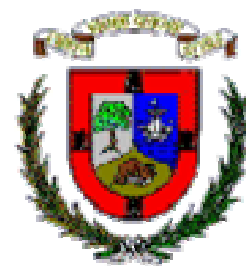


EXTERNA



*Informe de Evaluación Externa de la
Titulación de Ingeniero de Caminos,
Canales y Puertos
en la Universidad de Cantabria*

2001



Comité de Evaluación Externa:

- Presidente en el Comité Externo: **Aguado De Cea, Antonio**
- Académico en el Comité Externo: **Chacón Montero, José**
- Apoyo Técnico en el Comité Externo: **Sánchez Pérez, José Antonio**
- Profesional en el Comité Externo: **Tellería Armendariz, Jesús**

julio del 2001

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Índice:

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Objetivo del Informe.
 - 1.2. Composición del Comité Externo. Justificación.
 - 1.3. Plan de trabajo. Incidencias.
 - 1.4. Presentación de la estructura del informe.

2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA
 - 2.1. Sobre el proceso de Autoevaluación.
 - 2.2. Toma de decisiones sobre la evaluación.
 - 2.3. Realización del proceso. Recogida de la información.
 - 2.4. Participación en la autorreflexión interna.
 - 2.5. Redacción del Autoinforme.
 - a) Ajuste a la Guía de Evaluación.
 - b) Aspectos descriptivos y valorativos.
 - c) Especificación de puntos fuertes y débiles.
 - d) Propuestas de mejora.

3. VALORACIONES DEL COMITÉ EXTERNO
 - 3.1. Respecto a la EPS y su entorno en la Universidad de Cantabria
 - 3.2. Enseñanza.
 - 3.2.1. El Plan de Estudios
 - 3.2.2. El encargo académico y la evaluación de la docencia
 - 3.2.3. Los profesores
 - 3.2.4. El alumnado
 - 3.2.5. Los técnicos de laboratorio
 - 3.2.6. Los medios disponibles
 - 3.3. Investigación, los departamentos y el tercer ciclo
 - 3.4. Servicios
 - 3.4.1. Los espacios y equipamientos
 - 3.4.2. El personal de Administración y Servicios (PAS)

4. VALORACIÓN GENERAL
 - 4.1. Principales fortalezas y debilidades.
 - 4.2. Propuestas de mejora. Conclusiones y recomendaciones
 - 4.2.1. Propuestas de mejora
 - 4.2.2. Conclusiones
 - 4.2.3. Recomendaciones

5. VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Objetivo del Informe

Dentro del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades, en la 4ª convocatoria (2000/2001), la Universidad de Cantabria, propuso la evaluación de titulación de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos impartida en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de dicha universidad situada en el campus de Santander.

El presente informe, constituye la formalización de la tarea final del proceso de evaluación externa en el que se formulan las conclusiones que el Comité de Expertos Externo (C.E.E) ha alcanzado después de un proceso de análisis tanto del Informe de Autoevaluación realizado por la citada Escuela, como de la Guía de Evaluación y de las observaciones recogidas durante las entrevistas y la visita a las instalaciones del Centro.

El objetivo de este informe, tal como se intentó poner explícitamente de manifiesto desde la primera reunión, es la de ayudar a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Santander, en la medida de lo posible, a mejorar su calidad en las tres líneas estudiadas (enseñanza, investigación y gestión). Desde esta óptica deben entenderse las observaciones, conclusiones o incluso juicios de valor que se emitan en este informe.

Por otro lado, este informe aborda los temas generales de Escuela y no entra en temas más particulares, que afectan directamente a personas, los cuales deben ser tratados en otros foros.

1.2.- Composición del Comité Externo. Justificación

El Comité de Expertos Externo (C.E.E) nombrado por el Consejo de Universidades ha estado constituido por las siguientes personas:

- Antonio Aguado de Cea. Universidad Politécnica de Catalunya. Ingeniería de la construcción. Representante del ámbito académico y presidente del Comité.
- José Chacón Montero. Universidad de Granada. Representante del ámbito académico.
- José Antonio Sánchez Pérez. Dpto. de Ingeniería Química. Universidad de Almería. Apoyo técnico del Comité.
- Jesús Tellería Armendariz. Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos. Jubilado de Agroman y Eléctrica de Viesgo, S.A. Representante del ámbito profesional.

Los componentes del CEE no se conocían previamente a esta actuación y, sin embargo, tal como se señala con posterioridad, ha funcionado bien existiendo armonía entre todos ellos. Ello puede responder, aparte de las cualidades personales

de cada uno, a una razonable selección en la composición del CEE, la cual, como se ha dicho, fue a propuesta del Consejo de Universidades.

1.3.- Plan de trabajo. Incidencias

El Comité de Expertos Externo (C.E.E) empezó su trabajo tras recibir en la segunda quincena de mayo, con el tiempo un poco ajustado antes de la visita, el Informe de Autoevaluación realizado por el Centro.

El CEE realizó la visita al Centro durante los días 6, 7 y 8 de junio de 2001 de acuerdo con el siguiente programa:

- Día 6: 18:30-21:00 Reunión con el Comité Interno y Visita a las instalaciones
21:30 Cena del Comité de Expertos Externos
- Día 7: 9:00-10:00 Reunión con Director y Equipo de Dirección
10:15-11:15 Reunión con Directores de Departamento
11:45-13:00 Reunión con el Profesorado
13:15-14:15 Reunión con el PAS (Centro)
14:30-16:30 Comida con representantes institucionales de la UC.
16:30-17:30 Reunión con estudiantes de primero a quinto curso
17:45-18:45 Reunión con graduados y tercer ciclo
19:00-20:00 Reunión con agentes sociales
20:00 Reunión interna del Comité de Evaluación Externa
- Día 8: 9:00-10:00 Reunión con grupos de investigación/empresas con alumnos en prácticas y reunión con estudiantes de sexto curso
10:15-11:15 Audiencia pública
11:30-12:30 Nuevas audiencias reclamadas por el CEE
12:45-14:00 Reunión interna del Comité de Evaluación Externa
14:00-16:00 Comida con director de la Escuela
16:00-18:00 Informe preliminar oral al CET y despedida del Comité

El programa de trabajo, acordado previamente a la visita, se desarrolló sin incidencias remarcables, tal como estaba previsto. A todas las reuniones asistieron todos los miembros del CEE así como, en general, un número significativo de representantes de los diferentes colectivos, aunque se produjo una notable repetición de personas que en calidad de miembros de distintos colectivos asistieron a diferentes sesiones.

