

**SISTEMA DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO
DEL PDI:
DOCENTIA^{+CEU}
(D^{+CEU})**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Objetivos D^{+CEU}
- 1.2. Consideraciones previas

2. ELEMENTOS D^{+CEU}

- 2.1. Requerimientos básicos
- 2.2. Evaluación del Desempeño del PDI

3. RETRIBUCIÓN VINCULADA A D^{+CEU}

- 3.1 Complementos económicos
- 3.2 Posicionamiento en las tablas salariales y otras consideraciones

4. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

5. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN D^{+CEU}

- 5.1. Agentes del Sistema D^{+CEU}
- 5.2. Fases y calendario general del proceso de evaluación del Sistema D^{+CEU}
- 5.3. Otros elementos D^{+CEU}

6. DISPOSICIONES FINALES

- 6.1. Integración normativa
- 6.2. Revisión del Sistema. Comisión Interuniversitaria CEU D^{+CEU}
- 6.3. Participación e información de/a la Representación Legal de los Trabajadores
- 6.4. Soportes documentales del proceso de evaluación
- 6.5. Sistema de gestión curricular y de filiación de la actividad
- 6.6. Participación en el sistema de evaluación del personal docente asociado
- 6.7. Definición de las áreas de conocimiento afines
- 6.8. Carácter provisional de la regulación de complementos por sexenios de transferencia
- 6.9. Entrada en vigor y derogación

Anexos

- I. *(1a) Matriz de evaluación de la actividad del PDI y (1b) Descripción de las Subdimensiones*
- II. *Evaluación del Desempeño: Nivel excelente*
- III. *Reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de Garantía*
- IV. *Calendario general del proceso*
- V. *Valores económicos*
- VI. *Puntos D^{+CEU} para la Promoción Académica*

1. INTRODUCCIÓN

El **Personal Docente e Investigador (PDI)** constituye el **colectivo central** de las Universidades CEU. Su competencia tiene una relación directa con la **calidad docente**, con la **investigación** y con el **servicio que prestamos a la sociedad** conforme a nuestros **principios fundacionales**. Además, es clave para la **generación de prestigio** en nuestro ámbito de influencia, tanto nacional como internacional.

Para **apoyar al PDI** en su **desarrollo y fortalecer** así a la **Institución** nace el **Docentia** ^{+CEU} (D^{+CEU} a partir de ahora).

1.1 Objetivos D^{+CEU}.

D^{+CEU} tiene como **objetivos** fundamentales:

- a. Establecer un **sistema de evaluación y desarrollo común** para el PDI del CEU.
- b. Contribuir al **progreso y desarrollo profesional** del PDI bajo criterios de excelencia y mejora continua.
- c. Fomentar la **motivación del PDI**, estableciendo **mecanismos de progresión económica independientes** - progresión horizontal, reconocimiento de la excelencia - de la promoción académica.
- d. Facilitar el **desarrollo de las personas** y para ello ayudar a concretar las necesidades de formación en **competencias propias del PDI**, que se configuran como elementos de crecimiento.
- e. Compartir los **resultados** con aquellos que ayudan de manera fundamental a su generación, bajo criterios de **excelencia**.

1.2 Consideraciones previas.

- a. **D^{+CEU} sustituye a los sistemas actuales de evaluación** para todas las Universidades CEU.
- b. **D^{+CEU} será de aplicación** en las Universidades CEU **a todo el personal con categoría de profesor vinculado laboralmente y con la condición de profesor permanente de la universidad**.
- c. **D^{+CEU} se aplicará con carácter anual vinculado al periodo del curso académico**.
- d. **D^{+CEU}, en su dimensión de docencia**, será sometido al proceso de verificación y acreditación de las Agencias de la Calidad Universitaria competentes de forma paralela sin estar supeditada la implantación de **D^{+CEU}** a dicho proceso. No obstante, las herramientas certificadas o validadas actualmente vigentes seguirán siendo de aplicación, en tanto no resulten certificadas las incluidas en el presente documento.

2. ELEMENTOS D^{+CEU}

D^{+CEU} consta de **dos elementos**:

- 2.1 Requerimientos básicos.
- 2.2 Evaluación del Desempeño del PDI.

2.1 Requerimientos básicos

Los **requerimientos básicos** se refieren, en primer lugar, a **elementos formales necesarios** para poder participar en el sistema y son:

- a. **Mantenimiento actualizado** de la **filiación** relativa a toda la actividad del PDI de acuerdo a los criterios establecidos por la Institución en cada momento – ie: investigadora, en medios -.
- b. **Información requerida actualizada** anualmente – ie: currículum, producción científica –.
- c. **Adscripción de manera unívoca** a una de las áreas de conocimiento oficialmente reconocidas en el sistema de acreditación universitaria o a una agrupación de áreas de conocimiento afines. A estos efectos, el área de adscripción de Doctrina Social de la Iglesia será Filosofía Moral.

Los **requerimientos básicos también se refieren a obligaciones mínimas esenciales** que, cuando le correspondan, todo PDI deberá llevar a cabo para poder participar en el D^{+CEU} y son:

- a. **Cumplimiento del encargo docente**: Se entiende por encargo docente cumplir con la docencia anual asignada en las materias del área de conocimiento, o de las áreas de conocimiento afines a las que está adscrito el profesor, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo y en el convenio colectivo aplicable.
- b. **Adecuación y actualización de las Guías Docentes**, cuando corresponda.
- c. **Puntualidad en la publicación de notas y en la firma de actas**.
- d. **Asistencia** a Juntas de evaluación y a los Órganos de Gestión Académica que correspondan.
- e. **Asistencia y participación** en los **Actos Institucionales mínimos** requeridos. Estos actos se consideran fundamentales en la vida universitaria y por tanto deben contar con la asistencia del PDI, salvo causa justificada. En concreto, hablamos de apertura de curso, actos de graduación, actos de conmemoración de las festividades de cada Facultad o Centro, Doctor Honoris Causa o actos académicos de relieve internacional.
- f. **Formación obligatoria**, considerando ésta la **formación obligatoria por ley, u otra de carácter estratégico**. A estos efectos, se considera formación de carácter obligatorio para el PDI los cursos de RGPD, PRL, Ciberseguridad y el programa

SerCEU - correspondiente al plan de bienvenida para las nuevas incorporaciones -. Se valorará para cada curso académico la necesidad de incluir otras acciones que vengan determinadas por requerimientos de normativa legal o de carácter institucional. En estos casos, se hará notar su carácter OBLIGATORIO en las convocatorias de los mismos.

Estos requerimientos básicos estarán supervisados por los directores de departamento, coordinadores de grado y miembros del equipo decanal, así como cualquier otro agente con competencias para poder validarlos, aportando así objetividad en dicha validación. Dicha supervisión y validación vendrá determinada por los reglamentos o manuales de procesos que se apliquen de cada una de las Universidades CEU, de acuerdo con la Dirección de Personas.

2.2 Evaluación del Desempeño del PDI

El PDI será evaluado a través de las **dimensiones** que recogen su actividad, que son (ver desarrollo en el Anexo I):

- A. Docencia B. Investigación C. Servicios Institucionales

Para la evaluación del PDI se establecerán prioridades sobre la base de las diferentes dimensiones claves en la actividad del mismo. Cada dimensión se desglosa en **subdimensiones** y éstas en **indicadores**. La evaluación de las dimensiones, subdimensiones e indicadores se realizará sobre las **escalas y/o valores** que figuran en el Anexo I.

