

## Anexo XVI. Descripción y valoración de los niveles de logro

Los niveles de logro vienen definidos por una lista de criterios que incluyen la descripción de los distintos niveles de ejecución o competencia en el desarrollo de los indicadores y servirá por tanto, para valorar el grado de consecución de las tareas descritas en cada uno de los indicadores de evaluación.

La rúbrica de niveles de logro consiste en una escala de valoración que va desde el 0 (inaceptable) al 5 (excelente) y que será genérica para todos los indicadores que integran los distintos instrumentos que se utilizarán para evaluar a los docentes en función de lo establecido en los anexos anteriores.

El nivel 2 de dicha escala (competente) indicará la suficiencia en el desempeño de dicha tarea y, por consiguiente, los estándares de rendimiento correspondientes al desempeño del puesto de trabajo de un docente en el ejercicio de sus funciones, vendrán determinados por el nivel 2 del conjunto de indicadores que integran un determinado instrumento de evaluación.

Los niveles de logro que se utilizarán son los siguientes, con la valoración que se especifica a continuación:

Descripción (El logro de los diferentes niveles se entenderá que será de forma consecutiva, es decir, el logro de un determinado nivel conllevará necesariamente la superación de los niveles anteriores)	Nivel de logro	Valor (respecto a la puntuación del indicador)	Valoración cualitativa
No realiza la actuación descrita en el indicador. Ausencia de información y de evidencias referidas a la realización de las tareas encaminadas al cumplimiento de lo descrito en el indicador.	0	0%	Inaceptable
Interviene ocasionalmente en el desarrollo de la actuación o cuando es requerido/a para ello. La actuación desarrollada es insuficiente, incompleta o no ajustada al procedimiento establecido. Hay escasa información y/o muy escasas evidencias referidas a la realización de las tareas encaminadas al cumplimiento de lo descrito en el indicador. Realiza estas tareas de manera discontinua o esporádica. A pesar de que realiza dichas tareas, no las hace de manera adecuada y suficiente o no se ajustan al procedimiento establecido.	1	30%	Inadecuado
Realiza habitualmente la actuación descrita en el indicador, con sistematicidad y de acuerdo a la planificación y al procedimiento establecido. Hay información suficiente y/o evidencias habituales o frecuentes referidas a la realización de las tareas descritas en el indicador. Realiza estas tareas de manera habitual o frecuente. Desarrolla las tareas de manera suficiente y sistemática ajustándose al procedimiento establecido.	2	50%	Competente
Además, interviene activamente en el diseño de propuestas, iniciativas o instrumentos orientados a la mejora del desarrollo de la actuación descrita en el indicador.	3	60%	

Además de alcanzar el nivel de logro de suficiencia mínima anterior, el docente aporta alguno de los valores añadidos de crear, producir, diseñar, innovar, investigar, impulsar, etc, en el desarrollo de las tareas encaminadas al cumplimiento de lo descrito en el indicador.			
Además, se implica personalmente en el análisis y evaluación de los resultados de la actuación descrita realizando propuestas para su mejora.  Además de alcanzar el logro de valor añadido anterior, el docente interviene en el desarrollo de un procedimiento de evaluación para comprobar el grado de cumplimiento de lo previsto o planificado, detectando áreas susceptibles de mejora y estableciendo las oportunas propuestas.	4	80%	Muy competente
Realiza la actuación prevista con el mayor nivel de exigencia. Además de conseguir los anteriores niveles de logro, el docente destaca de manera significativa por el excelente nivel de competencia e implicación en el desarrollo de las tareas y responsabilidades descritas en el indicador.	5	100%	Excelente