

## **POSICIONAMIENTO ACADÉMICO SOBRE LA GARANTÍA DE LA CALIDAD INTERNA DE LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ.**

Este posicionamiento ha sido propuesto y redactado por la Delegación General de Estudiantes de la UMH y aprobado por el Consejo de Dirección de la Delegación de Estudiantes de la Universidad Miguel Hernández en la sesión del 21 de diciembre de 2019.

### **INTRODUCCIÓN**

La Calidad Universitaria es un concepto surgido del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), Proceso Bolonia. Este es fundamental para el colectivo estudiantil, ya que existe para tener una herramienta comprensible, homologable y comparable. Con el paso de los años se han ido definiendo ideas y procesos que garantizan una buena calidad de las titulaciones y universidades.

La Definición de Garantía de la Calidad más actual se establece en los Estándares y Criterios Europeos de la Garantía de la Calidad (ESG, de sus siglas en inglés) marco básico común en el que todas las universidades y Agencias de Calidad deben basarse para orientar sus procesos de evaluación. La aprobación de los ESG empujó a las universidades a desarrollar procesos internos de garantía de la calidad.

El colectivo estudiantil define la Garantía de la Calidad en el posicionamiento académico de garantía de la Calidad de la Coordinadora de Representantes de Estudiantes de las Universidades Públicas (CREUP) como el conjunto de procesos sistematizados enfocados a hacer de la Educación Superior una mejor herramienta social para la creación y transferencia del patrimonio cultural, intelectual y científico, así como el proceso y el desarrollo de la sociedad.

### **DEFINICIÓN DE CONCEPTOS PREVIOS**

La Garantía de la Calidad no es un proceso que actúa aislado, gran parte del concepto está relacionado con la Gobernanza y participación y con el Aprendizaje Centrado en el Estudiante.

#### **Gobernanza y participación**

El colectivo estudiantil debe ser el agente determinante en la garantía de la igualdad de oportunidades en una sociedad plural, justa y democrática. Dichos valores deben estar presentes en todo el sistema de gobernanza de la Universidad, garantizando la participación de todos los colectivos de forma igualitaria, democrática y participativa.

La participación del estudiantado en todos los órganos y procesos de la Universidad es una noción básica que sigue a esta filosofía, especialmente se aplica en la Garantía de Calidad, ya que sin la participación del estudiante en ella no se podría conseguir de ninguna forma una evaluación real, completa y objetiva.

Pero la participación no se limita a la asistencia del estudiante a las reuniones de órganos de gobierno de la Universidad, sino a la plena consideración del estudiante como un agente más de la Universidad con igual consideración e importancia como

cualquier otro. Esto se traduce a todo un entorno que rodea al estudiante en su labor de participación: en el tono y el registro del lenguaje que usa y recibe con los demás agentes de la Universidad, el trato que recibe y la impresión general del estudiante en su involucración en la gobernanza de la Universidad.

### **La transparencia como herramienta para garantizar la participación democrática**

El criterio 1.8 de los Estándares y Criterios de la Garantía de la Calidad establece que "Las instituciones deben publicar información clara, precisa, objetiva y fácilmente accesible sobre sus actividades y programas". Es necesario comprender que la transparencia y la accesibilidad de la información es un medio para hacer partícipes a todos los agentes de la Universidad en el proceso de Garantía de la Calidad.

En resumen, todos los agentes no solo deben poder participar en el proceso, si no también estar implicados en él. No sólo es trascendental que la información sea accesible, sino que los procesos de toma de decisión promuevan en el colectivo estudiantil un sentimiento de pertenencia hacia él y la capacidad de influir en todas sus etapas, consiguiendo que el estudiantado tenga el compromiso por la mejora de la calidad de sus universidades.

### **APRENDIZAJE CENTRADO EN EL ESTUDIANTE**

La visión de la Garantía de la Calidad, interpretándose como una herramienta de ayuda para la implantación del modelo del Aprendizaje Centrado en el Estudiante, que garantice unos recursos y ratios adecuados en función de la titulación en la que se encuentre matriculado.