- A. **Docencia:** La dimensión Docencia (peso del 60% sobre 100% o 60 puntos sobre 100) tiene tres subdimensiones y éstas a su vez varios indicadores:
- a. **Planificación** (20% sobre 100% o 20 puntos sobre 100).
 - i. Organización y Coordinación Docentes (30% de la subdimensión o 6 puntos).
 - ii. Planificación de la enseñanza (50% de la subdimensión o 10 puntos).
 - iii. Formación y actualización (20% de la subdimensión o 4 puntos).
 - b. **Desarrollo** (20% sobre 100% o 20 puntos sobre 100).
 - i. Evaluación continua (75% de la subdimensión o 15 puntos).
 - ii. Tutorías académicas (25% de la subdimensión o 5 puntos).
 - c. **Resultados** (20% sobre 100% o 20 puntos sobre 100).
 - i. Proyectos de Innovación (25% de la subdimensión o 5 puntos).
 - ii. Evaluación del profesor (50% de la subdimensión o 10 puntos).

- iii. Producción de material docente (25% de la subdimensión o 5 puntos).

Por tanto, la puntuación máxima a lograr en la dimensión Docencia es de 60 puntos, si bien se establecen **dos prioridades con unos niveles mínimos**: las encuestas de evaluación docente y la encuesta de evaluación de las tutorías personales, y la puntuación mínima a alcanzar en ellas es de 7 sobre 10 puntos en ambos casos.

B. **Investigación**: La dimensión Investigación (peso de 20% sobre 100% o 20 puntos sobre 100) tiene a su vez dos subdimensiones:

- **Publicaciones**. (60% sobre 100% o 12 puntos sobre 100). Se establecen diferencias en función de Ciencias Experimentales y Ciencias Sociales (Ver Anexo I (a)).
- **Proyectos de investigación, consultoría y obtención de patentes** (40% sobre 100% o 8 puntos sobre 100). Se posibilitan diferentes opciones para la obtención de la puntuación (Ver Anexo I(a)).

C. **Servicios Institucionales**¹: La dimensión Servicios Institucionales (peso del 20% sobre 100% o 20 puntos sobre 100), tiene a su vez dos subdimensiones:

- **Actividades académicas y/o servicios institucionales** (75% sobre 100% o 15 puntos sobre 100), conforme a lo dispuesto en el Anexo I (a), incluyendo la participación en medios de comunicación con relevancia local, regional o nacional, en actividades académicas o sociales de otras instituciones que tengan relevancia y donde el PDI aparezca como representante o miembro de la Institución, así como la participación en actividades de captación nacional o internacional, actividades de voluntariado o pastoral promovidas por la Institución, actividades de promoción de los principios fundacionales de la Institución en diferentes medios, o el establecimiento de acuerdos con otras Instituciones.
- Tutorías personales (25% de la subdimensión o 5 puntos).

El **resultado** de la evaluación de las prioridades podrá ser uno de los siguientes:

- a. Desarrollo b. Apto c. Óptimo d. Excelente

a. **Desarrollo**: Supondrá que el PDI no ha logrado alcanzar la puntuación mínima de 50 puntos sobre 100 para el conjunto de dimensiones o que no ha logrado los valores mínimos en las encuestas docentes y de tutorías personales (7 sobre 10 puntos en ambos casos).

b. **Apto**: EL PDI ha logrado entre 50 y 69 puntos sobre 100, habiendo logrado los valores mínimos en las encuestas docentes y de tutorías personales (7 sobre 10 puntos en ambos casos).

¹ Otros servicios como puede ser la Coordinación de Títulos se consideran en los Sistemas de Directivos aprobados por el Patronato de la FUSP CEU

- c. **Óptimo:** EL PDI ha logrado al menos 70 puntos sobre 100, habiendo logrado los valores mínimos en las encuestas docentes y de tutorías personales (7 sobre 10 puntos en ambos casos).
- d. **Excelente:** Habiendo logrado los valores mínimos en las encuestas docentes y de tutorías personales (7 sobre 10 puntos en ambos casos), el nivel de excelencia se podrá alcanzar por **dos vías: docente o investigadora** y en base al **cumplimiento de unos criterios determinados** (ver Anexo II), **que podrán modificarse a lo largo del tiempo, en períodos de entre 3 y 5 años.** Exclusivamente para el nivel de excelencia, limitado a un porcentaje total del PDI de cada Universidad CEU, la cuantía total del complemento se fijará cada año en los presupuestos, y para su activación se deberán cumplir las prioridades de la Institución y las de cada Centro.

Con respecto al **proceso de evaluación**, este comenzará por una **reunión** entre cada PDI y su responsable donde se repasarán las distintas dimensiones de evaluación y sus criterios y se **establecerán de manera conjunta una serie de prioridades** y áreas de desarrollo para el ejercicio (ie: formación complementaria), con la ambición de lograr la excelencia.

En dicha reunión se pondrán prioridades en los diferentes ámbitos (Docencia, Investigación y Servicios Institucionales), en función del perfil del PDI, considerando que una prioridad para todo el PDI será la obtención como mínimo de 7 sobre 10 en las encuestas docentes y de tutorías personales, de acuerdo con lo establecido en el punto 5.3 de este documento.

3. RETRIBUCIÓN VINCULADA A D^{+CEU}

3.1. Complementos económicos

El PDI de las Universidades CEU que alcance resultados de grado óptimo o excelente en la evaluación (se excluyen los resultados en los grados apto o en desarrollo), podrá acceder a los puntos y complementos que a continuación se relacionan:

- a) **Puntos D^{+CEU}**, válidos para la **promoción académica y para la progresión económica dentro de una categoría académica.**
- b) **Complementos económicos no consolidables** en caso de obtener un grado óptimo conforme a la evaluación de la actividad del PDI, cuyo valor podrá verse **incrementado por alcanzar el grado excelente.**

Además de los complementos económicos no consolidables vinculados a la evaluación, el PDI podrá acceder a los siguientes complementos:

- a) **Complementos económicos no consolidables de investigación** por el reconocimiento de **sexenios** de investigación (CNEAI).
- b) Complementos de **acreditación no consolidables y de pago único.**
- c) Complemento por **docencia en idioma extranjero.**

a. Puntos D^{+CEU}

- D^{+CEU} está basado en la **obtención de puntos**. El **PDI obtendrá 2 puntos** cuando logre el **nivel óptimo** en la evaluación anual y **3 puntos** cuando logre el nivel **excelente**. Estos puntos sirven para:
 - a. **Progresar económicamente** de manera consolidada:
 - i. La **progresión a niveles retributivos superiores** dentro de una categoría académica se producirá tras haber obtenido un total de **10 puntos**.
 - ii. **Los puntos obtenidos que no sean necesarios** para la progresión de nivel retributivo (exceso) **se acumularán** para futuros saltos de nivel.
 - iii. El modelo de compensación del PDI fija **niveles retributivos** progresivos y consolidables para cada categoría académica: 2 en el caso de Profesor Colaborador no Doctor; 7 en el caso de Profesor Colaborador Doctor; 8 en el de Profesor Adjunto; 8 para el Profesor Titular; y 8 para el Profesor Catedrático (Anexo V).
 - b. **Acceder a la promoción académica**, previo cumplimiento de los requisitos académicos correspondientes.

b. Complementos económicos no consolidables vinculados a la evaluación de la actividad del PDI

- La **obtención de un grado óptimo o excelente** en la evaluación de la actividad dará opción a devengar diferentes **complementos económicos anuales no consolidables**.
- El complemento económico por el nivel de cumplimiento en grado óptimo será el que se indica en el Anexo V.
- Este **complemento podrá incrementarse en el caso de alcanzar además el nivel excelente**. Anualmente el Patronato, a propuesta de la Dirección General, determinará el importe y el porcentaje de PDI para obtener el grado excelente. El importe del complemento para el grado de excelente **estará vinculado al cumplimiento de las prioridades de la Institución y de cada Centro**.

c. Complemento por reconocimiento de sexenios de investigación.

- El PDI permanente de las Universidades podrá obtener un **complemento de investigación no consolidable** mediante el reconocimiento por CNEAI de los correspondientes **tramos de investigación** (sexenios de investigación). Dicho complemento no quedará topado por los niveles retributivos máximos indicados para cada categoría en el Anexo V.
- En el caso de que las Universidades CEU no tuviesen convenio con CNEAI, se reconocerán los sexenios obtenidos con Agencias de la Calidad Universitaria competentes.