El desarrollo de las entrevistas, mayoritariamente, pudieron realizarse con normalidad cumpliendo los objetivos trazados por el CEE en la primera reunión. Es de reseñar, igualmente, que la difusión de la visita del Comité externo, y del programa de trabajo a desarrollar, si bien fue ofrecida a la Comunidad del Centro desde la Dirección del mismo, no parece que fuese destacada en los tabloneros de anuncios del Centro, por lo que cabe pensar que tal hecho, asociado a las fechas en que discurrió la visita ya en el límite del periodo lectivo, motivara la escasa participación que en algún caso se reseña en este

informe. Las pequeñas disfunciones que se produjeron, en algunas de las sesiones, se reflejan a continuación:

- A la estructura clásica de una visita propuesta por el Consejo de Universidades, el CEE solicitó incorporar una reunión con directores de departamento, la cual se celebró el día 7 de junio de 10:15 a 11:15 horas, resultando muy importante para la composición de lugar de las relaciones existentes.
- La sesión de trabajo con los representantes de la Universidad de Cantabria, con el Vicerrector Federico Gutiérrez Solana, se convirtió de hecho en una sesión de trabajo más y de gran importancia.
- Asimismo, se solicitó una reunión con personas representativas de la sociedad civil y profesional, la cual aunque no numerosa, fue interesante para mostrar la percepción externa de la Escuela. Esta sesión se celebró el jueves 7 de junio a las 19:00 horas
- En la sesión de viernes día 8, de 9 a 10 horas, no participaron alumnos de sexto curso, como consecuencia de haber finalizado sus clases. Asimismo, en esta sesión sólo participó D. Raúl Medina, director de un grupo de investigación de la propia Escuela como contratante de becarios, por lo que los objetivos de esta sesión quedaron limitados en cierta medida.
- La sesión del viernes 8 a las 11:30 a 12:30 sobre Nuevas audiencias a solicitud del Comité de Evaluación Externa, no se realizó al no requerir el CEE nueva información y sí se utilizó para la preparación del informe oral

1.4.- Presentación de la estructura del Informe

El presente informe sigue la estructura propuesta por la guía del Consejo de Universidades. Así, aparte de este primer apartado con los datos de identificación, el informe consta de otras cuatro partes diferenciadas:

- En la primera de ellas, punto 2, se analiza el proceso de evaluación interna que ha seguido la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Santander y que ha culminado con la redacción del informe de autoevaluación.
- En la segunda, punto 3, se hacen las valoraciones que, después de analizado el informe de autoevaluación y realizada la visita a la citada Escuela, el CEE ha creído conveniente incluir. Solo se abordan aquellos aspectos que hemos considerado de interés y que creemos que pueden aportar valor añadido al informe de autoevaluación. Esta parte se ha redactado siguiendo el mismo esquema que el propio informe de autoevaluación para facilitar su lectura.

- En la tercera parte, punto 4, se hace una valoración general indicando los puntos fuertes y débiles más destacables y las conclusiones y recomendaciones más relevantes a las que ha llegado el Comité.
- Por último, en la cuarta parte, punto 5, se hace una valoración global del propio proceso de evaluación externa.

La coordinación de la redacción del informe la ha hecho el presidente del CEE, si bien en su elaboración ha participado cada uno de los miembros de acuerdo con la distribución de trabajo realizada durante la visita.

2.- ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN INTERNA

2.1.- Sobre el proceso de autoevaluación

El Comité Interno de Evaluación se constituyó formalmente el día 10 de enero de 2001, si bien en diciembre de 2000 estuvo representado en una reunión con D. Laurentino Salvador, director de la unidad de Calidad de la UC. El mismo ha estado integrado por los siguientes miembros:

- Rafael Ferrer Torío (Profesor). Presidente del comité interno
- Juan A. Polanco Madrazo (Profesor). Vicepresidente del comité interno
- César Sagaseta Millán (Profesor). Vicepresidente del comité interno
- Luis Villegas Cabredo (Profesor). Vicepresidente del comité interno
- Pedro Serrano Bravo (Profesor). Secretario del Comité y de la Escuela
- Agustín Ascorbe Salcedo (Profesor)
- José M^a Díaz Pérez de la Lastra (Profesor)
- José R. González de Cangas (Profesor)
- Jesús Otí Velasco (Profesor)
- José A. Sainz Borda (Profesor)
- José A. Rodríguez González (Profesor)
- David Candelario Iparraguirre (Alumno) (Delegado Escuela)
- Jesús Manuel López-Tafall Martínez (Alumno) (Subdelegado)
- Almudena Da Costa García (Titulada y alumna de Doctorado)
- Agustín Manrique González (P.A.S.)

El nombramiento de los miembros del Comité de Autoevaluación se hizo, según consta en el informe del comité interno, a propuesta de la dirección de la Escuela, sin existir constancia de que el mismo haya sido aprobado o ratificado por un órgano colegiado de la Escuela.

La configuración del mismo, si bien existen representantes de los diferentes estamentos, parece desequilibrada. Este desequilibrio se refleja, por un lado, en el elevado peso del estamento de profesores frente a los otros estamentos y, por otro lado, se echa en falta un mayor peso de la dirección de la escuela, con objeto de que pudiese liderar, posteriormente, el proceso resultante. Asimismo, se echa en falta la presencia de algún ex alumno o profesional externo, en la composición del Comité.

Respecto a la presencia o no del equipo directivo, hay que señalar que en la documentación escrita de UC Calidad, en la que se señalan los pasos a seguir por el comité interno, se propone al equipo directivo como parte integrante, mientras que en la información oral transmitida durante la visita se informó en sentido contrario, que es lo que refleja en cierta medida la composición final.

Otro aspecto remarcable de la composición del Comité Interno es la existencia de tres vicepresidentes, lo cual parece reflejar más una situación de equilibrios entre departamentos o áreas de conocimiento, que una configuración operativa.

La actitud del Comité Interno durante la visita del CEE, así como la de los demás miembros de la comunidad que representa la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Santander, ha sido muy positiva, con una significativa participación, en general; habiendo depositado, algunos de ellos, claras esperanzas en los resultados de este proceso.

2.2.- Toma de decisiones sobre la evaluación

La evaluación de la titulación de Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, el CEE entiende, forma parte de un proyecto más global de la Universidad de Cantabria de evaluación de sus todas sus titulaciones. Ahora bien, la elección de la evaluación del Plan 82, en proceso de extinción, en lugar del Plan Nuevo de 1999, parece poco oportuna. Ello puede haber influido en el escepticismo de parte del colectivo sobre las consecuencias reales de este proceso.

A pesar de esta condición de contorno, el trabajo realizado tanto por el Comité Interno como por el Comité Externo se entiende puede ser interesante, no tanto por los aspectos específicos del citado plan, sino por las enseñanzas que se puedan derivar sobre el plan nuevo y sobre el concepto de Escuela y su integración en el entorno, ante las circunstancias cambiantes de su entorno universitario: propio (UC) y ajeno (otras universidades). Esta creencia se basa en que gran parte de las fortalezas y debilidades de la titulación son comunes a ambos planes, lo cual da significado a la evaluación

Otro aspecto a reseñar es que la evaluación no incorpora la titulación, de reciente implantación, de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas. Ello, que puede responder a un planteamiento lógico de falta de perspectiva, no debe tapar la percepción que el Comité de Evaluación Externo ha observado, con relación a la falta de integración de la citada titulación.

