



Universidad
Pontificia
de Salamanca

INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE. PROGRAMA DOCENTIA-UPSA

Comisión de Evaluación de la UPSA

26 de marzo 2026

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. Objeto y alcance

El presente informe global recoge, por un lado, la situación actual de la cobertura de la evaluación, tomando como referencia los resultados de la **7.ª convocatoria del Programa DOCENTIA-UPSA (curso 2024–2025)**: Para ello, se presenta información relativa al grado de cobertura alcanzado, considerando como población docente activa a los **406 docentes en plantilla** al cierre del curso **2023–2024**, último ejercicio completamente evaluable en esta convocatoria, de acuerdo con el *Manual de evaluación de la actividad docente del Profesorado de la UPSA* (v.7).

Por otro lado, el informe analiza los resultados acumulados obtenidos por la totalidad del profesorado evaluado en las distintas convocatorias del programa. En algunos apartados se diferencian específicamente los resultados de las dos primeras convocatorias, por un lado, y los obtenidos a partir de la tercera, momento en que la Universidad se adhiere al **Programa de Evaluación Externa de la ACSUCYL**.

1.2. Definiciones operativas

Para asegurar la consistencia terminológica, se emplean las siguientes definiciones:

- **Profesorado evaluable:** conjunto de docentes que **cumplen los criterios mínimos** del Manual (p. ej., número de ECTS impartidos y número mínimo de cursos de docencia) y, por tanto, **pueden ser considerados** para su evaluación en la convocatoria.
- **Segunda evaluación:** evaluación que tiene lugar cuando un docente que ya fue valorado en una convocatoria previa vuelve a ser evaluado.

COBERTURA ACUMULADA DE LA EVALUACIÓN

Profesorado evaluado

Desde la puesta en marcha del programa DOCENTIA en la UPSA, se han llevado a cabo un total de 228 evaluaciones de docentes en las 7 convocatorias que han tenido lugar. De estos, 156 han sido evaluados desde que la Universidad se adhirió al Programa de Evaluación Externa de la ACSUCYL en la tercera convocatoria (Curso 2019-2020). Teniendo en cuenta que, de los 97 docentes evaluados en el segundo periodo, 60 lo han sido por segunda vez, podemos identificar que, faltando una convocatoria para cerrar el segundo periodo, **han sido evaluados 168 docentes en los siete años de implantación del Programa.**

Tabla 1- Profesorado evaluado por convocatorias y cursos evaluados

Convocatorias	Cursos evaluados	Profesorado evaluado
1ª convocatoria: 2017-2018	2013-2014 / 2014-2015/ 2015-2016 / 2016-2017	33
2ª convocatoria: 2018-2019	2014-2015 / 2015-2016 / 2016-2017 / 2017-2018	39
3ª convocatoria: 2019-2020	2015-2016 / 2016-2017 / 2017-2018 / 2018-2019	24
4ª convocatoria: 2020-2021	2016-2017 / 2017-2018 / 2018-2019 / 2019-2020	35
TOTAL PROFESORADO EVALUADO EN EL 1º PERÍODO		131*
*De los 131 docentes evaluados, 5 se presentaron de forma voluntaria		
5ª convocatoria: 2022-2023	2017-2018 / 2018-2019 / 2019-2020 / 2020-2021 / 2021-2022	35
6ª convocatoria: 2023-2024 (en curso)	2018-2019 / 2019-2020 / 2020-2021 / 2021-2022 / 2022-2023	33
7ª convocatoria: 2024-2025 (en curso)	2019-2020 / 2020-2021 / 2021-2022 / 2022-2023/ 2023-2024	29
TOTAL PROFESORADO EVALUADO EN EL 2º PERÍODO:		97*
TOTAL EVALUACIONES REALIZADAS:		228
*De los 97 docentes evaluados en el segundo periodo, 60 ya lo fueron en el primer periodo		

A continuación, analizamos los datos del profesorado evaluado, atendiendo a la **Facultad de adscripción**.

Tabla 2- Distribución del profesorado evaluado por Facultad y convocatoria

CONVOCATORIA	FACULTAD										Total general
	Educación	Comunicación	Salus Infirmorum	Psicología	Informática	CC. Salud	Ciencias Humanas y Sociales	Teología	Derecho Canónico	No adscritos	
1	14	5	8	3	0	1	2	0	0	0	33
2	9	9	9	5	4	1	2	0	0	0	39
3	2	5	4	4	5	2	1	1	0	0	24
4	13	10	2	4	1	4	0	0	0	1	35
5	15	4	8	2	2	2	2	0	0	0	35
6	9	9	6	2	3	2	1	0	1	0	33
7	4	4	5	5	8	1	1	1	0	0	29
Total Facultad	66	46	42	25	23	13	9	2	1	1	228

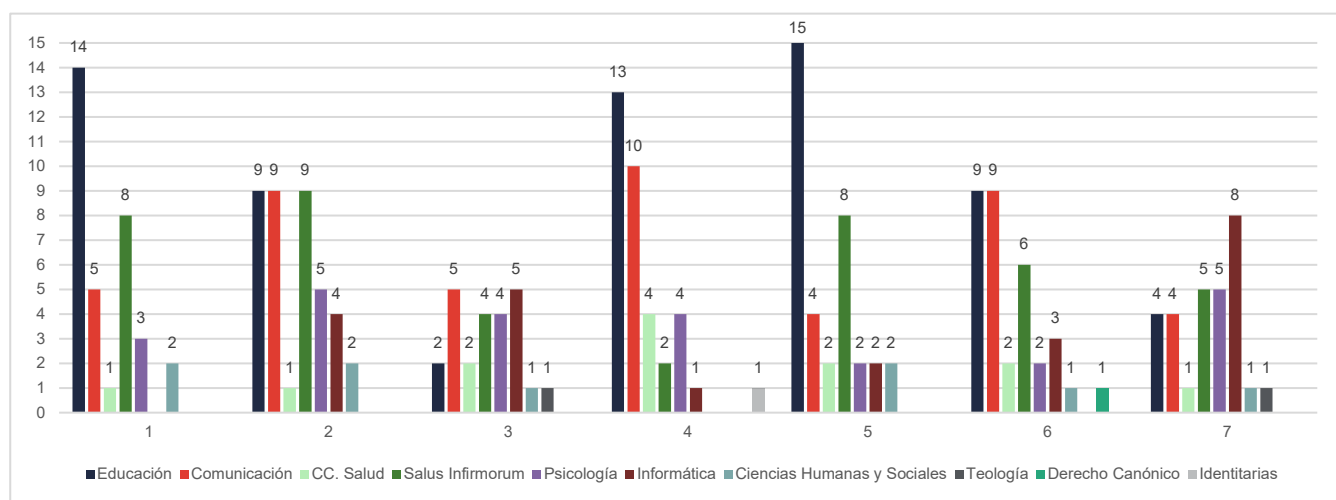


Gráfico 1. Distribución del profesorado evaluado por facultad de adscripción en cada convocatoria

El análisis de la distribución del profesorado evaluado a lo largo de las siete convocatorias revela varios patrones significativos tanto en la participación por Facultad como en la evolución temporal de las convocatorias. En primer lugar, se observa que las Facultades que concentran un mayor número de evaluados —Educación (66), Comunicación (46) y Salus Infirmorum (42)— coinciden con aquellas que cuentan con un mayor volumen total de profesorado, lo que sugiere que el peso absoluto en la evaluación está directamente relacionado con el tamaño estructural de cada centro. Sin embargo, al analizar los datos por convocatoria, emergen tendencias adicionales que permiten caracterizar la dinámica de participación en mayor profundidad.

En términos de **regularidad temporal**, algunas Facultades muestran una presencia sostenida a lo largo de las convocatorias. Comunicación y Educación, por ejemplo, mantienen cifras relativamente estables que oscilan dentro de intervalos moderados, lo que indica una participación continua y predecible. Por el contrario, otras Facultades presentan **una alta variabilidad**, como Informática, que registra picos elevados en varias convocatorias, pero también valores mínimos e incluso nulos en otros momentos.

Las Facultades de menor tamaño, como Derecho Canónico, Teología o los profesores de asignaturas identitarias, muestran una participación testimonial y esporádica. Su contribución al total es muy reducida y además presenta baja estabilidad entre convocatorias, lo que refleja tanto su limitado tamaño como una menor recurrencia en los procesos de evaluación, aunque hay que tener en cuenta que para la mayoría de su profesorado la participación es voluntaria.

Desde una perspectiva más **global**, se aprecia que en la mayoría de convocatorias la distribución del profesorado evaluado está marcada por la preeminencia de unas pocas Facultades grandes, mientras que el resto aporta porcentajes más modestos. Esta **concentración** reduce la diversidad por convocatoria y genera escenarios en los que una sola Facultad puede influir significativamente en el total de evaluados. No obstante, en algunas convocatorias se observa una distribución más equilibrada, lo que indica momentos puntuales de mayor diversidad institucional.

Finalmente, el análisis conjunto muestra una tendencia general hacia la **estabilidad** en el volumen total de evaluados, con oscilaciones moderadas entre convocatorias. Esta estabilidad global convive, sin embargo, con variaciones significativas dentro de Facultades concretas, lo que sugiere que los cambios no responden a factores sistémicos sino a dinámicas particulares de cada centro.

En conjunto, las tendencias observadas permiten concluir que la distribución del profesorado evaluado está fuertemente condicionada por el tamaño de las Facultades, pero también por patrones específicos de participación que aportan información relevante más allá del número total de evaluados. Estas variaciones temporales y diferenciales ayudan a interpretar el comportamiento de cada Facultad en los procesos de evaluación y su grado de regularidad, estabilidad y presencia relativa en el conjunto institucional.

Pasamos a analizar la participación del profesorado atendiendo a la **categoría académica** del profesor en el momento de ser evaluado.

Tabla 3. Distribución del profesorado evaluado por categoría académica

CATEGORÍA	TOTAL PROFESORADO	PORCENTAJE
Catedrático	33	14,5%
Titular	20	8,8%
Encargado de Cátedra	101	44,3%

CATEGORÍA	TOTAL PROFESORADO	PORCENTAJE
Contratado Doctor	14	6,1%
Ayudante Doctor	17	7,5%
Adjunto	6	2,6%
Colaborador Licenciado	4	1,8%
Doctor	5	2,2%
Ayudante	12	5,3%
Pre-doctorado	1	0,4%
Licenciado	1	0,4%
Asociado	13	5,7%
Profesor Contratado	1	0,4%
Total general	228	100,0%

En este análisis encontramos que el mayor número de profesorado evaluado se corresponde con el profesorado Encargado de Cátedra (101)- teniendo en cuenta que además es la categoría de profesorado más numerosa- y el profesorado numerario de la Universidad (53), lo que representa el 23,3% del total. Por lo tanto, dos tercios del profesorado evaluado pertenece a categorías consolidadas dentro de la institución, lo que nos permite hablar de una estructura docente madura, basada en la estabilidad. Sin embargo, es importante resaltar también que hay una elevada participación de aquellas categorías iniciales de la carrera académica (23,7%) y meramente testimonial entre el profesorado asociado.