- El complemento de investigación tendrá la cuantía bruta anual que se indica en el Anexo V. La obtención y acreditación de un tramo de investigación o sexenio **implicará el pago único y no consolidable** por curso académico del complemento de investigación correspondiente, hasta un máximo de 9 cursos académicos consecutivos. Si durante este periodo el PDI obtiene y acredita un nuevo tramo de investigación, el valor del complemento será el que corresponda en función del número de sexenios acumulados de forma encadenada según se establece en el Anexo V.
 - **Si el PDI no obtiene** un nuevo sexenio transcurrido el periodo máximo de 9 cursos académicos, **dejará de percibir el complemento de investigación que percibiera por este concepto**. No obstante, si durante el curso nº 10, el PDI obtuviera el reconocimiento del nuevo sexenio, se le abonará el complemento correspondiente a éste, devengando derecho a continuar percibiendo el complemento de investigación. En el caso de que, una vez perdido el complemento, el PDI **acreditara un nuevo tramo de investigación**, el valor del complemento de investigación será el correspondiente al del **primer sexenio obtenido, no considerándose, por tanto, la acumulación** de los anteriores sexenios que pudiera haber acreditado.
 - Los sexenios ya reconocidos y abonados a la entrada en vigor de D^{+CEU} se entenderán consolidados, aplicándose el régimen establecido en el mismo únicamente a los que se devenguen a partir del curso académico 2017/2018.
 - No obstante, los sexenios vivos y reconocidos a la entrada en vigor de DOCENTIA^{+CEU} que no se vinieran abonando, bien por no ser aplicable el complemento de investigación (Universitat Abat Oliba CEU o Universidad CEU Cardenal Herrera), o bien por aplicación de los topes salariales (Universidad CEU San Pablo), serán abonados conforme a lo dispuesto en este documento y en la cuantía establecida en el Anexo V. En caso de que, por aplicación de los topes salariales en la Universidad CEU San Pablo, sólo se viniera abonando el complemento de forma parcial, dicha cuantía se consolidará, y el PDI percibirá la parte no abonada del sexenio reconocido con sujeción al régimen establecido en este documento.
- d. Complemento por reconocimiento de sexenios de transferencia.
- El PDI permanente de las Universidades CEU, además de los complementos por reconocimiento de sexenios de investigación a que se refiere el apartado anterior, podrá obtener complementos no consolidables por el **reconocimiento de tramos de transferencia (sexenios de transferencia) por CNEAI u otra Agencia para la Calidad Universitaria competente**.
 - El **derecho a la percepción** de los complementos por sexenios de investigación y de transferencia **devengará, aunque exista solapamiento entre los años incluidos en los tramos de investigación y de transferencia** cuyo reconocimiento se obtenga.

- El **complemento por sexenio** de transferencia tendrá la cuantía bruta anual que se indica en el **Anexo V** para los sexenios de investigación.
 - La obtención y acreditación de un sexenio de transferencia implicará el **pago único y no consolidable por curso académico del complemento** de actividad de transferencia correspondiente, **hasta un máximo de nueve cursos académicos consecutivos**. Si durante este periodo el PDI obtiene y acredita un nuevo tramo de investigación y/o transferencia, el importe del complemento será el que corresponda en función del número de sexenios de investigación y/o transferencia acumulados de forma encadenada, según se establece en el Anexo V respecto a los sexenios de investigación.
 - No se reconocerán los sexenios de transferencia solapados entre sí, aunque estén reconocidos por agencias distintas, al igual que sucede con los de investigación.
 - Para la **promoción a profesor titular y catedrático** será necesario que el candidato obtenga y acredite el reconocimiento del número de **sexenios de investigación, que indique la normativa**.
- e. Disposiciones comunes a los sexenios de investigación y de transferencia
- El **número máximo de complementos** por sexenios que podrá pagarse al PDI será de **siete**, independientemente de si los tramos reconocidos son todos de investigación o la combinación de tramos de investigación y de transferencia.
- f. Complementos por acreditación.
- El PDI permanente de las Universidades podrá obtener **complementos de acreditación** en los términos establecidos a continuación, y en la cuantía anual bruta establecida en el Anexo V.
 - Estos complementos, no serán consolidables y se abonarán en un pago único, sin que se reitere su abono en cursos sucesivos.
 - Los profesores de las categorías de colaborador doctor o adjunto cuyo currículum reciba una evaluación positiva por las Agencias de la Calidad Universitaria competentes, es decir, que obtengan la acreditación para la figura de profesor de universidad privada equivalente a un profesor contratado doctor en la universidad pública, percibirán un complemento no consolidable y de abono único en la cuantía establecida en el Anexo V.
 - Los profesores que obtengan la acreditación como profesor titular o profesor catedrático por las Agencias de la Calidad Universitaria competentes, percibirán un complemento no consolidable y de abono único en la cuantía establecida en el Anexo V.

- El complemento de acreditación que se haya venido percibiendo durante más de un año consecutivo a la entrada en vigor de D^{+CEU} se entenderá consolidado, aplicándose el régimen establecido en el mismo únicamente al que se devengue a partir del curso académico 2017/2018.

g. Complementos por docencia en idioma extranjero.

- El complemento por docencia en idioma extranjero no será de aplicación para el PDI que, a partir de la entrada en vigor de este Sistema, y, por tanto, desde el inicio del curso 2017/2018, comenzara a impartir docencia en idioma extranjero.
- La impartición *efectiva* de la docencia en idioma extranjero será retribuida mediante un complemento salarial en **función del número de créditos u horas impartidas**, según el modelo de retribución en vigor en cada una de la Universidades CEU. El importe de cada crédito u hora impartida será el actualmente vigente, sin perjuicio de ulteriores actualizaciones de sus valores.
- El importe anual del complemento será proporcional al número de créditos en lengua extranjera programados en el plan de ordenación docente (POD) una vez verificada la realización efectiva de la actividad.
- El número de créditos en **idioma extranjero se fijará con carácter previo por la Dirección General y las Universidades**. Este límite podrá revisarse anualmente y de forma específica para cada titulación, de acuerdo con los límites presupuestarios.
- Para **cobrar la docencia** en idioma extranjero será requisito necesario la acreditación del nivel de idioma mediante certificación otorgada por un organismo reconocido. Esta acreditación se presentará a la Dirección de Personas y al Vicerrectorado con competencias en Profesorado correspondiente y será informada en el sistema de gestión curricular. El nivel necesario a partir del curso 2017/2018 será B2 con nivel C1 en expresión oral y comprensión auditiva, o equivalente. A partir del curso 2020/2021 el nivel necesario será C1 o equivalente.
- Además de los requisitos de nivel será necesaria una valoración positiva en la encuesta docente. **En este sentido, será necesario obtener una puntuación de 7 o superior para continuar impartiendo en lengua extranjera y mantener el complemento retributivo correspondiente.**

La impartición de la docencia en **lengua extranjera podrá ser modificada en cualquier momento por la Institución** sin que por ello se generen derechos consolidados en el abono de los complementos por docencia en lengua extranjera, que estarán siempre vinculados a la **realización efectiva de la actividad**.

3.2. Posicionamiento en las tablas salariales y otras consideraciones

- El PDI en activo se **posicionará en el nivel retributivo que le corresponda según su categoría académica y retribución actual** considerando todos los conceptos salariales excepto los de naturaleza variable y/o no consolidados.

