



Universidad
Pontificia
de Salamanca

INFORME GLOBAL DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE PROGRAMA DOCENTIA-UPSA 7^a CONVOCATORIA: CURSO 2024-2025

Comisión de Evaluación de la UPSA

11 de marzo 2026

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

1.1. Objeto y alcance

El presente informe recoge los resultados de la **7.^a convocatoria del Programa DOCENTIA-UPSA (curso 2024–2025)**, con información relativa a la cobertura de esta. La población de referencia son 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).

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. En esta edición, ascienden a **173** (42,6% del total).
- **Profesorado potencial:** subconjunto del profesorado evaluable que, **además, no tiene certificación DOCENTIA vigente y dispone de encuestas válidas suficientes** para presentarse **en esta convocatoria**. En esta edición, **68** docentes (39,3% sobre evaluables; 16,7% sobre el total).
- **Elegibles vs. presentados:** se denomina **elegibles** a los **potenciales**; se considera **presentados** a quienes **efectivamente participan** en la convocatoria y son evaluados (en esta edición, **29** docentes).
- **Segunda evaluación:** evaluación que tiene lugar cuando un docente que ya fue valorado en una convocatoria previa vuelve a ser evaluado.

2. COBERTURA DE LA EVALUACIÓN

2.1. Cobertura evaluación 7.ª Convocatoria

Cuando en el curso 2024-2025 se abre la 7.ª Convocatoria del Programa Docencia, la Universidad cuenta con una plantilla¹ total de 406 profesores: 333 del campus de Salamanca y 73 del Campus de Madrid.

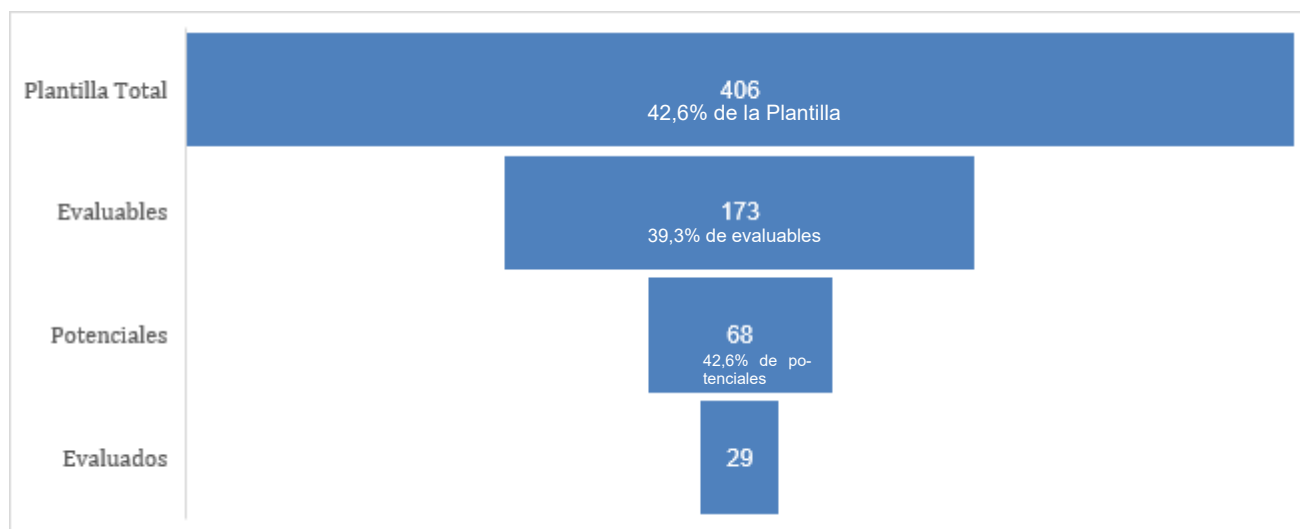


Gráfico 1. Cobertura de la 7.ª Convocatoria

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**, a priori. De estos el número se reduce a 68 profesores **potenciales** para ser evaluados en la 7ª Convocatoria, al cumplir con todos los requisitos establecidos: no haber sido evaluados en convocatorias anteriores, o bien haberlo sido su certificado ya no está en vigor, y disponer además del número suficientes de encuestas válidas. Finalmente, la presente convocatoria se lanza a estos 68 docentes potenciales, de los cuales **son evaluados 29**, lo que supone un 42,65%.

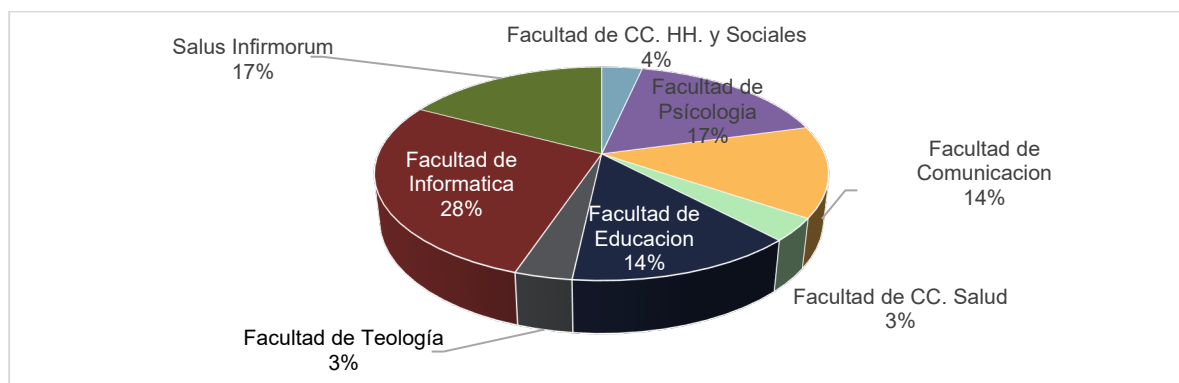


Gráfico 2. Distribución por facultad del profesorado potencial

¹ 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 1. Cobertura por facultad del profesorado de la 7.^a Convocatoria

	Plantilla To- tal	No evalua- bles	Evaluables	Potenciales	Evaluados
CC Humanas y Sociales	13	8	5	2	1
CC. de la Salud	76	60	16	9	1
CC. Seguro, Jurídicas y de la Empresa	20	18	2	–	0
Comunicación	52	25	27	5	4
Derecho Canónico	10	6	4	3	0
Educación	73	26	47	9	4
informática	33	17	16	11	8
Psicología	29	13	16	6	5
Teología	23	12	11	10	1
No adscritos	4	1	3	2	–
Pastoral Madrid	7	2	5	5	–
Salus Infirmorum	66	45	21	6	5
Total general	406	233	173	68	29

2.2. Causas de exclusión

De los 406 profesores que formaban la plantilla de la Universidad, 233 **no son evaluables** por alguna de las siguientes causas: ser Asociados clínicos de CC de la Salud (48); no tener antigüedad suficiente (162), contar con una exención previamente concedida por el vicerrector por proximidad a la jubilación (22) y desvinculación de la UPSA (1).

Facultades	Asociados clínicos	No sufi- ciente anti- güedad	Exención por jubila- ción	NO UPSA	Total NO evaluables	Plantilla total
Facultad de CC Humanas y Sociales		5	3		8	13
Facultad de CC. de la Salud	32	26	2		60	76
Facultad de CC. Seguro, Jurídicas y de la Empresa		18			18	20
Facultad de Comunicación		24	1		25	52
Facultad de Derecho Canónico		6			6	10
Facultad de Educación		20	6		26	73
Facultad de Informática		17			17	33
Facultad de Psicología		9	4		13	29
Facultad de Teología		10	2		12	23
No adscritos		1			1	4
Pastoral Madrid		2			2	7
Salus Infirmorum	16	24	4	1	45	66
Total general	48	162	22	1	233	406

Tabla 2. Distribución por facultad del profesorado no evaluable, según circunstancias

Destacan por el mayor número de **profesores no evaluables** la Facultad de CC de la Salud, con 60 profesores, y Salus Infirmorum, con 45, al contar con un gran número de profesores Asociados clínicos.