2.3.- Realización del proceso. Recogida de información

El proceso de trabajo del Comité de Autoevaluación se inicia, tal como hemos señalado, en el mes de enero de 2001 y finaliza en mayo de 2001. La elaboración del Informe de Autoevaluación se ha hecho en plazos, de forma laboriosa y muy voluntarista, con un número elevado de reuniones del comité interno (13 reuniones). El nivel de apoyo técnico ofrecido por la Unidad Técnica de la Universidad de Cantabria, para todo este proceso parece satisfactorio.

Asimismo es destacable la campaña realizada para la consecución de datos y la campaña de encuestas, lo cual puede ser interesante para la Escuela, independientemente del plan evaluado. Tal como estaban planteadas algunas de las preguntas pueden conducir a respuestas sesgadas, que se contrapongan a otras respuestas más o menos del mismo sentido, por lo que se requiere ser cauto en el tratamiento de las mismas. El porcentaje de respuesta a las encuestas ha sido variable, pudiéndose considerar como razonable para configurar una opinión.

El tratamiento de los resultados es honesto y, con frecuencia descriptivo, sin profundizar en el análisis. En el informe no se globaliza la situación resultando fragmentada. Esto es, falta una visión política de la situación y un diagnóstico conjunto. Ello probablemente es consecuencia de dos factores principales: la menor implicación de dirección de Escuela y la política de equilibrios en la configuración del comité interno.

Las fuentes de evidencia han sido muy completas para la evaluación de la enseñanza, escasas para la evaluación de la investigación (sólo se ha dispuesto del informe de un departamento, el correspondiente al departamento de Ingeniería Estructural y Mecánica) y muy escasas, con relación al personal de administración y servicios y de las relaciones de la Escuela con su entorno.

En lo que se refiere al nivel de respuesta a las tablas solicitadas en la Guía de Evaluación, se ha constatado un extenso tratamiento de las tablas correspondientes a la enseñanza propuestas y, en menor medida a las correspondientes a investigación y servicios.

2.4.- Participación en la autorreflexión interna

La participación en la reflexión interna se centró, fundamentalmente, en el entorno del Comité Interno y además con una voluntad clara de consensos (no molestar a nadie) que se refleja en una cierta falta de autocrítica.

A pesar de que se ha recabado la opinión de diferentes colectivos, a través de encuestas, no se ha logrado su participación activa en la revisión y aporte de propuestas de mejora al Informe de Autoevaluación. No existe constancia de una aprobación o discusión del autoinforme por un órgano colegiado (tipo Comisión Permanente, Junta de Escuela). La distribución del Informe interno parece ha sido muy amplia, por lo que no se puede alegar desconocimiento. No obstante las indicaciones del Personal de Conserjería, sobre el proceso de distribución de los informes, señalan que buena parte del colectivo de profesores no lo recibió personalmente, por lo que se puede pensar en problemas de tiempo o plazos para explicar la escasa difusión real del mismo o el limitado conocimiento de sus contenidos. Ahora bien esa distribución, no quita para que el CEE haya percibido una falta de tener asumido el mismo por parte de los colectivos. En definitiva, dicho documento no ha sido percibido como fundamental.

Por otro lado, también se observa un cierto desequilibrio en las propuestas de mejora, centrándolas en temas de docencia, ya que en los temas de investigación y en los de Personal de Administración y Servicios (PAS), prácticamente son inexistentes.

2.5.- Redacción del autoinforme

a) Ajuste a la Guía de Evaluación.

En general, se han seguido los principales apartados propuestos en la Guía, aunque se considera que no se ha aprovechado al máximo la totalidad de la información recogida en las tablas y las encuestas a la hora de la interpretación y valoración (por ejemplo, apenas se comenta la negativa percepción que tienen los alumnos sobre el trato dado por algunos profesores, o el elevado porcentaje de suspensos en algunas asignaturas de cursos altos sin justificación aparente, etc.). No se ha entrado en la evaluación de la actividad de los departamentos, a los que se dedica un tratamiento excesivamente descriptivo. En la misma línea se presenta el análisis de los servicios, que son meramente enumerados y descritos, sin introducir consideraciones de liderazgo, política de personal y estrategia para lograr los objetivos de calidad (no se contempla ninguna propuesta de mejora vinculada directamente con los servicios). Asimismo, tampoco se recoge la visión que de estos servicios tiene el usuario.

b) Aspectos descriptivos y valorativos.

Como ya se ha indicado, ha existido un alto cumplimiento formal en el tratamiento de los diferentes apartados, observándose un cierto sesgo a la descripción en detrimento de la valoración, restándole parte del beneficio esperado del proceso de evaluación.

En la redacción del autoinforme los alumnos parece que no han participado, aunque si resultan conocedores del mismo.

c) Especificación de puntos fuertes y débiles.

En los diferentes apartados se señalan puntos fuertes y débiles, como una lista no priorizada. Así llama la atención al escaso énfasis que se da sobre la masificación que si bien se señala, luego no se articula medida alguna en las propuestas de mejora (página 29 del autoinforme, aunque luego sí lo refleja con alta prioridad, página 98 y otra anterior). El Comité Externo durante la visita ha tenido la evidencia de que (se han mantenido de forma habitual grupos únicos de clases teóricas en cada curso, con la consiguiente masificación de las enseñanzas) existen cursos con más de 300 alumnos sin desdoblamiento de grupos.

En general, hay coherencia entre los puntos fuertes y débiles y las valoraciones previas, por lo que se tiene la impresión de que el proceso no ha servido para detectar problemas sino más bien para exponer formalmente la situación existente. Esta situación, que el CEE ha podido constatar, puede ser la resultante de la forma de abordar el proceso, esto es muy reactiva: cumplir con el compromiso adquirido por la Universidad y no con un planteamiento activo de oportunidad real de cambio.

Por otro lado, existen también ciertas contradicciones, como la consideración de punto fuerte “la coordinación entre la Dirección de la Escuela, los órganos de la misma y otros órganos de decisión de la Universidad es adecuada, según la opinión del 70/80% del profesorado” cuando ha quedado de manifiesto la necesidad de una mayor integración de los departamentos y de su profesorado en el concepto Escuela.

d) Propuestas de mejora.

En los distintos apartados recogidos en el Informe de Autoevaluación se detallan las propuestas de mejora a continuación de los puntos fuertes y puntos débiles. Sin embargo, llama la atención el hecho de que no se consideren estas propuestas en varios epígrafes, algunos de los cuales de relevancia, como los correspondientes a Metas y Objetivos de la Titulación, el Profesorado o el PAS.