- El posicionamiento en el nivel retributivo del nuevo sistema **no supondrá merma alguna en las percepciones consolidadas del profesor**. El nivel retributivo fijado será la referencia para la progresión económica del PDI en el nuevo sistema.
- El PDI, de forma voluntaria, podrá elegir entre mantener la estructura salarial en el momento de entrada en vigor de D^{+CEU}, o **unificar su estructura salarial generando un único concepto salarial**, salario base, que sume el importe de todos los conceptos fijos consolidados. El **posicionamiento del PDI siempre se producirá, como referencia, en el nivel retributivo inmediatamente inferior indicado en la tabla salarial del Anexo V**, sin que ello suponga, en ningún caso, una reducción de la situación retributiva del PDI en su conjunto y cómputo anual.
- El PDI cuya retribución anual sea igual a la cuantía del nivel de referencia en el que se posicione, precisará de un total de 10 puntos para progresar al nivel inmediatamente superior. Si la retribución anual del PDI fuera superior a dicha cuantía, el progreso al nivel inmediatamente superior exigirá el número proporcional de puntos correspondiente a la diferencia entre su retribución anual y el nivel de referencia inmediatamente superior. En caso de que, en atención al citado criterio de proporcionalidad, resulte un número de puntos con decimales, se tendrá en consideración el número entero más próximo.

ie:

- *Un Profesor Colaborador Doctor posicionado en el nivel 2 (30.500 €), cuya retribución bruta anual sea de 30.500 €, necesitará 10 puntos para progresar al nivel 3 (33.000 €).*
- *Un Profesor Colaborador Doctor posicionado en el nivel 2 (30.500 €), cuya retribución bruta anual sea de 32.000 €, necesitará 4 puntos para progresar al nivel 3 (33.000 €).*

Además, a los efectos del cálculo y aplicación de las retribuciones, es necesario hacer **otras consideraciones**:

- Los **efectos económicos serán proporcionales a la jornada efectiva** del PDI y **no serán de aplicación** para los profesores que hubiesen sido sancionados con falta grave o muy grave durante el curso académico.
- Para el **devengo del complemento económico** vinculado a la evaluación de la actividad del PDI, ya sea en su grado óptimo o excelente, será preciso haber tenido la **condición de PDI** durante un **periodo superior a 6 meses** dentro del curso evaluado, habiendo prestado servicios activos en el periodo indicado.
- Los **períodos de baja maternal o paternal tendrán la consideración de actividad a los efectos económicos derivados de la evaluación**. En ese sentido, se le asignará el promedio de evaluación global siempre que haya tenido una dedicación efectiva inferior al 75% del período de evaluación y tenga una evaluación positiva en el resto del período. Si alcanzase el nivel óptimo por esta vía, el PDI sujeto de este apartado, podría optar al nivel Excelente. Si hubiera tenido una dedicación efectiva igual o superior al 75% del período de evaluación, el resultado de la evaluación será el correspondiente a su desempeño efectivo.

- Asimismo, los **períodos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional con baja médica tendrán la consideración de actividad a los efectos económicos derivados de la evaluación**. En ese sentido, se le asignará el promedio de evaluación global siempre que haya tenido una dedicación efectiva inferior al 75% del período de evaluación y tenga una evaluación positiva en el resto del período. Si alcanzase el nivel óptimo por esta vía, el PDI sujeto de este apartado, podría optar al nivel Excelente. Si hubiera tenido una dedicación efectiva igual o superior al 75% del período de evaluación, el resultado de la evaluación será el correspondiente a su desempeño efectivo.
- **Los periodos de estancia docente y estancia de investigación** se consideran situaciones en activo y, por tanto, la evaluación se realizará sobre su actividad específica, que deberá determinarse para cada estancia o período. El resultado de esta actividad constituirá las dimensiones a evaluar durante el mismo y supondrá la totalidad del peso de la valoración. La evaluación se realizará sobre las bases de la convocatoria al amparo de la que se realiza la estancia y/o movilidad, o en su caso, por la resolución que la acuerda.
- En el periodo transitorio se establecerá una equivalencia de las evaluaciones realizadas al PDI (evaluaciones obtenidas en los sistemas vigentes de cada universidad) con los puntos que el nuevo sistema ofrece. Por lo tanto, en el posicionamiento no se perderán las evaluaciones realizadas con anterioridad. En las disposiciones transitorias del sistema de promoción de profesorado se desarrolla este régimen transitorio para cada una de las tres Universidades CEU.

4. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

D^{+CEU} se configura también como un apoyo al desarrollo del PDI. Conjuntamente con D^{+CEU} se establecerán los siguientes mecanismos de **apoyo a la formación**:

- **Planes de formación y desarrollo individualizados**, que recogerán las necesidades de desarrollo en todos los ámbitos – ie: competenciales, técnicos, idiomáticos, tutorías – para lograr la excelencia del trabajador. Estos planes se establecerán al principio del ejercicio de manera conjunta por el responsable del PDI y la Dirección de Personas, y se ajustarán a las directrices presupuestarias.
- **Medidas de apoyo de la Investigación**: El PDI podrá optar a las ayudas concedidas para la realización de tesis doctorales y estancias de investigación postdoctorales en universidades internacionales de prestigio. Dichas ayudas serán comunicadas por la Dirección de Personas y la Dirección de Universidades, previo acuerdo con las Universidades al principio de cada año, así como los criterios para acceder a las mismas.
- **Apoyo a los evaluadores**: Se establecerá formación para que los evaluadores puedan llevar a cabo su trabajo – crucial para la Institución – de una forma adecuada. La formación versará entre otros temas sobre el establecimiento de prioridades, feedback, objetividad en la evaluación etc.

Además, se pondrán en marcha **planes de comunicación** y se contará con **herramientas informáticas adecuadas**.

5. PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN D^{+CEU}.

5.1. Agentes del Sistema D^{+CEU}

a. Personal Docente e Investigador (PDI)

- El PDI es el **responsable de analizar y autoevaluar su actividad** general y su participación en las prioridades asignadas, recopilando las evidencias que fueran precisas para acreditar su cumplimiento.

b. Director de Departamento Académico / Responsable

- Es el **responsable de la asignación de las prioridades institucionales y de la evaluación del grado de consecución de las mismas**, así como de analizar y proponer al Área de Formación y Desarrollo de la Dirección Corporativa de Personas y al Vicerrectorado con competencias en Profesorado, las acciones formativas necesarias para la mejora de la evaluación de las actividades del PDI a su cargo.

c. Comité de Evaluación

- Es el **responsable de analizar los resultados del proceso de evaluación, solicitar las aclaraciones y correcciones que sean necesarias y emitir un informe final del grado de consecución individual y general de las prioridades asignadas**, que trasladará a la Dirección General de la Fundación para valorar, aprobar y aplicar las condiciones económicas que se deriven.
- En cada Universidad se constituirá un Comité de Evaluación del que formarán parte:
 - i. Rector, que presidirá el Comité de Evaluación
 - ii. Un máximo de dos Vicerrectores con competencia en las áreas de Ordenación Académica, de Profesorado o de Investigación.
 - iii. Director de Universidades o Representante Académico de la Dirección General
 - iv. Director Corporativo de Personas.
 - v. Gerente de la Universidad.
 - vi. Responsable de Personas de la Universidad.

El Rector, oído el Comité de Evaluación, podrá convocar a los siguientes miembros consultivos:

- i. Órganos universitarios responsables de la verificación de alguna de las dimensiones o actividades de la matriz.
- ii. Responsable de Evaluación Corporativo.
- iii. Responsable de Compensación Corporativo.
- iv. Un miembro de la Unidad de Calidad de la Universidad.
- v. Responsable de Calidad Corporativo.