Se debe poner en el punto de mira de la Garantía de la Calidad la satisfacción e implicación del estudiantado en la definición y consecución de los procesos y resultados de aprendizaje. Así conseguimos que la Universidad tenga un nivel alto de calidad en función de la visión del estudiantado del proceso de aprendizaje, la consecución de los resultados de aprendizaje y del nivel de implicación en la definición de los mismos.

### **PROCESOS DE GARANTÍA DE LA CALIDAD INTERNA**

Los procesos de Garantía de la Calidad Interna tienen un importante margen de mejora. Actualmente son, la mayoría de veces, un mero trámite para poder aprobar los procesos de garantía de la calidad externos, que exigen la existencia de los internos.

Que el estudiantado pueda tomar parte de un proceso participativo y abierto donde debatir los resultados de aprendizaje y las herramientas de evaluación junto al profesorado suponga un importante enriquecimiento del proceso, que se verá reflejado en los resultados de calidad.

La Garantía de Calidad, al tener como misión la mejora de la docencia de las universidades, debe centrar su esfuerzo en la base académica de las titulaciones. Debe existir un sistema que evalúe el desarrollo del proceso de forma estratificada desde las asignaturas, titulaciones, facultades/escuelas hasta la Universidad en su

conjunto, contando con la participación, al menos del estudiantado y del profesorado. Es necesario que estos órganos estén institucionalizados, de forma que sus decisiones tengan un efecto notable por las partes afectadas, pudiendo influir de forma garantista en otros órganos de gobernanza.

Además de todo esto, creemos que es fundamental crear en la UMH una cultura de la Calidad, donde no solo sean importantes los mecanismos formales de revisión de la misma, sino la intención del profesorado de recibir y establecer un feedback continuo con el estudiantado para ofrecer la mayor calidad posible. Para esto es imprescindible un cambio de mentalidad que convierta la visión que la Comunidad Universitaria tiene del estudiantado, dotándolo de la confianza para generar espacios donde el estudiantado pueda dar un feedback real y efectivo.

## **ANÁLISIS DEL MODELO ACTUAL Y EL MODELO QUE QUEREMOS**

### **ENCUESTAS DE CALIDAD DOCENTE (ECD)**

Las Encuestas de Calidad Docente son un pilar fundamental en el proceso interno de Garantía de Calidad de la UMH.

El sistema debe incentivar la participación de todos los agentes implicados para poder dar lugar a una participación suficiente para su buen funcionamiento. Y evitar la paradoja de culpabilizar al colectivo estudiantil por no responder las encuestas cuando, precisamente, el fallo consiste en no haber contado con su visión desde el principio. Sumado a la falta de concienciación en la comunidad universitaria sobre la importancia de calidad.

El actual proceso de **ECD no está consiguiendo su finalidad, la de mejorar de la docencia**. Siendo los resultados de las encuestas propios de cada docente, y no del departamento ni los centros, da pie a que si los resultados son malos, nadie va a exigir una explicación sobre estos ni una propuesta de mejora, salvo que surja del docente, lo que generalmente nunca ocurre.

Las encuestas deben ser **obligatorias para todo el PDI**, de esta forma no se limita la valoración del estudiantado sobre el desempeño docente de si el PDI lo solicita. Pese a que también se encuentra la posibilidad de realizarlas en versión **online**, actualmente ni el 10 por ciento del estudiantado utiliza esta herramienta para cumplimentarlas. Se debe potenciar el cumplimiento presencial en las aulas, fomentando que las encuestas se realicen presencialmente en días y horarios que posibiliten la asistencia de la mayor parte del estudiantado y evitando las fechas de pruebas evaluativas para garantizar la participación en un ambiente distendido que no afecte a los resultados de las encuestas. Además, se debe garantizar que el profesorado que está siendo evaluado no esté presente en el momento en el que el estudiantado evalúa.

