



**Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas**

**Plan Andaluz de Calidad de las Universidades – Plan de Calidad de las Universidades  
(PACU) – (PCU)**

**PROTOCOLO PARA LA REDACCIÓN DEL  
INFORME FINAL DE DEPARTAMENTOS**

**DEPARTAMENTO DE:** Filología Francesa e Inglesa

**DE LA UNIVERSIDAD DE:** Cádiz

**Fecha:**

**ÍNDICE**

## **1. INTRODUCCIÓN.**

1.1 . Identificación del Departamento evaluado y de la convocatoria de evaluación

## **2. EL PROCESO DE EVALUACIÓN.**

2.1. La fase interna: Composición y nombramiento del CIE, plan de trabajo

2.2. La fase externa: Composición y nombramiento del CEE, plan de trabajo

## **3. VALORACIÓN DE CONTRASTE ENTRE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN INTERNO Y EXTERNO.**

## **4. PERFIL DEL DEPARTAMENTO.**

4.1. Características Generales del Departamento y su Evolución

4.2. Contextualización del Departamento

4.3. Valoración de puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora relativas al apartado 4.

## **5. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE TERCER CICLO.**

5.1. Evaluación de la Enseñanza de Tercer Ciclo

5.2. Evaluación de la Investigación en Tercer Ciclo

5.3. Evaluación de la Gestión de Tercer Ciclo

5.4. Valoración de puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora relativas al apartado 5.

## **6. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

6.1. Perfil de la Investigación

6.2. Contexto

6.3. Objetivos

6.4. Recursos

6.5. Estructura

6.6. Resultados

6.7. Rendimiento de Calidad

6.8. Valoración de puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora relativas al apartado 6.

## **7. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO.**

7.1. Dirección del Departamento

7.2. Normas de funcionamiento del Departamento. Comisiones

7.3. Relaciones del Departamento con el Centro en el que imparte docencia

7.4. Gestión del Departamento

7.5. Transmisión de la información y documentación

7.6. Gestión económica.

7.7. Aspecto de gestión aplicados específicamente a temas docentes

7.8. Valoración de puntos fuertes, débiles y propuestas de mejora relativas al apartado 7.

## **8. PLAN DE MEJORA**

## **9. VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Identificación del Departamento evaluado y de la convocatoria de evaluación

*En este apartado el CIE identificará la unidad evaluada, la decisión de evaluar, posibles experiencias previas de evaluación, existencia de un Plan Institucional de evaluación en la Universidad, en la Comunidad Autónoma, en el Estado.*

La evaluación corresponde al Departamento de Filología Francesa e Inglesa de la Universidad de Cádiz. En coherencia con la evaluación obligatoria de las dos titulaciones de las que es responsable, que estaba ya prevista (y era parte de un plan institucional andaluz), pareció aconsejable proceder, a título voluntario, a la del Departamento. Evaluaciones de departamentos en la UCA sólo se habían realizado en uno solo. Los procesos de evaluación de Departamento y titulaciones comenzaron simultáneamente, por lo que no teníamos experiencia previa.

## 2. EL PROCESO DE EVALUACIÓN

### 2.1. La fase interna: Composición y nombramiento del CIE, plan de trabajo

*En este apartado se describirá a) la composición del CIE, su designación, posibles experiencias comunes ...b) la organización del trabajo del CEI, las herramientas utilizadas ...*

*Coordinadora: Asunción Aragón Varo (T.U., Área de Inglés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Francisco Deco Prados (T.U., Área de Francés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Luis Estudillo Díaz (Becario de Investigación, Área de Inglés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Adrián Fuentes Luque (Profesor Asociado, Área de Inglés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Rafael Galán Moya (T.U., Área de Inglés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Claudine Lécrivain (T.U., Área de Francés)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

*Jerónimo López Gutiérrez (Gestor)  
Secretaría del Departamento*

*Dolores Perea Barberá (T.E.U., Área de Inglés)  
Campus de Puerto Real (Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Naval)*

*Pilar Rodríguez Reyes (T.E.U., Área de Francés)  
Campus de Puerto Real (Facultad de Ciencias de la Educación)*

*Francisco Zayas Martínez (Profesor Asociado, Área de Alemán)  
Campus de Cádiz (Facultad de Filosofía y Letras)*

El grueso de los trabajos del CIE, conducentes a la elaboración del presente documento, se desarrolló entre febrero y septiembre 2003, tiempo durante el cual se procedió a investigar y redactar el informe en reuniones de periodicidad semanal y en sesiones de trabajo llevado a cabo por subcomisiones dedicadas a cada una de las tres actividades (Tercer Ciclo, investigación y gestión); en total el CIE ha celebrado una veintena de reuniones de revisión de datos, organización del trabajo y redacción del informe. A ello cabe añadir el tiempo dedicado a confeccionar y analizar las encuestas distribuidas a los miembros del Departamento, así como las entrevistas que se realizaron a la Directora y otros cargos.

Las valoraciones y comentarios que aparecen en este informe son fruto de la opinión de los miembros del CIE, tras contrastar su propia experiencia con el análisis de los datos y opiniones recogidos en tablas y encuestas a lo largo de todo el proceso de autoevaluación. Muchas de las tablas han sido elaboradas a partir de información recibida desde la Unidad para la Calidad de la UCA, pero han sido objeto de una severa revisión dado que en varias ocasiones tal información no era completa, o discrepaba sustancialmente de lo que el CIE y el Departamento conocían de primera mano. Algunas tablas han sido en su totalidad completadas por el CIE, y para otras no se ha dispuesto de datos transmitidos por la sección correspondiente de la Universidad.

## 2.2. La fase externa: Composición y nombramiento del CEE y plan de trabajo

*En este apartado se describirá a) la composición del CEE, su designación, posibles experiencias comunes ... b) el programa de la visita, medios puestos a su disposición, audiencias consultadas, niveles de asistencias a las audiencias, incidencias ...*

El CEE estuvo formado por la Dra. M<sup>a</sup> Angels Santa Bañeres, Catedrática de Universidad del área de Filología Francesa de la Universitat de Lleida, que actuó como presidenta, y el Dr. Luis Alberto Lázaro Lafuente, Catedrático de Universidad del área de Filología Inglesa de la Universidad de Alcalá, que actuó en calidad de Técnico/ Académico (y estuvo presente en la evaluación de las titulaciones). La composición de CEE se ajustaba a lo previsto en el PACU y contaba con un especialista en cada una de las dos áreas integradas en el Departamento evaluado, lo que garantizaba un conocimiento cabal de las particularidades de estas áreas. Una vez leído el IA, el CEE consideró que el plan de trabajo previsto para la visita por la Unidad de Evaluación y Calidad de la Universidad de Cádiz no tenía que incorporar actividades adicionales, ya que se ajustaba razonablemente al horario marco previsto en la guía para la evaluación externa. Tampoco se solicitaron nuevas audiencias en el último día de la visita, dado el satisfactorio grado de participación de los diversos colectivos implicados en la evaluación.

La Unidad de Evaluación y Calidad de la Universidad propuso el siguiente programa:

DÍA	HORARIO	ACTIVIDAD
<b>14-02-2005</b> <b>Lunes</b>	17.00 - 20.30 h.	Reunión previa del CEE en el hotel
<b>15-02-2005</b> <b>Martes</b>	09.00 - 09.45 h.	Reunión con el Comité de Autoevaluación del Departamento
	09.45 - 10.30 h.	Reunión con el Equipo Directivo del Departamento
	10.30 - 11.30 h.	Reunión con responsables de grupos de investigación y de proyectos de investigación competitivos del Departamento
	11.30 - 12.00 h.	Pausa

	12.00 - 13.00 h.	Reunión con el profesorado del Departamento (representantes de los campus en los que el Departamento imparte docencia)
	13.00 - 14.00 h.	Reunión con el Equipo Decanal de la Facultad de Filosofía y Letras
	14.00 h.	Comida
	16.00 - 17.00 h.	Reunión con alumnos de 1º y 2º Ciclo
	17.00 - 18.00 h.	Reunión con profesores contratados y becarios
	18.00 - 19.00 h.	Reunión con alumnos de Tercer Ciclo y egresados
	19.00 - 20.00 h.	Reunión interna del CEE
	21.00 h.	Cena con representantes del Equipo de Gobierno de la Universidad, del Equipo Decanal y del Departamento de Filología Francesa e Inglesa
<b>16-02-2005</b> <b>Miércoles</b>	09.00 - 09.30 h.	Reunión con el P.A.S. del Departamento
	09.30 - 10.30 h.	Visita a las instalaciones del Departamento y a la Facultad de Filosofía y Letras
	10.30 - 11.30 h.	Audiencia pública
	11.30 - 12.00 h.	Pausa
	12.00 - 13.00 h.	Reunión interna del CEE
	13.00 - 14.00 h.	Presentación Informe Preliminar Oral
	14.00 h.	Comida

No hubo alteraciones significativas sobre el programa previsto. La primera reunión interna del CEE se inició con dos horas de retraso debido a que sus miembros llegaron al hotel de Cádiz a las seis de la tarde. No obstante, este detalle no tuvo ninguna incidencia sobre la buena marcha del plan de trabajo, ya que al tratarse de un Comité compuesto únicamente por dos miembros, hubo tiempo suficiente para la puesta en común de valoraciones y para consensuar la estrategia y la metodología que debían seguirse en las distintas audiencias. En todo momento ambos miembros del Comité tuvieron una visión coincidente del Departamento y estuvieron de acuerdo en los métodos y fórmulas para abordar las diferentes sesiones del proceso de evaluación externa.