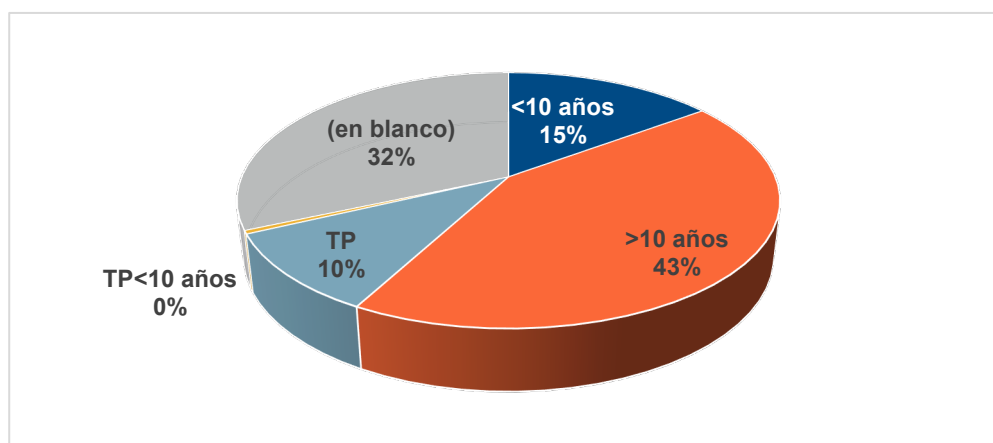


Gráfico 2. Distribución del profesorado evaluado por modalidad de evaluación

El gráfico muestra la distribución del profesorado evaluado según **la modalidad de evaluación**, definida por el Programa DOCENTIA-UPSA. Primeramente, debemos aclarar que hay un porcentaje de 32% sin modalidad asignadas, ya que en las dos primeras convocatorias estaba variable no estaba incorporada. La categoría con mayor peso corresponde a los docentes con más de diez años de experiencia (43%), que constituyen el grupo predominante en el conjunto de evaluaciones.

Los docentes con menos de diez años de experiencia suman 15% evaluados, mientras que el profesorado a tiempo parcial (TP) alcanza 10%, con un único docente en la modalidad TP <10 años. Ambos grupos presentan un peso proporcionalmente inferior, coherente con la estructura de plantilla y la menor representatividad de estas modalidades en el modelo docente de la UPSA.

En conjunto, la distribución refleja una clara concentración en los perfiles con trayectorias docentes consolidadas. La progresiva incorporación de la modalidad de evaluación en los años posteriores permite disponer de datos más completos y comparables, contribuyendo a una caracterización más precisa del profesorado evaluado.

En relación con la distribución del profesorado evaluado **según el sexo**, observamos una composición prácticamente equilibrada: el 52% corresponde a hombres y el 48% a mujeres, lo que evidencia una participación muy equitativa entre ambos grupos.

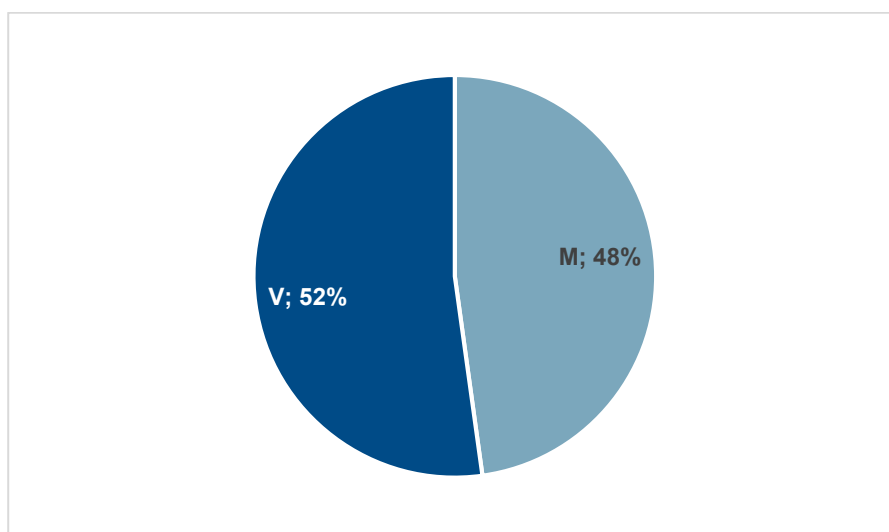


Gráfico 3. Distribución del profesorado evaluado por sexo

En el primer periodo de evaluación, que comprende los cuatro primeros cursos de la implantación del programa (1.^a a 4.^a convocatoria)¹, fueron evaluados 131 profesores. En el actual 2.^o periodo hasta la presente 7.^a convocatoria, han sido evaluados 97 profesores. Por lo tanto, hasta el día de hoy han sido **evaluados** 228 profesores, de los cuales 60 lo han sido **por segunda vez**.

¹ El primer periodo se desarrolló desde el curso 2017-2018 hasta el curso 2020-2021. El segundo periodo comenzó con la 5.^a convocatoria en el curso 2022-2023 y se extenderá hasta la 8.^a en el año 2025-2026.

Tabla 4. Distribución por facultad del profesorado evaluado en total, en cada periodo y por segunda vez

	Evaluados	1.º Periodo	2.º Periodo	Evaluados 2º Vez
Educación	66	38	28	15
Comunicación	46	29	17	15
Salus Infirmorum	42	23	19	14
Psicología	25	16	9	7
Informática	23	10	13	7
CC. de la Salud	13	8	5	1
CC Humanas y Sociales	9	5	4	1
Teología	2	1	1	0
No adscritos	1	1	0	0
Derecho Canónico	1	0	1	0
CC. Seguro, Jurídicas y de la Empresa	0	0	0	0
Pastoral Madrid	0	0	0	0
Total general	228	131	97	60

El análisis de la distribución del profesorado evaluado muestra que, de un total de **228 docentes**, **131** fueron evaluados en el primer periodo y **97** en el segundo, acumulando **60 profesores que han sido evaluados por segunda vez**, lo que representa el **26,3% del total** y el **61,8% del profesorado evaluado en el segundo periodo**. Esta proporción evidencia un grado significativo de continuidad en el Programa DOCENTIA y permite avanzar hacia análisis longitudinales de mejora docente.

Desde la perspectiva de las facultades, se observa que la mayor parte del profesorado con doble evaluación se concentra en los centros con mayor peso estructural en la plantilla. En concreto, **Educación (15)**, **Comunicación (15)** y **Salus Infirmorum (14)** acumulan **44 de los 60 docentes evaluados dos veces**, es decir, el **73,3% del total**, lo que refleja una participación sostenida y equilibrada en ambas fases del proceso. Psicología e Informática aportan, cada una, **7 docentes**, mientras que las restantes facultades presentan cifras testimoniales (1 o 0 evaluados dos veces), coherentes con su menor tamaño de plantilla.

En conjunto, la distribución evidencia que las facultades con mayor volumen de profesorado no solo concentran el grueso de evaluados en ambos periodos, sino que también sostienen una **mayor recurrencia evaluativa**, permitiendo disponer de información comparativa más robusta para el seguimiento de la calidad docente.

Cobertura del programa

Cuando en el curso 2024-2025 se abre la 7.^a Convocatoria del Programa Docencia, la Universidad cuenta con una plantilla² total de 406 profesores: 333 del campus de Salamanca y 73 del Campus de Madrid. De ellos, 173 docentes (el 42,6%) cumplen los criterios establecidos en el *Manual* —relativos al número de ECTS impartidos y al número mínimo de cursos de docencia— y, por lo tanto, son **evaluables**. Teniendo en cuenta las 7 convocatorias que se han desarrollado hasta este momento, 149 profesores han sido ya evaluados en alguna convocatoria, lo que supone un 86,1% del profesorado evaluable. El 13,9% restante no se han presentado a la evaluación a pesar de cumplir los requisitos establecidos en el manual, y constan como no presentados.

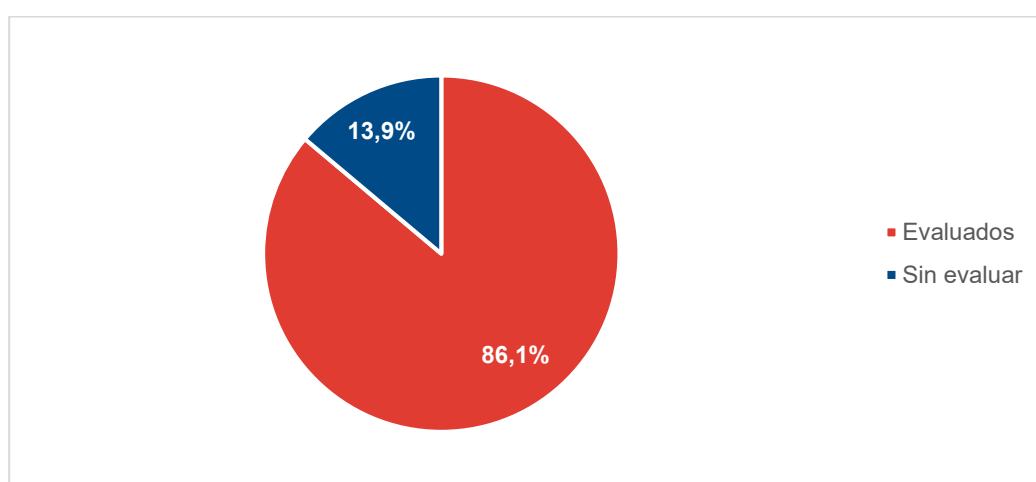


Gráfico 4. Porcentaje de profesorado evaluado

Atendiendo a la distribución del profesorado evaluable y evaluado por **Facultad de adscripción**, según la población docente activa, nos encontramos con facultades como Educación, Comunicación y Salus Infirmorum donde se ha evaluado al 100% del profesorado evaluable. Solo el 33% de los centros están por debajo del 30% de evaluados, lo que vuelve a constatar que la universidad tiene una base sólida para afirmar que el modelo funciona, aunque aún quedan facultades por sumarse al proceso.

² Se toma en consideración el profesorado en activo a la finalización del curso anterior, 2023-2024, que es el último curso evaluable en esta convocatoria.