Las **preguntas de la actual EDC de la UMH son muy genéricas**, por lo que unos malos resultados podrían arrojar problemas de manera muy genérica y no se podría saber de antemano qué está fallando, a esto, podríamos añadir que en la versión **online** de la encuesta, el apartado de **comentarios** queda **muy corto** para exponer las impresiones del estudiantado (200 caracteres).

Otro problema que tenemos con las ECD, es que el **estudiantado no las rellena, dando lugar a una baja participación del mismo**, y esto se puede deber a diversos motivos, como **la falta de promoción** de las encuestas o la **poca visibilidad** de sus resultados. La única visibilidad de la que se dispone se encuentra en los Informes de Revisión de Resultados de los títulos, siendo el dato agrupado de la satisfacción del total de la docencia, lo que no permite que se vean los resultados por asignaturas. También acarrea otros motivos por la que hay pocas respuestas como es la sensación entre el estudiantado de que la encuesta es **poco útil**, ya que no saben **a dónde va la encuesta**, ni tienen un **feedback de la misma**, ni conocen el proceso de tratado de los datos, lo cual genera una importante desconfianza al pedirles el **documento de identificación personal**, quedando patente la sensación y el miedo de que no vaya a ser realmente anónima y puedan haber represalias.

Además, se debería mejorar la **accesibilidad a la encuesta online**, creando una **aplicación nueva**, ya que la actual "Mis Cuestionarios" no invita a que puedan estar ahí las ECD, y además, esta nueva aplicación deberá de aparecer por defecto en el escritorio del acceso identificado, para asegurar que el estudiantado cada vez que entra a su acceso identificado, vea la aplicación de "Encuestas de Calidad Docente" y así **combatir el posible olvido** o dejadez.

Otra consideración es que **el período de encuestas** es demasiado **largo**, dando cabida a que, si la encuesta se responde al principio del periodo, la asignatura no se haya desarrollado lo suficiente como para tener una visión objetiva de la misma, ya que puede apenas haber llegado a la mitad de su temario y por tanto de sus sesiones. Por ello, se debería considerar el acortar este período hacia el final de cada cuatrimestre, coordinándose con el cuerpo docente por aquellos que puedan terminar antes sus lecciones.

Por último, echamos en falta una regulación o norma a la hora de pasar las encuestas presenciales por las aulas, esto es, un protocolo bien definido y pautado sobre cómo desarrollar este acto, para que no queden dudas entre el estudiantado sobre la encuesta y garantizar la objetividad de las respuestas.

## **HERRAMIENTAS COMPLEMENTARIAS A LAS ECD**

Las ECD no son la única herramienta, aunque sí la principal. Se deben elaborar y utilizar herramientas complementarias para incidir en aquellos casos en los que las encuestas reflejan un mal resultado o los representantes de estudiantes elevan una queja que se deba intervenir.

Algunos ejemplos pueden ser grupos focales con el estudiantado y elaboración de informes de mejora para las asignaturas.

También existe el apartado de quejas, felicitaciones y sugerencias en la Sede Electrónica de la UMH y el Buzón de Calidad de la UMH es el instrumento a disposición de la comunidad universitaria de la UMH para hacer llegar las observaciones y reclamaciones que estimen convenientes sobre el funcionamiento de la Universidad, así como para la mejora de la calidad de los servicios y titulaciones de la misma.

- Se entiende por **sugerencia** una propuesta de mejora para ser tenida en cuenta y que, si procede, se incorporará al funcionamiento ordinario.

- Se entiende por **queja** a la manifestación del descontento motivada por la percepción negativa de una situación, procedimiento, etc.
- Por último, **la reclamación** es la expresión formal de desacuerdo contra una decisión o resolución previa sobre aspectos que afectan directamente a derechos del solicitante.

## **INDICADORES DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROGRAMA DOCENTIA**

El Programa Docentia-UMH es un sistema de evaluación de la calidad docente del profesorado de la UMH, basado en las tres dimensiones establecidas por las agencias de calidad y acreditación nacionales (ANECA y AVAP).