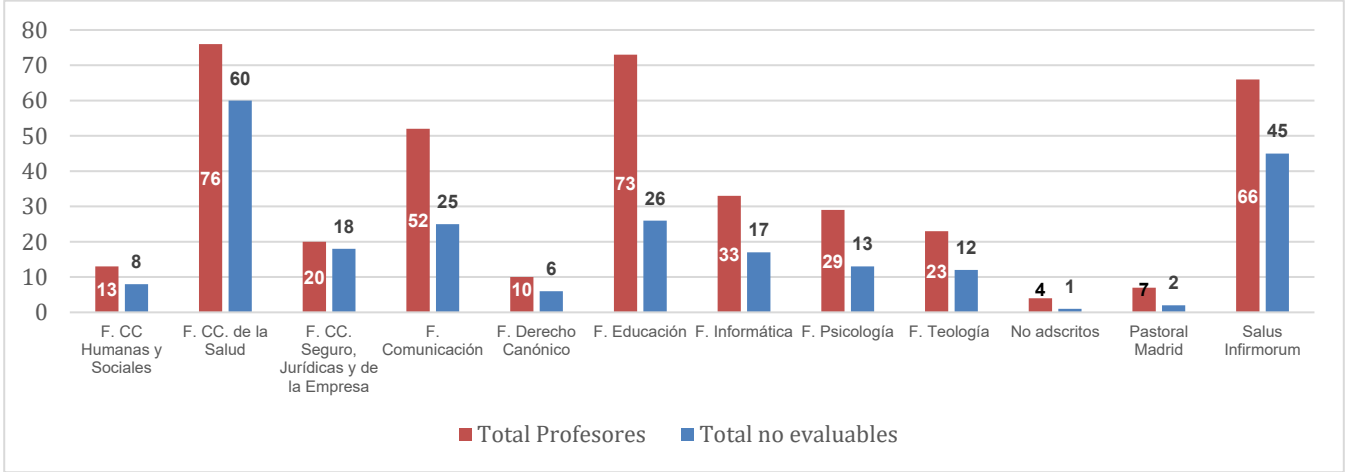


Gráfico 3. Distribución por facultad del profesorado no evaluable

De los 173 profesores evaluables, 105 no cumplen con todos los requisitos para ser considerados potenciales, ya sea porque fueron evaluados en convocatorias anteriores y su certificación sigue vigente² (98); porque, aunque su certificado ya no está en vigor, no cuentan con el número suficiente de encuestas válidas (6); o, por último, porque disponen de una evaluación del desempeño docente realizada por otra universidad (1).

FACULTAD	Certificado en vigor	No encuestas suficientes	Otra uni- versidad	Total evaluables no potenciales	Plantilla evaluables
Humanas y Sociales	3	-	-	3	5
CC. de la Salud	7	-	-	7	16
Seguro, Jurídicas y de la Em- presa	1	1	-	2	2
Facultad de Comunicación	22	-	-	22	27
Facultad de Derecho Canónico	1	-	-	1	4
Facultad de Educación	37	1	-	38	47
Facultad de Informática	4	1	-	5	16
Facultad de Psicología	8	2	-	10	16
Facultad de Teología	-	-	1	1	11
No adscritos	-	1	-	1	3
Pastoral Madrid	-	-	-	-	5
Salus Infirmorum	15	-	-	15	21
Total general	98	6	1	105	173

Tabla 3. Distribución por facultad del profesorado evaluable, no potencial, según las causas

² El profesorado evaluado desde la 4.ª a la 6.ª convocatoria tenía vigente su certificación de DOCENTIA y no disponía del número mínimo de cursos que no hubieran sido evaluados.

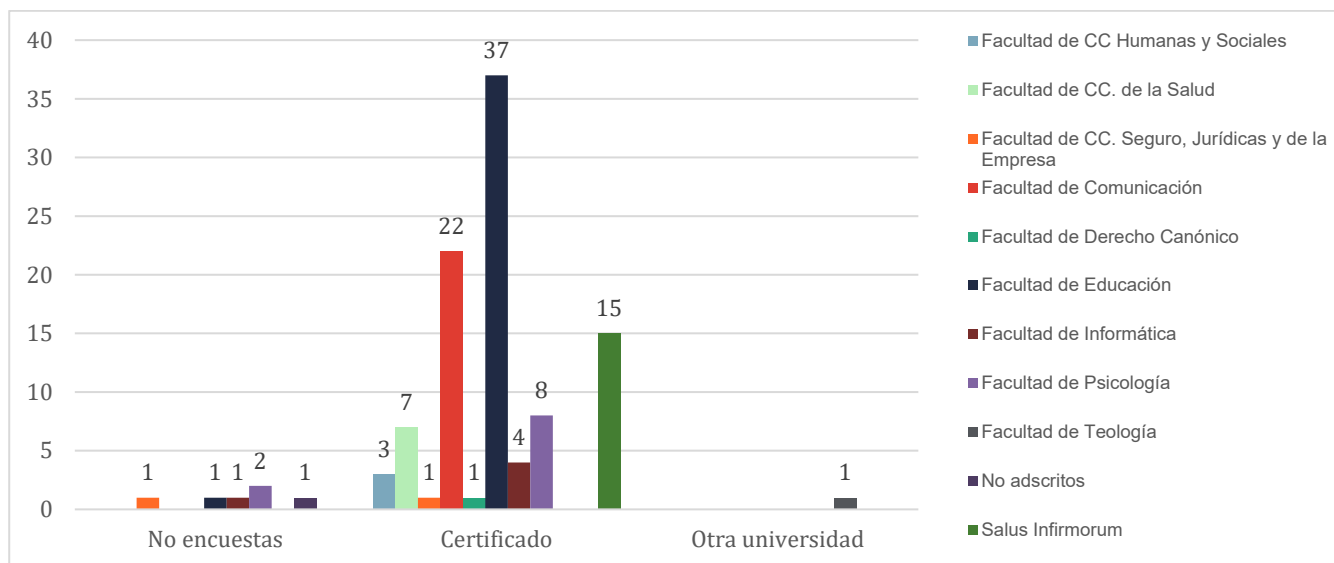


Gráfico 4. Distribución por Facultad del profesorado no potencial según las causas.

Finalmente, de los 68 profesores potenciales, 39 profesores son considerados **elegibles**, ya que cumpliendo los requisitos no presentaron su solicitud. Las causas que explican esta situación son las siguientes: 21 profesores no formalizaron su solicitud; 7 docentes presentaron una solicitud de exención, que fue concedida por el vicerrector; en los demás casos (11) la evaluación tiene carácter voluntario, circunstancia aplicable al profesorado de la Facultad de Teología y Pastoral o a quienes imparten menos de 6 ECTS de docencia.

Facultades	NP	Exención	Voluntariedad	Total Elegibles	TOTAL Potenciales
Facultad de CC Humanas y Sociales	-	1	-	1	2
Facultad de CC. de la Salud	6	1	1	8	9
Facultad de Comunicación	1	-	-	1	5
Facultad de Derecho Canónico	1	1	1	3	3
Facultad de Educación	3	2	-	5	9
Facultad de Informática	3		-	3	11
Facultad de Psicología	-	1	-	1	6
Facultad de Teología	4	1	4	9	10
No adscritos	2	-	-	2	2
Pastoral Madrid	-	-	5	5	5
Salus Infirmorum	1	-	-	1	6
Total general	21	7	11	39	68

Tabla 4. Distribución por facultad del profesorado potencial, pero no evaluado, según la circunstancia

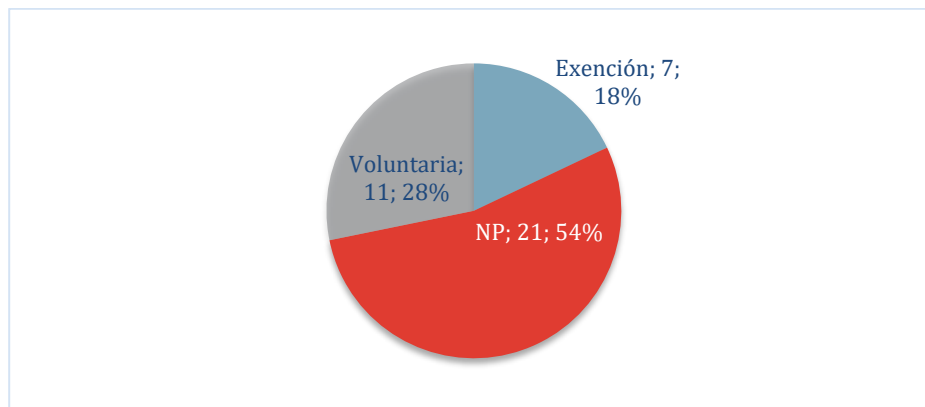


Gráfico 5 Porcentaje del profesorado potencial no evaluado según las circunstancias.