El grado de asistencia y de participación de los diversos colectivos en las audiencias fue bastante alto (si se exceptúa la reunión con alumnos de 3º Ciclo y licenciados, a la que asistieron tres de las seis personas previstas). Cabe subrayar la asistencia de más de una decena de estudiantes de 1º y 2º Ciclo en la audiencia correspondiente, un número que superaba lo previsto en el programa entregado al principio por el CIE. El buen grado de participación permitió que las audiencias resultaran en todos los casos enriquecedoras e informativas y que permitieran complementar la visión aportada por el informe del CIE, e incluso enmendar algunas ausencias que habíamos detectado en la lectura de éste.

Respecto al *modus operandi* del CEE en las audiencias, los dos miembros coincidieron en que el objetivo básico era escuchar los puntos de vista de los asistentes, tomar buena nota de ellos y contrastarlos con la información previa. Todas las audiencias se desarrollaron con fluidez de manera espontánea. Un indicio elocuente de la fluidez de las reuniones fue que la inmensa mayoría de ellas hubo de concluir por haberse agotado el tiempo disponible, pese a lo cual existió la impresión de que todos los asuntos importantes quedaron debidamente abordados.

### 3. VALORACIÓN DE CONTRASTE ENTRE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN INTERNO Y EXTERNO

*En este apartado, se destacarán, a juicio del CIE, las principales coincidencias y discrepancias entre el Autoinforme y el Informe de Evaluación Externa, referidas a cada uno de los grandes apartados de la Guía.*

En líneas generales, y con muy contadas excepciones, se puede decir que el informe del CEE es coincidente con el del CEI en cada uno de los grandes apartados de la guía. El CEE destaca que hubiera sido necesaria una mayor presencia del alumnado en las labores conducentes a la redacción del informe. A su vez, el CEI echa en falta una profundización o desarrollo de puntos concretos de la evaluación. Tanto en Tercer Ciclo, Investigación y Gestión el diagnóstico es generalmente similar, y el CEE si acaso recomienda acortar los plazos de algunas de las propuestas de mejora.

#### *Tercer Ciclo*

Ambos informes coinciden en el diagnóstico de ciertos problemas que acusa esta actividad: habría de existir una recogida de información que sea más detallada y eficaz sobre los resultados de nuestros programas de doctorado, en términos de éxito, adecuación a las expectativas de los estudiantes, relevancia para el mundo académico y laboral, etc.; habría de combatirse la falta de motivación para que los estudiantes se matriculen; y habría que apuntalar los aspectos metodológicos en los programas. En suma, cabría definir mejor la política de obetivos. Los informes discrepan al valorar como positiva (CIE) o negativa (CEE) la variedad (o “dispersión”) dentro de cada programa: cursos demasiado diversos frente a programas más homogéneos o monotemáticos.

#### *Investigación*

En cuanto al contenido de los informes, ambos comités coinciden en destacar el satisfactorio nivel de investigación medio en el Departamento, así como el de las relaciones científicas con otras universidades. Igualmente son coincidentes en considerar mejorables los esfuerzos por aglutinar actividades de investigación. En relación con este tema, cabe destacar también la deficitaria política de demanda de proyectos externos. Asimismo se señala como defecto la no existencia de una memoria anual que permita al Departamento valorar su trabajo investigador. Por último, ambos comités resaltan el lastre que provoca la escasa financiación de la investigación por parte de las administraciones competentes.

#### *Gestión*

Hay coincidencia en la práctica totalidad del diagnóstico: escaso reconocimiento de la figura de coordinador de área; necesidad de contar con una figura de coordinador de titulación; necesidad de potenciar la coordinación en el interior de cada una y entre las dos; escasa dotación de PAS; y problemas en la dotación de plazas para sustituciones.

### 4. PERFIL DEL DEPARTAMENTO

#### **Descripción y Valoración**

*El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha*

#### 4.1 Características Generales del Departamento y su Evolución

Éste es un Departamento con una casuística particular: de tamaño bastante grande en relación a la UCA, dividido en tres áreas de conocimiento, responsable de dos titulaciones pero presente en muchas más y por tanto en numerosas facultades y escuelas (por lo que tiene muchas asignaturas que se asignan a una unidad operativa que no tiene reconocimiento de área de conocimiento).

La Universidad de Cádiz es una universidad relativamente joven. Fue creada el 30 octubre 1979 bajo los auspicios de S.M. el Rey D. Juan Carlos I, siendo el 26 de Diciembre de 1985 cuando, a propuesta de la Consejería de Educación y Ciencia, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprueba los Estatutos de la Universidad de Cádiz, por acuerdo del Consejo del 15 de Mayo de 1985.

El Departamento de Filología Francesa e Inglesa de la Universidad de Cádiz celebró su primer Consejo de Departamento el 18 marzo 1988, en la Facultad de Filosofía y Letras donde tiene su sede, con una plantilla de 18 miembros. Estos 11-14 años de existencia (para el período evaluado) no dejan de corresponder a un constante proceso de consolidación, integración y armonización por la continua incorporación de nuevas titulaciones.

La primera característica del departamento en la propia UCA es que en él se imparten dos titulaciones: Licenciatura en Filología Francesa y Licenciatura en Filología Inglesa. En la UCA existen sólo 2 departamentos con idénticas características (de un total de 44 departamentos), los 2 en la Facultad de Filosofía y Letras. Y además acumula docencia en más de 20 titulaciones en primer y en segundo ciclo. La organización general en la UCA es rigurosamente la contraria: numerosos departamentos en torno a una sola titulación.

El Departamento está compuesto de tres áreas de conocimiento reconocidas en el catálogo del Consejo de Coordinación Universitaria (Filología Francesa, código 335; Filología Inglesa, código 345; y Filología Alemana, código 320) más un área no recogida en dicho Consejo (Lenguas para Fines Específicos) que se utiliza en el departamento en determinados aspectos organizativos para ganar en operatividad. En realidad, en muchos aspectos estas áreas funcionan casi como secciones prácticamente autónomas en cuanto a organización de la docencia y gestión económica (cada área tiene su propio presupuesto dentro del capítulo y lo ejecuta según su propia planificación y necesidad, si bien ambos aspectos son aprobados previamente en el consejo de Departamento).

Existe una evidente dispersión docente e investigadora en el seno del Departamento, la cual guarda relación con las características de éste: sus miembros ejercen docencia en un total de 22 titulaciones (de las 51 titulaciones que ofrece la uca) impartidas en 10 centros ubicados en 3 campus distintos.

Hemos solicitado al Vicerrectorado de Ordenación Académica las fechas de implantación de las titulaciones, para poder resaltar sus incidencias sobre el funcionamiento del departamento, pero no hemos recibido información alguna, ya que, al parecer, dicha información aún no está centralizada.