- Planificación de la docencia
- Desarrollo de la enseñanza
- Valoración de los resultados

Los Indicadores de Evaluación Docente del Programa Docencia proporcionan 100 del total de los 200 puntos que puede obtener el profesorado en su evaluación. En total se usan 26 Indicadores de Evaluación Docente, agrupados en las 3 dimensiones de ANECA/AVAP, de acuerdo con unos determinados criterios.

1. [Planificación de la docencia. Consta de 6 indicadores y proporcionan un máximo de 30 puntos.](#)
2. [Desarrollo de la enseñanza. Consta de 11 indicadores y proporcionan un máximo de 35 puntos.](#)
3. [Resultados. Consta de 9 indicadores y proporcionan un máximo de 35 puntos.](#)

Nos encontramos con que estos indicadores son el grueso del programa, puntuando 100 pts de 200, pero, algunos apartados nos arrojan diferentes dudas y conflictos, como puede ser el apartado de la "**Planificación de la docencia**" en el cual nos encontramos que los ítems valoran aspectos superficiales, como que unos campos estén cumplimentados, pero no se valora de qué forma lo están, ni existe una revisión de los mismos, ya que podrían contradecir las normativas vigentes, y en cambio el programa darlos por válidos, y puntuar de forma positiva. Por ejemplo para "Guías docentes de asignaturas actualizadas con objetivos, unidades didácticas y bibliografía", que supone 10 puntos de 30, no existe una revisión de las mismas y este ítem tampoco se revisa en las Encuestas de Calidad Docente que cumplimenta el estudiantado.

En cuanto al apartado de "**Desarrollo de la enseñanza y evaluación del aprendizaje**" vemos que los ítems bajo este punto no describen realmente lo que su título indica, sino que miden más una dedicación docente, en vez de valorar la metodología empleada, que el temario esté debidamente actualizado y que esto realmente lleve a unos resultados de aprendizaje reales, tangibles y de calidad, lo cual, se podría medir con una encuesta de calidad docente adecuada.

Otra cuestión es que la UMH únicamente tiene aprobado por la ANECA la certificación del modelo Docencia esto tuvo lugar en el año 2013 y ya han pasado 7 años. Por lo tanto, en la UMH no tenemos programa Docencia. Actualmente en España solo 10 universidades lo tienen implementado y la UMH debería ser una de ellas. Desde la Delegación de Estudiantes entendemos que no podemos continuar diciendo que tenemos el programa Docencia cuando solo tenemos la certificación del diseño, pero no lo tenemos implementado, y en base a este programa seguir justificando los Premios al Talento Docente.

### **PREMIOS AL TALENTO DOCENTE (PTD)**

Con estos galardones, la UMH desea reconocer la labor del profesorado que por sus buenas prácticas docentes, su creatividad didáctica y permanente compromiso y responsabilidad con la formación integral de los estudiantes está logrando su pleno desarrollo personal y profesional.

La valoración de la actividad docente del programa se basa en 4 apartados con las siguientes puntuaciones máximas, con un total de 200 puntos:

- **Resumen de puntos de los Indicadores de Evaluación Docente** (máximo: 100 pts).
- **Resultados de Encuestas de Estudiantes** (máximo: 50 pts).
- **Informe del Director o Directora del Departamento** (máximo: 15 pts).
- **Informe del Consejo de Evaluación Docente** (máximo: 35 pts) Dicha valoración tendrá en cuenta las puntuaciones obtenidas en los Indicadores de Evaluación Docente, Encuestas de Estudiantes e Informe de Director o Directora de Departamento, pero fundamentalmente estará basada en el autoinforme elaborado por el profesor o la profesora.

Como estudiantes, vemos muchas deficiencias en este programa, considerando a grandes rasgos, que no se premia realmente la docencia, sino otros aspectos que no llevan a que realmente se alcance una excelencia en la misma.