A efectos de la certificación de la dimensión docente, entre los miembros del Comité de Evaluación se integrará un representante de los estudiantes y otro del profesorado.

d. Comité de Dirección para el sistema de evaluación D^{+CEU}

- Es el responsable de **establecer los criterios generales de aplicación del proceso anual de evaluación, de garantizar que las prioridades han sido desplegadas en su totalidad, de supervisar y garantizar el cumplimiento del proceso en forma y plazos, y de aprobar y publicar los resultados propuestos**, en su caso, por los Comités de Evaluación una vez aprobados.
- El Comité de Dirección estará integrado por:
 - i. Director General.
 - ii. Director General Adjunto.
 - iii. Director de Universidades.
 - iv. Director Corporativo de Personas.
 - v. Director Corporativo de Finanzas y Operaciones.
 - vi. Rectores.

e. Comisión de Garantía

- La Comisión de Garantía realiza la función de **seguimiento de forma particular en las impugnaciones de la evaluación que pudieran presentarse**. El procedimiento y los plazos de las actuaciones de la Comisión de Garantía se ajustará a su Reglamento de organización y funcionamiento incluido en el Anexo III.
- La Comisión de Garantía, para cada Universidad, estará formada por:
 - i. El Defensor Universitario.
 - ii. Un miembro de la Dirección Corporativa de Personas.

- iii. El Responsable de Personas de la Universidad (Gerente en el caso de la Universitat Abat Oliba CEU)
- iv. Un Responsable académico designado por el Rector.
- v. Un miembro de la Unidad de Calidad de la Universidad.
- vi. Un miembro del equipo de Calidad Corporativo.
- vii. El Presidente del Comité de Empresa de la Universidad o miembro del Comité designado.

5.2. Fases y calendario general del proceso de evaluación del Sistema D^{+CEU}.

El D^{+CEU} tiene carácter anual y se desarrolla en el ámbito temporal definido en la presente regulación. Las distintas fases tendrán lugar de forma secuencial y/o simultánea según el calendario general que se refleja en el Anexo IV y que a continuación se desarrolla.

a. Difusión y convocatoria.

La Dirección Corporativa de Personas comunicará, en el mes de julio, previo al inicio del curso académico, **el calendario de actuaciones aprobado por el Comité de Dirección del D^{+CEU}** para ese ejercicio. La Dirección General hará públicas tanto las prioridades **institucionales consensuadas con cada Rector y aprobadas por el Patronato de la Fundación, como los indicadores de los niveles de excelencia de las mismas.**

b. Fijación y comunicación de prioridades.

Los Rectores y Gerente comunicarán a cada Facultad o Centro, antes del 30 de septiembre, las prioridades del ejercicio en curso. Los Directores de Departamento, con la ayuda de los Responsables de Área de Conocimiento, una vez conocidas sus prioridades, realizarán una entrevista con el PDI, donde junto con éste, **acordarán las prioridades y logros para alcanzar la excelencia**, siguiendo un proceso escalonado y descendente. Además, en esa reunión se acordarán **las necesidades de formación y desarrollo necesarias.**

c. Entrevista de seguimiento.

Los Directores de Departamento y Responsables deberán realizar al menos una entrevista de seguimiento a lo largo del periodo de evaluación, con el objeto de favorecer la consecución de las prioridades establecidas y activar las medidas necesarias para alcanzar tal fin. En el desarrollo de estas reuniones, se hará referencia a los progresos conseguidos y a las dificultades detectadas, se aclararán las dudas planteadas y se indicarán formas de proceder concretas en la consecución de las prioridades.

d. Autoevaluación.

A la finalización del periodo de evaluación y antes del 15 de julio del ejercicio en curso, el PDI **remitirá el informe automatizado de las actividades integradas en su evaluación y registradas en el sistema de información de soporte**. Asimismo, remitirá a su responsable un informe estructurado del grado de consecución de las prioridades asignadas, acompañándolo, en caso necesario, de las evidencias que acrediten el nivel alcanzado. Asimismo, remitirá la **información correspondiente a las actividades de formación y desarrollo desempeñadas**.

e. Evaluación.

El Responsable, antes del 30 de septiembre del siguiente curso, **evaluará la actividad y el grado de consecución de las prioridades asignadas, valorará la documentación y evidencias aportadas, y emitirá un informe normalizado de evaluación que elevará al Comité de Evaluación**.

El Rector, antes del 15 de octubre del siguiente curso, convocará al Comité de Evaluación para analizar y valorar los informes de evaluación del PDI de su Universidad. El Comité de Evaluación emitirá un **informe preliminar** del resultado que comunicará al PDI de un **plazo de 10 días** para realizar las **alegaciones** que considere oportunas. El Comité de Evaluación, antes del 15 de noviembre, emitirá un informe con el resultado final de la evaluación de cada PDI, la distribución del global de las puntuaciones y la determinación de los niveles de consecución, según los criterios que se hayan establecido para el ejercicio en curso. Este **informe final será elevado al Comité de Dirección del D^{+CEU} por el Rector** de la Universidad.

El Comité de Evaluación podrá celebrar cuantas **sesiones considere necesarias dentro de los plazos** del calendario general, y podrá solicitar la presencia de los responsables y del PDI evaluado para la aclaración y/o ampliación de información recogida en los informes.

f. Aprobación del Comité de Dirección.

El Comité de Dirección aprobará, en última instancia, **las progresiones económicas y los complementos variables** indicados en el punto 3.1 b) del presente documento, de acuerdo con el resultado de las evaluaciones realizadas en cada periodo.

g. Publicación y seguimiento de resultados.

Cada PDI evaluado **recibirá el resultado individualizado de su evaluación** a través de los portales de información. Los resultados agregados del proceso de cada Universidad serán públicos a través de los medios de comunicación habituales. Finalmente, la Dirección Corporativa de Personas informará de los resultados agregados a la Representación Legal de los Trabajadores.

En cualquier momento el **Comité de Dirección** podrá introducir **cambios al calendario** general atendiendo a circunstancias propias del desarrollo del curso lectivo. Asimismo, los Consejos de Gobierno podrán proponer para su Universidad ajustes sobre el calendario general del proceso en función de sus circunstancias particulares. Estas propuestas se plantearán al Comité de Dirección para su aprobación.

5.3. Otros elementos D^{+CEU}.

Existen otros elementos necesarios en D^{+CEU}:

- **Las encuestas docentes:** Estas serán iguales para todos los Centros y recogerán los criterios que permitan considerar efectos que generen sesgos en la evaluación del profesorado (ie: número de horas presenciales que imparte en el semestre, número de alumnos por grupo, número total de alumnos, número de programas que imparte). A estos efectos, el valor a considerar para cada PDI será el agregado de la evaluación docente de todos los grupos y asignaturas impartidos durante el curso académico, considerando la media de los últimos tres cursos. Las encuestas podrán incluir algunos elementos diferentes en función de la actividad (ie: Grado y Posgrado).
- La **evaluación sobre la acción tutorial:** Al igual que las anteriores deberán ser iguales para todos los centros. El resultado de la encuesta de tutorías personales tendrá un valor indicativo los dos primeros años de aplicación del sistema, durante los cuales será objeto de los ajustes precisos, disponiendo de medidas de acompañamiento para la formación del PDI que lo requiera. A partir del tercer año, se considerará la media de los tres últimos cursos.
- Las **encuestas sobre satisfacción de los egresados**, que deberán recoger información sobre los servicios básicos prestados a los alumnos durante su estancia en la Institución y que serán consideradas, junto con otros criterios, a la hora de determinar la aplicación de las cantidades a distribuir por excelencia.

6. DISPOSICIONES FINALES Y ENTRADA EN VIGOR.

6.1. Integración normativa.

El Sistema de Evaluación y Desarrollo del PDI D^{+CEU} se regula al amparo de la normativa laboral general, los convenios colectivos de aplicación y las normas internas de organización y funcionamiento de las Universidades CEU² y de la Fundación.

Cualquier duda acerca de la interpretación de esta normativa será planteada por escrito a la Dirección Corporativa de Personas para su resolución.

² Universidad CEU San Pablo, Universidad CEU Cardenal Herrera y Universidad CEU Abat Oliba.

6.2. Revisión del Sistema. Comisión Interuniversitaria CEU del D^{+CEU}.

A partir de la entrada en vigor del sistema se constituirá de forma permanente una Comisión Interuniversitaria CEU para valorar el funcionamiento del sistema y proponer posibles mejoras y adaptaciones, reuniéndose al menos una vez al año previa convocatoria de la Dirección de Universidades o a propuesta de alguno de los Rectores.