Las propuestas se centran, principalmente, en la programación, desarrollo y resultados de la enseñanza, y en el Alumnado.

En la jerarquización de las propuestas de mejora, se vuelven a enumerar tales propuestas bajo la clasificación de alta o media prioridad, aunque sin especificar claramente la competencia para abordar estas acciones. Se echa en falta una visión de conjunto, en la que se expresen las principales carencias detectadas así como las fortalezas de la unidad evaluada. Las acciones a tomar deberían agruparse en función del objetivo a conseguir, sin confundir uno con otro, véase por ejemplo, el punto 13.1 A. El objetivo global de mejorar la calidad docente puede desglosarse en objetivos parciales, uno de los cuales sería evitar la masificación. Con este fin, las acciones a tomar serían, en este apartado, “no permitir grupos de clases teóricas y prácticas de aula con más de 75-100 alumnos” y “crear nuevas aulas para impartir docencia”.

3.- VALORACIONES DEL COMITÉ EXTERNO

3.1.- Respecto a la Escuela y su entorno en la Universidad de Cantabria

La información aportada para situar este Centro en el contexto de la UC y su entorno socioeconómico más inmediato, es limitada, como lo es el análisis de la situación a ese respecto. Así, no se aborda, en profundidad, la estrategia a seguir ante la alarmante falta de demanda de la titulación, que ha llevado en dos años a una nota de corte de 5,05, aún habiendo reducido la oferta de plazas (de 210 a 125), lo cual puede ser muy importante para su futuro. Ello puede ser nuevamente reflejo de la menor implicación de dirección en el proceso.

Las causas no sólo hay que buscarlas en el exterior (menor demanda general, mayor oferta por la creación de nuevas Escuelas que imparten la titulación, en especial, la correspondiente Escuela de Burgos), sino en el interior de la propia universidad (aparición de otras titulaciones de ingeniería, transmisión de imágenes negativas de algunas disfunciones existentes en la Escuela en una sociedad relativamente pequeña como es la de Cantabria, etc.).

La cohesión interna de la Escuela deja mucho que desear, existiendo pocos mecanismos o redes de unión entre departamentos, en una dinámica constatada de alejamiento progresivo de los Departamentos respecto a los intereses y funciones específicas de cada uno de los Centros en los que imparten docencia, que, en el caso de titulaciones de carácter marcadamente profesionales, como la que nos ocupa tiene consecuencias muy negativas y, en conjunto, una dispersión de intereses entre todos los colectivos que integran la Comunidad de la Escuela. Ello no quita para que exista, aún un colectivo de personas dispuestos a tirar hacia delante la gestión de la Escuela y su entorno, de forma muy voluntarista, en unas condiciones adversas remarcables. Ese esfuerzo les debería ser reconocido y canalizado a través de las instancias de gobierno, para evitar el riesgo de que aumente el número de desencantados.

La existencia de una estructura de gobierno desequilibrada (equipo directivo reducido, pocas comisiones permanentes, numerosas reuniones de Junta de Escuela - una por trimestre-, escaso papel de la comisión docente), hace que se evidencie esa falta de caminar conjunto de los diferentes colectivos y la sensación de soledad del equipo directivo. Este es uno de los grandes problemas de la Escuela que debe tomar conciencia para corregir y superar, ya que los retos a los que se enfrenta en el futuro son grandes.

La consecuencia más inmediata es que se lleva una política, excesivamente común en la universidad española, de planteamientos reactivos frente a lo que se dice desde los órganos de gobierno de la universidad o de ámbito mayor y se toman pocas acciones de planteamientos activos, surgidos desde la Escuela (liderados por ella), que puedan ser motor de cambio, tanto interno como externo. Existe un exceso de resignación de que las cosas no se pueden cambiar.

Por otro lado, la Escuela parece no extraer todo el potencial afectivo que el entorno de antiguos alumnos y el entorno profesional podría dar. Ello puede obedecer, por un lado,

a la falta de un mayor número de acciones de políticas activas en esa dirección y, por otro lado, al sentimiento percibido por parte del mundo profesional externo, de la existencia de una competencia desleal por parte de numerosos miembros de la Escuela.

3.2.- Enseñanza

3.2.1.- *El Plan de Estudios*

Tal como se ha dicho el Plan evaluado es el plan en extinción del año 1982, lo cual parece poco oportuno cuando se está implantando un nuevo plan (Plan 1999). Ahora bien, sin entrar en ese punto acordado por la Universidad de Cantabria, se entiende que el esfuerzo hecho es positivo porque gran parte de las fortalezas y debilidades de la titulación son comunes para ambos planes. Por otro lado, los aspectos relacionados con la Escuela y su entorno son, en gran medida, independientes del Plan de Estudios.

Respecto a las metas, objetivos y planificación docente existe una amplia documentación. El peso de la misma recae sobre la dirección de la Escuela, con poca influencia de la Comisión docente y de los alumnos. Los objetivos de la titulación están recogidos en el plan de estudios, aunque pocos alumnos parecen conocerlos, por lo que se debería hacer esfuerzos de comunicación en esta dirección, para evitar disfunciones (reales o percibidas por los alumnos sobre la orientación de los estudios).

En el Plan de Estudios analizado se observa una sobrecarga de créditos que no facilita el trabajo personal del alumno. Ello lleva a una excesiva dependencia de los apuntes de clase, frecuentemente editados por la propia Escuela y, consecuentemente, una falta de manejo de bibliografía por parte del alumno, tal como se observa en las escasas consultas a la Biblioteca de la Escuela.

Los programas de las asignaturas son conocidos y se encuentran en la Guía académica de la Escuela, si bien, no siempre se explicitan los objetivos de las mismas. Asimismo parece bien resuelto el tema del desarrollo del plan en cuanto a los horarios, tanto de cada sesión individual como el planteamiento compacto del conjunto. Hay que hacer notar positivamente el esfuerzo realizado, tanto en las prácticas en empresas como en los temas de intercambio con universidades extranjeras y que los mismos sean contemplados en la estructura del plan de estudios.

No se ha percibido una apuesta clara por la calidad de las enseñanzas prácticas que parecen ocupar una posición absolutamente supeditada a las enseñanzas teóricas, lo que parece inadecuada en una titulación técnica y, de igual manera, se aprecia una desconsideración a la presentación directa de proyectos y obras de ingeniería mediante visitas técnicas que se relegan al 5º curso de la titulación. Todo ello enmarca un énfasis excesivamente teórico del proceso de aprendizaje inapropiado para el tipo de enseñanza superior que se imparte. Sobre estos temas, manifestar un posible riesgo, ya que la estructura depende en exceso del esfuerzo voluntarista de pocas personas, a las que hay que agradecerse, por lo que habría que ahondar en acciones más sistemáticas y apoyadas.