A continuación se señalan las titulaciones en las que se imparte docencia, con indicación (donde ha sido posible conocerlas) de sus fechas de implantación\* y las de la reforma de sus planes de estudio:

1989-90	<i>Licenciatura en Filología Francesa</i>	1993-94
1980-81	<i>Licenciatura en Filología Inglesa **</i>	1993-94
1994-95	<i>Licenciatura en Filología Árabe</i>	
1973-74	<i>Licenciatura en Filología Hispánica</i>	1994-95
1994-95	<i>Licenciatura en Humanidades</i>	



	<i>Licenciatura en Medicina</i> <i>Diplomatura en Enfermería</i> <i>Diplomatura en Fisioterapia</i>	
	<i>Ingeniería Técnica en Informática de Gestión</i> <i>Ingeniería Técnica Naval - Estructuras Marinas</i> <i>Ingeniería Técnica Naval - Propulsión y Servicios del Buque</i> <i>Licenciatura en Náutica y Transporte Marítimo</i> <i>Licenciatura en Radioelectrónica Naval</i> <i>Diplomatura en Máquinas Navales</i> <i>Licenciatura en Máquinas Navales</i> <i>Diplomatura en Navegación Marítima</i> <i>Diplomatura en Radioelectrónica Naval</i>	
2002-03	<i>Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas</i> <i>Diplomatura en Ciencias Empresariales</i>	2001-02
	<i>Diplomatura en Relaciones Laborales</i> <i>Diplomatura en Gestión y Administración Pública</i>	
1994-95	<i>Maestro especialista en Lenguas Extranjeras ***</i>	
<p><i>* Estos planes de estudios fueron aprobados por la Junta de Gobierno de la UCA de 27 julio 1989 y homologados por la Comisión Académica del Consejo de Universidades con fecha de 20 julio 1989. Con el proceso en este punto, y pese a que su publicación en boe no se produjo hasta el 15 enero 1990, la ampliación del segundo ciclo de estudios fue aplicada desde principios del curso académico 1989-1990.</i></p> <p><i>** La titulación de Filología Anglogermánica nació con la propia Universidad. El primer ciclo de la titulación—común para otras Filología—existía desde el año 1973, teniendo que hacerse en Sevilla el segundo ciclo, y en el curso 1980-81 se implantó en Cádiz el segundo ciclo de Filología Anglogermánica, completándose así la titulación. En 1994, con la entrada de los planes nuevos se cambia la denominación por la de Filología Inglesa.</i></p> <p><i>*** La titulación anterior, implantada desde finales de los años 70, era Diplomado en Profesorado de EGB - Filología (Francesa o Inglesa).</i></p> <p>Sería interesante relacionar con exactitud las fechas de implantación con, por ejemplo, la escasez de material bibliográfico, informático, y las limitaciones que supusieron para la investigación del PDI. La dotación de una plaza de docencia no corresponde a una dotación económica, en el mejor de los casos hay un aumento del presupuesto en el curso siguiente.</p> <p>El Departamento tiene un equipo directivo y una persona dedicada a la administración que se encarga de la burocracia conjunta, enviar las convocatorias de los Consejos y ejecutar las decisiones de las distintas áreas aprobadas por el Consejo de Departamento. Pese a estas limitaciones y a esta tradición “independentista”, el PDI trabaja conjuntamente con bastante normalidad cuando las circunstancias así lo exigen.</p> <p>A la dispersión de centros, campus y titulaciones hay que sumar el hecho de que el único administrativo tiene su puesto en la Facultad de Filosofía y Letras, sede del Departamento, en el campus de Cádiz, lo que obliga a los miembros ajenos a este centro a numerosos desplazamientos a lo largo del curso académico, tanto para asuntos burocráticos como para asistir a Consejos del Departamento, etc., pese a las dificultades de acceso a la ciudad de Cádiz. Por otra parte este gestor asume las responsabilidades de gestión del departamento.</p> <p>En cuanto a los objetivos genéricos del Departamento, éstos son los que están establecidos por la legislación vigente, quedando reflejados en los Estatutos de la UCA:</p>		

- *organizar y programar la docencia;*
- *organizar y desarrollar la investigación;*
- *organizar y desarrollar los estudios de doctorado que puedan corresponderle y coordinar la elaboración de tesis doctorales;*
- *promover la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como el desarrollo de cursos de especialización;*
- *impulsar la renovación científica y pedagógica de sus miembros;*
- *otros cometidos que le pueda asignar la Junta de Gobierno o que se estimen adecuados para el cumplimiento de sus fines por el propio departamento.*

Conviene asimismo señalar que el departamento carece de objetivos específicos claramente definidos durante el periodo evaluado.

Las encuestas realizadas entre los miembros del Departamento reflejan que una mayoría de éstos considera que el departamento es una unidad administrativa y académica, y que sería deseable que también constituyera una unidad investigadora.

En lo que se refiere específicamente al profesorado, la asignación de perfiles de las nuevas plazas que se van convocando se realiza según las necesidades docentes. Es de sobra conocido por los miembros del Departamento que se valorará su investigación en relación con el perfil de la plaza convocada. Dado que aun existe un número importante de profesores no funcionarios, resulta lógico e inevitable que, por los propios mecanismos de concurso-oposición en vigor hasta hace poco, se mantenga de manera bastante estricta la correspondencia entre investigación y docencia; lo cual puede resultar tanto una ventaja (por la fortaleza en que ello redundaría para el Departamento en términos de preparación de su profesorado para sus distintos campos), como una debilidad (por cómo puede contribuir a condicionar la dispersión de la investigación).

La distribución del profesorado en diferentes categorías quedaría reflejada en la tabla número dos, aunque existen en ésta algunas inexactitudes evidentes. Cabría destacar muy positivamente un aumento apreciable del número de doctores y de titulares de universidad en los años evaluados.

La labor docente e investigadora de los miembros del Departamento se ve notablemente dificultada tanto por el marco contextual antes descrito como por otros factores. Entre éstos analizarán y valorarán en la sección correspondiente del informe (3.2.3):

- *carga lectiva que resulta a veces excesiva;*
- *carga lectiva en centros y campus distintos;*
- *carga lectiva constituida por asignaturas muy heterogéneas;*
- *coordinación de áreas;*
- *coordinación de doctorado;*
- *reuniones de evaluación en determinadas áreas;*
- *etc.*

La ratio de créditos por profesor es muy alta en nuestro Departamento, superándose en algunos periodos la asignación prescrita de 24 créditos. La Comisión valora muy negativamente este hecho, habida cuenta además de que los créditos de doctorado no han sido tenidos en cuenta en el cómputo de cargas docentes hasta fechas muy recientes.

En el Departamento sólo existe un miembro del PAS dedicado a la gestión de las tareas administrativas,

ubicado en la Facultad de Filosofía y Letras, campus de Cádiz, sede del Departamento. No es compartido con otros departamentos. En cualquier caso, la administración general de la Facultad se ocupa asimismo de gestionar diversos aspectos de la vida de éstos. La dispersión del profesorado del Departamento en tres campus de la universidad hace que la efectividad del administrativo adjudicado a nuestro departamento, siendo óptima, pueda en determinados casos ser insuficiente para las necesidades que se generan. En las encuestas se refleja la necesidad de un apoyo suplementario para agilizar las tareas derivadas de la gestión de la investigación así como un apoyo directo a los docentes que se encuentran alejados de la sede central del Departamento.

En los últimos años se viene observando un interés creciente por parte de la UCA en ofrecer cursos de formación a su personal docente y, en mayor cantidad a su personal de servicios. Son, así, vistos como insuficientes por lo que respecta al PDI.

En cuanto a las instalaciones destinadas a acoger a los miembros del Departamento, cabe reseñar la existencia de algunas carencias: la de laboratorios propios, la de espacios comunes reservados al uso exclusivo del departamento (sala de reuniones con un equipamiento adecuado, por ejemplo), el hecho de compartir despachos con miembros de otros departamentos (que hace menos eficaz la gestión de recursos, por ejemplo informáticos).

## 4.2 Contextualización del Departamento

Como se comentó anteriormente, el Departamento presenta un conjunto de características que hacen de él un caso especial en la UCA:

- *el número de profesores—entre 58 y 62 durante el período evaluado;*
- *su dispersión en 10 centros de cuatro campus;*
- *su presencia en 22 titulaciones;*
- *el hecho de contar con dos titulaciones propias;*
- *y su papel pionero en el establecimiento de contactos con universidades extranjeras (intercambio de alumnos anterior al programa Erasmus, y actualmente con un elevado número de estudiantes Erasmus).*

En cuanto a la planificación docente realizada por el Vicerrectorado de Profesorado, conviene insistir sobre el hecho de que dicha planificación casi nunca ha contemplado imprevistos importantes, como aumento del número de alumnos, bajas del profesorado, etc. La manera en que se han subsanado estos problemas—la contratación de profesorado a tiempo parcial—no ha redundado en la consolidación de la plantilla global. Asimismo, y teniendo en cuenta la naturaleza de un departamento de idiomas, nos parece objetable que la uca nunca haya atendido la petición, expresada reiteradamente, de que se diera continuidad a la figura del Profesor Visitante Extranjero.