Estará integrada por el Director General, el Director General Adjunto, el Director de Universidades, el Director Corporativo de Personas y los Rectores de las Universidades CEU. Podrán actuar como miembros consultivos los Responsables de las Áreas de la Dirección Corporativa de Personas y los Vicerrectores de las Universidades CEU, así como el Responsable de Calidad Corporativo.

Las propuestas de modificación del sistema se someterán a valoración de los órganos de dirección de las Universidades y de la Dirección General. Su aprobación seguirá el procedimiento general establecido en las normas de organización y funcionamiento de las Universidades y de la Fundación, y se realizará de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.

6.3. Participación e información de/a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

La RLT, a través de los mecanismos establecidos y con las capacidades que le otorga la normativa laboral general, tendrá la competencia de plantear a la Dirección cuantas observaciones, consideraciones y propuestas estime oportunas una vez cerrado el ejercicio anual de evaluación y antes del inicio del siguiente. La Dirección y la RLT, en el ámbito de las comisiones de trabajo específicas del PDI creadas para tal efecto, estudiarán y, en su caso, propondrán medidas de adaptación del sistema con todas las propuestas planteadas.

6.4. Soportes documentales del proceso de evaluación.

Una vez se obtenga la aprobación del presente documento se procederá al diseño e implantación de los soportes documentales e informáticos necesarios que faciliten la realización del proceso evaluador de la actividad del PDI.

6.5. Sistema de gestión curricular y de filiación de la actividad.

A los efectos de lo establecido en el presente reglamento, el sistema de gestión curricular actualmente vigente en las Universidades CEU es "iMarina".

Los criterios de filiación normalizada de la actividad son los que en cada momento aprueben y publiquen a través de sus medios de difusión las Universidades CEU.

6.6. Participación en el sistema de evaluación del personal docente asociado.

El personal docente asociado podrá participar en el sistema D^{+CEU} a los únicos efectos de evaluación de su actividad docente. Esta participación no tendrá efectos económicos o de reconocimiento de otra condición laboral o académica.

6.7. Definición de las áreas de conocimiento afines.

En un plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del sistema D^{+CEU}, cada una de las Universidades CEU desarrollará un documento en el que se establecerán las agrupaciones de áreas de conocimiento en función de sus afinidades, a efectos de adscripción del PDI a alguna de ellas, de acuerdo con la normativa vigente que resulte aplicable.

6.8. Carácter provisional de la regulación de los complementos por sexenios de transferencia

Dado que la convocatoria de tramos de transferencia de CNEAI 2018, resuelta en 2020, ha sido la primera y con carácter de piloto, pudiendo existir cambios en futuras convocatorias, lo indicado en el punto 3.1 d) ha de considerarse de carácter provisional.

6.9. Entrada en vigor y derogación.

El presente sistema entrará en vigor al inicio del curso académico 2017-2018³, previa aprobación de los Órganos de Gobierno universitario, Patronatos de las Universidades y Patronato de la Fundación.

Quedan derogados los anteriores reglamentos universitarios relativos a la evaluación y progresión económica del profesorado vigentes hasta la fecha de entrada en vigor del presente Sistema de Evaluación y Desarrollo del PDI D^{+CEU}. No obstante, las herramientas certificadas o validadas actualmente vigentes seguirán siendo de aplicación, en tanto no resulten certificadas las incluidas en el presente documento.

El Patronato de la Fundación podrá derogar, modificar o suspender temporalmente o sine die, la aplicación completa o parcial del presente sistema, siguiendo los procedimientos establecidos en la legislación vigente.

³ En el mes de julio de 2017, y con motivo de la implantación del sistema, se procederá a la difusión y convocatoria del sistema.

ANEXOS

- I. *(1a) Matriz de evaluación de la actividad del PDI y (1b) Descripción de las Subdimensiones.*
- II. *Evaluación del Desempeño: Nivel excelente.*
- III. *Reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión de Garantía.*
- IV. *Calendario general del proceso.*
- V. *Valores económicos.*
- VI. *Puntos D^{+CEU} para la Promoción Académica.*

Anexo I(a)

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL PDI

			0 (0%)	1 (50%)	2 (75%)	3 (100%)
Docencia (60%) 60 PUNTOS	Planificación y Formación (20%) 20 PUNTOS	Organización y Coordinación Docentes (30%) 6 PUNTOS	No asiste a las reuniones de coordinación (área/titulación) horizontal y vertical del título en el que imparte docencia 0 PUNTOS	Asiste regularmente (más del 80% de las convocadas) a las reuniones de coordinación (área/titulación) 3 PUNTOS	Asiste de forma regular (más del 80% de las convocadas) y se coordina horizontal y verticalmente con el resto de los profesores del área/titulación en la que imparte docencia 4.5 PUNTOS	Asiste a todas las reuniones, y se coordina horizontal y verticalmente con el resto de los profesores del área/titulación en la que imparte docencia 6 PUNTOS
		Planificación de la Enseñanza (50%) 10 PUNTOS	No cumple ninguno de los criterios indicados en el anexo I (b), 1 Planificación, 2 Planificación de la enseñanza 0 PUNTOS	Cumple uno de los criterios indicados en el anexo I (b), 1 Planificación, 2 Planificación de la enseñanza 5 PUNTOS	Cumple dos de los criterios indicados en el anexo I (b), 1 Planificación, 2 Planificación de la enseñanza 7.5 PUNTOS	Cumple todos los criterios indicados en el anexo I (b), 1 Planificación, 2 Planificación de la enseñanza 10 PUNTOS
		Formación y Actualización (20%) 4 PUNTOS	No realiza 0 PUNTOS	Realiza formación inferior a 15 h/curso 2 PUNTOS	Realiza formación pedagógica o en actualización docente o en idiomas entre 15 y 30 h/ curso 3 PUNTOS	Realiza formación pedagógica o en actualización docente o en idiomas > 30 h/ curso 4 PUNTOS
	Desarrollo (20%) 20 PUNTOS	Evaluación Continua (75 %) 15 PUNTOS	No aplica la E.C. de acuerdo con la normativa de la Universidad, según el informe del responsable académico 0 PUNTOS			Aplica correctamente la E.C. según el informe del responsable académico 15 PUNTOS
		Tutorías Académicas (25%) 5 PUNTOS	El alumno califica la cuestión sobre la tutoría académica incluida en la encuesta docente con una nota media inferior al 70% 0 PUNTOS			El alumno califica la cuestión sobre la tutoría académica incluida en la encuesta docente con una nota media superior al 70% 5 PUNTOS
	Resultados (20%) 20 PUNTOS	Proyectos Innovación (25 %) 5 PUNTOS	No participa 0 PUNTOS		Participa en la implantación 3.75 PUNTOS	Participa en el diseño y la implantación 5 PUNTOS
		Evaluación del Profesor (50 %) 10 PUNTOS	El alumno califica en la encuesta docente con una nota media de la encuesta inferior al 70 % 0 PUNTOS			El alumno califica en la encuesta docente con una nota media de la encuesta superior al 70 % 10 PUNTOS
		Producción de Material Docente (25%) 5 PUNTOS	No produce 0 PUNTOS	Produce sin ISBN 2.5 PUNTOS	Produce sin ISBN, pero publica en repositorio institucional 3.75 PUNTOS	Produce con ISBN 5 PUNTOS
	Investigación (20%) 20 PUNTOS	Investigación (20%) 20 PUNTOS	Publicaciones (60 %) 12 PUNTOS	No publica 0 PUNTOS	Publicación o trabajo de divulgación o de difusión de resultados de investigación, en medios de ámbito nacional o internacional, que cumplan los requisitos de calidad en la recepción de originales 6 PUNTOS	1 publicación en WOS o SCOPUS para CC. Experimentales 1 publicación indexada en bases de datos para CC. Sociales. 9 PUNTOS
Proyectos (40 %) 8 PUNTOS			No participa 0 PUNTOS	Petición de proyectos de investigación competitivos, evaluados favorablemente, con financiación inferior a 2.500 €, o sin financiación por motivos presupuestarios 4 PUNTOS	Proyecto vigente de investigación precompetitivo o proyecto de consultoría con financiación externa o proyecto con empresa con financiación anual superior a 2.500 € e inferior a 5.000 € 6 PUNTOS	Proyecto vigente de investigación precompetitivo o proyecto de consultoría con financiación externa o proyecto con empresa con financiación anual superior a 5.000 € 8 PUNTOS
Servicios Institucionales (20%) 20 PUNTOS	Servicios Institucionales (20%) 20 PUNTOS	Actividades Extraacadémicas y/o Servicios Institucionales (75%) 15 PUNTOS	No participa 0 PUNTOS	Participa en medios de comunicación de relevancia media/baja o en los órganos o comisiones académicas en las que es designado como miembro o es convocado como participante o colabora en algunas actividades institucionales 7.5 PUNTOS	Participa en medios de comunicación de relevancia alta con frecuencia (>3 veces al año) o promueve iniciativas y actos institucionales en las que es designado como miembro o es convocado como participante y propone mejoras relevantes para el sistema educativo y/o científico o participa en acciones de captación de alumnos nacionales y/o internacionales o colabora en iniciativas solidarias promovidas por la Institución o colabora de manera habitual en medios difundiendo los valores de la Institución 11.25 PUNTOS	Participa en medios de comunicación de relevancia alta con frecuencia (>3 veces al año) o promueve iniciativas y actos institucionales que contribuyen a una mayor presencia y penetración de la marca CEU en la sociedad y en la comunidad educativa y/o científica o promueve acciones de captación de alumnos nacionales y/o internacionales o colabora en iniciativas solidarias promovidas por la Institución o colabora de manera habitual en medios difundiendo los valores de la Institución 15 PUNTOS
		Tutorías Personales (25%) 5 PUNTOS	No realiza las funciones tutoriales asignadas u obtiene una valoración inferior al 70% en las encuestas de satisfacción con las tutorías 0 PUNTOS			Realiza las funciones tutoriales asignadas y obtiene una valoración superior al 70% en las encuestas de satisfacción con las tutorías 5 PUNTOS