Tabla 5. Cobertura de la evaluación en la población docente activa

	Cobertura población docente activa			
	Plantilla total	Evaluables	Evaluados	Porcentaje Evaluados ³
Educación	73	47	47	100,0%
Comunicación	52	27	27	100,0%
Salus Infirmorum	66	21	21	100,0%
Psicología	29	16	17	106,3%*
Informática	33	16	15	87,5%
CC. de la Salud	76	16	11	68,8%
CC Humanas y Sociales	13	5	7	140,0%*
Teología	23	11	2	18,2%
CC. Seguro, Jurídicas y de la Empresa	20	2	1	50,0%
Derecho Canónico	10	4	1	25,0%
No adscritos	4	3	0	0,0%
Pastoral Madrid	7	5	0	0,0%
Total general	406	173	149	86,1%

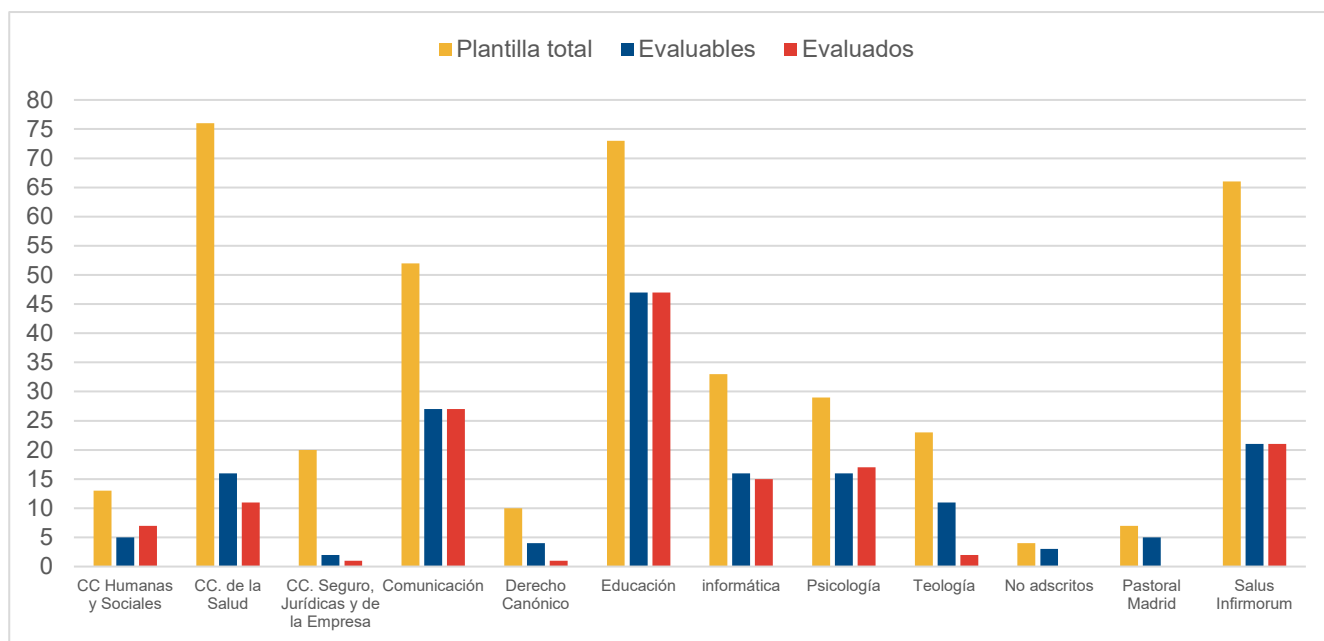


Gráfico 5. Cobertura de la Evaluación por facultad

Atendiendo a la **categoría académica**, la distribución de profesores evaluables y evaluados es la siguiente, en la que se puede observar una amplia representatividad de todas las categorías académica recogidas en la legislación vigente.

³ Los porcentajes >100% se explican porque el número de docentes evaluados incluye profesorado evaluado en periodos anteriores -y en este momento con exención- o con cambios de adscripción de facultad, mientras que el número de evaluables hace referencia al momento actual. Al no tratarse de poblaciones equivalentes, se producen esos porcentajes.

Tabla 6. Cobertura de la evaluación por categorías académicas de la población docente activa

CATEGORÍA	EVALUABLES	EVALUADOS	Porcentaje ⁴
Encargado de Cátedra	71	67	94,4%
Titular	22	22	100,0%
Catedrático	21	22	104,8%
Ayudante doctor	19	18	94,7%
Asociado	25	11	44,0%
Ayudante	5	4	80,0%
Adjunto	4	4	100,0%
Contratado Doctor	1	1	100,0%
Colaborador Licenciado	3	0	0,0%
Asociado-CC	2*	0	0,0%
Total general	173	149	86,1%

Se observa que la mayoría de las categorías superan el 80% de evaluados, lo cual indica una buena cobertura de las categorías del profesorado. Además, el análisis coincide en que las categorías con menor participación son también aquellas con menor número de evaluables. Por último, podemos destacar que los porcentajes más elevados se corresponden con las categorías con más peso en la docencia real -Encargado de Cátedra, Titular, Catedrático.

Es importante tomar en consideración que, en el caso de los asociados, para los que la evaluación no es obligatoria, cuenta con una representación del 44%. Por otro lado, entre los evaluables, llama la atención el caso de los 2 asociados clínicos de CC. de la Salud que son evaluables ya que además de esta labor imparten más de 6 ECTS de manera ordinaria.

Visto el resultado de los datos de la población docente activa, planteamos a continuación los datos atendiendo a los **dos periodos evaluados** (pendiente el desarrollo de la 8.^a convocatoria para el cierre del segundo periodo).

⁴ Los porcentajes >100% se explican porque el número de docentes evaluados incluye profesorado evaluado en periodos anteriores -y en este momento con exención-, mientras que el número de evaluables hace referencia al momento actual. Al no tratarse de poblaciones equivalentes, se producen esos porcentajes.

Tabla 7. Profesorado evaluable y evaluado por periodo y convocatoria

	1. ^a convocatoria	2. ^a convocatoria	3. ^a convocatoria	4. ^a convocatoria	5. ^a convocatoria	6. ^a convocatoria	7. ^a convocatoria
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2022-2023	2023-2024	2024-2025
TOTAL DE PDI Evaluable en la UPSA	164	159	154	194	188	169	173
TOTAL DE PDI Evaluado en la UPSA	33	39	24	35	35	33	29

Si tomamos en consideración el profesorado evaluable en cada periodo⁵, en el primer periodo se evaluó al 67,5%, mientras que, en el segundo, a falta de la 8.^a convocatoria, se ha evaluado un 56,1%, lo que se considera una muy buena tasa de participación del profesorado en el programa.

Tabla 8. Profesorado evaluable y evaluado por periodos

	Evaluables	Evaluados	Porcentaje de evaluados
1.º Periodo (4 ^a)	194	131	67,5%
2.º Periodo (7 ^a)	173	97	56,1%

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Valoración Global del Desempeño

Por lo que respecta a la valoración global del desempeño docente, a partir de la 5.^a Convocatoria, esta se realiza conforme a la siguiente escala de carácter cualitativo: Cuestionable, Adecuado, Notable, Sobresaliente y Excelente.

Centrándonos en las valoraciones del desempeño docente –y concretamente en el profesorado que recibió un ‘Excelente’– en las siete primeras convocatorias, vemos que la adhesión de la UPSA al *Programa de Evaluación Externa* supuso un importante punto de inflexión que amplió notoriamente la capacidad discriminante de nuestro modelo de evaluación. Mientras que en el conjunto del periodo evaluado la valoración de “Excelente” alcanza un 26,8%, tras la incorporación al programa de evaluación externa se aprecia un cambio significativo, reduciéndose dicho porcentaje al 14,1%.

⁵ Se toma como valor el profesorado evaluable en la última convocatoria del primer periodo y, en el segundo, el profesorado evaluable en la 7.^a convocatoria, última a tener en cuenta en este informe.

La valoración con mayor porcentaje de profesorado son las intermedias, destacando el profesorado con una valoración de notable sobre el resto.

Tabla 9. Distribución de la valoración global de los 228 docentes evaluados

Valoración global	Núm.	%
Excelente	61	26,8%
Sobresaliente	22	9,6%
Notable	113	49,6%
Adecuado	31	13,6%
Cuestionable	1	0,4%

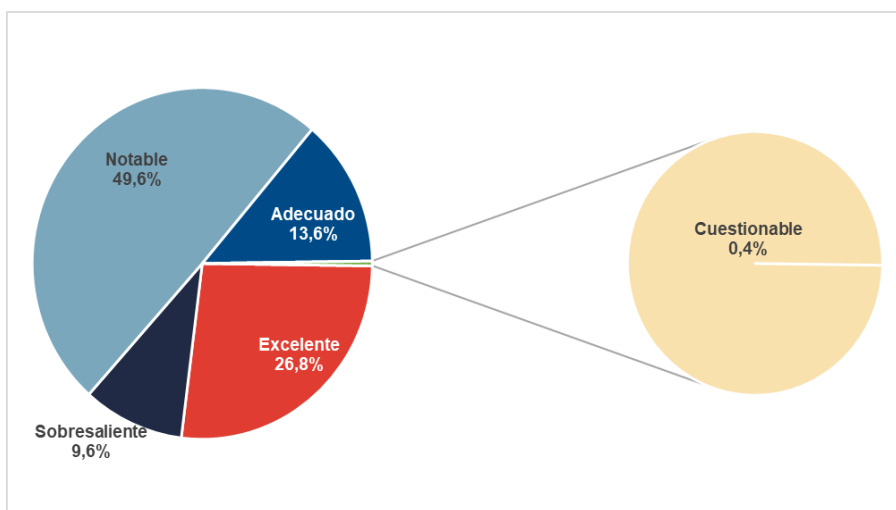


Gráfico 6. Porcentajes de las valoraciones globales del desempeño docente

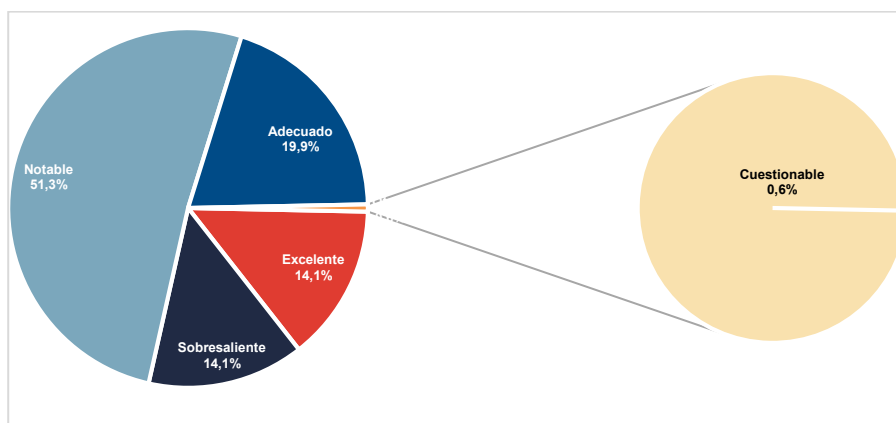


Gráfico 7. Porcentajes de las valoraciones globales del desempeño docente, desde la adhesión al programa de evaluación externa

Tabla 10. Distribución de la valoración global por convocatoria y total

Valoración global	1ª convocatoria 2017-2018		2ª convocatoria 2018-2019		3ª convocatoria 2019-2020		4ª convocatoria 2020-2021		5ª convocatoria 2022-2023		6ª convocatoria 2023-2024		7ª convocatoria 2024-2025		TOTAL	
	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%	Núm.	%
Excelente	19	58%	20	51%	3	13%	6	17%	6	17%	5	15%	2	7%	61	26,8%
Sobresaliente									8	23%	7	21%	7	24%	22	9,6%
Notable	14	42%	19	49%	13	54%	20	57%	15	43%	14	42%	18	62%	113	49,6%
Adecuado	0	0	0	0	7	29%	9	26%	6	17%	7	21%	2	7%	31	13,6%
Cuestionable	0	0	0	0	1	4%	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0,4%
	33		39		24		35		35		33		29		228	