Por lo que se refiere a la planificación investigadora de la UCA, remitimos al apartado 3 de este informe.

Nos parece que la UCA, universidad pequeña pero al mismo tiempo generalista, puede adolecer de cierta falta de definición de un perfil característico (y de hecho es sólo ahora cuando se trabaja en la determinación de su “misión” en el contexto social y el conjunto de las universidades andaluzas y españolas). Previamente a la constitución de la propia universidad, existía una tradición docente e investigadora en ciertas áreas de conocimiento, que de hecho contribuyó al nacimiento de la UCA; los departamentos provenientes de estas áreas pueden haber sido históricamente privilegiados hasta nuestros días, así como algunos, más recientes, en los que la

UCA ha confiado para su diferenciación de otras universidades a escala nacional. No obstante lo expuesto, juzgamos que un departamento de lenguas modernas merecería una atención mayor que la recibida hasta el momento, en función de su dedicación a las lenguas modernas, que actúan a modo de “bisagra” entre muchos otros ámbitos de conocimiento de la UCA.

Juzgamos escasa la representación histórica del Departamento en los órganos de gobierno de la UCA en sus diversos niveles, aunque en una universidad históricamente “joven” hemos tenido dos vicerrectores, dos secretarios de Dirección de Extensión Universitaria, uno de Acceso a la Universidad, dos vicedecanos en las Facultades de Filosofía y Letras y en Ciencias de la Educación. Asimismo el departamento siempre ha contado con representantes del mismo en el claustro de la universidad.

Las relaciones con otros departamentos suelen establecerse con ocasión de proyectos particulares y a nivel de centro (programas de doctorado compartidos, acciones de adaptación al sistema europeo, por ejemplo), más que como una política estable de acuerdos. Esto, junto a la inexistencia de cauces adecuados, puede explicar la falta de conocimiento de nuestra oferta científica.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma, no puede hablarse de la existencia de relaciones estables entre departamentos análogos, sino más bien de proyectos comunes concretos relativos a tesis doctorales, proyectos de investigación, participación en grupos de investigación, organización de jornadas científicas, y visitas de profesores. Cabe reseñar que hay varios contratos-programa firmados, y programas de prácticas de empresa.

En el ámbito nacional es aplicable lo anterior. Además destacaremos las relaciones en el marco del programa Séneca de movilidad de estudiantes (por ejemplo con las universidades de Castilla-La Mancha y de Barcelona); y la edición de la revista *Correspondance* con la Universidad de Extremadura y la Universidad de Las Palmas.

El Departamento en el ámbito internacional mantiene numerosas relaciones de diversa naturaleza con universidades de distintos países:

- estancias investigadoras en el extranjero por parte de un número considerable de miembros del Departamento;
- participación muy destacable en programas de intercambio Sócrates-Erasmus que se traduce tanto en la presencia de nuestros estudiantes en universidades europeas como en la recepción de alumnos procedentes de éstas; véanse las tablas abajo;
- la movilidad en misiones docentes de los coordinadores de Programas Sócrates.

#### **4.3 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

*El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 4. Perfil del Departamento (y cada subapartado)*

##### **PUNTOS FUERTES**

- Eficaz división operativa en áreas y unidades docentes
- capacidad docente del Departamento, presencia en numerosas titulaciones
- gran número de doctores, muchos de ellos integrados en grupos de investigación

• elevado potencial de investigación			
• buenas relaciones en el ambiente de trabajo, entre los diferentes colectivos del Departamento y con otros colectivos de la Universidad			
• satisfacción de los egresados sobre la formación recibida			
• nivel aceptable de las instalaciones en general			
• proyección académica en el ámbito nacional e internacional			
• contactos y colaboración con otras áreas			
<b>PUNTOS DÉBILES</b>			
• dispersión en varios campus			
• necesidad de mayor dirección para encauzar potencial investigador			
• necesidad de optimizar criterios organización de la docencia			
• indefinición de objetivos del doctorado			
• insuficiencia de recursos bibliográficos e informáticos			
• ausencia de política clara de estabilización de la plantilla docente			
• elevada ratio docente			
• exigua dotación de PAS			
• falta de estudios y estadísticas sobre inserción profesional de los egresados			
• escasa participación estudiantil en la vida departamental			
• escasa proyección pública y social del Departamento			
<b>ACCIONES DE MEJORA</b>	<b>PRIORIDAD</b>		
• mejorar la definición de objetivos de investigación	Alta		
• mejorar definición objetivos del tercer ciclo	Alta		
• optimizar criterios de organización docente	Alta		
• mejorar recursos bibliográficos e informáticos	Alta		
• mejorar política de estabilización de la plantilla	Alta		
• disminuir la ratio docente	Alta		
• aumentar dotación de PAS		Media	
• establecer mecanismos de seguimiento de egresados		Media	
• estimular participación alumnado	Alta		
• aumentar proyección pública		Media	

## 5. EVALUACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE TERCER CICLO

Una vez integrados el Autoinforme y el Informe de Evaluación Externa, se mostrará el resultado de la evaluación para cada uno de los siguientes apartados, mediante una breve descripción valorativa:

### **Descripción y Valoración**

*El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración*

#### **5.1 Evaluación de la Enseñanza de Tercer Ciclo**

Tanto la CEE como el CIE coinciden en su valoración global sobre los estudios del tercer ciclo del depto.: existe una relativa dispersión de cursos debida, por una parte, a la misma composición de éste (que engloba varias áreas de conocimiento) y por otra, a una cierta indeterminación en los criterios organizativos. La Universidad no marca directrices generales en cuanto a los objetivos a cumplir por cada titulación o programa y el Departamento no ha establecido verdaderos criterios para la estructuración concreta de los contenidos.

#### **5.2 Evaluación de la Investigación en Tercer Ciclo**

La CEE hace hincapié en el reducido número de estudiantes de tercer ciclo que finaliza el trabajo de investigación de su segundo año en el ciclo o que realiza una tesis doctoral. Ya el CIE había analizado este problema. No parece sea reversible a corto plazo ya que, socialmente, la utilidad de una tesis de Humanidades es escasa o, si se quiere, su ámbito de efectividad práctica o laboral es muy específico.

#### **5.3 Evaluación de la Gestión de Tercer Ciclo**

Los graduados señalaron en su audiencia con la CEE que sería necesaria una mayor coordinación entre la secretaría de tercer ciclo y el Departamento en lo que se refiere a la planificación de matrículas y horarios. A propósito de esta apreciación crítica, con la que el CIE coincidía, habría que destacar que, desde ambas instancias, en los últimos tiempos, se ha hecho ya un gran esfuerzo (que la CEE reconoce en su informe) por optimizar la organización de los cursos.

#### **5.4 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA**

*El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 5 (y cada subapartado): Evaluación de los Estudios de Tercer Ciclo*

##### **PUNTOS FUERTES**

- Evaluación de la enseñanza:

Participación de la mayoría de los doctores del Departamento en los programas de doctorado que ofrece.

Revisión bianual de la mayoría de programas y cursos en el Tercer Ciclo.