En cuanto a las **comisiones de evaluación**, no se garantiza el principio de gobernanza y participación del colectivo estudiantil, ya que **el vocal estudiante no tiene acceso** a la **plataforma** con la documentación que se evalúa en la comisión de la que es miembro, por lo que no puede observar el trabajo realizado por el resto de vocales ni realmente tener una opinión del buen o mal funcionamiento de los informes que se realizan, ya que, el acceso a esta **información se limita** a unas pocas horas con el **acceso identificado** del **secretario** de la **comisión**, lo cual muestra una cierta opacidad.

En cuanto al uso de la **ECD en este programa**, se ve **deficiente**:

1. El peso es del **25% del total de la puntuación**, lo cual, para un programa sobre docencia, resulta sorprendentemente bajo, a pesar de que se exija un mínimo de nota en las encuestas para poder ser evaluado positivamente en el programa.
2. Aquellos casos de **docentes que no tienen todas las ECD** correspondientes al **periodo que se evalúa**, siendo en muchos casos resultados exclusivamente del principio del periodo de evaluación, lo cual,

resta objetividad al programa, ya que, ante estos casos, la nota de las ECD es la media del departamento al que pertenece el docente y no la del docente que se evalúa.

Sobre el **informe de la dirección del departamento**, con un peso de 15 pts sobre 200, consideramos que debería de ser suprimido, ya que resulta alarmante que prácticamente la totalidad de los docentes que se evalúan tengan el máximo de los puntos, esto se puede deber a que este informe recae sobre una única persona(director/a dpto), y por tanto, para evitar conflictos internos con los/as docentes que se evalúan, se les otorga el máximo de puntuación y así evitar tener cualquier repercusión sobre el resultado final, ya sea positivo o negativo. Además, si se supone que están basados en los resultados de las ECD cumplimentadas por el estudiantado, parece razonable que esos 15 puntos pasen directamente a las ECD, suponiendo 65 en vez de 50.

En cuanto al **autoinforme** realizado por el docente, y siendo aquello que es evaluado por la comisión, vemos que no está contrastado con la realidad, ya que al final es un documento elaborado por el propio docente por lo que puede estar dotado de cierta subjetividad, y no corresponderse con la realidad del día a día en las clases, una buena forma de objetivar esto, sería que se reflejase en las ECD y obtener estos datos mediante esta fuente. Además, en las comisiones se puede observar que cuando los dos evaluadores tienen puntuaciones de un mismo informe con una disparidad superior a 5 puntos, se resuelve mediante un ajuste subjetivo y el cual roza más un fraude, tratando de casar ambas puntuaciones en una acotación inferior, en vez de analizar cuál puede ser el fallo de tal diferenciación.

Del funcionamiento en general del programa, vemos otras deficiencias, como que **no se da un feedback real** sobre sus resultados, ya que **sólo en caso** de resultar en una nota "insuficiente" se elabora un pequeño documento solicitando que se revise para mejorar aquellos campos que han fallado, pero, sin llegar a más y siempre recayendo sobre la responsabilidad del propio docente de querer acatar este resultado y buscar unos objetivos de mejora. Por ello, se debería de buscar la forma de que, al detectar estos casos, se busque realmente la mejora solicitando la revisión y seguimiento a otros órganos que no sean sólo el propio docente, pues al final, esto recae sobre el estudiantado y la calidad de la docencia que reciben.

Por otra parte, consideramos que **el feedback no sólo** ha de darse en aquellos **casos** en que la puntuación resulta **insuficiente**, si no que también se debería buscar la mejora en aquellos docentes que quedan aprobados, pero lejos de la excelencia que busca este programa.