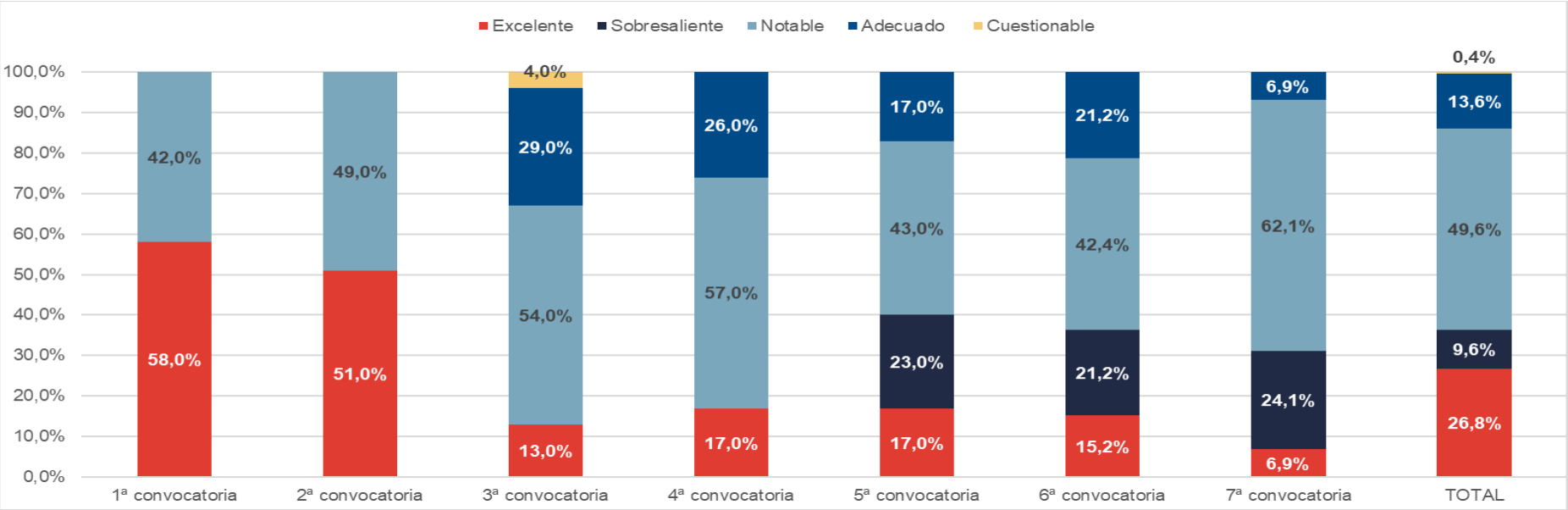


Gráfico 8. Valoración Global del desempeño de las 7 convocatorias y global

La distribución de las **valoraciones globales** en las siete convocatorias muestra un patrón claramente concentrado en los tramos superiores. A nivel agregado, casi la mitad de las evaluaciones corresponden a **Notable (49,6%)**, seguido de un porcentaje significativo de **Excelente (26,8%)**, mientras que las calificaciones inferiores son minoritarias (**Adecuado: 13,6%; Cuestionable: 0,4%**). Esta estructura confirma que la mayor parte del profesorado evaluado presenta un desempeño docente sólido o muy alto.

Tabla 11. Distribución de la valoración global del desempeño docente por facultad

	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
Educación	8,8%	2,2%	13,6%	4,4%	0,0	28,9%
Comunicación	8,3%	0,9%	7,0%	3,9%	0,0	20,2%
Salus Infirmorum	2,2%	2,2%	11,8%	2,2%	0,0	18,4%
Psicología	3,1%	0,4%	6,6%	0,9%	0,0	11,0%
Informática	1,8%	1,8%	5,7%	0,9%	0,0	10,1%
CC. de la Salud	1,3%	1,8%	2,2%	0,4%	0,0	5,7%
Ciencias Humanas y Sociales	1,3%	0,4%	1,3%	0,4%	0,4%	3,9%
Teología	0,0	0,0	0,9%	0,0	0,0	0,9%
Derecho Canónico	0,0	0,0	0,4%	0,0	0,0	0,4%
No adscritos	0,0	0,0	0,0	0,4%	0,0	0,4%
Total general	26,8%	9,6%	49,6%	13,6%	0,4%	100,0%

Desde la perspectiva de las **facultades**, se aprecia que los tres centros con mayor volumen de profesorado evaluado —Educación (28,9%), Comunicación (20,2%) y Salus Infirmorum (18,4%)— son también los que más contribuyen a los tramos de calidad alta. Educación y Comunicación destacan especialmente por su aportación acumulada al nivel Excelente, con 8,8% y 8,3% del total general, respectivamente, mientras que *Salus Infirmorum* aporta de manera equilibrada tanto a *Notable* como a *Sobresaliente*. Facultades de menor tamaño, como Psicología (11,0%) e Informática (10,1%), muestran igualmente perfiles favorables, concentrados en el rango *Notable*.

Las facultades con menos peso estructural —CC. de la Salud, Ciencias Humanas y Sociales, Teología, Derecho Canónico y No adscritos— presentan porcentajes muy reducidos, alineados con su limitada representatividad en el total de evaluaciones. No obstante, incluso en estos casos, la presencia de calificaciones bajas es mínima, lo que refuerza la consistencia global del modelo.

La distribución de las valoraciones globales según las **categorías académicas** evidencia una estructura coherente con el peso real de cada figura en la plantilla y con su grado de madurez profesional.

Tabla 12. Distribución de la valoración global del desempeño docente por categoría académica

	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
Encargado de Cátedra	13,60%	3,07%	21,49%	6,14%	0,0%	44,30%
Catedrático	5,70%	0,88%	7,02%	0,88%	0,0%	14,47%
Titular	3,07%	2,19%	3,51%	0,0%	0,0%	8,77%
Ayudante Doctor	0,44%	2,19%	4,39%	0,44%	0,0%	7,46%
Contratado Doctor	0,88%	0,44%	3,07%	1,75%	0,0%	6,14%
Asociado	0,0%	0,44%	3,07%	1,75%	0,44%	5,70%
Ayudante	0,88%	0,44%	3,07%	0,88%	0,0%	5,26%
Adjunto	0,44%	-	1,32%	0,88%	0,0%	2,63%
Doctor	1,32%	0,0%	0,88%	0,0%	0,0%	2,19%
Colaborador Licenciado	0,44%	0,0%	0,44%	0,88%	0,0%	1,75%
Licenciado	0,0%	0,0%	0,44%	0,0%	0,0%	0,44%
Pre-doctorado	0,0%	0,0%	0,44%	0,0%	0,0%	0,44%
Profesor Contratado	0,0%	0,0%	0,44%	0,0%	0,0%	0,44%
Total general	26,75%	9,65%	49,56%	13,60%	0,44%	100,00%

Desde el punto de vista de la distribución entre categorías, destaca de forma nítida el peso de **Encargado de Cátedra**, que concentra el **44,30%** de todas las evaluaciones. Esta categoría aporta, además, la mayor proporción de *Excelente* (13,60%) y *Notable* (21,49%), lo que refleja su papel estructural en la docencia universitaria y el hecho de ser la categoría más numerosa en la institución. Su rendimiento condiciona de forma significativa las medias globales.

El **profesorado numerario** (Catedráticos y Titulares), que en conjunto representa un **23,24%** de las evaluaciones, presenta también un perfil de alta calidad docente:

- Los **Catedráticos** muestran una elevada concentración en *Excelente* (5,70%) y *Notable* (7,02%), con cifras mínimas en categorías inferiores.
- Los **Titulares**, aunque menos numerosos, mantienen igualmente un rendimiento destacado en los tramos altos (3,07% *Excelente* y 3,51% *Notable*).

Las **categorías de incorporación académica** (Ayudante Doctor, Contratado Doctor, Ayudante y Adjunto), con un peso conjunto del **22,49%**, presentan una distribución coherente con su etapa profesional: predominio del *Notable* (entre 3% y 4,5% cada una) y presencia moderada de *Sobresaliente*, con un nivel muy reducido de evaluaciones bajas. Estos resultados indican un desempeño sólido y consistente, propio de perfiles en crecimiento.

Por su parte, las **categorías con dedicación parcial o menor estabilidad** (Asociado, Colaborador Licenciado, Doctor, Licenciado, Pre-doctorado, Profesor Contratado) muestran porcentajes globales reducidos (cada una por debajo del 6%). Su aportación se concentra también en el rango *Notable*, aunque con valores algo más altos de *Adecuado* y la única presencia de *Cuestionable* en toda la

tabla (0,44% en Asociados), lo cual está en línea con la variabilidad inherente a figuras con menor carga docente.

En conjunto, los datos confirman una **estructura de calidad docente elevada y homogénea**, con mayor excelencia en las categorías académicas superiores y un desempeño notable en las categorías de consolidación. Las categorías con menor peso contractual o dedicación parcial muestran resultados correctos y coherentes con su función, sin distorsionar los patrones globales de calidad. Los datos evidencian, además, que el sistema evaluativo discrimina adecuadamente el desempeño sin concentrar excesivamente las valoraciones en los extremos, lo que refuerza la robustez del modelo.

Tabla 13. Distribución de la valoración global del desempeño docente por modalidad de evaluación

	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
>10 años	7,0%	5,3%	24,1%	6,6%	0,0%	43,0%
<10 años	2,2%	3,1%	6,1%	3,5%	0,0%	14,9%
TP	0,4%	1,3%	4,4%	3,5%	0,4%	10,1%
TP<10 años	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,4%
(en blanco)*	17,1%	0,0%	14,5%	0,0%	0,0%	31,6%
Total general	26,8%	9,6%	49,6%	13,6%	0,4%	100,0%

- Se corresponde con la 1 y 2 evaluación

La distribución por **modalidades** muestra que el grupo con **más de 10 años de experiencia** constituye el segmento más numeroso (**43,0%**) y concentra los porcentajes más altos de desempeño, especialmente en **Notable (24,1%)**, **Sobresaliente (5,3%)** y **Excelente (7,0%)**. El profesorado con **menos de 10 años** representa el **14,9%**, con valores moderados en los tramos altos, lo que refleja un rendimiento sólido en una fase aún de consolidación.

El profesorado **a tiempo parcial (10,1%)** presenta una mayor dispersión, con menor presencia en los niveles superiores y la única calificación *Cuestionable* registrada (0,4%), patrón coherente con su menor dedicación docente. El subgrupo **TP <10 años** es testimonial (0,4%).

Finalmente, el bloque **“en blanco” (31,6%)**, correspondiente a las primeras convocatorias sin clasificación modal, presenta valores elevados en *Excelente* (17,1%) y *Notable* (14,5%), reflejando el perfil de alto rendimiento predominante en los primeros ciclos evaluativos, aunque sin valor discriminativo.

En conjunto, los datos confirman que el **desempeño docente aumenta con la antigüedad**, mientras que el colectivo a tiempo parcial muestra mayor variabilidad y el grupo “en blanco” responde a una limitación histórica del sistema.

Tabla 14. Distribución de la valoración global del desempeño docente según el sexo

	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
M	12,28%	5,26%	24,56%	5,70%	0,00%	47,81%
V	14,47%	4,39%	25,00%	7,89%	0,44%	52,19%
Total general	26,75%	9,65%	49,56%	13,60%	0,44%	100,00%

La distribución de las valoraciones globales **según el sexo** muestra un **perfil de rendimiento muy equilibrado** entre ambos grupos. En ambos casos, la mayor concentración de resultados se sitúa en el tramo **Notable** (24,56% en mujeres y 25,00% en varones), seguido por **Excelente**, donde los hombres alcanzan el **14,47%** y las mujeres el **12,28%**. Las diferencias en los niveles superiores son, por tanto, **reducidas y no estructurales**.

En las categorías intermedias, el profesorado mujer presenta una mayor proporción de **Sobresaliente (5,26%)**, mientras que los hombres registran un valor algo inferior (**4,39%**). En el nivel **Adecuado**, los hombres presentan un porcentaje ligeramente superior (7,89%) frente al 5,70% de las mujeres. La valoración **Cuestionable** es marginal en ambos grupos (0,44% únicamente en varones).

En conjunto, los datos muestran **una estructura de resultados altamente similar entre hombres y mujeres**, sin diferencias significativas en el patrón de rendimiento docente y con una distribución equilibrada a lo largo de las categorías evaluativas.