Alta oferta de cursos y créditos de doctorado.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la investigación: Tradición investigadora asentada por parte de todos los profesores de los programas.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la gestión: Existencia de una Comisión de Doctorado que colabora en la coordinación y supervisión de los programas.</li> </ul>			
<b>PUNTOS DÉBILES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la enseñanza: El número de alumnos (un mínimo de 10 por programa) no debería ser factor determinante para la puesta en marcha del programa de doctorado, tanto más si se busca la consecución del principio de convergencia europea, contexto en el que no existe este requisito. La Universidad no tiene formulados de forma explícita y pormenorizada los objetivos de las enseñanzas de los estudios de tercer ciclo. Puede señalarse la escasez de cursos de contenido metodológico o de introducción metodológica a la investigación en los programas del Departamento.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la investigación: Hay muy poca motivación por parte de los alumnos por culminar sus estudios de tercer ciclo con la defensa de una tesis doctoral.</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de la gestión: Existe una falta de información significativa en cuanto a la transmisión de datos relativos a la matriculación de alumnos (reflejada en los datos incompletos que presenta este informe).</li> </ul>			
<b>ACCIONES DE MEJORA</b>			<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adeuar los contenidos y programas de Tercer Ciclo a las demandas y necesidades sociales y del mercado.</li> </ul>		Media	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar los cursos metodológicos genéricos y de introducción a la investigación.</li> </ul>		Media	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la innovación de técnicas docentes en la impartición de los cursos.</li> </ul>			Baja
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar encuestas de valoración entre los estudiantes y los profesores, conducentes a acciones de mejora.</li> </ul>		Media	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Procurar una mayor integración entre el contenido de los cursos y los proyectos de investigación existentes en el Departamento.</li> </ul>		Media	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proponer la presencia de los cursos del Departamento en los programas de doctorado ofrecidos por otros.</li> </ul>	Alta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la fluidez de información entre la Comisión de Doctorado de la UCA y el Departamento</li> </ul>	Alta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la planificación del conjunto de programas, cursos y objetivos.</li> </ul>	Alta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alentar a los alumnos para que lleven a término la realización de los trabajos de investigación y tesis doctorales.</li> </ul>	Alta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Eliminar la obligatoriedad de alcanzar el número de diez alumnos para obtener la aprobación de los programas.</li> </ul>	Alta		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Conseguir que no se cancelen programas que no llevan aparejada necesidad</li> </ul>	Alta		

extraordinaria de financiación.			
---------------------------------	--	--	--

## 6. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### Descripción y Valoración

*El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración*

#### 6.1 Perfil de la Investigación

Ambos comités coinciden en reconocer que gran parte de la labor de investigación es individual, subrayando a la vez la voluntad de los miembros del Departamento de encaminar la investigación hacia una organización colectiva y cohesionada.

Se valora positivamente el número de grupos de investigación y la integración en ellos de la mayoría de los miembros del departamento y se destaca la colaboración entre éstos y otros departamentos, facultades y demás instituciones universitarias.

Se recoge la carencia relativa de líneas de investigación concretas y coherentes que permitan dar pie a proyectos con financiación externa.

#### 6.2 Contexto

Los comités destacan la dificultad que comporta el desarrollar correctamente actividades investigadoras en el marco de la dispersión geográfica de los miembros del Departamento, así como los obstáculos que a lo largo de estos años han podido suponer la ubicación periférica de la propia universidad.

Los informes coinciden también en señalar como positiva la acción del departamento en cuanto a organización de eventos de carácter científico y la puesta en marcha de publicaciones propias, lo que ha garantizado la proyección y el contacto con departamentos homólogos de universidades nacionales y extranjeras.

La dificultad para compaginar de forma equilibrada la actividad docente e investigadora y, más lejos, para lograr una auténtica transferencia de los resultados de la investigación a la docencia es destacada en el informe.

Los informes subrayan la adecuada dedicación del profesorado a actividades de gestión derivadas de la investigación y generalmente poco valoradas.

#### 6.3 Objetivos

Se señala como deficiencia la carencia de objetivos concretos y planes de actuación específicos del Departamento en el ámbito de la investigación. Ello se ha podido ver agravado por la falta de concreción de objetivos investigadores en el terreno de las Humanidades de la propia universidad.

Las Filologías no siempre han gozado de un protagonismo en las prioridades que puedan recoger los programas investigadores de las administraciones autonómicas, nacionales y europeas.

#### 6.4 Recursos



Tanto el IA como el IEE recogen la existencia de un interesante potencial humano y señalan la escasa financiación con la que cuentan, en general, las investigaciones humanísticas.

### 6.5 Estructura

La investigación no se ve favorecida por la estructura organizativa del Departamento, que responde prioritariamente a sus intereses docentes y no a su labor investigadora.

Por otra parte, los grupos de investigación no parecen mantener un contacto entre sí suficientemente fluido como para articular proyectos conjuntos.

Sí se destacan como satisfactorias las relaciones con otras instituciones mediante las estancias de investigación que realizan los miembros del departamento.

La no existencia de un Plan de Formación del PDI ha venido suponiendo hasta la actualidad un escollo importante.

### 6.6 Resultados

Los informes recogen la inquietud de los evaluadores en cuanto a la complejidad de la medición cualitativa de los resultados. Por otra parte, el CEE echa en falta la utilización de los sexenios concedidos para superar parcialmente dichas dificultades de valoración.

Es en este ámbito donde la carencia de una memoria anual de actividades podría ser más útil.

### 6.7 Rendimiento y Calidad

En términos generales, la escasez de ayudas a la hora de financiar los viajes hacia los países de habla de los idiomas presentes en el Departamento y la falta de tiempo para compaginar estas necesidades con la carga docente son dos de los factores que inciden negativamente en el rendimiento investigador.

Entendemos que, no obstante, el rendimiento en materia de investigación es satisfactorio, con un promedio de 2,57 méritos anuales por investigador. Esta valoración cuantitativa habría de ser, en cualquier caso, ponderada en su justa medida a partir de indicadores de calidad objetivos (reconocimiento de sexenios de investigación) que, sin embargo, no se recogen en el informe del CIE.

También en cuanto a la relación entre proyectos aprobados y proyectos solicitados puede leerse como satisfactoria la gestión de la investigación, así como el trabajo en relación a la inversión media en infraestructura por parte del departamento y de los propios grupos.

### 6.8 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

*El CIE destacará en este cuadro las fortalezas, debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 6 (y cada subapartado): Evaluación de la Investigación*

#### PUNTOS FUERTES

- Elevado potencial de investigación activo

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulación de la docencia y la investigación para una transferencia de ambos aspectos</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento constante del número de investigadores doctores y de la investigación (grupos, proyectos, publicaciones, etc.)</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medios propios de difusión de resultados</li> </ul>			
Relaciones con otras universidades y/o departamentos nacionales e internacionales			
<b>PUNTOS DÉBILES</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de organización departamental de las líneas de investigación</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispersión en la actividad investigadora por la fragmentación del departamento</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad investigadora limitada por la elevada ratio en la docencia</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos económicos, medios técnicos y fondos bibliográficos insatisfactorios</li> </ul>			
Desarrollo insuficiente del potencial de captación de recursos por parte de los			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• investigadores del Departamento.</li> </ul>			
<b>ACCIONES DE MEJORA</b>			<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reorganización del departamento para una gestión más eficaz de la investigación, determinando líneas prioritarias y organizando proyectos comunes, todo ello relacionado con los objetivos que el departamento pueda llegar a fijar.</li> </ul>		Alta	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación de una memoria anual de investigación</li> </ul>		Alta	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribución del departamento a la financiación de determinadas actividades vinculadas con la investigación (participación en encuentros, congresos, publicaciones, etc.)</li> </ul>			Media
Aumento de los recursos humanos del Departamento, con el objetivo de equilibrar actividades.		Alta	
Proporcionar mecanismos que permitan una puntual descarga de docencia para realizar proyectos de investigación concretos, estancias u otras actividades para el desarrollo de la investigación.		Alta	
Modificación del Plan Propio de la uca: desaparición del requisito de presentación de proyectos para optar a las ayudas a la investigación; potenciación de los grupos no consolidados.		Alta	
Mejora de las relaciones Universidad-Empresa mediante un papel más activo de la otri.			Media
Ampliación del espacio en la web del Departamento en el que se canaliza la información sobre actividad investigadora de sus miembros			Media

## 7. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO

### Descripción y Valoración

*El CIE hará una breve descripción valorativa de cada uno de los subapartados consignados, teniendo en cuenta*

*tanto el autoinforme como el Informe Externo y haciendo referencia a las evidencias que sustentan dicha valoración*

### **7.1 Dirección del Departamento**

El autoinforme dejaba constancia de que las entrevistas a los miembros del Departamento coincidían en valorar satisfactoriamente la estructura de cargos (y el desempeño en ellos de las personas que los habían detentado), la gestión de recursos humanos y materiales y la proyección internacional conseguida; simultáneamente, la percepción era que entre las labores o áreas mejorables se encontraban los índices de participación en las actividades y órganos competentes (tanto por parte del profesorado como del alumnado), la definición de objetivos o misión del Departamento, y la situación de la figura del coordinador de área. El CEE ha coincidido en detectar la impresión en general positiva que los miembros del Departamento tienen de la organización de éste, aunque no entran en detalles salvo para incidir en la reclamación de que es conveniente mejorar el status de la figura de coordinador. A este respecto, además de recomendar que la sustancial tarea que esta figura desarrolla sea tenida en cuenta a efectos de descarga docente, lo que en puridad propone el CEE es que las atribuciones del coordinador adquieran un perfil de mayor responsabilidad (en conjunción con una nueva Comisión de Docencia; ver apartado 7.2).