3.2.2.- El encargo académico y la evaluación de la docencia

En relación al encargo académico hay que señalar que los directores de departamento desconocían los criterios seguidos para la distribución entre departamentos y, entre la documentación que el CEE ha tenido acceso, no ha encontrado esa información. Ello puede significar un cierto desencuentro entre unidades (Escuela y departamentos) y traducirse en un cierto desentenderse de la dinámica de dirección.

Un tema que ha llamado la atención del CEE, que se ha percibido durante la visita, es la escasa conciencia sobre los efectos negativos de la masificación docente en los resultados académicos. Existe potencial humano suficiente para desdoblar grupos. El anejo 4 es muy ilustrativo a ese respecto, en el mismo se observa, en general, una carga académica por profesor, baja tanto en valores absolutos como si se comparan con otras universidades españolas.

Asimismo existe una gran condescendencia hacia el fenómeno de las academias, las cuales, según señalan los alumnos, no ayuda a aprender más y mejor, sino que se utilizan para mejorar la técnica de realización de los exámenes. Se observan pocas acciones para corregir esta situación (así no aparecen incentivos para la innovación pedagógica, desdoblamiento de grupos, enseñanza más orientada, visitas a obras en primeros cursos, etc.).

3.2.3.- Los profesores

Las opiniones de los profesores fueron recogidas de forma viva y directa tanto en la entrevista con los Departamentos como en la audiencia ante el sector. A pesar de que la participación de profesores fue limitada (en el entorno a los 25 en el total de las distintas sesiones), en comparación con el número total de profesores del Centro, se apreció una considerable afluencia, posiblemente no inferior a las otras muchas experiencias similares y sobre todo se ha de destacar el interés y el nivel de compromiso personal de las intervenciones que se produjeron durante la reunión, de las que se desprende una preocupación colectiva por algunos de los problemas o puntos débiles del sector y, de manera más amplia, por la situación general del profesorado y de las enseñanzas de la Escuela. Se reflejaron puntos críticos tales como:

- ausencia de incentivos para la docencia y prioridad de la investigación
- aislamiento individual de la actividad del profesorado en el seno de los Departamentos
- añoranza de una vida de Escuela, de un entorno colectivo más apropiado al perfil profesional, que no se resuelve ni substituye en el seno de los Departamentos
- carencias de medios de laboratorio y de personal técnico
- excesivo “teoricismo” de las enseñanzas
- carencia de mecanismos de actuación para mejorar la situación ya que los cargos unipersonales de gobierno dependen del apoyo de los compañeros para el desarrollo de las funciones

- huída hacia delante de ciertos grupos de investigación o profesores aislados, con desviaciones hacia actividades profesionales criticadas y denunciadas por el Colegio profesional
- masificación de las asignaturas
- horarios de apertura y cierre del Centro cada vez más restringidos
- progresivo deterioro de la vida departamental con presencia cada vez más limitada del profesorado en sus despachos o laboratorios
- restricciones en el uso de los laboratorios

En definitiva, independientemente de la razón o sinrazón de las opiniones vertidas a título individual si se aprecia un cierto deterioro interno del sector del profesorado que se reflejaba en opiniones respecto a crisis de liderazgo en el sector y hastío y carencia de ilusiones, esto es, un cierto ambiente de pesimismo en cuanto a las soluciones. Todo lo cual permite afirmar que sería necesario abordar un proceso de renovación de las actitudes del profesorado que debe de ser resultado de un análisis crítico interno (personal y colectivo) y a una actuación de la Universidad en lo referente a:

- evitar la masificación mediante un diseño adecuado de los grupos de teoría y la contratación de nuevo profesorado para atender las posibles necesidades docentes, en los casos que se precise. Esto no es una medida de carácter general, ya que existente situaciones que permiten ese desdoblamiento con el equipo de profesores actual.
- potenciar las enseñanzas prácticas para que ocupen el lugar que les corresponde en una Escuela Técnica Superior: dotación de medios de laboratorio, personal técnico y profesorado para atender las necesidades docentes resultantes
- potenciar la aproximación de las enseñanzas a la ingeniería práctica mediante el incremento de las visitas técnicas ya desde los cursos iniciales de la titulación
- plantear e impulsar un programa de potenciación de la actividad docente y del profesorado con un estudio de renovación de la plantilla actual, programas de años sabáticos y apoyo a los jóvenes profesores que constituyen el futuro de la Escuela
- fomentar el debate interno en el Centro que motive el relanzamiento de un nuevo proyecto de Escuela atemperado al momento actual que permita el liderazgo compartido de aquellos profesores, que evidentemente están presentes, capaces de afrontar los retos del futuro

3.2.4.- El alumnado

En primer lugar, hay que alertar de la modificación de perfil del alumno que llega en la actualidad a la Escuela (baja nota media de corte). Una no adaptación a esa circunstancia significará en el futuro un aumento del fracaso escolar. La caída de la demanda observada es un aspecto principal sobre el que el informe del Comité Interno no hace el énfasis que entendemos debe tener.

Respecto a la información y orientación a los alumnos de nuevo ingreso, parece que existen pocas medidas en esa dirección tal como se desprende de la entrevista con los alumnos. Convendría insistir en todas las medidas de información y formación iniciales, tanto para la nivelación de los estudiantes como para su orientación curricular. En esta dirección el CI ya propone una serie de medidas.

Respecto de la participación en elecciones y órganos de representación, el alumnado tiene su cuota de representación en las Comisiones de la Escuela relacionadas con la organización de la enseñanza. Sin embargo, la participación suele ser muy baja tanto en dichos órganos como en otros de carácter más lúdico. Por lo recabado en las audiencias, los estudiantes tienen poca tradición de hacer llegar sus opiniones y reclamaciones a través de la Delegación de Alumnos. Además, existe un cierto clima de escepticismo sobre la posibilidad de conseguir logros a través de estas propuestas.

Así pues el alumno está poco comprometido con la Escuela. La soledad citada de la dirección de Escuela se refleja, a este nivel, en la soledad de los delegados. Esa falta de unión y compromiso, les sitúa en una postura de debilidad para incidir positivamente en cambios estructurales que les podría ayudar mucho. Este comentario hay que verle, no obstante, en un contexto frecuente de la universidad española y, podría ser reflejo de la sociedad actual.

Con relación al clima de la enseñanza se aprecia una escasa sintonía entre el colectivo docente y el alumnado. Los resultados de la encuesta son demoledores en esa dirección (un porcentaje elevado de alumnos ve a sus profesores como incompetentes y sin interés, con una mala calidad de enseñanza, al mismo tiempo que prepotentes), pero no sólo existen esas evidencias, sino también el desencuentro en la festividad de Santo Domingo, la escasez de visitas a obras y otros.