* El peso de los indicadores o subdimensiones se redistribuirán en sus dimensiones respectivas, en el caso de que algún indicador o subdimensión no sea de aplicación para su actividad durante el curso académico, o bien su cumplimiento no dependa de la voluntad del PDI sino de una asignación externa.

** La obtención de un 7 en la Encuesta de Satisfacción de las Tutorías Personales y de la Docencia (media de los últimos tres años en ambos casos), es condición necesaria y no suficiente para obtener una puntuación óptima. En todo caso, el cumplimiento de los requerimientos básicos señalados en el punto 2.1 del presente documento será condición esencial para poder participar en la evaluación del desempeño del PDI.

*** La cuestión sobre las Tutorías Académicas incluida en la encuesta docente es "El profesor se ha mostrado accesible y ha atendido mis dudas sobre la materia". Por su parte, las Tutorías Personales se evalúan a través de la Encuesta de Satisfacción con las Tutorías, que tendrá un periodo de carencia de 2 cursos para producir efectos en la evaluación del profesor. Entre tanto, el peso del indicador se redistribuye entre los indicadores de la subdimensión.

Anexo I(b)

DESCRIPCIÓN DE LAS SUBDIMENSIONES DE LA MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL PDI

I. Planificación y Formación

La subdimensión "Planificación" evalúa el cumplimiento de las obligaciones del profesor vinculados al compromiso académico de la Universidad respecto a los alumnos.

1. Con el indicador "Organización y Coordinación Docente" se valora:
 - a) Las actividades relacionadas con la coordinación en el área de conocimiento.
 - b) Las actividades relacionadas con la coordinación en el marco de la titulación.

2. Con el indicador "Planificación de la Enseñanza" se valora:

- a) Cumplimiento del programa de la asignatura y la realización de las actividades prácticas, de tutoría y otras previstas en el mismo.
- b) Metodología y recursos didácticos utilizados y su contribución a favorecer el aprendizaje.
- c) Procedimientos de evaluación utilizados por el profesor se ajustan a los recogidos en el programa de la asignatura.

3. Con el Indicador "Formación y actualización" se valora:

- a) la realización de cursos de formación pedagógica.
- b) la realización de cursos de especialización y actualización docente.
- c) la realización de cursos de idiomas.

II. Desarrollo

La subdimensión "Desarrollo" evalúa todas las dimensiones de la actividad docente en los diferentes niveles de la actividad (grado, postgrado, enseñanzas no oficiales) y en las distintas formas de docencia (teórica o teórico-práctica; presencial o a distancia).

1. Con el indicador "Evaluación Continua" se valora la implementación de la evaluación continua según la normativa que exista en cada universidad y en todo caso conforme a las guías docentes y con la coordinación de las unidades correspondientes.
2. Con el indicador "Tutorías Académicas" se valora si el profesor se ha mostrado accesible y ha atendido las dudas del alumno sobre la materia, de acuerdo con la cuestión sobre tutorías académicas planteada en la encuesta docente.

III. Resultados

La subdimensión "Resultados" considera los resultados de la actividad docente así como las actividades que puedan incidir en una mejora de los mismos.

1. Con el Indicador "Proyectos de Innovación" se valora:
 - a) La participación en proyectos como miembro de un grupo.
 - b) La participación en proyectos como director del mismo.
 - c) La transversalidad.
2. Con el indicador "Evaluación del Profesor" se valora la actividad docente del profesor como media de los ítems de la encuesta de valoración que realiza el alumno.
3. Con el indicador "Producción de material docente" se valora la preparación y publicación de material docente dirigido a la mejora del proceso enseñanza aprendizaje.

IV. Investigación

La subdimensión "Investigación" evalúa los diferentes aspectos de la investigación y de la transferencia del conocimiento del profesor, tanto respecto a la actividad desarrollada como a los resultados obtenidos, con especial consideración de la coherencia de la actividad investigadora y del impacto de los resultados.

1. Con el Indicador "Publicaciones" se valora la divulgación escrita del desarrollo y resultados de la investigación del profesor, con particular consideración al impacto de dicha divulgación.
2. Con el indicador "Proyectos de investigación" se valora la intervención en proyectos de grupos de investigación o de transferencia del conocimiento que muestran la coherencia de la actividad investigadora.

V. Servicios institucionales

La subdimensión "Servicios institucionales" evalúa la intervención y participación del profesor en los compromisos institucionales de la Universidad, tanto en un nivel interno como externo, la iniciativa en el refuerzo de la presencia institucional de la Universidad en los foros y medios idóneos (actividades extraacadémicas y/o servicios institucionales), así como las Tutorías Personales.

1. Con el indicador actividades extraacadémicas y/o servicios institucionales se valora respectivamente:

- "Actividades extraacadémicas" se valora la presencia y participación del profesor en medios de comunicación así como en otras instituciones que tengan relevancia y siempre que el PDI aparezca como representante o miembro del CEU.
- "Servicios Institucionales" se valora cualquiera de las siguientes actividades:
 - a) La colaboración con el servicio de admisiones mediante la intervención en acciones de difusión de la Universidad.
 - b) La colaboración en la captación de alumnos y la realización de entrevistas de admisión.
 - c) La participación en órganos o comisiones académicas.
 - d) La participación en acciones de voluntariado o pastoral promovidas por la Institución.
 - e) La participación en medios de comunicación de relevancia para promover los principios fundacionales de la Institución.

2. Con el indicador "Tutorías Personales" se valora la programación y la realización efectiva de las entrevistas de seguimiento tutorial del alumno que corresponde al profesor como tutor, y la elaboración de los informes correspondientes, así como el grado de satisfacción del alumno con el desarrollo de la tarea.