### **7.2 Normas de funcionamiento del Departamento. Comisiones.**

El informe del CEE no se para a analizar el reglamento de régimen interno, pues el comité era consciente de que, por un lado, el reglamento había sido actualizado con posterioridad a la elaboración del informe interno, y por otro lado que la UCA preveía elaborar una normativa homogénea para su aplicación a los departamentos. La revisión que el de Filología Francesa e Inglesa hizo del suyo fue en consonancia con una de las observaciones que afloraron durante la autoevaluación, y que era recoger la conveniencia de reconocer Idiomas para Fines Específicos como una ‘unidad operativa’ en regla, ya que no puede ser reconocida como área de conocimiento BOE. La otra observación principal del CEE se refiere, como se dijo en el apartado 7.1, a la recomendación de crear una Comisión de Docencia dentro del Departamento. El informe del CIE recogía que los miembros del Departamento no eran partidarios de aumentar el número de comisiones (de las posibles propuestas en los cuestionarios sólo dos alcanzaron un 50% de respuestas favorables, al tiempo que los encuestados sugerían alguna otra a título muy minoritario); aun así, se mostraban de acuerdo con instituir un grupo de trabajo que supervisara aspectos tales como la evolución de la matrícula y el seguimiento de actuaciones de mejora de la calidad docente. El informe del CEE es bastante exhaustivo al describir las funciones que corresponderían a una comisión de este tipo, lo cual valoramos muy positivamente por lo que supone de inspiración para nuestro futuro trabajo.

### **7.3 Relaciones del Departamento con el Centro en el que imparte docencia y con el Rectorado**

Al elaborar su informe el CIE detectó que en las relaciones con los centros donde el Departamento imparte docencia no había problemas que destacar, y que quizá lo más significativo es justamente el gran número de facultades y escuelas donde nuestro profesorado está adscrito. Desde el punto de vista de los miembros del Departamento, esta presencia tan diversificada es considerada tanto una ventaja (por la proyección que parece proporcionar) como una posible fuente de inconvenientes de mayor o menor entidad (cierta incomodidad operativa, cierto desconocimiento de lo que hacen los colegas, etc.). En términos de representación, parecía faltar una mayor presencia en órganos de representación, quizá más notable en el centro donde se concentra el grueso

del profesorado (Filosofía y Letras). El Departamento ha implementado desde hace tiempo algunas medidas que contribuyen a mejorar la dinámica de esta presencia multigeográfica (tal como la delegación de firma para las actas de exámenes), y en los últimos tiempos hay más miembros del Departamento que lo son también de las Juntas de centro. Las relaciones con el Rectorado parecían las normales, excepto en casos ‘extraordinarios’ (especialmente bajas), donde la opinión parecía ser que había falta de atención. El informe del CEE no menciona ninguno de estos aspectos en detalle.

#### **7.4 Gestión del Departamento**

El CEE coincide con el diagnóstico del CIE en cuanto a la desproporción entre el volumen de trabajo que genera la gestión del Departamento y la cantidad de personal asignado para ello (una sola persona). Resulta de su informe, asimismo, que se constata la satisfacción general que merece la labor desarrollada por la persona dedicada a la administración. No obstante, hay que mencionar que la autoevaluación evaluó en el puesto de gestor a una persona distinta de la que el CEE tuvo ocasión de entrevistar durante su visita. En resumen, ésta es una de las secciones del Departamento sobre las que parece haber mayor consenso en cuanto a su eficacia incluso a pesar de la saturación de trabajo y escasez de medios.

#### **7.5 Transmisión de la información y documentación**

De los aspectos que el autoinforme ponía de relieve, parecía desprenderse que la información a disposición de los miembros del Departamento precisaba aún de una distribución más eficaz. Siendo como era detallada y actualizada (por ejemplo, los estados de cuenta presupuestarios, que se hacen públicos en cada reunión del Consejo), cabría esperar que hubiera un modo más eficaz de centralizarla y hacerla permanentemente accesible, y esto nos parece que pasa por cargarla en la web departamental, que no está lo suficientemente rellena ni puesta al día. Otros aspectos de la actividad del Departamento que deberían estar recogidos de manera más sistemática, como se apuntaba en el autoinforme y como lo recalca el CEE, serían la memoria de investigación y la estadística sobre egresados, que hasta ahora no se han realizado con la debida continuidad. Finalmente, otros asuntos relativos a la distribución de información y la facilidad de la gestión no parecen depender del Departamento, y convendría alertar sobre la necesidad de remediarlos (firma electrónica para actas, listas de clase). Lo que sí es de valorar muy positivamente es el paso que dio el Departamento, antes de establecerse esto como política de la UCA, en el sentido de ofrecer a los afectados abrir un ‘parte de incidencias’ en caso de anomalía en la docencia.

#### **7.6 Gestión Económica**

Entre los puntos analizados en el autoinforme se encontraban, como aspectos que dificultaban la gestión económica, la tardanza con que se libran a los Departamentos las cantidades correspondientes a los presupuestos (que obliga a funcionar con prórrogas), y las restricciones económicas, que se manifiestan más notoriamente en capítulos como el de biblioteca y dietas/gastos de representación (estos últimos desproporcionadamente bajos para un departamento cuyo personal, por definición, debe mantener frecuentes contactos exteriores). De las cantidades disponibles el Consejo está puntualmente informado. La gestión de compras de pequeña cuantía podría ser más ágil, administrativamente hablando. Contrasta en el informe del CEE su valoración de que la Biblioteca es buena, cuando sus fondos son juzgados bastante escasos por los miembros del Departamento.

### 7.7 Aspectos de gestión aplicados específicamente a temas docentes

El autoinforme señalaba varios tipos de dificultades o problemas en los que el Departamento debía trabajar: revisar y coordinar regularmente los programas de las asignaturas; buscar la homogeneidad en la carga docente y horario del profesorado. Otros dependen de otras instancias, y su solución redundaría en una mejora de la atención al alumnado: en concreto, la rapidez con que se busca remedio a bajas del personal (docente y administrativo), licencias, etc. Con todo, el aspecto más serio que se recogía era el de la dificultad para la estabilización de plazas docentes; éste es el punto en el que también incide el informe del CEE, que detecta cierta desproporción entre la situación de las dos áreas principales del Departamento.

## 7.8 VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

*El CIE destacará en este cuadro las fortalezas debilidades y propuestas de mejora relativas al apartado 7: Evaluación de las unidades de Administración y/o Gestión de Departamentos (y cada subapartado)*

### PUNTOS FUERTES

- Departamento no conflictivo.
- Proyección internacional.
- Satisfacción de los usuarios con la labor del gestor.
- Presencia del Departamento en numerosas titulaciones.
- División operativa en áreas.
- Transparencia en la ejecución del presupuesto.
- Diversificación de la investigación.
- Contacto y colaboración con otras áreas.

### PUNTOS DÉBILES

- Repercusiones negativas en la docencia por la dilación en el proceso de matriculación.
- Desventajas derivadas de la dispersión (merma en el trabajo de gestión, contacto personal reducido).
- Carencias en la coordinación de asignaturas.
- Pocos contratos con empresas.
- Penuria presupuestaria biblioteca.
- Reglamento necesitado de puesta al día.
- Coordinadores con mucho trabajo, no reconocido.

### ACCIONES DE MEJORA

### PRIORIDAD

- | ACCIONES DE MEJORA  | PRIORIDAD |       |      |
|---|-----------|-------|------|
| • Mejorar la coordinación de asignaturas.   | Alta      |       |      |
| • Reconocimiento de la labor de coordinadores con reducción de creditaje.   | Alta      |       |      |
| • Conseguir más implicación por parte de los profesores del Departamento en la dinámica de éste.  |           | Media |      |
| • Reuniones del Consejo fuera de la Facultad de Filosofía y Letras.   |           |       | Baja |
| • Reorganización de la división interna en áreas/unidades docentes.   |           | Media |      |
| • Seguimiento de evolución de matriculados y egresados.   | Alta      |       |      |
| • Firma electrónica para gestión documentos (e.g. actas académicas).  |           | Media |      |
| • Más contenidos en la web.   | Alta      |       |      |
| • Actualizar el Reglamento.   |           | Media |      |
| • Directora (o delegado) miembro nato con voz y voto en Juntas de centro.   | Alta      |       |      |
| • En el capítulo 2 del presupuesto, elevar el límite de 300€ para hacer frente a compras de pequeño material sin complicar el proceso administrativo. |           | Media |      |



## 8. PLAN DE MEJORA

En este apartado, se resumirá el Plan de Mejora, consecuencia de la evaluación. El Plan debe incluir necesariamente acciones para mejorar las debilidades identificadas durante la evaluación. Dicho Plan podrá presentarse en este formato al Plan de Apoyo a los Planes de Mejora de la UCUA. Si son necesarias más filas, sitúe el cursor en el margen exterior izquierdo de la última fila utilizada del subapartado y pulse "enter".