En cuanto al **reparto de premios**, no se pueden otorgar más de tres premios por **área de conocimiento, lo cual** hace que no haya una competitividad ni se conceda una excelencia real y por tanto, que no se busque llegar a esa excelencia merecedora de un premio, ya que, si uno o más docentes comparten área con otros docentes los cuales están muy por encima de la media excelente, pueden ver que no van a poder conseguir esta distinción, y por tanto, no buscarla, recayendo de nuevo en su intención moral y vocacional de ser excelentes en su trabajo como docentes, a pesar de que no vayan (o difícilmente) a obtener un reconocimiento por ello y por tanto, repercutir de nuevo en el estudiantado y en la calidad de la universidad.

Tomando estos dos últimos conceptos, y con su mejora, este **programa debería** de ser **obligatorio para todo el PDI**, y no voluntario como actualmente lo es, y

de éste modo, buscar la excelencia docente en la UMH y así contribuir a una mejora continua.

Por último, el **aspecto económico** de estos premios nos parece un agravio comparativo con respecto a los premios de excelencia académica que se otorga a estudiantes, ya que, en estudiantes se otorgan 25 premios con una cuantía de 1.000€ cada uno, resultando en un total de 25.000€, mientras en para docentes se reparten 90 premios de 1.100€, con un total de 120.000€. El inconveniente no está en la cantidad destinada a cada caso, que también, sino en la relación porcentual de las personas que resultan premiadas, ya que, en estudiantes vemos que se premian un 0.18% del total de estudiantes (25 de 14.000) mientras que en docentes se premia un 5.6% del cuerpo docente de la UMH (90 de 1600). Se entiende que el premio es una forma de fomentar una mejora continua en busca de la excelencia, pero no se debe olvidar que, finalmente, es un premio de excelencia en su trabajo, mientras que el estudiantado debe estudiar y alcanzar calificaciones suficientes para poder optar al premio, además de hacer frente a otras obligaciones, no siendo, en ocasiones, dicha calificación un verdadero reflejo del aprendizaje adquirido y el rendimiento mostrado durante el desarrollo de su formación universitaria.

### **FORMACIÓN DEL PDI**

En este caso nos encontramos con que para la elaboración de la oferta de cursos de formación únicamente se pregunta a los departamentos y no se cuenta con el estudiantado. Esto da como resultado una oferta formativa que **no corresponde con las necesidades que detecta el estudiantado** como receptor de la docencia, siendo los legitimados para opinar sobre la misma a través de distintos mecanismos que permitan detectar las carencias de la docencia.

Se debe ser ambiciosos en la formación, se debería de hacer un análisis de las nuevas necesidades de docencia, así como de nuevas corrientes a la hora de impartir clases, e invertir en formar al cuerpo docente para así contribuir a la mejora continua de la UMH y su excelencia docente.

### **APROBACIÓN DE LAS GUÍAS DOCENTES.**

La Guía Docente es un documento en el que se especifican todos los aspectos de una asignatura de una titulación universitaria, basada en el Plan de Estudios y debe contener información respecto al perfil del estudiante que se pretende formar, las metas y competencias de la titulación que se adquieren, las directrices del Departamento, así como los medios y recursos de los que se dispone en el contexto concreto en el que se va a desarrollar la asignatura. Un documento público donde se concreta la oferta educativa referida a la asignatura, resultado del acuerdo y compromiso del equipo de profesores/as y del departamento.

Uno de los mayores problemas que se encuentra con la aprobación de las guías docentes, es que se realiza tarde y en un período en el que no se garantiza la participación de los estudiantes que forman parte de los consejos de departamentos, ya que se realiza en el período de exámenes de la convocatoria

extraordinaria septiembre, además, de que dicha fecha **incumple el Artículo 23.2** en el Capítulo VI del RD 1791/2010 (Estatuto del Estudiante Universitario) establece que:

*"Los estudiantes tienen derecho a conocer los planes docentes de las materias o asignaturas en las que prevean matricularse, con antelación suficiente y, en todo caso, antes de la apertura del plazo de matrícula en cada curso académico. Los planes docentes especificarán los objetivos docentes, los resultados de aprendizaje esperados, los contenidos, la metodología y el sistema y las características de la evaluación".*

Por otra parte, nos encontramos con que **no se hace una aprobación efectiva de las Guías Docentes**, ya que llegada la fecha, y en el consejo de departamento, solamente se revisa que estén cumplimentadas y que la aplicación informática devuelva un **"check verde"**, y en caso de que no esté será la dirección del departamento quien revise y cumplimente los campos que faltan, pero la realidad es que nadie revisa que lo que aparece en estos campos cumpla una lógica o algo tan importante como las diferentes normativas.