A continuación, analizamos los resultados de la valoración global a lo largo de los **dos periodos de evaluación**.

Tabla 11. Distribución de la valoración global del desempeño en los dos periodos de evaluación.

PERIODO	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable
1.º Periodo	36,6%	0,0%	50,4%	12,2%	0,8%
2.º Periodo	13,4%	22,7%	48,5%	15,5%	0,0%
Total general	26,8%	9,6%	49,6%	13,6%	0,4%

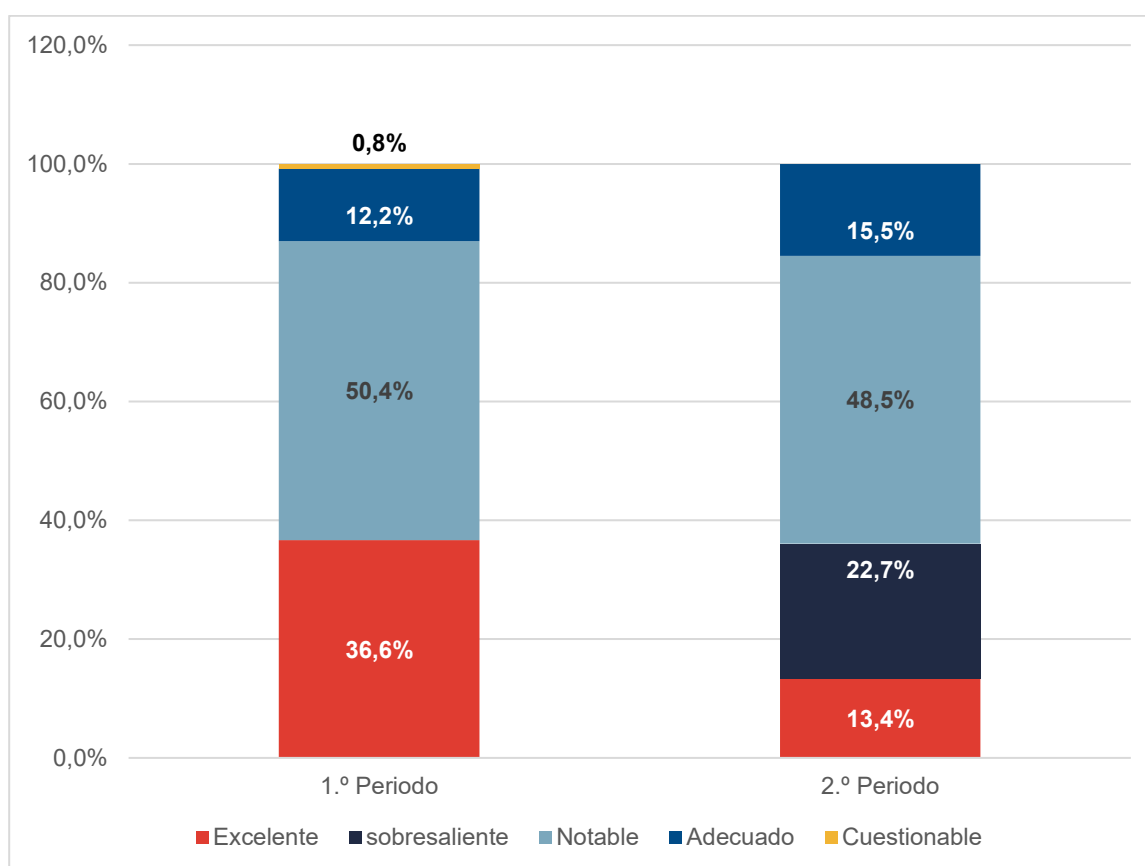


Gráfico 9. Valoración Global por periodos

La comparación entre ambos periodos evidencia un cambio significativo en el patrón de distribución de las calificaciones. En el **1.º periodo**, la valoración global se concentra en los niveles altos, con un **36,6% de Excelente** y un **50,4% de Notable**, y las calificaciones bajas son marginales (**Adecuado: 12,2%; Cuestionable: 0,8%**). Este perfil refleja una menor capacidad discriminante en las primeras convocatorias, caracterizada por una fuerte concentración en los tramos superiores.

En el **2.º periodo**, la distribución se diversifica y la escala adquiere mayor sensibilidad entre otras razones al introducirse la valoración de “Sobresaliente”. El porcentaje de **Excelente** **desciende** de forma notable hasta el **13,4%**, compensado por un incremento sustancial del tramo **Sobresaliente (22,7%)**, categoría incorporada o redefinida en las convocatorias posteriores. El *Notable* se mantiene estable (48,5%), mientras que *Adecuado* aumenta ligeramente hasta el **15,5%**, sin registro de valoraciones *Cuestionables*.

En conjunto, los datos muestran que el **segundo periodo presenta un modelo más discriminante y equilibrado**, con una distribución más matizada entre los diferentes niveles de desempeño. El descenso de “Excelente” y la aparición de “Sobresaliente” confirman la evolución del sistema evaluativo hacia una mayor precisión en la diferenciación del rendimiento docente.

Valoración de las Dimensiones

Por lo que respecta a la valoración de cada una de las **dimensiones**, hemos de puntualizar en primer lugar, que el análisis se realiza a partir de la 3.^a convocatoria, momento en el que la Universidad se adhiere al Programa de Evaluación externa de la ACSUCYL. En las dos convocatorias anteriores la distribución de dimensiones es muy distinta, lo que dificulta en gran manera la comparación en este nivel.

En la valoración de las dimensiones esta responde a la siguiente escala, también de carácter cualitativo: Cuestionable, Adecuado, Destacable y Sobresaliente. En el caso de la dimensión "D. Premios, publicaciones, ponencias, etc.", la valoración más baja es 'No tiene o no son puntuales' –en lugar de 'Cuestionable'–.

En el siguiente gráfico se muestra la distribución de las calificaciones en las cuatro dimensiones evaluadas, lo que permite apreciar que solo en la dimensión “Premios, Publicaciones, ponencias, etc.” la media de las valoraciones están por debajo del notable, según el modelo de evaluación docente del Programa Docencia aplicable en la UPSA.

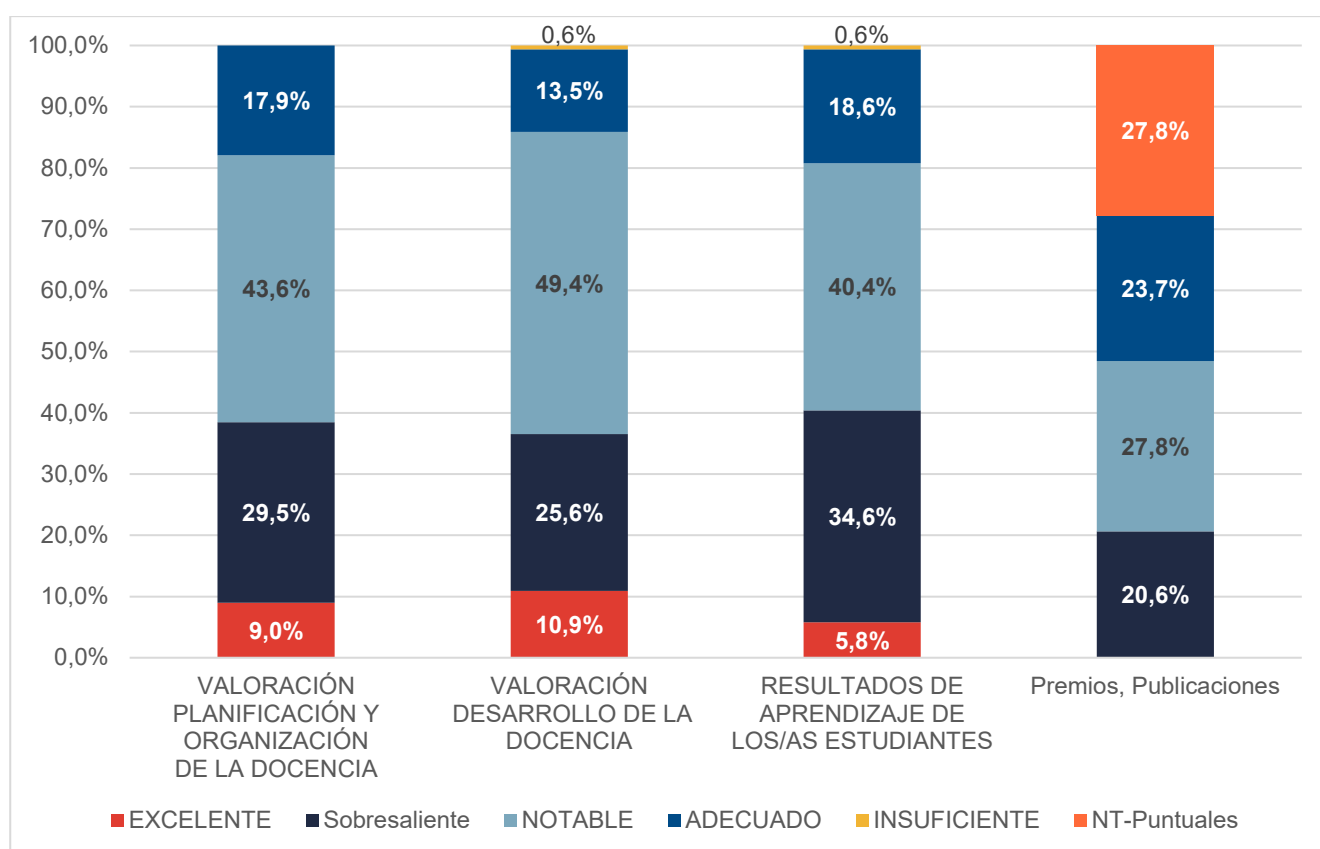


Grafico 10. Resultados de la evaluación por dimensiones (de la 3.^a a la 7.^a convocatoria)

La distribución de las valoraciones muestra un patrón consistente entre dimensiones, con un predominio claro del tramo **Notable**, que oscila entre el **40,4%** (Resultados de aprendizaje) y el **49,4%** (Desarrollo de la docencia). Este rango actúa como el eje central del desempeño docente en todas las áreas evaluadas.

El porcentaje de **Excelente** es reducido en todas las dimensiones (entre **5,8%** y **10,9%**). Esto es debido a que, a partir de la 5.^a Convocatoria, la valoración de Excelente no se aplica a las dimensiones y es sustituida por “Sobresaliente”.

Por lo tanto, a partir de la 5.^a convocatoria el nivel **Sobresaliente** presenta un peso significativo, especialmente en *Resultados de aprendizaje* (**34,6%**) y en *Planificación y organización* (**29,5%**), lo que indica un desempeño destacado en la estructuración de la docencia y en sus efectos sobre el aprendizaje del estudiantado. En *Premios y publicaciones*, la valoración *Sobresaliente* alcanza el **20,6%**, siendo inferior al de otras dimensiones, lo que es coherente con su naturaleza más selectiva.

Por su parte, el tramo **Adecuado** se sitúa entre el **13,5%** y el **23,7%**, con mayor presencia en *Premios y publicaciones*, lo que refleja mayor variabilidad en esta dimensión.

Finalmente, la valoración **Insuficiente** es marginal (**0,6%** en Desarrollo y Resultados de aprendizaje), mientras que el elevado porcentaje de **NT-Puntuales** (**27,8%**) en la dimensión de *Premios y publicaciones* responde a la naturaleza no obligatoria ni universal de este tipo de méritos.