PLAN DE MEJORA DEL DEPARTAMENTO DE FILOLOGÍA FRANCESA E INGLESA DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

### CONVOCATORIA 2002

LOGO  
UNIV.

Nº(1)	ACCIONES DE MEJORA SEGÚN INFORME FINAL (2)	PLAZO (3) corto (C) medio,(M) Largo,(L)	RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN (4)	INDICADORES DE SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN (5) (a definir de acuerdo con la Comisión de Calidad de la Universidad)	META A CONSEGUIR (7) (a definir de acuerdo con la Comisión de Calidad de la Universidad)	FECHA MÁXIMA DE EJECUCIÓN (6) dd/mm/aa
<b>1. PERFIL DEL DEPARTAMENTO</b>						
<b>1.1 Características generales del departamento y su evolución</b>						
	Actualización del Reglamento	Corto	Departamento	Aprobación del texto en Consejo de Departamento recogida en acta	Reglamento adaptado al modelo oficial de la UCA	1º trimestre 2006
	Objetivos específicos más claramente definidos	Corto	Departamento	Desarrollo en el texto del Reglamento de un "catálogo" de unos diez objetivos específicos	Desarrollar la conciencia de trabajo en equipo, pertenencia a una unidad, preparar para futuros e inmediatos desafíos (posgrado, EEES, etc.)	2º cuatrimestre 2006
	Mejorar la percepción de que el Departamento constituye una unidad investigadora.	Medio	Departamento, Grupos de investigación	Realización de una encuesta entre el PDI, que conteste al menos el 60% del personal		

	Estabilización de la plantilla docente	Medio	Rectorado	100% de los contratos convertidos a las figuras de la LOU	Plantilla estable, que pueda cubrir todas las necesidades y no esté expuesta a recortes	2007
	Incentivar la participación (en órganos de representación, y la de los alumnos en el Consejo)	Medio	Departamento	Aumento de la participación hasta cubrir el 100% de las plazas de representantes en el Consejo	Funcionamiento pleno y transparente	1º cuatrimestre 2007
<b>1.2 Contextualización del departamento</b>						
	Potenciar la imagen del Departamento, para conseguir la debida atención del Rectorado	Medio	Departamento, Rectorado	Entrevistas del equipo directivo con el rectoral (mínimo una al año)	Difundir nuestro trabajo y poner de manifiesto nuestra proyección y relevancia	2º cuatrimestre 2006
	Mayor participación en los órganos de la UCA	Medio	Departamento	Aumentar un 10% cada vez la presencia de candidatos en las convocatorias electorales	Tener voz propia y difusión en la institución	2º cuatrimestre 2006
	Existencia de relaciones estables entre departamentos análogos	Medio	Departamento	Reuniones de equipos directivos, actividades conjuntas (posgrado, doctorado, etc.): mínimo una vez al año	Confluencia de intereses y sinergias	2º cuatrimestre 2006
<b>2. EVALUACIÓN DEL TERCER CICLO</b>						
<b>2.1 Evaluación de la enseñanza</b>						
	Adecuar los contenidos y programas de Tercer Ciclo a las demandas y necesidades sociales y del mercado.	Medio	Departamento	Adaptación de los contenidos de los cursos: mínimo 50% de los cursos	Conseguir matriculación sostenida, demanda social, reconocimiento	1º cuatrimestre 2007
	Fomentar la innovación de técnicas docentes en la impartición de los cursos.	Medio	Departamento y Universidad	Los programas de los cursos contendrán de forma expresa la metodología y cómo se apoyarán en nuevas técnicas; 100% de los cursos adaptados al formato de ficha ECTS	Cursos más modernos, participativos, adaptados a las situaciones de los estudiantes	1º cuatrimestre 2007
	Fomentar los cursos metodológicos genéricos y de introducción a la investigación.	Medio	Departamento	Adaptación de los contenidos de los cursos, redistribución de los créditos: mínimo 30% de los cursos	Mayor efectividad en la preparación para la investigación	1º cuatrimestre 2007



	Realizar encuestas de valoración entre los estudiantes y los profesores, conducentes a acciones de mejora.	Medio	Departamento y Universidad	Conseguir un 60% mínimo de respuestas	Aquilatar la oferta a las expectativas de los estudiantes y a las orientaciones laborales	2° cuatrimestre 2006
	Proponer la presencia de los cursos del Departamento en los programas de doctorado ofrecidos por otros	Corto	Departamento y Universidad	Mínimo un curso en programas afines	Optimizar recursos, atraer a alumnos diversos, potenciar la proyección del Departamento	1° cuatrimestre 2007
	Mejorar la planificación del conjunto de programas, cursos y objetivos	Corto	Departamento y Universidad	Organización de una reunión como mínimo cada curso (acta de la cual se traslada al Consejo) para definición de estrategias, a cumplir con la oferta del curso siguiente	Optimizar la oferta y asegurar el éxito	2° cuatrimestre 2006
<b>2.2 Evaluación de la investigación</b>						
	Procurar una mayor integración entre el contenido de los cursos y los proyectos de investigación existentes en el Departamento.	Medio	Departamento	Cursos con contenidos afines a la investigación de los grupos	Consolidar los cursos, rentabilizar los esfuerzos en investigación	1° cuatrimestre 2007
	Aleentar a los alumnos para que lleven a término la realización de los trabajos de investigación y tesis doctorales.	Medio	Departamento	Anuncio en la web del número de proyectos de tesis matriculados	Asegurar la consecución de tesis doctorales	1° cuatrimestre 2007
<b>2.3 Evaluación de la gestión</b>						
	Mejorar la fluidez de información entre la Comisión de Doctorado de la UCA y el Departamento.	Medio	Departamento y Universidad	Presencia en la comisión de doctorado de la UCA	Consolidar la continuidad del Departamento en la oferta de doctorado	1° cuatrimestre 2007
	Eliminar la obligatoriedad de alcanzar el número de diez alumnos para obtener la aprobación de los programas.	Corto	Universidad	Oferta asegurada de programas		2° cuatrimestre 2006
	Conseguir que no se cancelen programas por no llevar aparejada necesidad extraordinaria de financiación.	Corto	Universidad			2° cuatrimestre 2006

### 3. EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Perfil de la investigación

1. Determinar líneas prioritarias de investigación.	Corto	Director de Departamento y Directores de Grupos de Investigación	Actualización de líneas de investigación (delimitando entre 5 y 10),	Optimización de recursos	2° cuatrimestre 2006
2. Fomentar el reagrupamiento de los investigadores.					

#### 3.2 Contexto

1. Aplicar en la práctica las descargas docentes derivadas de acciones de investigación reconocidas por la UCA (tipo B).	Corto	Consejo de Gobierno	Envío de escrito argumentando la necesidad de una aplicación efectiva de las reducciones contempladas en la normativa de la UCA	Evitar la sobrecarga de trabajo (sobre todo de gestión), para promover la producción investigadora	2° cuatrimestre 2006
2. Determinar con exactitud los posibles parámetros de descarga docente para todo el PDI relacionados con los resultados de la investigación.					