Por nuestra parte, como estudiantes y parte activa de la Universidad buscamos solucionar estos aspectos, pero nos encontramos con barreras como que **no hay un acceso unificado a las asignaturas que tiene asignadas cada departamento**, o, que llegado el día de aprobación de las guías docentes, **desconocemos aquellas modificaciones** respecto al curso anterior que se puedan haber realizado, ya que, aunque busquemos una a una cada asignatura, sólo encontraremos la guía docente del curso anterior, y por tanto, no tenemos acceso a la documentación que se va a aprobar en ese momento, cuestión que podría solucionarse fácilmente normalizando una plantilla en la que describa aquellas modificaciones que se pretende hacer sobre la guía docente y que cada docente deba presentar al consejo de departamento a través de su secretaria, y así, teniendo también una aplicación donde poder consultar todas las asignaturas del departamento, se pueda tener un conocimiento real de aquello que se pretende aprobar.

En general, detectamos en los **departamentos una falta de conocimiento acerca de la normativa de aplicación** a la hora de elaborar una guía docente, sobre las directrices del EEES, y de cómo elaborar correctamente una guía docente, pese a que existe una guía creada por el Servicio de Calidad, la cual debiera ser revisada con la ayuda del estudiantado para así garantizar el aprendizaje centrado en el estudiante, para una mejora en la metodología del aprendizaje y evaluación de las asignaturas y una correcta relación nº de créditos con las horas de trabajo autónomo no se corresponde, entre otras cuestiones.

## **INFORME DE REVISIÓN DE RESULTADOS**

El Informe de Revisión de Resultados se realiza anualmente por cada título con los datos de los resultados de indicadores y encuestas (matrícula, egresados, prácticas externas, satisfacción docencia) del curso anterior de forma que sirve para ver puntos fuertes y áreas de mejora que servirán para la realización del Plan de Mejora del título.

En cuanto a los IRR, detectamos una valoración vacía, falta en muchas ocasiones de ambición por mejorar aquellos indicadores mediocres con la excusa de que concuerdan con un estándar o histórico. Dentro de la cultura de calidad es

necesario que se registren las incidencias que ocurren a lo largo de un curso académico para que puedan aparecer en el IRR. Si la cuestión se resuelve es positivo, ya que refleja que el sistema interno de garantía de la calidad del centro o de la titulación funciona. Si la problemática no queda resuelta es beneficioso para el estudiantado que aparezca en el IRR porque en la futura acreditación será uno de los principales puntos en los que se centrará el panel de evaluación.

### **PLANES DE MEJORA**

El Plan de Mejora es el documento donde se plasma las actuaciones de mejora continua que se van a llevar a cabo en el título y su seguimiento. Para que el Plan de Mejora sea completo deberá indicar las áreas de mejora, los objetivos, las acciones de mejora, recursos necesarios, personas responsables, la prioridad y las fechas previstas de ejecución.

En este caso nos encontramos con la problemática de que los planes de mejora no se trabajan de forma real en los consejos de grado, ya que, en vez de trabajarse previamente con los representantes de estudiantes, se adjunta ya elaborado como borrador a la convocatoria del consejo, pero que provoca que haya un espacio muy corto para su lectura y propuesta por parte de los estudiantes e incluso el resto de docentes ya que depende del tiempo libre de que disponga cada persona desde que se convoca hasta la fecha en que se realiza el consejo de grado, lo que da lugar a que las propuestas que se hacen en el consejo de grado no siempre se pueden realmente debatir ni redactar.