En conjunto, los datos evidencian un **perfil docente sólido y homogéneo**, con mayor excelencia relativa en desarrollo de la docencia y resultados de aprendizaje, y una dispersión mayor en la dimensión de méritos complementarios.

Evolución de la valoración del profesorado evaluado por segunda vez

Como se ha señalado previamente, de los 97 docentes evaluados en el segundo periodo hasta la 7.^a convocatoria, un total de 60 han sido evaluados en dos ocasiones. El análisis de este dato permite observar la evolución real del desempeño docente y valorar el impacto del modelo DOCENTIA en términos longitudinales.

El comportamiento del conjunto de los 60 docentes puede sintetizarse en tres patrones diferenciados.

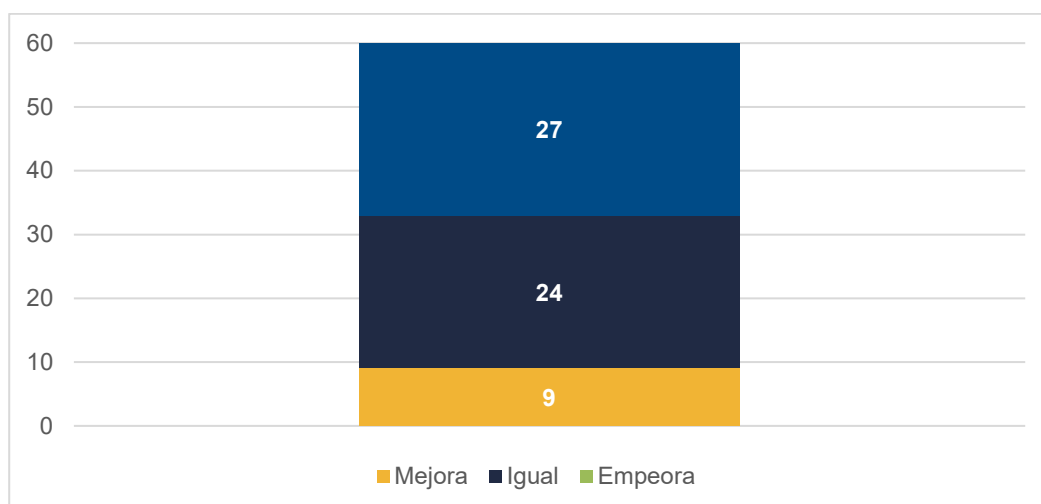


Grafico 11. Evolución de la valoración global del profesorado evaluado por segunda vez

- Un porcentaje **relevante mejora (9)**: representa el 15% del total, y se concentra principalmente en aquellas categorías de profesorado en periodo de consolidación — como *Ayudante Doctor* o *Contratado Doctor*—, que, de manera natural, presentan margen de progresión y acceso a mejores resultados en la segunda evaluación. Entre estas mejoras se encuentran casos que avanzan desde *Adecuado* a *Sobresaliente*, o desde *Notable* a *Excelente*.
- **Un grupo amplio se caracteriza por la estabilidad (24 docentes)**: constituye el 40% del total, y se observa predominantemente en categorías académicas más permanentes o históricas (Catedráticos, Titulares, Encargados de Cátedra) y en facultades con mayor madurez evaluativa. Esta estabilidad refleja perfiles consolidados cuyo desempeño se mantiene constante en el tiempo.
- En una **parte significativa se observa un descenso (27 docentes)**: supone el 45% del total y es especialmente visible entre quienes fueron evaluados en las dos primeras convocatorias, cuando la capacidad discriminante del programa era menor y las valoraciones tendían a ser más altas. Con la adhesión al *Programa de Evaluación Externa*, el modelo se hizo más exigente y precisó los rangos de valoración, generando ajustes razonables en la segunda evaluación.

Estos resultados deben interpretarse a la luz del cambio metodológico: la bajada de calificación en algunos casos no implica un empeoramiento real del desempeño, sino una evaluación más fina y rigurosa en convocatorias posteriores.

El análisis por **facultades** confirma que la evolución no se distribuye de manera homogénea, sino que responde a la estructura, tamaño y grado de consolidación de cada centro.

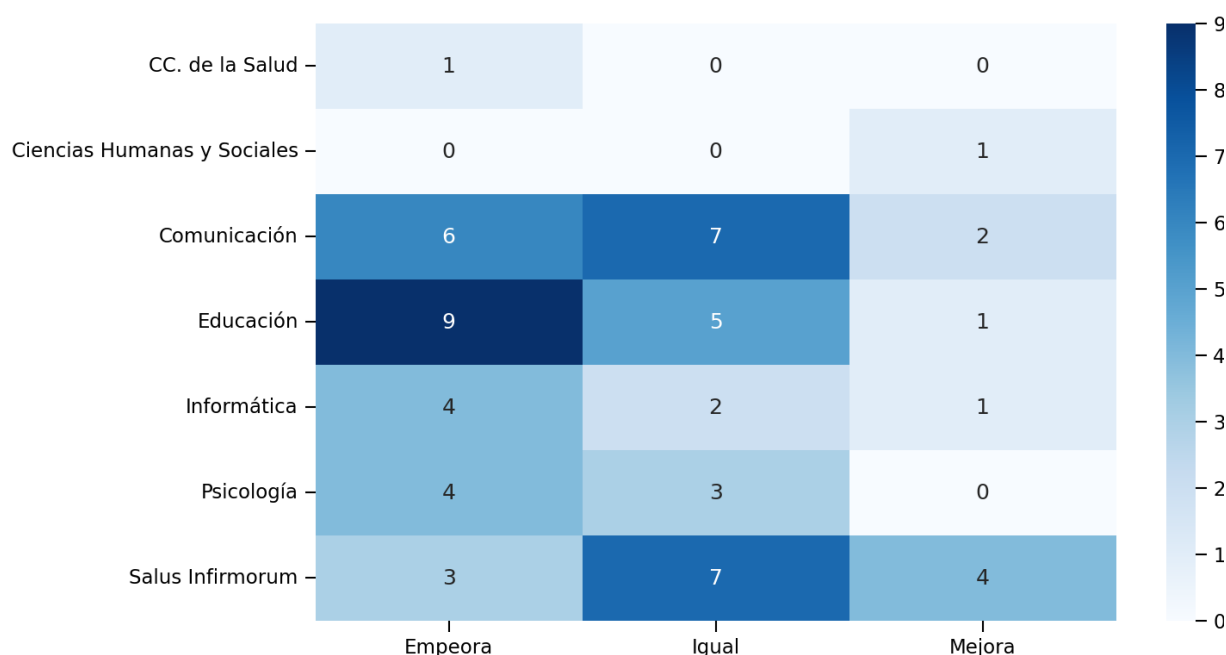


Gráfico 12. Evolución de la valoración global según facultad de adscripción

- Apreciamos mayor proporción de **mejora** en Facultades con dinámicas estables de participación, como **Salus Infirmorum**, **Comunicación** e **Informática**, asociado además a plantillas con mayor presencia de profesorado en consolidación.
- Aquellas Facultades con mayor **estabilidad**, como **Educación** y **Psicología**, concentran gran parte de los casos que mantienen la misma valoración. En estos centros predomina el profesorado de categorías consolidadas, lo que reduce la variabilidad entre convocatorias.
- Las Facultades que registran un mayor número de descensos — Educación y Comunicación—, se caracterizan por ser las facultades de mayor tamaño y participación en el programa, especialmente entre los que se presentaron a las dos primeras convocatorias, donde las valoraciones iniciales eran más elevadas.

En términos globales, la evolución por facultades refleja tanto diferencias estructurales como el peso relativo de cada una dentro del programa evaluativo.

Por último, la evolución diferenciada por modalidad muestra patrones claros y coherentes con la trayectoria profesional del profesorado.

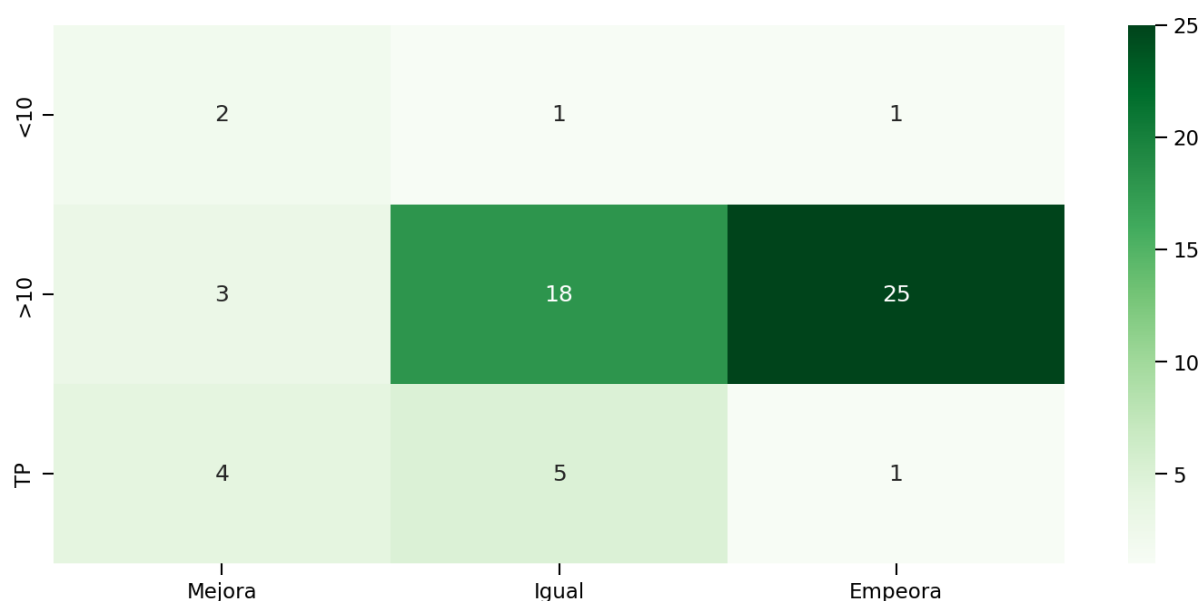


Grafico 13. Evolución de la valoración global según la modalidad de evaluación

- Entre los profesores evaluados en la modalidad **<10 años**, predominan las mejoras, reflejando un proceso natural de desarrollo profesional.
- En la modalidad TP (tiempo Parcial), muestra una mayor variabilidad, con presencia equilibrada de mejoras, estabilidad y descensos.
- La modalidad **>10 años**, aunque presenta una elevada estabilidad, registra también el mayor número de descensos. Esto se explica porque este grupo incluye principalmente docentes evaluados en las primeras convocatorias, cuya segunda evaluación se ha realizado bajo criterios más exigentes del modelo de evaluación externa.

En conjunto, las modalidades **<10 años** y **TP** muestran más margen de progresión, mientras que **>10 años** refleja la estabilización del desempeño docente y el efecto del cambio metodológico.

La evolución del desempeño docente en la segunda evaluación —considerando facultad, modalidad y categoría profesional— confirma que:

- El programa posee **capacidad real para medir progresión**, especialmente en docentes en etapas iniciales.
- La **estabilidad** predomina en perfiles maduros, coherente con su trayectoria.
- Los **descensos** están vinculados al fortalecimiento del modelo evaluativo y no necesariamente a una disminución del desempeño.
- La evolución es **coherente y explicable** atendiendo al contexto de implantación del programa, al perfil profesional del profesorado y a la introducción progresiva del proceso de evaluación externa.