La asistencia a clase en numerosas asignaturas no parece alta, lo que explica la falta de presión en cursos con más de 300 alumnos, sin distribuir en grupo. Asimismo, puede explicarse por lo extendido que parece está el fenómeno de asistencia a las academias (en los cursos bajos) y la falta de interés de algunos profesores (en los cursos altos).

Los resultados de la enseñanza, en cuanto rendimiento académico, llama la atención, que dentro de un plan ya muy establecido (velocidad de régimen) el tiempo de permanencia medio del alumno en la Escuela aumenta de forma progresiva, aunque suavemente.

Los alumnos piensan que las prácticas son poco valoradas por el profesorado que las consideran un requisito para poder examinarse. En este sentido, se reclama por parte del alumnado una orientación más práctica de los estudios, con mayor presencia de ejemplos prácticos de proyectos.

3.2.5.- Los técnicos de laboratorio

La Escuela como tal, no dispone entre su personal, de técnicos de laboratorio para el apoyo de las prácticas docentes. Las mismas se realizan con la colaboración de los profesores y de los citados técnicos que ponen a disposición los departamentos.

Esa situación voluntarista de los mismos (tanto personal como departamental) parece no es el óptimo de forma de proceder sistemática, por lo que en los órganos de encuentro que se proponen con posterioridad debería estudiarse medidas de mejora de este

punto. Ello debería conllevar la realización de políticas conjuntas de dotación y promoción de este tipo de personal, con criterios que incluyan aspectos docentes.

3.2.6.- Los medios disponibles

La Escuela, dada su tradición en la UC, dispone de una buena dotación de laboratorios docentes, siendo menor el peso de los equipamientos informáticos. Asimismo se observa que si bien el valor absoluto de algunas variables como es el espacio en metro cuadrados es alto con relación a otros centros de la universidad española, hay que señalar que al responder a una filosofía de superposición de actuaciones (no implantación única), el rendimiento que se obtiene de algunos espacios es, lógicamente, bajo.

En este sentido, no se observa tanto la carencia de aulas cuando además la tendencia es reducir el número de alumnos, como la incorrecta distribución de aulas. Así existen algunas aulas muy grandes que significan un desaprovechamiento de los espacios y, que va en contra de un planteamiento docente en grupos más reducidos.

Por otro lado, sí se observa la falta de salas de estudio, lo que acarrea como consecuencia un uso inadecuado de la biblioteca, al convertirla en una sala de estudio.

3.3.- Investigación, los departamentos y el tercer ciclo

Con relación a la investigación no se ha podido entrar en detalle en la misma, ya que no se han dispuesto de los datos de todos los departamentos. No obstante, de las conversaciones mantenidas y de lo observado en la visita a las instalaciones puede indicarse que existe un desequilibrio evidente en temas de investigación, conviviendo grupos activos y potentes con otros entornos muy poco productivos desde el punto de vista de investigación.

En el transcurso de la visita se constató el fuerte peso de los departamentos frente a la Escuela y la falta de cauces de comunicación que potencien un planteamiento conjunto de temas. Ese caminar disjunto tiene unas consecuencias negativas, tanto internas (falta de cohesión) como externas (visualización en la universidad y en el entorno social), si bien la gravedad de la cuestión es que no hay conciencia del problema por parte de la mayoría de los colectivos que integran la Escuela.

Tras la formación generalista, capacidad de trabajo y sacrificio obtenidos en el primer y segundo ciclo, el tercer ciclo (doctorado y enseñanzas propias) se apunta con mayor carga práctica y orientación a la actividad profesional, aunque existe una gran dispersión en cuanto a programas de Doctorado en el entorno de la Escuela. Esa dispersión se acentúa en los programas de postgrado, con un número de horas (y créditos) muy distinto. Por otro lado, esta importante dispersión no ayuda a una identificación clara en ámbitos externos a la propia Escuela y Universidad, por lo que las acciones conducentes a planteamientos conjuntos mejor definidos puede entenderse como una herramienta de futuro sobre la que deberían reflexionar en conjunto.

Durante la visita del CEE se planteó la posibilidad de la existencia de un programa común de doctorado, analizándose mayoritariamente como beneficioso para todos y que potenciaría el concepto Escuela entre los departamentos y su profesorado.

La relación docencia-investigación, con respecto al alumno, cabe señalar que cerca del 10% de los alumnos realizan sus prácticas de sexto curso en grupos de investigación de la Escuela. En éstas se inicia al estudiante en las tareas investigadoras y se da a conocer las líneas de trabajo del grupo, lo que constituye una cantera para posibles estudiantes de tercer ciclo. Esta línea puede ser de gran interés cara al futuro.

3.4.- Servicios

En este apartado se analizan los Servicios que se han señalado en el Informe de autoevaluación, reflejando los aspectos que tienen una incidencia mayor en la calidad de la titulación evaluada.

3.4.1.- Los espacios y equipamientos

Existe una reseñable deficiencia de espacio para el servicio de publicaciones, que a pesar de la reconocida capacidad de trabajo y entusiasmo de su personal da lugar a colas de

alumnos en los descansos de clase. No obstante, parece que existe al mismo tiempo un tema de actitudes, que se debería resolver, como es el que en la hora punta de descanso de alumnos existe una ausencia laboral en el citado servicio para su descanso reglamentario. Entendemos, que con buena voluntad se deberían encontrar soluciones de dar servicio al alumno en esa hora, si bien reconociendo los derechos que tiene el trabajador.

Asimismo se han destacado los aspectos negativos de la Biblioteca en cuanto a dimensión y posibilidades de utilización. Hoy en día está muy extendido su uso como sala de estudios por la falta de salas específicas con este fin, mientras que por otro lado, no parece que se utilice mucho la biblioteca en sus cometidos más tradicionales. Esta situación debería ser objeto de análisis interno, para ver si presenta los suficientes alicientes en sí misma o bien en la docencia que se está impartiendo en la Escuela.

La cafetería parece resultar un servicio satisfactorio ya que los comentarios sobre la misma o no han existido o bien han sido positivos. La existencia de un entorno universitario próximo y conjunto resulta favorable en cuanto a la integración en el mismo.

Un servicio no reflejado es el de transporte y aparcamiento, tanto para alumnos, como, para profesores. Ello puede entenderse que dicho servicio no constituye un problema.

3.4.2.- El Personal de Administración y Servicios (PAS)

En general, parece que existe una buena relación con el profesorado y con los alumnos. La estructura parece estar claramente liderada por el Administrador de Centro, el cual está integrado, de forma positiva, dentro de las estructuras de decisión de equipo directivo.

La plantilla de PAS parece infradimensionada para la dimensión de la Escuela (y del personal académico que se adscribe a la misma), correspondiéndose a un planteamiento reactivo con actividad en procesos docentes. Sin embargo prácticamente no existe personal de administración y servicios para los procesos de tipo estratégico y para los procesos de soporte.