En un primer momento, 5 profesores solicitan **solicitud de exención**, a los que se suman otros dos tras la comunicación del Vicerrectorado a aquellos profesores cuya participación era obligatoria, haciendo un total de 7. Todas las solicitudes reciben el Vº/Bº del Vicerrector.

En lo que respecta a la distribución de las solicitudes de exención por Facultad, solo 6 facultades están representadas, siendo la Facultad de Educación la que cuenta con un mayor número de profesores, 29% del total.

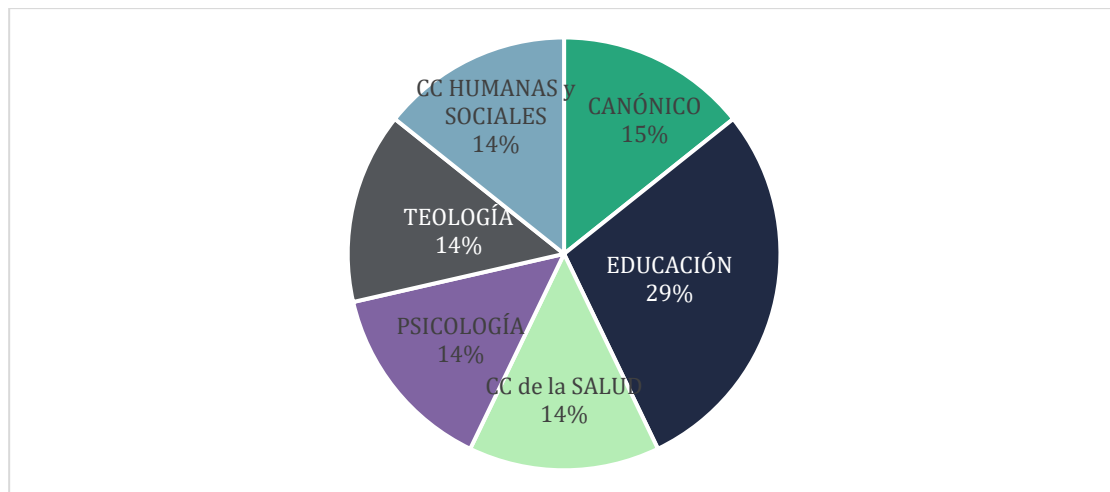


Gráfico 6 Porcentaje de profesorado que solicita exención, por facultad.

En cuanto a los motivos de solicitud de la exención, el 57% la solicita por ocupar en este momento un cargo de gobierno o de gestión. A este motivo se suman el encontrarse en los cuatro cursos previos a la jubilación (15%), pertenecer a la Facultad de Teología —siendo por lo tanto voluntaria su participación— así como motivos de diversa naturaleza.

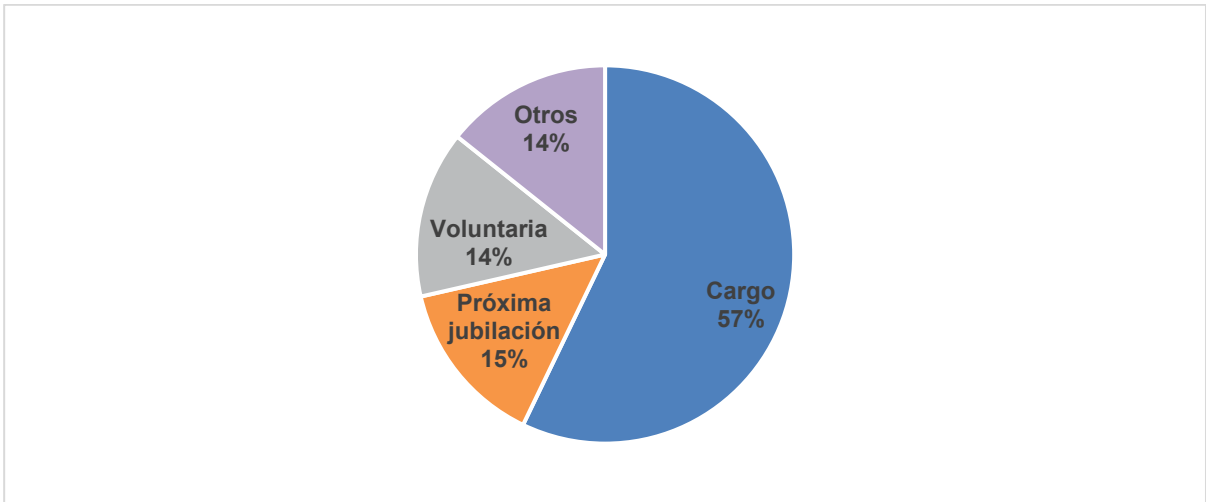


Gráfico 7 Porcentaje de profesorado que solicita exención, por circunstancia

3. PROFESORADO EVALUADO

En esta séptima convocatoria del Programa DOCENTIA-UPSA, han sido evaluados **29 docentes** de la Universidad; de estos, 24 pertenecen al campus de Salamanca, y 5, al de Madrid. Vemos que, dado el peso relativo de cada campus en la plantilla, la participación resultó equilibrada (7,21% y 6,85% sobre los respectivos totales). Todos ellos reunían los requisitos que exige el *Programa de evaluación externa de la actividad docente del profesorado. ACSUCyL (Edición 2022)*.

CAMPUS	N.º de profesores	Porcentaje Participación	TOTAL PROFESORADO	Porcentaje Campus
Salamanca	24	82,8%	333	7,21%
Madrid	5	17,2%	73	6,85%

Tabla 5. Distribución por campus del profesorado evaluado

Atendiendo a la adscripción del profesorado a una **facultad o centro de adscripción del profesorado evaluado**, destacan el 28% de la Facultad de Informática, y el 17% de Salus Infirmorum y Psicología.

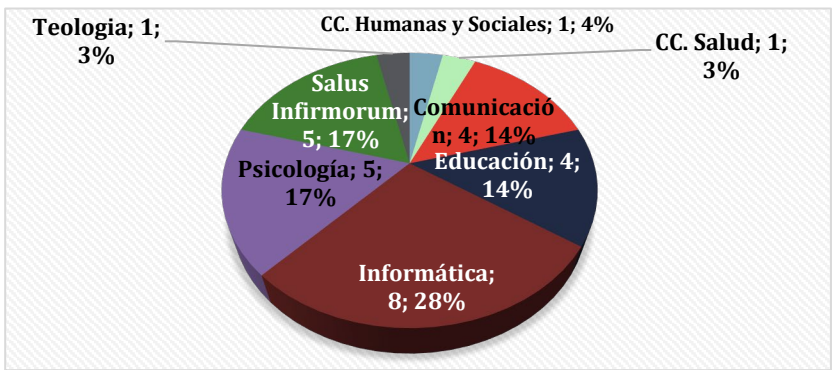


Gráfico 8. Distribución del profesorado evaluado por centro de adscripción.

En esta 7ª convocatoria de los 29 profesores evaluados, un 59% por profesorado evaluado (17/29) lo ha sido **por segunda vez** desde la puesta en marcha del programa. Cabe destacar que el rango de repetición oscila entre el 50% y el 80%, lo que sugiere una alta continuidad del proceso de evaluación en la mayoría de las facultades. La Facultad de Psicología presenta la tasa más alta (4 de 5; 80%) de segundas evaluaciones; Informática (5 de 8) y Salus Infirmorum (3 de 5) se sitúan en un nivel intermedio, con una mayoría de evaluados que repiten respecto a quienes se evalúan por primera vez.