MODIFICACIÓN RESPECTO DE LAS VALORACIONES INICIALES

Un pilar fundamental para medir la solvencia de cualquier modelo de evaluación es su margen de discrepancia. En nuestro modelo, este indicador se analiza a través de las reclamaciones a la valoración emitida en los informes técnicos de la ACSUCYL. Estas reclamaciones se efectúan en dos instancias: las alegaciones ante el CEP y el recurso de alzada ante la Junta Permanente de la UPSA. Los datos obtenidos tras siete convocatorias confirman que nos encontramos ante un proceso de alta fidelidad y rigor técnico.

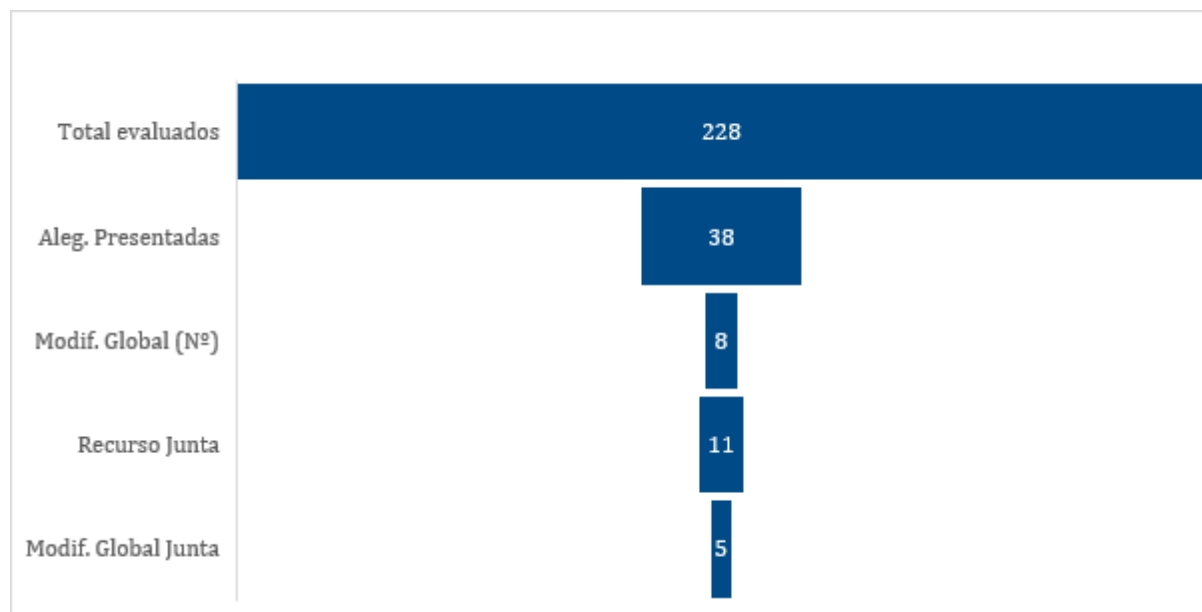


Gráfico 14. Distribución de las alegaciones y recursos presentados

Tabla 12. Modificaciones con motivo de las reclamaciones interpuestas.

	Total evalua- dos	ALEGACIONES ANTE CEP ACSUCYL						RECURSOS JUNTA PERMANENTE					
		N.º Pre- sentadas	Esti- madas	Desesti- madas	Parcial- mente	Modif. Va- loración Global	Tasa de Cambio	N.º pre- senta- dos	Esti- madas	Desesti- madas	parcial- mente	Modif. Valo- ración Glo- bal	Tasa de Cambio
1	33	4	1	0	3	1	25,0%	0					0,0%
2	39	4	1	3	0	1	25,0%	1	0	1	0	0	0,0%
3	24	7	2	2	3	3	42,9%	1	0	0	1	1	100,0%
4	35	4	1	1	2	1	25,0%	0					0,0%
5	35	8	1	3	4	1	12,5%	6	2	3	1	2	33,3%
6	33	6	0	1	5	0	0,0%	0					0,0%
7	29	5	1	3	1	1	20,0%	3	2		1	2	66,7%
TOTAL	228	38				8	21,1%	11				5	45,5%

A continuación, se presentan las conclusiones clave derivadas del análisis:

- 1- En primera instancia, encontramos las alegaciones, (ante el CEP ACSUCYL). En esta fase inicial de revisión sólo el 21,1% de las reclamaciones presentadas derivaron en una modificada su valoración global. Esto implica un gran grado de fiabilidad de la valoración inicial, especialmente notable en la 6.^a convocatoria, en la que a pesar de presentarse 6 alegaciones la tasa de cambio fue de 0%. Esto demuestra que, aunque se acepten correcciones menores o "parciales", el juicio técnico de la Agencia sobre la calidad del docente es sumamente sólido y difícil de revertir.
- 2- En segunda instancia, los profesores que no están conformes con el resultado de las alegaciones acuden a la Junta Permanente para presentar un recurso de alzada. En esta etapa la muestra es mucho más pequeña y la tasa de cambio más alta (45,5%), aunque con una incidencia mínima (solo 5 personas en 7 convocatorias).

- 3- Si miramos el dato global, el dato más revelador es que de las 228 evaluaciones realizadas, solo en 13 casos se modificó la valoración global del desempeño. Esto se traduce en una tasa de cambio del 5,7%.

Para una institución académica, una tasa de cambio baja no es un signo de rigidez, sino una prueba de **precisión inicial**. Estos resultados indican que la primera evaluación es tan rigurosa y técnica que apenas deja margen para el error o la rectificación, lo que implica que **el sistema de evaluación es altamente predecible y fiable**. En definitiva, la **Tasa de Cambio** confirma que la evaluación en la UPSA es una "herramienta de precisión": se mueve poco porque, desde el principio, mide bien la realidad docente.

SATISFACCIÓN AGENTES

Analizamos en este apartado la satisfacción con el proceso de evaluación del profesorado evaluado, de los responsables académicos, de los evaluadores internos (en la 1.^a y 2.^a convocatorias) y de los estudiantes (que se incorporan a partir de la 3.^a convocatoria).

Partiendo de los Informes de evaluación de las siete convocatorias, se presenta la **comparativa de los informes de satisfacción** analizando los valores más significativos.

En el análisis hemos utilizado el mismo lenguaje de valoración que ofrecen los Informes de satisfacción (1.^a a 6.^a convocatoria, en escala Likert base 5: débil: 1- 2,5; adecuado: 2,51- 3,99; excelente 4- 5. Para la 7.^a convocatoria, escala base 10: débil: 1- 4,99; adecuado: 5- 7,99; excelente: 8- 10).

Si atendemos al valor objetivo de los números, mostramos como punto de partida la **media global** de las seis primeras convocatorias y la media de la 7.^a, para cada uno de los grupos de agentes.

La comparación entre la media global de satisfacción de las convocatorias 1.^a a 6.^a y la correspondiente a la 7.^a convocatoria muestra un **incremento** en todos los grupos evaluados.

Tabla 13. Medias globales de satisfacción por grupos de agentes

	Global de 1ª a 6ª Conv	7ª Conv
Docentes	3,46	7,83
Responsables académicos	3,64	9
Evaluadores internos (1ª y 2ª)	3,81	
Estudiantes (3ª a 6ª)	3,65	8,78

En el caso del **profesorado**, la satisfacción se mantiene en un adecuado alto. Los **responsables académicos** muestran una mejora aún más acusada, pasando de un adecuado alto (3,64) a un excelente (9), lo que indica una percepción especialmente positiva del proceso tras las mejoras implementadas.

Los **estudiantes**, evaluados desde la 3.^a hasta la 6.^a convocatoria, también reflejan un aumento notable, pasando de adecuado alto (**3,65**) a excelente (**8,78**) en la 7.^a convocatoria. Esto sugiere una mayor comprensión del proceso y una experiencia más satisfactoria gracias a los ajustes introducidos en la metodología y en la comunicación institucional.

Finalmente, los **evaluadores internos** (solo presentes en las dos primeras convocatorias) registran una media de **3,81**, coherente con los valores del primer periodo y no comparable con la 7.^a convocatoria, al haber sido sustituida su función por la evaluación externa.

En conjunto, los datos evidencian una **tendencia clara de mejora transversal en la satisfacción de todos los agentes**, asociada a la consolidación del modelo, la incorporación de mejoras procedimentales y el incremento de la claridad, transparencia y apoyo institucional en el desarrollo del Programa DOCENTIA.

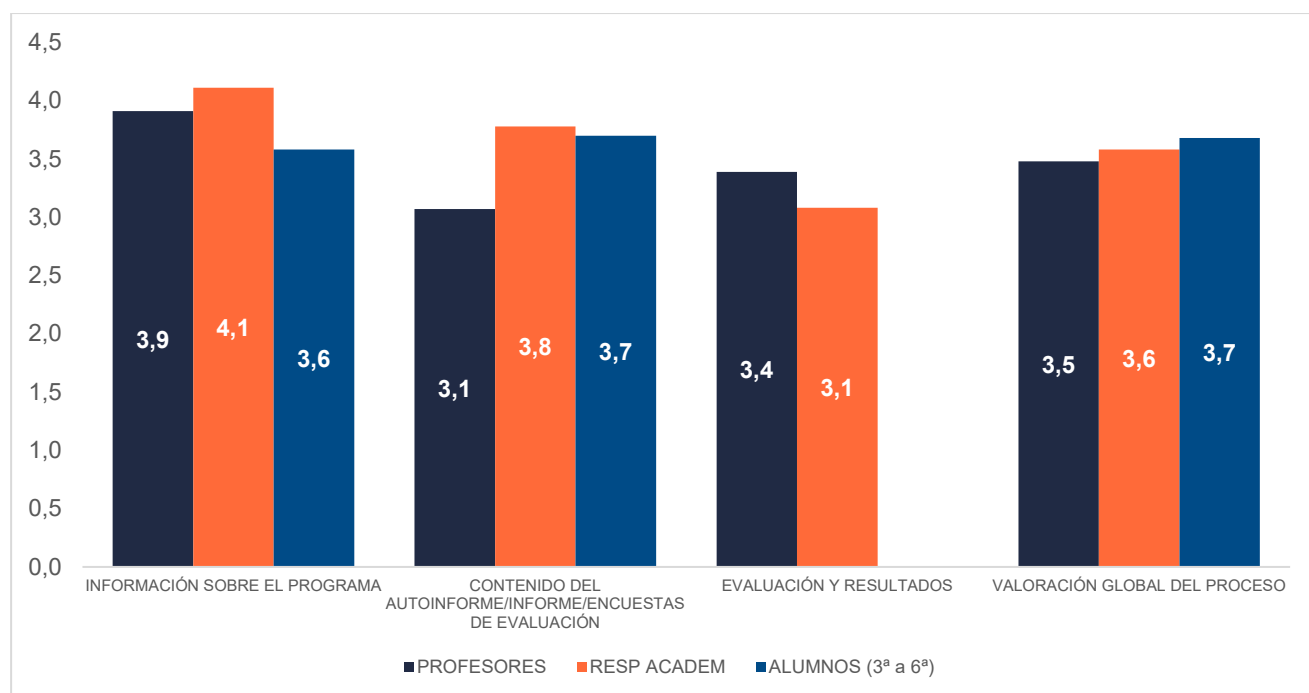


Gráfico 15. Valoración media de las seis convocatorias sobre las 4 dimensiones evaluadas en los cuestionarios de satisfacción por los tres grupos de agentes (valoración sobre 5)

El gráfico muestra que la **satisfacción es globalmente positiva** en las cuatro dimensiones evaluadas, con valores que oscilan entre **el adecuado alto y el excelente** lo que indica una percepción mayoritariamente favorable del proceso por parte de todos los agentes.