De los distintos colectivos de PAS, los pertenecientes a la sección de conserjería señalan la existencia de ciertas circunstancias que no favorecen un mejor rendimiento de su actividad, entre ellas están:

- Desinformación de las actividades que realizan los departamentos, lo cual les dificulta para dirigir los visitantes que puedan venir a las mismas al sitio correcto.
- Distribución personalizada del correo que obliga a ausentarse del punto de información
- Existencia de cierta descoordinación entre turnos de mañana y tarde, lo cual se agrava al no existir alternancia entre turnos de mañana y tarde.

Asimismo señalan, dentro de sus condiciones laborales, una importante carencia cuya solución es imperativa para el Personal de Administración y Servicios como es la falta de vestuario.

4.- VALORACIÓN GENERAL

4.1.- Principales fortalezas y debilidades

Fortalezas

- La Escuela es uno de los centros fundadores de la Universidad de Cantabria, con un reconocido prestigio en la misma. Asimismo disfruta de un importante reconocimiento profesional en el ámbito nacional.
- La Escuela tiene una amplia plantilla de profesores consolidados y cualificados, que le permitiría abordar proyectos significativos con relación a la calidad docente y los temas de innovación pedagógica.
- El Plan de Estudios, antiguo y nuevo, contienen elementos docentes interesantes (programa de Prácticas en Empresas, intercambio con otras universidades), con una voluntad decidida de implantación por parte del equipo directivo.
- Existe una amplia y excelente documentación sobre la planificación docente del curso, programas de asignaturas, horarios. El peso de la planificación recae en la Dirección de la Escuela, que ejerce un buen seguimiento de las actividades docentes.
- Potencialidad de establecimiento de redes, al disponer de opiniones favorables y corriente afectivas positivas en su entorno social, antiguos alumnos, etc.,.
- Buena valoración de los alumnos de la Escuela por parte de los agentes sociales que los emplean, principalmente, en base a la capacidad de trabajo.
- Existencia de buenas instalaciones de tipo experimental para realizar una docencia con componentes de este tipo.

Debilidades

- Falta de cohesión interna entre diferentes unidades y su relación con el Centro. En definitiva no se percibe la existencia de un proyecto común de Escuela que implique a todos los colectivos, grupos y unidades. Ello hace que los importantes esfuerzos del equipo directivo sean, en gran medida, en solitario.
- La actitud de una parte del profesorado, por lo que reflejan las encuestas, parece no adecuada en lo que hace referencia a la docencia. Ello dificulta planteamientos activos de futuro.
- Existe cierta sensación de soledad en equipo directivo y otros miembros altamente implicados en la Escuela. Ello conlleva planteamientos reactivos, con dificultades para liderar los procesos.

- Por otro lado, el sistema de gobierno se basa más en el control que en la comunicación, ello implica, en general una baja participación y, consecuentemente, una falta de implicación.
- No hay conciencia (entre profesores y equipos de dirección departamental y Escuela) de lo que la masificación representa de forma negativa sobre los temas de calidad docente y atención más personalizada del alumno.
- El alumnado mantiene, en general, una actitud pasiva, tanto en los órganos de participación, como en los temas docentes. En estos últimos es de destacar el poco uso de la biblioteca (principalmente como sala de estudios), la excesiva dependencia de los apuntes elaborados por el profesor, el escaso uso de las tutorías y de la bibliografía, la poca asistencia a clase; estando, bajo este panorama, la masificación y el abuso de la lección magistral no participativa y el exceso de carga docente para el alumno, que favorece el fenómeno de las academias.
- Faltan aulas informáticas y dotación de este tipo (ordenadores, programas) de acceso directo para el alumno en la vertiente docente. Ello es reflejo, en cierta medida, de la escasa motivación por la innovación que se percibe de forma mayoritaria en los profesores.
- Escaso desarrollo y estructuración de la conexión de la Escuela con los agentes sociales y profesionales del entorno. Así, los asistentes a la reunión con estos agentes nos informaron que era la primera vez que la Escuela de forma institucional reclamaba su participación. Asimismo esos agentes mantienen una opinión negativa sobre el tema de competencia desleal por parte de profesores de la Escuela.

4.2.- Propuestas de mejora. Conclusiones y recomendaciones

Si bien este apartado sigue la estructura dada por el Consejo de Universidades, a veces resulta difícil diferenciar algunas de ellas (por ejemplo, propuestas de mejora y recomendaciones). Por ello, se puede producir alguna repetición, aunque en la voluntad del CEE está incorporar en las propuestas de mejora aspectos más del día a día, mientras que en las recomendaciones, las cuales se hacen tanto a la Escuela como a la Universidad, se proponen actuaciones, que podrían considerarse más de medio plazo.

4.2.1.- Propuestas de mejora

- Atajar el problema de la masificación desdoblado grupos. Esta situación, aunque probablemente en menor medida, también se puede dar en el Plan Nuevo, y además contribuiría a una elevación de los niveles docentes, existiendo además posibilidades para realizarla debido a la carga docente actual del profesorado.
- Debería estudiarse una distribución de las reuniones de los órganos de gobierno, que potenciasen la participación activa de los diferentes estamentos, y crear un sentimiento de interés y beneficio para todos. En definitiva, todos deben sentir que

la Escuela es suya y, consecuentemente, deben cuidar de ella. A manera de ejemplo, se podría potenciar las actuaciones de la comisión académica, enfatizando en la implicación del alumnado.

- La dirección, por delegación de los órganos de gobierno, debe mantener una política más activa frente a las disfunciones que se producen en el día a día en algunas asignaturas (análisis de los rendimientos académicos, etc.).
- Urge la realización de diversos tipos de obras para: aulas informáticas, salas de estudio (en la Escuela o en el entorno), redistribución de aulas si se produce el desdoblamiento de grupos, vestuario del PAS.
- Introducir medidas que apoyen las actuaciones más personales de ciertos profesores sobre los temas o programas de innovación pedagógica. Estas medidas pueden salir de la Universidad, por ejemplo, a través de convocatorias específicas de ayudas o bien, de la propia Escuela, con reconocimiento de créditos a los profesores que realizan esta actividad.
- Plantear medidas lúdicas de participación de todos los colectivos para facilitar el sentimiento Escuela (fiesta de Santo Domingo, aperitivo de Navidad, cena de fin de curso, etc.).
- Potenciar la relación de la biblioteca con el profesorado y la dirección del centro, a fin de integrar la biblioteca en la vida del centro. Todo ello debe ir en la dirección de añadir nuevos planteamientos de la biblioteca en relación a centro de documentación y estudio
- Para los componentes de la consejería es prioritario disponer de una llave maestra, que facilite su labor, así como la existencia de un vestuario, tal como se ha dicho.

