máximo 200 palabras.*
- 3. En relación con la actividad docente desempeñada por el profesor, describir la calidad de la actividad docente que desarrolla tanto en grado como en posgrado (coordinación, planificación, gestión, asesoramiento reglado, valoración de los alumnos...). Se tendrá en cuenta los resultados de las*

encuestas y sugerencias recibidas, comentarios de los consejos de curso, juntas de coordinación, rendimiento de los alumnos, calificaciones, datos del programa de asesoramiento..., que puedan contribuir a su mejora docente. Máximo 200 palabras.

C. OBJETIVOS:

A rellenar en el momento de la entrevista con el profesor y de forma consensuada. Conviene que la redacción de los planes de mejora del profesor tenga objetivos SMART (específicos, medibles, alcanzables, que sean relevantes y que tengan un marco temporal claro).

1. Objetivos tendencia (cómo se proyecta al profesor en el futuro)

Describir los objetivos que deberá alcanzar el profesor como académico de la Universidad de Navarra. En este apartado se trata de desarrollar qué expectativas tienen el centro y el departamento en relación a la actividad docente de este profesor a largo plazo. Deben ser objetivos medibles y alcanzables en su desarrollo profesional. Máximo 200 palabras.

2. Objetivos a medio plazo (para los seis años: qué aspira a hacer)

Describir cuatro o cinco objetivos a alcanzar por el profesor en los próximos seis años. Conviene describir y contextualizar bien estos objetivos y qué medios se van a poner para alcanzarlos, incluyendo la implicación del departamento y la junta de la Facultad. Esto facilitará la labor de seguimiento anual de la actividad docente del profesor en los próximos años, independientemente de la/s persona/s que evalúen al profesor. Máximo 200 palabras.

3. Objetivos a corto plazo (para el curso inmediato: que va a emprender)

Con el fin de alcanzar los objetivos tendencia y a medio plazo, indíquese los objetivos a alcanzar a corto plazo por el profesor (próximo curso), así como las acciones concretas que deberá acometer y que serán motivo de valoración en la siguiente evaluación anual. Este apartado irá evolucionando a lo largo de los diferentes cursos académicos, en la entrevista de seguimiento. Por ese motivo, debe mantenerse el histórico de su evolución. Han de estar enfocados al logro de los objetivos a medio plazo y tendencia.

Objetivo a corto plazo 1:

- Acciones a llevar a cabo para alcanzar ese objetivo:

Objetivo a corto plazo 2:

- Acciones a llevar a cabo para alcanzar ese objetivo:

Objetivo a corto plazo 3:

- Acciones a llevar a cabo para alcanzar ese objetivo:

Objetivo a corto plazo 4:

- Acciones a llevar a cabo para alcanzar ese objetivo:

Objetivo a corto plazo 5:

- Acciones a llevar a cabo para alcanzar ese objetivo:

Fecha: Firmado	Fecha: Firmado	Fecha: Firmado
Nombre:	Nombre:	Nombre:

Vicedecano de	Director de Departamento	Profesor
---------------	--------------------------	----------

D. PLAN DE SEGUIMIENTO ANUAL

Año	20__	20__	20__	20__	20__
Fecha de entrevista					
Grado de cumplimiento estimado					

VALORACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESOR

Valorar por Vicedecano y Director de Departamento después de la entrevista mantenida con el profesor.

Resultado	Favorable/Desfavorable
------------------	------------------------

En el caso de que sea desfavorable, debe estar debidamente justificado

Máximo 200 palabras.

Fecha: Firmado	Fecha: Firmado
Vicedecano	Director de Departamento