	CC. de la Salud	Ciencias Humanas y Sociales	Comunicación	Teología	Educación	Informática	Psicología	Salus Infirmorum	Total Evaluados
Evaluados por 2.ª vez			3		2	5	4	3	17
1.ª Evaluación	1	1	1	1	2	3	1	2	12
Total Evaluados	1	1	4	1	4	8	5	5	29

Tabla 6. Profesorado de la 7.ª convocatoria evaluado por segunda vez, según la facultad de adscripción.

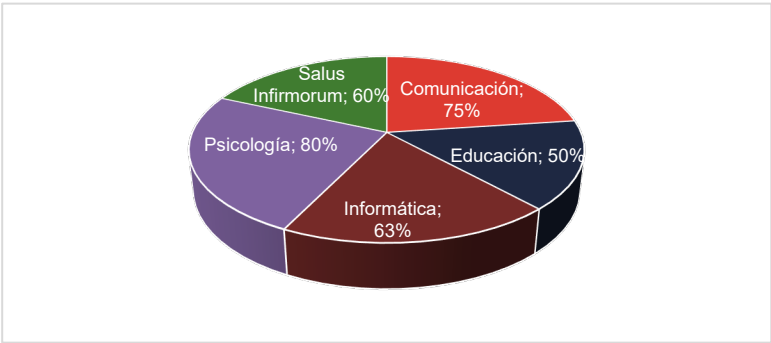


Gráfico 9. Porcentajes de profesorado evaluado por 2.ª vez en la 7.ª convocatoria según la facultad de adscripción

Atendiendo al **área de conocimiento** del profesorado evaluado, destacan con un 21% Informática y Psicología. El resto de las áreas se distribuyen de forma bastante ecuánime.

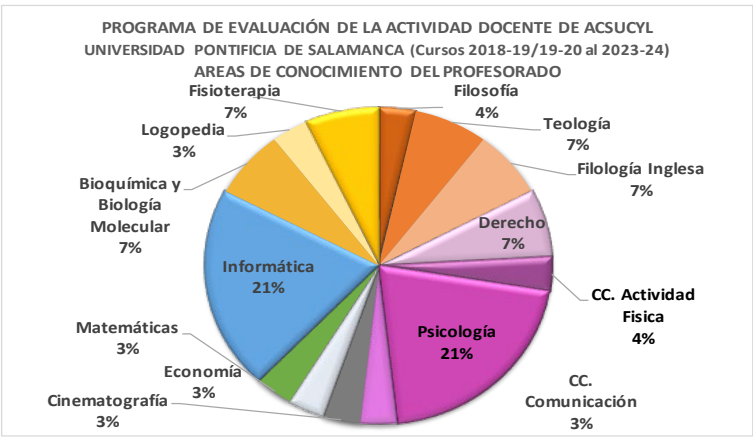


Gráfico 10. Distribución del profesorado evaluado en función de su área de conocimiento

Respecto a la **categoría académica** del personal académico evaluado, a continuación, se muestra su distribución en tabla y porcentaje. Los Encargados de Cátedra son la categoría con mayor número de profesores evaluados (12), seguida de los Asociados (5) y Profesor Contratado Doctor (4).

Facultad	Catedrático	Profesor Titular	Profesor Contratado Doctor	Encargado de Cátedra	Profesor Ayudante Doctor	Asociado	Total Facultad
CC. Humanas y Sociales				1			1
CC. Salud					1		1
Comunicación			1	3			4
Educación			1	2	1		4
Informática	3	2		1	1	1	8
Psicología				4		1	5
Salus Infirmorum			2			3	5
Teología				1			1
Total Categorías	3	2	4	12	3	5	29

Tabla 7. Distribución por Facultades y categorías del profesorado evaluado

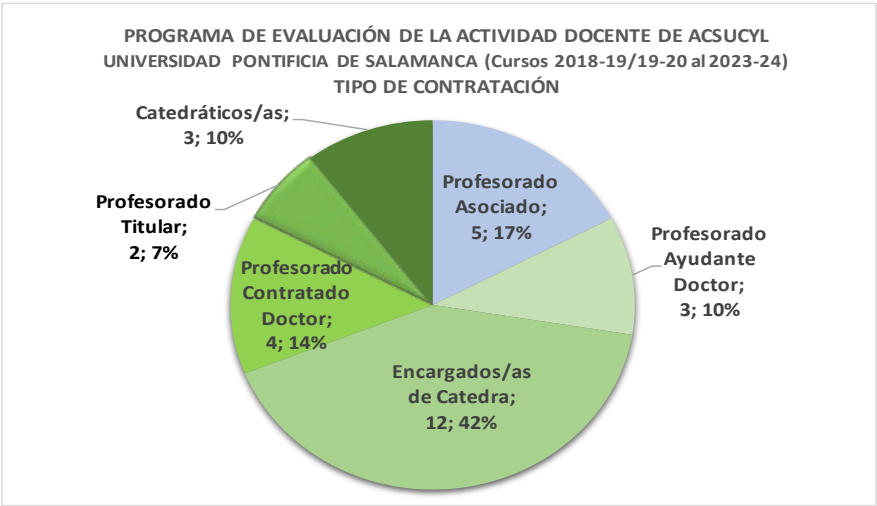


Gráfico 11. Porcentajes de las distintas categorías académicas del profesorado evaluado (campus Salamanca y Madrid)

A la hora de evaluar al profesorado, el *Programa de evaluación externa* tiene en cuenta distintas modalidades de evaluación, según la **dedicación del docente** (a tiempo completo o parcial) y su **experiencia** (mayor o menor a 10 años). De los 29 docentes evaluados en la 7.ª convocatoria, 7 tenían dedicación parcial; 7, una experiencia menor a diez años; y 15 contaban con más de diez años de experiencia docente.

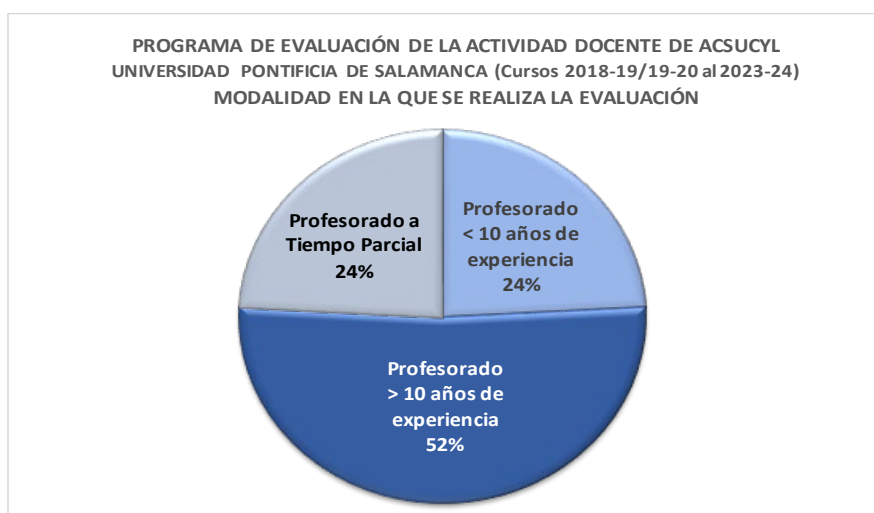


Gráfico 12. Profesorado evaluado según modalidad de la evaluación

Respecto al **sexo** del profesorado evaluado, un 38% han sido mujeres, frente a un 62% de varones.