#### 3.3 Objetivos

1. Organizar proyectos comunes relacionados con los objetivos investigadores del departamento.	Corto	Director de Departamento y Directores de Grupos de Investigación	Creación de un comité que analice la situación	Optimización de recursos, fomento de la consciencia de unidad	1° cuatrimestre 2006
--	-------	--	--	---	----------------------

#### 3.4 Recursos

Mejor financiación para asistencia a congresos, estancias de investigación, etc.	Corto	Rectorado, Departamento	Asistencia de al menos el 20% del PDI a un congreso por año	Movilidad del profesorado, mayor proyección de la investigación	2° cuatrimestre 2006
Fomento de las relaciones Universidad-Empresa en el ámbito de las Humanidades mediante una relación más activa con la OTRI	Medio	Departamento, Rectorado	Presentación de al menos un proyecto en los plazos al efecto	Conectar mejor la investigación con las demandas sociales	2° cuatrimestre 2006

#### 3.5 Estructura

Mejorar distribución información	Corto	Departamento	Actualización (mínimo una al mes) del contenido en la web	Evitar omisiones, desconocimiento de convocatorias, etc.	1° cuatrimestre 2006
Creación de una Comisión de Investigación	Corto	Departamento	Nombramiento de los miembros recogido en acta del Consejo del Departamento	Coordinar y consensuar aspectos de investigación	2° cuatrimestre 2006

Elaboración regular de memoria de investigación	Medio	Departamento	Publicación de la memoria en la web departamental	Desarrollar la conciencia de trabajo en equipo, pertenencia a una unidad, preparar para futuros e inmediatos desafíos (posgrado, EEES, etc.), difusión de resultados	1° cuatrimestre 2006
Mayor disponibilidad del gestor para ayudar en tareas relacionadas con la gestión de la investigación	Corto	Departamento	Carta al Vicerrectorado argumentando la necesidad de incluir referencia expresa a este cometido en la descripción de sus funciones	Distribución de información y gestión más eficaces	1° cuatrimestre 2006
<b>3.6 Relaciones con otras instituciones</b>					
<i>Mayor difusión de los resultados de la investigación y mayor proyección social</i>	Medio	Departamento, Rectorado	Actividades de cara al público: elaboración de un tríptico anual, y difusión en un apartado de la web departamental	Realizar la dimensión pública del Departamento	2° cuatrimestre 2006

<b>3.7 Resultados (Tabla 14)</b>					
Potenciar las publicaciones en revistas de impacto	Medio	Departamento, grupos	Porcentaje comparativamente mayor de publicaciones en estas revistas: mínimo una por año	Puesta en valor de la investigación, consecución de sexenios y complementos	2º cuatrimestre 2006
Fomentar la solicitud y consecución de sexenios, tramos etc.	Medio	Departamento, grupos	Porcentaje comparativamente mayor de solicitudes: mínimo una al año		2º cuatrimestre 2006
<b>3.8 Rendimiento y calidad</b>					
Aquilar carga docente para permitir la investigación, las estancias	Medio	Rectorado	Mayor índice de méritos investigadores (estancias, publicaciones) a consecuencia de haber favorecido una distribución más favorable de la docencia	Evitar la sobrecarga de trabajo (sobre todo de gestión), para promover la productividad investigadora	2º cuatrimestre 2006
<b>4. EVALUACIÓN DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACIÓN Y/O GESTIÓN</b>					
<b>4.1 Dirección del Departamento</b>					
Mejorar la coordinación dentro de cada titulación	Corto	Departamento (dirección, coordinación)	Labor de coordinadores de titulación reflejada en la elaboración de guías docentes	Evitar discrepancias serias entre métodos de evaluación, homogeneizar el trabajo de los alumnos, etc.	1º cuatrimestre 2006
<b>4.2 Normas de funcionamiento del Departamento. Comisiones</b>					
Reconocimiento de la labor de los coordinadores	Corto	Universidad (Vicerrectorado de Ordenación Académica)	Solicitud cursada desde el Departamento para que la coordinación sea considerada descarga tipo A	Evitar sobrecarga de trabajo y fomentar rotación	2º cuatrimestre 2006
Creación de comisión/grupo de trabajo para supervisar la calidad de la docencia	Corto	Departamento	Elevación al Consejo de propuesta para formar y definir cometidos de esta comisión	Definición y cumplimiento de criterios de calidad docente	2º cuatrimestre 2006

Reorganización del Departamento para una gestión más eficaz tanto en cuestiones administrativas como de docencia e investigación	Corto	Departamento	A la espera de que la UCA distribuya el reglamento estándar para los Departamentos, transmitir necesidad de atender peculiaridad del nuestro, con informe razonado para el Vicerrectorado de Ordenación	Mejor funcionamiento en su conjunto	2º cuatrimestre 2006
<b>4.3 Relaciones del Departamento con los Centros en los que imparte docencia y con el Rectorado</b>					
Fomento de la cohesión y el mutuo conocimiento dentro del Departamento	Corto	Departamento (dirección, coordinación, responsables de grupos de investigación, gestión)	Reuniones diferenciadas de las convocatorias del Consejo (al menos una al año al margen de las dedicadas a los asuntos administrativos); publicación de páginas personales o de grupos de trabajo/investigación en la web (al menos del 10% de los miembros cada año)	Fomentar sentido de pertenencia, y facilitar la definición de labores comunes	2º cuatrimestre 2006
<b>4.5 Transmisión de la información y de la documentación</b>					
Filtrar y organizar la cantidad de información que se recibe (llamamientos, convocatorias, actos, etc.)	Corto	Departamento (gestión)	Publicación en la web de un "canal" de noticias (recordatorios de convocatorias, plazos, etc.)	Información mejor estructurada y accesible	2º cuatrimestre 2006
Establecer estadística de egresados y de evolución de matrícula	Medio	Gestión, coordinación de titulaciones, Decanato	Memoria de seguimiento (comenzando con una por bienio, avanzando hacia una por año académico)	Optimizar las enseñanzas y futura investigación, fomentar el número de estudiantes de ciclos superiores	2º cuatrimestre 2006
<b>4.6 Gestión económica. Adecuación a las necesidades</b>					
Agilizar la gestión de las compras	Corto	Vicerrectorado	Envío de informe razonado y petición al Vicerrectorado para conseguir una tramitación más flexible	No interferir o entorpecer el desarrollo de la actividad docente e investigadora	2º cuatrimestre 2006

Mejorar el equipamiento	Medio	Vicerrectorado	Elaboración de un informe detallado de equipamiento y necesidades, para establecer prioridades	Contar con medios que permitan garantizar la innovación y la calidad docente e investigadora	2° cuatrimestre 2006
<b>4.7 Gestión económica. Optimización del gasto</b>					
Mejora de la dotación para dietas, gastos de locomoción, representación, etc.	Medio	Vicerrectorado	Envío de solicitud al Vicerrectorado argumentando la necesidad de aumento de dotación	Garantizar la adecuada y digna representación del equipo directivo	1° cuatrimestre 2007
<b>4.8 Aspectos de gestión aplicados específicamente a temas docentes</b>					
Mejora en la coordinación de las asignaturas	Corto	Departamento (dirección, coordinación)	Reunión (al menos una cada curso) entre coordinadores de titulación y profesorado (o comisión, en caso de crearse)	Evitar discrepancias serias entre métodos de evaluación, homogeneizar el trabajo de los alumnos, etc.	1° cuatrimestre 2006
Revisión de los criterios de organización docente	Corto	Departamento (dirección, coordinación)	Discusión en Consejo y adopción de criterios homogéneos	Distribución homogénea y apropiada que se traduzca en incentivo para mejorar la calidad	1° cuatrimestre 2006
Diligencia a la hora de cubrir bajas	Corto	Vicerrectorado	Solicitud al Vicerrectorado argumentando la necesidad de mayor previsión y más rápida actuación, especialmente cuando las bajas son previsibles (maternidad)	Evitar la desatención de las tareas docentes y de supervisión	1° cuatrimestre 2006
<b>4.9 Planes de mejora ya existentes</b>					

## **9. VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA**

*En este apartado el CIE valorará cualquier aspecto relacionado con el propio proceso de evaluación; la idoneidad del CIE, la organización, el grado de satisfacción del CIE, ..., así como, las sugerencias de mejora que considere oportunas.*

La valoración del proceso ha sido en conjunto positiva, y entre lo más satisfactorio está la oportunidad que ha permitido de reflexionar sobre asuntos y aspectos que en circunstancias habituales es a veces difícil definir y abordar. La composición del CIE ha parecido la idónea, con miembros representativos de todas las áreas, y que han trabajado en un ambiente de cooperación y cordialidad.

Entre las mayores dificultades se ha encontrado el a veces problemático acceso a datos de la administración de la UCA; y que el trabajo se ha realizado robando tiempo a otras obligaciones, dado que el estar implicado en el CIE no ha supuesto reducción de creditaje, alivio de otras cargas, o mayor reconocimiento.

Queremos elevar la sugerencia de que un proceso como éste no se dilate, proporcionando cuando se requiere respuestas más rápidas por parte de los órganos que las han de dar; y reconocer el trabajo que implica esta tarea a los integrantes de un CIE, con reducción de tipo B.