Anexo II

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: NIVEL EXCELENTE

- El nivel excelente, se puede lograr por dos vías:
 - Docencia.
 - Investigación.
 - Clínico-Asistencial.
- Estas prioridades pueden ser modificadas o adaptadas al igual que el porcentaje de PDI al que serán de aplicación.
- Para el logro de excelente se deben de obtener todas las prioridades incluidas en alguna de las tres vías posibles, bien docente, bien de investigación, bien clínico-asistencial.

		Grado EXCELENTE	
DOCENCIA	Encuesta Docente	>= 8,5 <small>(s/10)</small>	
	Encuesta Tutorías Académicas	>= 8,5 <small>(s/10)</small>	
	Innovación Docente	Desarrollo, implantación y publicación de 2 casos, de 2 notas técnicas, de 1 curso MOOC, o de metodologías de aprendizaje activo basadas en la tecnología. <i>Serán valoradas por una Comisión de Innovación Docente.</i>	
INVESTIGACIÓN (se considerará el promedio de los TRES últimos años)	Publicaciones	>=2 publicaciones tipo A (Q1 en WoS o SCOPUS) para CC. Experimentales.	>=2 publicaciones tipo A (Q1, Q2 o Q3 en WoS o SCOPUS o equivalente, o Libro Q1 en SPI) para CC. Sociales.
	Proyectos, consultoría y patentes	Alguna de las siguientes: - 1 proyecto vigente con financiación externa (competitivo), - 2 publicaciones adicionales del nivel excelente exigido en el apartado anterior, - 1 proyecto consultoría (la financiación debe ser > 10 K€ en el caso de proyecto único y >15 K€ en el caso de más de un proyecto), - generación >= 1 Patente	
CLÍNICO-ASISTENCIAL	Por esta vía podrán acceder al Excelente aquellos profesores que habiendo superado los requisitos establecidos en el documento D+CEU para el acceso al excelente y realizando las funciones asistenciales certificadas por los responsables (Dirección Clínica, Decano Facultad y VOAP) cumplan con los siguientes criterios:	A) La dedicación a la actividad asistencial en el HCV deberá ser, al menos, un 25% de las horas asignadas en el POD del curso sujeto a evaluación. B) Se utilizará el indicador de satisfacción del cliente/paciente, NPS, que se realiza a todos los usuarios de los servicios asistenciales considerándose excelente si es superior al 80 %. C) Con el fin de garantizar el número de casos necesarios para asegurar una actividad asistencial y docente de calidad se establecerá como criterio el aumento anual del número de pacientes del 5% en el servicio al que se encuentra adscrito el clínico evaluado, tomando como base los pacientes tratados en el ejercicio anterior al sujeto de evaluación	

Anexo III

REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE GARANTÍA

1. La Comisión de Garantía se constituye con el único objetivo de proporcionar al trabajador mayor garantía durante el proceso de evaluación.
2. La Comisión se constituye de forma permanente y su eficacia estará vinculada a la aplicación del Sistema D^{+CEU}.
3. La Comisión de Garantía estará formada por siete miembros permanentes. Cada Universidad tendrá su propia Comisión de Garantía pudiendo, no obstante, ser coincidentes los miembros que las forman.
4. Serán miembros permanentes de la Comisión de Garantía el Defensor Universitario, un miembro de la Dirección Corporativa de Personas, el Responsable de Personas de Universidad (Gerente en el caso de la Universitat Abat Oliba CEU), un responsable académico designado por el Rector, un miembro de la Unidad de Calidad de la Universidad, el Responsable de Calidad Corporativo y el Presidente del Comité de Empresa o miembro de la representación legal de los trabajadores en quien delegue.
5. La Comisión podrá convocar la participación de quienes considere oportuno por su contribución técnica y/o conocimiento de aspectos relevantes para el proceso de evaluación específico. Asimismo, podrá solicitar la audiencia de los trabajadores afectados, así como de los órganos responsables que participan el proceso concreto.
6. La Comisión se reunirá a instancias de los trabajadores que así lo soliciten y lo comuniquen a través de sus Responsables, de la Representación Legal de los Trabajadores o del Área de Personas correspondiente, en el plazo de 10 días hábiles desde la comunicación de los resultados de la evaluación. El Comité de Evaluación tendrá conocimiento previo de la solicitud antes de que la Comisión de Garantía se reúna para estudiar el/los caso/s para los que se solicite/n revisión.
7. La Comisión de Garantía tendrá que emitir un informe en el plazo máximo de diez días hábiles desde que es informada por el Comité de Evaluación o el Área de Personas correspondiente. El informe tendrá que valorar las cuestiones específicas que se planteen y proponer una solución al Comité de Evaluación para su resolución final, que sólo podrá discrepar del criterio de la Comisión de Garantía mediante resolución motivada.
8. La Comisión de Garantía, a través de los mecanismos legales establecidos, podrá proponer y/o iniciar actuaciones para resolver aquellas situaciones que tengan un alcance más allá del proceso de evaluación.

Anexo IV
CALENDARIO GENERAL DEL PROCESO

ETAPAS DEL PROCESO	Calendario general		
	Periodo anterior (p-1)	Periodo en curso (p)	Periodo siguiente (p+1)
1. Difusión y convocatoria	JULIO (15)		
2. Fijación y comunicación de prioridades institucionales.		SEPTIEMBRE (30)	
3. Entrevista de seguimiento		TODO EL PERIODO	
4. Autoevaluación y remisión de informe		JULIO (15)	
5. Evaluación			SEPTIEMBRE (30) -> NOVIEMBRE (15)
6. Aprobación por el Comité de Dirección			DICIEMBRE (16-30)
7. Publicación y seguimiento de resultados			ENERO (15-20)
8. Aplicación en nómina de efectos económicos			ENERO (30)

P=SEPTIEMBRE a JULIO

Anexo V⁴

VALORES ECONÓMICOS

Categoría Académica	Nivel Retributivo							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Catedrático	56.935,78 €	61.232,82 €	65.529,86 €	69.826,90 €	74.123,94 €	78.420,98 €	82.718,02 €	87.015,06 €
Titular	42.970,40 €	46.193,18 €	49.415,96 €	52.638,74 €	55.861,52 €	59.084,30 €	62.307,08 €	65.529,86 €
Adjunto	35.450,58 €	38.136,23 €	40.821,88 €	43.507,53 €	46.193,18 €	48.878,83 €	51.564,48 €	54.250,13 €
Colaborador Doctor	31.282,45 €	34.075,53 €	36.868,60 €	39.661,68 €	42.454,76 €	45.247,83 €	48.040,91 €	
Colaborador No Doctor	26.232,35 €	28.489,38 €						

nº de Sexenios acreditados	Complementos de Investigación						
	1	2	3	4	5	6	>6
importe bruto anual según el nº de sexenios acreditados	2.400 €	4.800 €	7.200 €	9.600 €	12.000 €	14.400 €	16.800 €

Grado de Consecución	Complemento económico por consecución de la prioridad		
	Desarrollo (No alcanzado)	Óptimo	Excelente
Importe Bruto Anual	-	2.000 €	Bolsa total en función de los resultados económicos

Importe bruto único. No se repite el abono en cursos posteriores.	Complemento de Acreditación
Profesor Universidad Privada/Contratado Doctor	3.000 €
Titular	3.500 €
Catedrático	4.000 €

⁴ Los niveles retributivos mínimos actualmente vigentes en las Universidades CEU en función de las categorías del PDI serán respetados, en caso de que los mismos fueran superiores a los establecidos en tabla de niveles retributivos del presente anexo.

Anexo VI
PUNTOS D+CEU PARA LA PROMOCIÓN ACADÉMICA

PROMOCIÓN ACADÉMICA	
CEU universidades	
<i>PDI Permanente</i>	<i>Puntos obtenidos en el sistema DOCENTIA PLUS CEU necesarios para la Promoción</i>
Catedrático	11
Titular	11
Adjunto	9