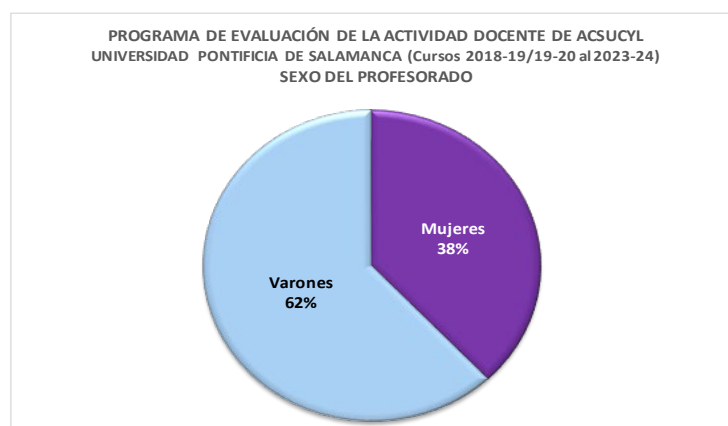


Gráfico 13. Distribución por sexo del profesorado evaluado

4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA 7.ª CONVOCATORIA

Por lo que respecta a la valoración global del desempeño docente, esta se realiza conforme a la siguiente escala de carácter cualitativo: Cuestionable, Adecuado, Notable, Sobresaliente y Excelente. A continuación, se muestran los resultados obtenidos por los 29 docentes evaluados. Cabe señalar que ninguno ha recibido una calificación de 'Cuestionable' como valoración global. La valoración con mayor porcentaje de profesorado son las intermedias, destacando el profesorado con una valoración de notable sobre el resto.

EXCELENTE	SOBRESALIENTE	NOTABLE	ADECUADO	CUESTIONABLE
2	8	17	2	0

Tabla 8. Distribución de la valoración global de los 29 docentes evaluados

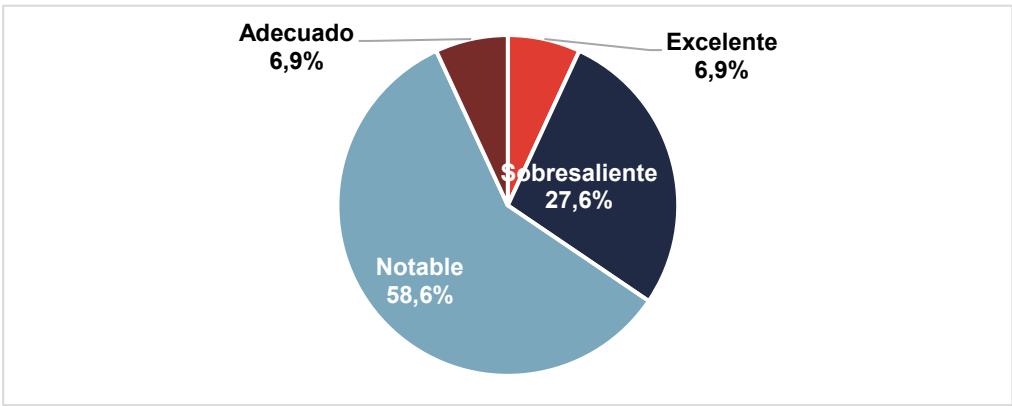


Gráfico 14. Porcentajes de las valoraciones globales del desempeño docente

En cuanto a la valoración global por **facultades**, la Facultad de Informática presenta la mayor amplitud en la distribución de calificaciones; asimismo, el 86% de sus valoraciones se sitúan en el tramo superior. Por otra parte, las valoraciones de ambos extremos –Excelente y Adecuado– solo se registran en dos facultades, con una representación del 3,4% en cada caso.

Tabla 9. Distribución de la valoración global del desempeño docente en la 7.ª Convocatoria por facultad

FACULTAD	Excelente	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
Informática	3,4%	6,9%	13,8%	3,4%	0,0%	27,6%
Psicología	0,0%	6,9%	10,3%	0,0%	0,0%	17,2%
Salus Infirmorum	0,0%	6,9%	6,9%	3,4%	0,0%	17,2%
Educación	3,4%	0,0%	10,3%	0,0%	0,0%	13,8%
Comunicación	0,0%	3,4%	10,3%	0,0%	0,0%	13,8%
CC. Humanas y Sociales	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
CC. Salud	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%
Teología	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	3,4%
Total general	6,9%	27,6%	58,6%	6,9%	0,0%	100,0%

Si atendemos a la valoración global del desempeño en función de la **categoría académica** del profesorado evaluado, se observa que las valoraciones del tramo intermedio constituyen la tendencia predominante en todas las categorías, lo que evidencia un perfil homogéneo y consistente de calidad docente.

CATEGORÍA ACADÉMICA	EXCELENTE	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Cuestionable	Total general
Catedrático	0,0%	3,4%	6,9%	0,0%	0,0%	10,3%
Profesor Titular	3,4%	0,0%	3,4%	0,0%	0,0%	6,9%
Encargado de Cátedra	0,0%	6,9%	31,0%	3,4%	0,0%	41,4%
Profesor Contratado Doctor	3,4%	3,4%	6,9%	0,0%	0,0%	13,8%
Profesor Ayudante Doctor	0,0%	6,9%	3,4%	0,0%	0,0%	10,3%
Asociado	0,0%	3,4%	10,3%	3,4%	0,0%	17,2%
Total general	6,9%	24,1%	62,1%	6,9%	0,0%	100,0%

Tabla 10. Distribución de la valoración global del desempeño docente en la 7.ª Convocatoria por Categoría Académica

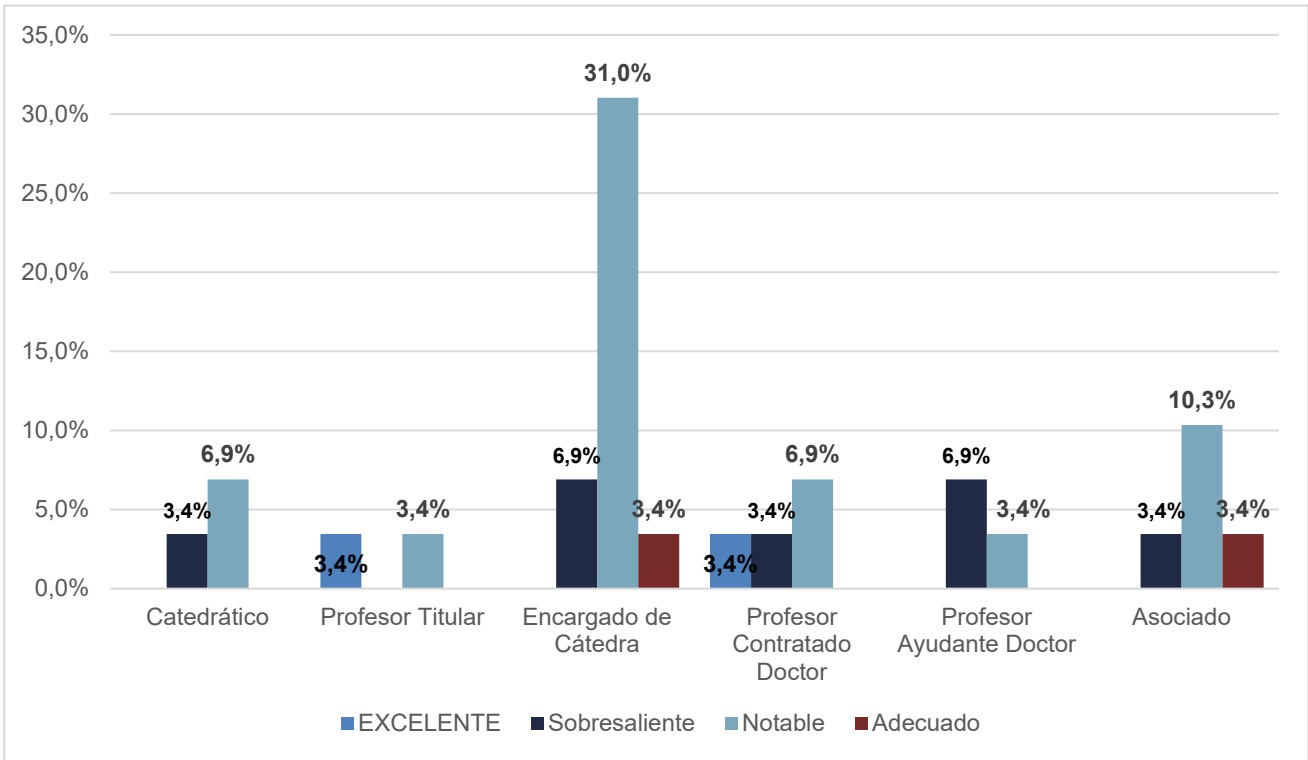


Gráfico 15. Porcentajes de las valoraciones globales del desempeño docente por categoría académica

Por último, la distribución de las valoraciones según la **modalidad de evaluación**, ofrece una visión precisa de la relación entre la experiencia docente, el tipo de dedicación y los resultados obtenidos. La modalidad mayoritaria es la de “más de 10 años” (51,7%), donde una amplia mayoría del profesorado obtiene la valoración de “Notable” (41,4%), y no se registran valoraciones de “Adecuado”.