### **HERRAMIENTAS DE LA DELEGACIÓN DE ESTUDIANTES UMH PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD INTERNA.**

Desde la Delegación de Estudiantes de la UMH hemos desarrollado algunas herramientas para facilitar la labor de los representantes de estudiantes y garantizar una mejora en la calidad docente con eficacia y eficiencia.

### **PARTES DE INCIDENCIA DOCENTE:**

La finalidad de los Partes de Incidencias Docente (PID) es documentar y registrar las diferentes problemáticas surgidas en las clases de docencia, bien sean en relación al incumplimiento de las responsabilidades en el ámbito docente, Normativa, Guía Docente, horarios, procedimientos que afecten al correcto desarrollo de las clases, actitudes de respeto y todas aquellas que incumplan los derechos y deberes recogidos en el marco normativo.

De cara al trabajo futuro con los PID se debe realizar una revisión continuada sobre su normativa para evitar cualquier laguna a la hora de su aplicación y equivocadas interpretaciones sobre su razón de ser. Lograr el reconocimiento y respaldo institucional necesario para la integración de los PID en los sistemas de Garantía de la Calidad Interna de la UMH. Y que se habiliten los medios tecnológicos institucionales necesarios para una gestión eficiente y eficaz de la herramienta.

## **INFORMES DE MEJORA**

Tienen como objeto mejorar el funcionamiento de las asignaturas. Facilitar el aprendizaje y la adquisición de las competencias de la materia, tanto teóricas como prácticas.

- Señalar carencias o si existe margen de mejora
- Propuestas consensuadas y meditadas por los estudiantes, en referencia a la metodología docente, recursos didácticos y meditadas por el estudiantado de esa asignatura.
- También es importante recalcar las bondades de las asignaturas para reforzarlas.

Son complementarias a las encuestas de Calidad Docente, ya que estas no llegan a señalar con defectos concretos y puede ocurrir que haya comentarios dispares o contradictorios en las encuestas rellenas por el estudiantado.

Los Informes de Mejora van dirigidos a evaluar la actividad docente, y se deben de presentar al profesorado de forma proactiva y en pro de mejorar las asignaturas.

También suponen una mejora para facilitar el aprendizaje y así reducir el tiempo de estudio.

Otro fin es el de evitar la dependencia de otros centros de aprendizaje por parte del estudiantado, incumpliendo la responsabilidad social de la Universidad pública de igualdad de derechos de acceso a la educación superior.

## **REVISIÓN DE GUÍAS DOCENTES**

Las Guías Docentes son un instrumento al servicio del estudiante. A la hora de revisarlas se debe asegurar algunas cuestiones básicas:

- La información sea clara y esté detallada.
- Que no falten datos o estén incompletos
- Que lo que esté reflejado en la Guía Docente corresponde con la realidad, es decir, que se cumpla.
- Que cumpla la normativa vigente.

Esta revisión se debe hacer llegar a los órganos competentes para su análisis y posterior debate, de forma que se haga frente a las modificaciones pertinentes que permitan un desarrollo de las guías docentes consensuado con el estudiantado y de manera eficaz.

## **CALENDARIO ACADÉMICO UMH**

La aprobación del Calendario Académico de la UMH también es una herramienta que tenemos el estudiantado en los apartados de período lectivo, duración del período de exámenes y el número de convocatorias y su espacio temporal para superar las asignatura.

## **GARANTÍA DE LA CALIDAD EXTERNA**

La comisión de estudiantes de la AVAP es el órgano, integrado por representantes de las nueve universidades de la Comunitat Valenciana, cuya función es asesorar al Comité de Dirección y a la Dirección General de la AVAP en aquellos temas que estén relacionados directamente con el colectivo de estudiantes y la calidad universitaria.

Es importante participar activamente en esta comisión junto con el resto de representantes de estudiantes de universidades ya que podemos aprovechar para ejercer presión a la AVAP y Conselleria así como un foro de intercambio de conocimiento y experiencias de materia de Garantía de la Calidad.