La dimensión mejor valorada de forma transversal es “**Información sobre el Programa**”, con medias de **3,1 (profesorado)**, **4,1 (responsables académicos)** y **3,6 (estudiantes)**. Esta consistencia señala que la comunicación institucional ha sido percibida como clara y suficiente.

En contraste, la dimensión con menor valoración media es “**Contenido del autoinforme/Informe/Encuestas de evaluación**”, especialmente para el profesorado (**3,1**). Aun así, responsables académicos (**3,8**) y estudiantes (**3,7**) muestran niveles de satisfacción más altos, lo que sugiere una mejor adaptación a esta dimensión en estos colectivos.

En “Evaluación y resultados”, las valoraciones se sitúan en niveles medios (**3,4** profesores; **3,1** responsables académicos), mostrando el área de mayor variabilidad entre agentes y una percepción moderada del rigor y claridad de los resultados.

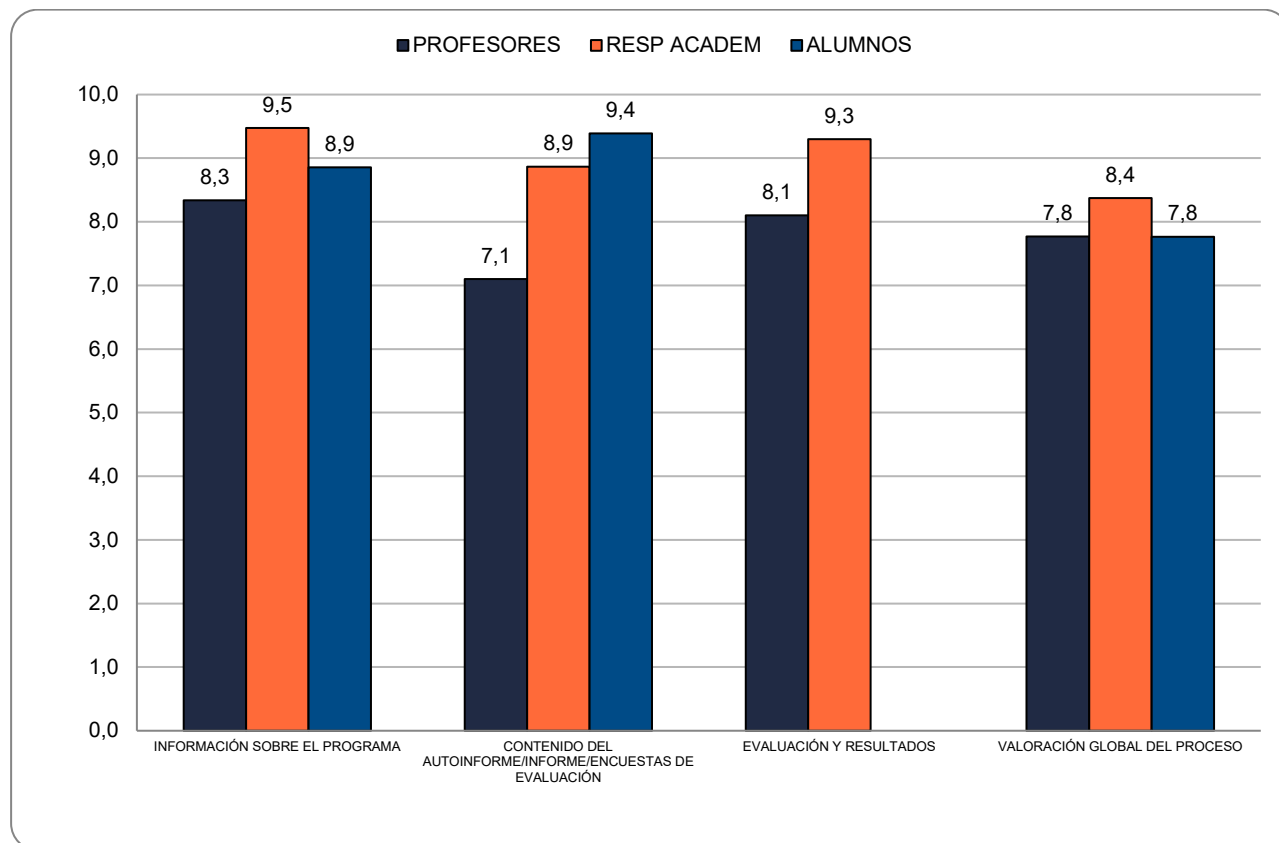


Gráfico 16. Valoración media de la 7.ª convocatoria sobre las 4 dimensiones evaluadas en los cuestionarios de satisfacción por los tres grupos de agentes (valoración sobre 10)

Vemos, a continuación, las dimensiones mejor y peor valoradas.

Tabla 14. Dimensiones mejor evaluadas por los agentes

	Valoración global de 1.ª a 6.ª	Sobre 5	Valoración 7.ª convocatoria	Sobre 10
Docentes	Información sobre el Programa	3,91	Información sobre el Programa	8,34
Responsables académicos	Información sobre el Programa	4,11	Información sobre el Programa	9,48
Estudiantes	Las encuestas de evaluación del profesorado	3,7	Las encuestas de evaluación del profesorado	9,39

Tabla 15. Dimensiones peor evaluadas por los agentes

	Valoración global de 1.ª a 6.ª	Sobre 5	Valoración 7.ª convocatoria	Sobre 10
Docentes	El contenido del autoinforme	3,07	El contenido del autoinforme	7,1
Responsables académicos	Resultados de la evaluación	3,08	Valoración global del procedimiento	8,38
Estudiantes	Valoración global del procedimiento	3,58	Valoración global del procedimiento	7,77

Un dato preocupante que evidencia la comparativa de los informes de satisfacción, y que hemos de analizar y aplicar una actuación sobre él, es la tasa de participación de los agentes en los cuestionarios de satisfacción.

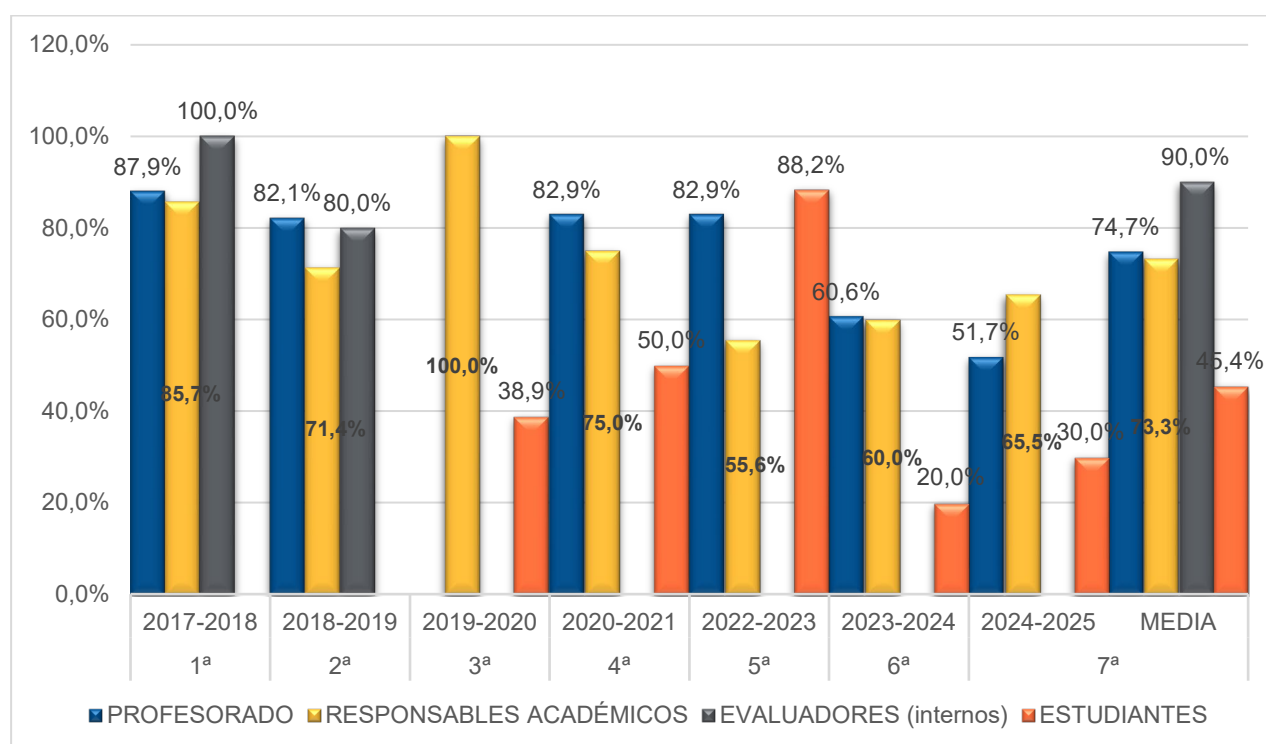


Gráfico 17. Participación de los agentes en las encuestas de satisfacción, por convocatoria

La trayectoria nos muestra una bajada desde sus inicios de la participación en los cuestionarios de satisfacción de todos los agentes.

Si bien es cierto que los mínimos de participación de docentes y responsables académicos siempre han estado por encima del 50%, se aprecia una tendencia a la baja en su participación. Especialmente relevante se muestra la evolución de la participación de los representantes de los estudiantes.

Hay que tener en cuenta que la inclusión de los miembros de la Cámara de Delegados se produjo a partir de la 3.^a convocatoria y que este órgano se renueva anualmente, lo que dificulta el seguimiento de las acciones de mejora que se ponen en marcha para aumentar su participación.

TABLA RESUMEN ESTADÍSTICA

Años cu- biertos	Nº do- centes evalua- bles	Nº do- centes evalua- dos	% co- bertura	Nº eva- luacio- nes to- tales	Nº se- gundas evalua- ciones	Distribución por catego- rías		Distribución por facul- tades		Calificaciones DOCENTIA (glo- bales)		Satisfacción del proceso (global)
Desde 2013-2014 hasta 2023-2024	173	168* *dato acu- mulado	86,1% *Sobre po- blación ac- tiva	228	60	Encargado de Cátedra	44,30%	Educación	28,9%	Excelente	26,8%	Global de 1ª a 6.ª Docentes 3,46 Responsables académicos 3,64 Evaluadores internos* 3,81 Estudiantes** 3,65
						Catedrático	14,47%	Comunicación	20,2%	Sobresaliente	9,6%	
						Titular	8,77%	Salus Infirmorum	18,4%	Notable	49,6%	
						Ayudanteor	7,46%	Psicología	11,0%	Adecuado	13,6%	
						Contratado Doctor	6,14%	Informática	10,1%	Cuestionable	0,4%	
						Asociado	5,70%	CC. de la Salud	5,7%			Global de 7ª Conv*** Docentes 7,83 Responsables académicos 9 Estudiantes 8,78 *1ª y 2ª convocatoria ** 3ª a 6ª *** Cambio de la escala de satis- facción a Likert base 10
						Ayudante	5,26%	CC. HH. y Sociales	3,9%			
						Adjunto	2,63%	Teología	0,9%			
						Doctor	2,19%	Derecho Canónico	0,4%			
						Colaborador Licenciado	1,75%	No adscritos	0,4%			
						Licenciado	0,44%					
						Pre-doctorado	0,44%					
						Profesor Contratado	0,44%					