Por su parte, en la modalidad de “menos de 10 años” destaca el porcentaje de profesorado valorado con “Sobresaliente” (13,8%), la proporción más elevada entre todas las modalidades.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN	EXCELENTE	Sobresaliente	Notable	Adecuado	Total general
>10 años	3,4%	6,9%	41,4%	-	51,7%
<10 años	3,4%	13,8%	3,4%	3,4%	24,1%
Tiempo parcial	-	3,4%	17,2%	3,4%	24,1%
Total general	6,9%	24,1%	62,1%	6,9%	100,0%

Tabla 11. Distribución de la valoración global del desempeño docente en la 7.ª Convocatoria por modalidad de evaluación

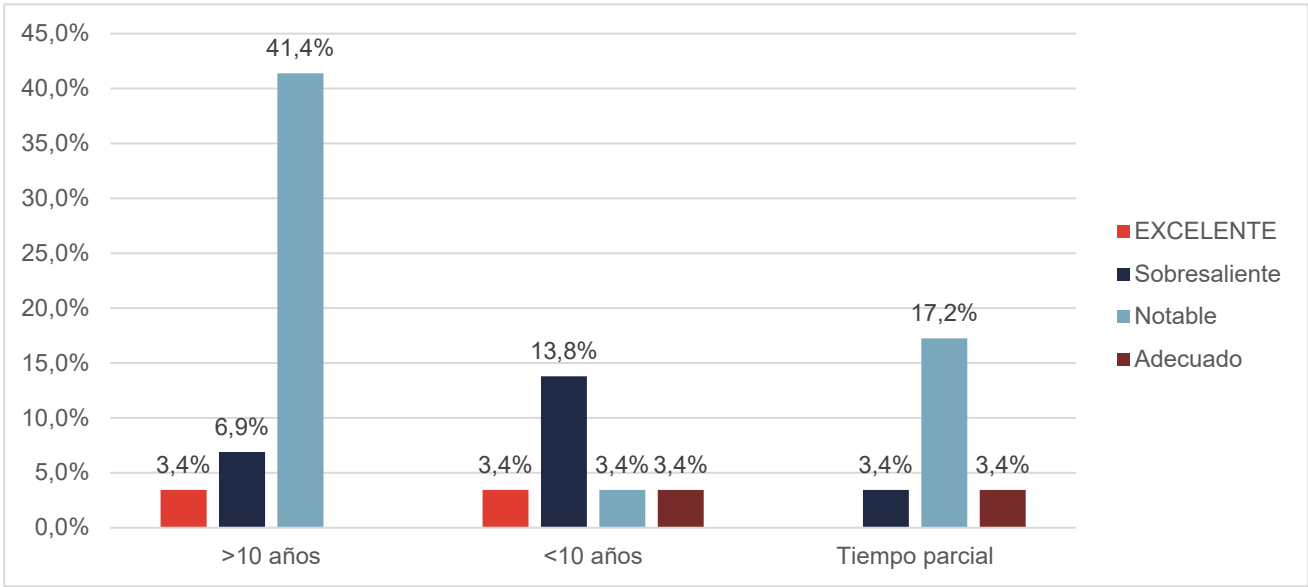


Gráfico 16. Porcentajes de las valoraciones globales del desempeño docente por categoría académica

Por lo que respecta a la valoración de cada una 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'–.

El gráfico siguiente muestra la distribución de las calificaciones en las cuatro dimensiones evaluadas. Los resultados evidencian que, en todas ellas, la media de las valoraciones se sitúa por encima del Notable, de acuerdo con el modelo de evaluación docente del Programa Docentia aplicado en la UPSA. Esta distribución refleja que el profesorado mantiene de forma sistemática elevados estándares de calidad docente.

Asimismo, destaca especialmente la dimensión “Resultados de aprendizaje”, cuya media está en sobresaliente. Este comportamiento pone de manifiesto la solides y consistencia de los resultados de aprendizaje alcanzados por el estudiantado, así como la eficacia del desempeño docente en esta área clave.

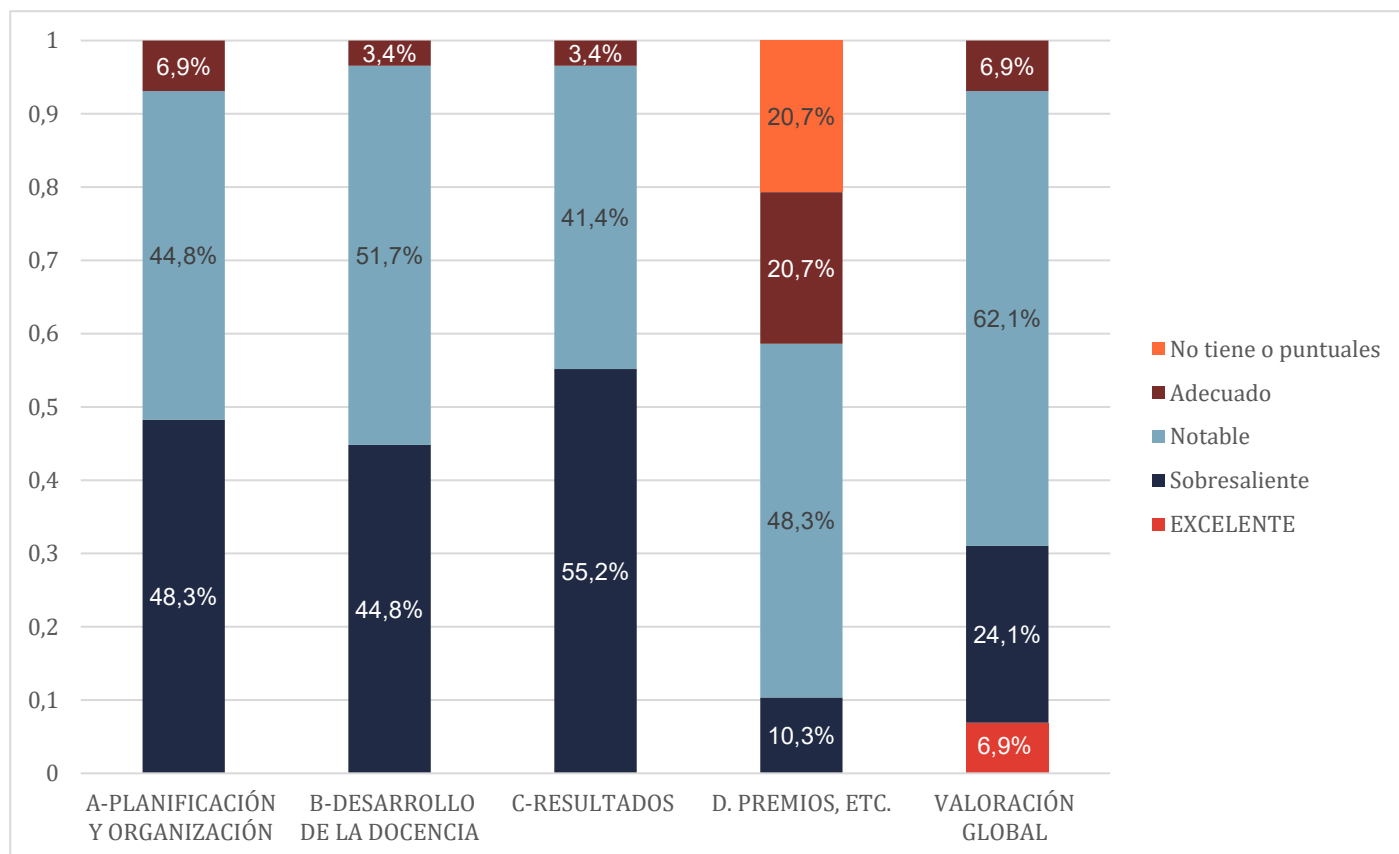


Gráfico 17. Resultados de la evaluación por dimensiones

Teniendo en cuenta que las dos primeras dimensiones están conformadas por varias **subdimensiones**, es preciso visibilizar las valoraciones de cada una de ellas para ver cuáles son los puntos fuertes y débiles del profesorado, y detectar así los *items* con mejor desempeño y aquellos con mayor margen de mejora.

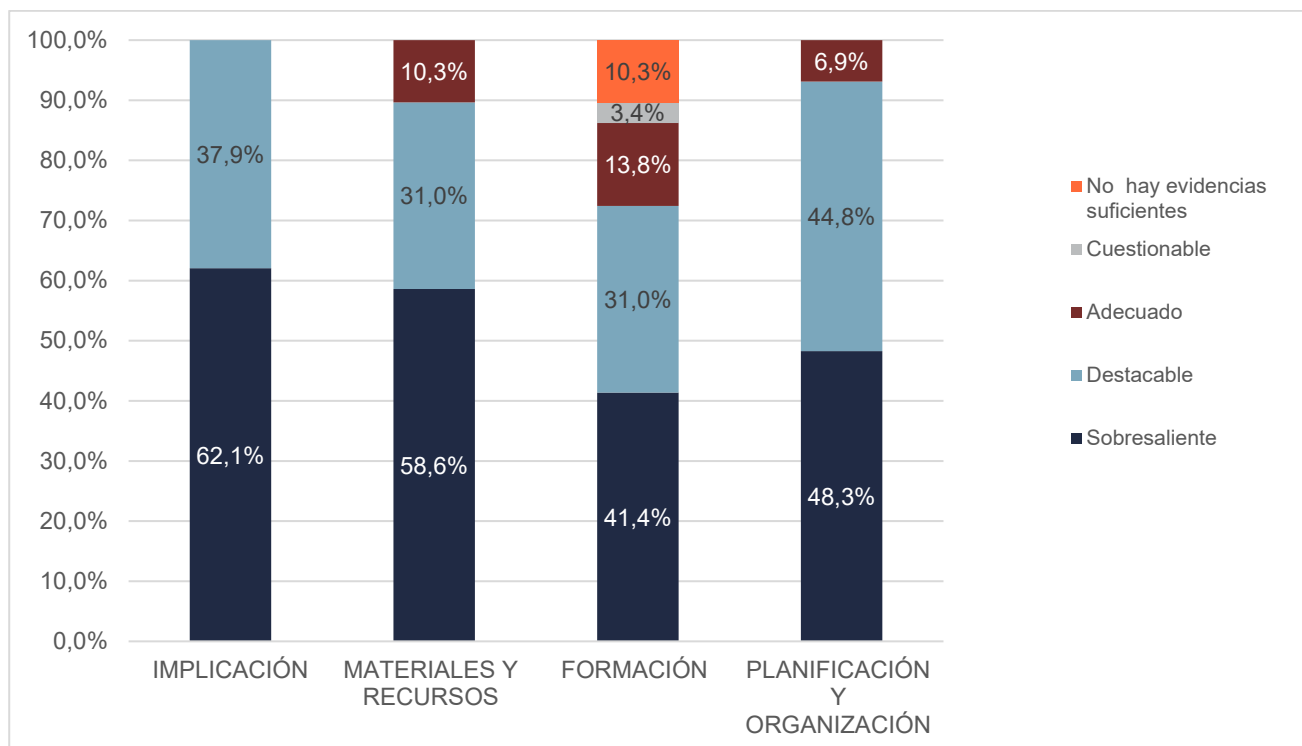


Gráfico 18. Resultados dimensión A- PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA

Dentro de la dimensión **A- PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA DOCENCIA**, del análisis de las tres subdimensiones, se observa que en dos de ellas – “Implicación en los procesos de planificación, organización y coordinación docentes “ y “Materiales y recursos utilizados para la docencia”- la media de las valoraciones se sitúa en el rango de Sobresaliente. Estos resultados ponen de manifiesto un elevado compromiso del profesorado con los procesos de organización académica y una gestión altamente eficaz de los recursos didácticos empleados en la actividad docente.

Por otra parte, se identifica que un 10,3% del profesorado no aportó evidencias suficientes para su consideración en la subdimensión de “Formación pedagógica, actualización y especialización docente realizada”, lo que impidió su valoración. Asimismo, esta es la única subdimensión en la que aparece la valoración de Cuestionable (3,4%), señalando un ámbito en el que existe mayor margen de mejora. Estas cifras sugieren la necesidad de promover una mayor participación docente en actividades formativas.

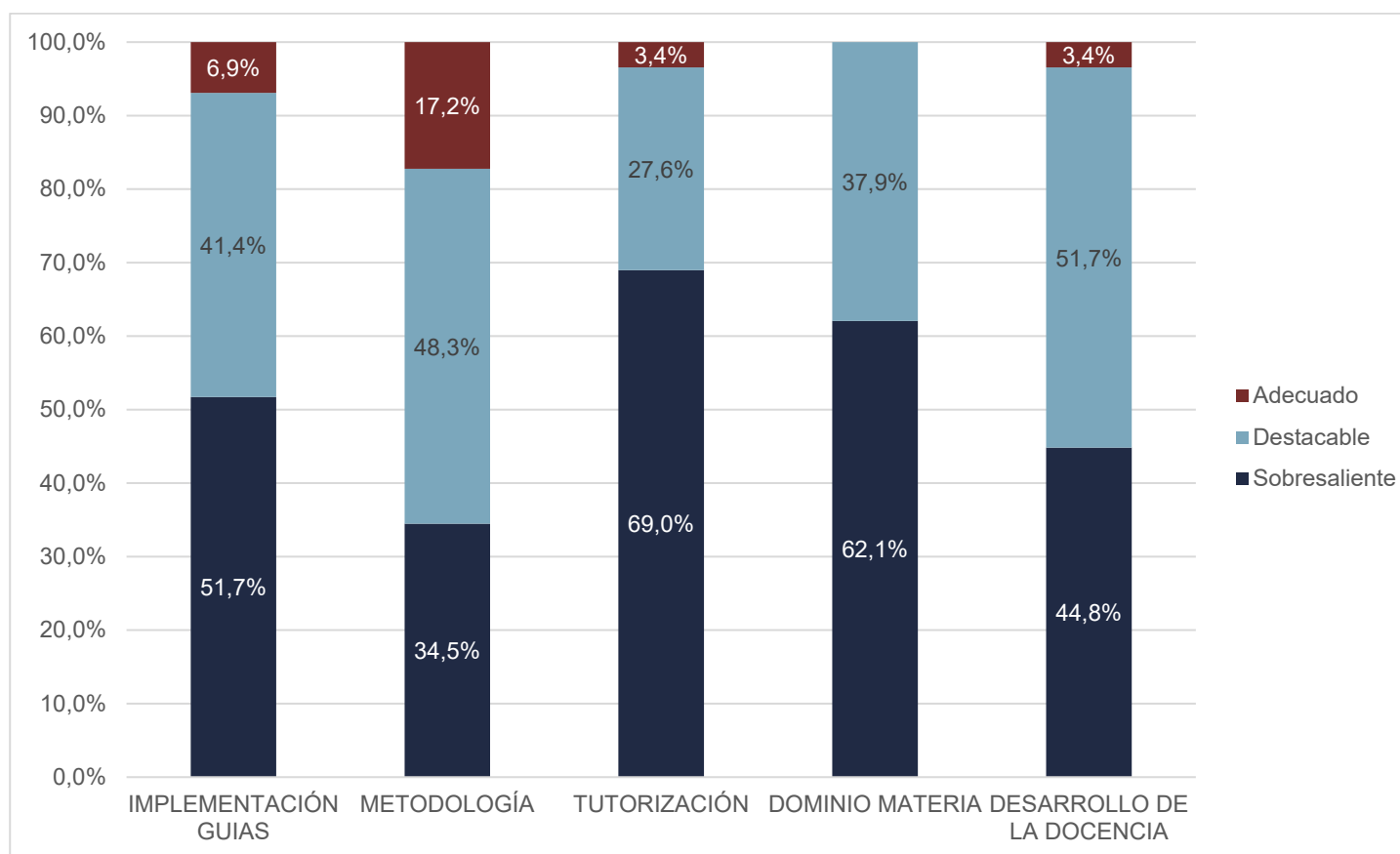


Gráfico 19. Resultados dimensión B- DESARROLLO DE LA DOCENCIA

El análisis de la **DIMENSIÓN B- DESARROLLO DE LA DOCENCIA** evidencia un desempeño globalmente altamente satisfactorio, caracterizado por una clara concentración de valoraciones en los tramos superiores (Sobresaliente y Destacable) y por la ausencia de valoraciones en el nivel Cuestionable, lo que refuerza la sólida calidad del desarrollo de la docencia.

Asimismo, en todas las subdimensiones las valoraciones se distribuyen mayoritariamente por encima del nivel Destacable, consolidando un perfil de desempeño consistente, riguroso y de elevada calidad pedagógica. Tres de las subdimensiones alcanzan, además, medias dentro del rango de Sobresaliente, lo que permite considerarlas áreas de fortaleza institucional. Destaca el alto porcentaje de los profesores que han obtenido dicha valoración en las subdimensiones “Tutorización e interacción con los/as estudiantes” (69%) –poniendo de manifiesto un acompañamiento académico de gran calidad y una interacción efectiva con los estudiantes- y en “Dominio de la materia, claridad, etc.” 62,1% - lo que refleja un excelente dominio disciplinar, así como claridad y rigor en la transmisión de contenidos.

En cuanto a las áreas de mejora, la subdimensión “Metodología docente utilizada” presenta el mayor margen de mejora, al registrar un 17,2% de valoraciones en el nivel de Adecuado. Este resultado

señala la oportunidad de reforzar la formación metodológica, impulsar estrategias docentes innovadoras, y promover la actualización continua en técnicas de enseñanza-aprendizaje, con el fin de seguir avanzando hacia una docencia aún más adaptada, dinámica y centrada en el aprendizaje del estudiante.

5. MODIFICACIÓN RESPECTO DE LAS VALORACIONES INICIALES DE LOS INFORMES TÉCNICOS DE EVALUACIÓN DE LA ACSUCYL COMO CONSECUENCIA DE LAS RECLAMACIONES INTERPUESTAS

De los 29 docentes evaluados, 5 presentaron alegaciones ante la Comisión de Evaluación de Profesorado (CEP) de la ACSUCYL. Sus valoraciones iniciales eran: 1 de “Adecuado”; 2 de “Notable”; y 2 de “Sobresaliente”.

Tras la revisión de sus **alegaciones** por esta Comisión de la Agencia, en uno de los casos se modificó la valoración global de “Adecuado” a “Notable”, al estimarse las alegaciones y ajustarse la valoración en 3 de las dimensiones. En otro caso, se estimaron parcialmente las alegaciones presentadas, con cambios en alguna subdimensión, sin variación de la valoración global. En los tres casos restantes, sus alegaciones fueron desestimadas.

Posteriormente, ante su disconformidad con la resolución de las alegaciones, tres de estos profesores interpusieron **recurso de alzada** ante la Junta Permanente de la Universidad.

El resultado de este recurso, supuso en uno de los profesores, se modificaron las valoraciones de dos subdimensiones, sin impacto en la valoración global del desempeño. En los otros dos casos, se introdujeron cambios en subdimensiones y dimensiones, que condujeron a la modificación de la valoración global del desempeño docente, pasando esta a “Excelente” en ambos casos.

VALORACIONES GLOBALES DEL DESEMPEÑO DOCENTE	1.ºs informes técnicos de evaluación	Tras alegaciones ante la CEP (ACSUCyL)	Tras recursos de alzada ante Junta Permanente de la UPSA
EXCELENTE	-	-	6,9%
SOBRESALIENTE	28%	27,6%	24,1%
NOTABLE	62%	65,5%	62.1%
ADECUADO	10%	6,9%	6.9%
CUESTIONABLE	-	--	--

Tabla 12. Modificaciones en la valoración global del desempeño durante el proceso

En resumen, el proceso de alegaciones y recurso funcionó conforme a los criterios establecidos en el Manual, permitiendo corregir y afinar las valoraciones cuando las evidencias así lo justificaron, y confirmando los resultados cuando no procedía su cambio. En conjunto, las actuaciones refuerzan la garantía de calidad y transparencia del sistema de evaluación y su capacidad de mejora continua.

6. PLAN DE MEJORAS DEL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE UPSA

Origen ³	Objetivo	Acciones	Responsable/es	Plazos de ejecución	Indicadores de seguimiento	Metas	Grado de cumplimiento	Observaciones
Comisión de Evaluación UPSA		Revisión de incentivos: Realizar un estudio de los incentivos actuales y buscar modos de incentivar al profesorado "Notable" y "sobresaliente"	VOAPC Comisión de Evaluación	9. ^a y ss	Mejora de la media de la satisfacción	8		
		Analizar qué se entiende por EXCELENCIA en la UPSA y clarificar en el manual				8		
Plan de mejora de la 6. ^a Convocatoria	Mejorar la satisfacción del Profesorado y responsables académico	Cambios en el Cronograma ampliando el tiempo para la elaboración de los informes	VOAPC	8. ^a Convocatoria	Mejora de la satisfacción: -Ítems 5 y 12 cuestionario satisfacción profesorado -Ítems 6 y 12 cuestionario satisfacción responsables académicos		Ejecutada 8. ^a Convocatoria	
		Cambios en el cronograma: establecer dos periodos para entrega de informes: Primero los informes institucionales; segundo periodo elaboración autoinforme e informes de responsables.						
Informe de Evaluación de la Implantación de la 5. ^a Convocatoria	Realizar la metaevaluación completa		VOAPC Comisión de evaluación	9. ^a Convocatoria			Pendiente	Pendiente de tener un número suficiente de docentes evaluados por segunda vez
Metaevaluación 6. ^a Convocatoria	Mejorar la participación de los miembros de la Cámara de Delegados en las encuestas de Satisfacción del Programa Docencia	Llevar a cabo una reunión adicional inmediatamente antes de enviarles las encuestas de satisfacción del Programa DOCENTIA.	VOAPC	7. ^a y ss	Mejora de la participación y satisfacción		Parcialmente ejecutada	

³ Indicar de dónde procede la propuesta de mejora: Informe de seguimiento de la Agencia; Propuesta de mejora de la Comisión de Evaluación; Metaevaluación; Vicerrectorado u otra autoridad académica; Procesos SAIC; etc.

Origen ³	Objetivo	Acciones	Responsable/es	Plazos de ejecución	Indicadores de seguimiento	Metas	Grado de cumplimiento	Observaciones
Metaevaluación 7. ^a Convocatoria	Sostenibilidad del proceso	Seguir avanzando en el desarrollo del <i>proyecto de dato único</i>	VOAPC CSI Otros agentes implicados	Sin determinar				
		Formación del personal del VOAPC en Excel, análisis de datos y herramientas estadísticas	VOAPC Recursos Humanos	9. ^a y ss.			Pendiente	
		Revisión de incentivos: Introducir consecuencias para el profesorado convocado que No se presenta.		8. ^a			En proceso	
		Incluir elaboración de un plan de mejora personal desde el VOAPC y un informe de seguimiento en respuesta al mismo por parte del profesor	VOAPC Comisión de Evaluación Profesorado	8. ^a y ss			En proceso	
		Propuesta de modelo de plan de mejora	VOAPC Comisión de Evaluación	8. ^a y ss			En proceso	
		Implementar en SUMMA un servicio de alertas cuando algún agente incorpora información.	VOAPC Gestor SUMMA	9. ^a y ss.				