4.2.2.- Conclusiones

La Universidad de Cantabria que ha hecho un notable esfuerzo inversor en instalaciones nuevas dentro de la universidad, parece ser ha hecho menos énfasis en Escuelas ya consolidadas, lo que en el caso de la Escuela ahora analizada, se refleja en una incorrecta e insuficiente distribución de aulas, escasez de aulas informáticas, de estudio y de algunas otras instalaciones.

De los resultados del informe de autoevaluación y de la visita, el CEE ha tenido la percepción de que la Escuela ha mantenido durante años una postura reactiva delante de las propuestas realizadas desde otros entornos y no ha sabido reaccionar a tiempo ante los cambios que se iban produciendo, por ejemplo, la masificación del plan de estudios analizado, la disminución de la demanda, etc. Esto es, parece que se han ido resolviendo los problemas del día a día pero no se ha incidido en los temas de medio y largo plazo.

La no existencia de un Plan de futuro realizado conjuntamente (Plan Estratégico) potencia las acciones individuales o de grupos frente a las de tipo institucional y

estratégico, así como las actividades de día a día frente a las de continuidad. Así pues, parece conveniente que el cambio propuesto debería significar, de hecho, una redefinición de la Escuela, con un planteamiento conjunto de un proyecto que introdujese valor añadido, y que actuase como foco de atracción, tanto para profesores como para alumnos.

De la anterior se desprende que la ETSICCP, sin reducir el énfasis en los procesos fundamentales de tipo docente (en los que se proponen diversas medidas de mejora), incida en los próximos años, en potenciar los procesos de tipo estratégico como unidad integrada en diversos entornos (universitarios, profesionales, empresariales y sociales) y los procesos de soporte, cuidando especialmente de las personas que los hacen posibles.

4.2.3.- Recomendaciones

A la propia Escuela

Si en el apartado 4.2.1. se ha incidido más en las propuestas de mejora (recomendaciones) orientadas principalmente a la actividad del día a día, en este apartado se plantean, principalmente, los temas más estratégicos y de futuro de la Escuela.

- Plantear, a través de un **Plan Estratégico del Centro**, liderado por el director, una especie de refundación de la Escuela que sirva para entusiasmar a todos en un proyecto común, definido por ellos de forma explícita. El planteamiento del mismo, podría ser transmitido a la universidad como un proyecto específico, al que se dotase económicamente y con otro tipo de incentivos. Por otro lado, podría servir para liderar este tipo de procesos en la Universidad de Cantabria.
- En aras a cohesionar más las diversas unidades integrantes del entorno Escuela, se propone la realización de un **programa de doctorado conjunto de Ingeniería Civil** (interdepartamental) y por delegación de los departamentos al Centro. Este programa, no se plantea en contraposición a los departamentos y a los programas existentes. Por otro lado puede servir para dar una imagen conjunta en otros ámbitos nacionales e internacionales.
- En la misma dirección de cohesionar el entorno, se propone la conveniencia de estudiar la creación de un órgano consultivo e informativo de máximo nivel entre la dirección de la Escuela y los directores de los departamentos integrados en la misma.
- Ampliar el concepto Escuela con la creación de redes que se entremezclen mejor en el tejido social y profesional. Entre estas redes se podrían considerar:
 - Patronato de la Escuela, formado por un número reducido de personalidades de alto nivel. Ayudar a la Escuela en definición de políticas de futuro.
 - Asociación de antiguos alumnos de la Escuela, arropada por la Asociación de antiguos alumnos de la universidad, pero con una identidad afectiva propia.

- Potenciar las actividades internas entre colectivos, que cohesionen (“*Dar vida a la Escuela*”). Por ejemplo: Acciones conjuntas con motivo de Santo Domingo, semana cultural, actos de bienvenida, etc.,.
 - Mejorar la relación con los Colegios Profesionales que se nutren de los titulados de la Escuela. Hablar de forma conjunta de las medidas a considerar en relación al tema de competencia desleal.
- Prestar una atención especial a la integración de la titulación de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas y, otras titulaciones que se pudiesen incorporar. Debe evitarse la creación de alumnos y profesores de “diferentes clases”. Ese es un riesgo importante que podría afectar al futuro de la Escuela.

A la UC

- La Universidad de Cantabria debería ser sensible a las iniciativas que tomase la Escuela en la dirección de abordar el futuro, frente a los riesgos que la acechan (por ejemplo, en la dirección apuntada en las recomendaciones hacia la Escuela). Eso se debería traducir en una serie de incentivos y la financiación asociada correspondiente.
- La UC debería abordar la financiación de las obras requeridas para temas de aulas informáticas, sala de estudios, vestuarios de PAS.
- Ser el elemento motor de la búsqueda de soluciones entre las partes implicadas para evitar que no se desarrolle la especialidad de Transportes.
- La UC podría hacer el reconocimiento de una nueva subdirección, dentro de lo que podría ser un plan piloto, sobre temas asociados a procesos estratégicos. El área de actividad de las misma serían aspectos institucionales y de relación con los entornos sociales y profesionales.
- La UC debería pensar en una mayor dotación de personal de administración y servicios asociada a procesos de tipo estratégico (relaciones institucionales, internacionales, etc) y a procesos de soporte (centro de cálculo, etc).

5.- VALORACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN EXTERNA

El proceso de evaluación externa es considerado por el Comité como positivo, por cuanto se contrastan diferentes puntos de vista desde otros ámbitos ajenos a la propia Escuela evaluada y se valida el trabajo de autoevaluación realizado.

El CEE considera suficiente las entrevistas realizadas para conseguir el objetivo propuesto. En el transcurso de las mismas se ha observado ciertos síntomas de cansancio en los interlocutores, en especial, en el colectivo de profesores, que podrían alertar sobre la necesidad de iniciar un proceso conjunto de máxima motivación.

Por otro lado, nos parece que este proceso de evaluación externa está bien diseñado, puesto que ha permitido al CEE, en relativamente poco tiempo, obtener un conocimiento bastante profundo del Centro evaluado. Las guías proporcionadas por el Consejo de Universidades son de utilidad durante todo el proceso, aunque se hace énfasis en los procesos de producción, no abordando los procesos más estratégicos que vienen asociados a un centro. Para analizar la calidad hay que conocer las condiciones de contorno.

La programación de la visita a la Escuela, así como la preparación de las entrevistas ha sido, en conjunto, satisfactoria, aunque se ha producido alguna disfunción puesta de manifiesto con anterioridad. La respuesta a la visita ha sido dispar, en función de la sesión. Se ha podido observar que algunas personas lo han vivido intensamente, interviniendo en diferentes sesiones, mientras que una parte muy importante del colectivo ha estado totalmente ausente.

En las entrevistas se ha incorporado, a este proceso, la reunión con los departamentos, la cual fue muy ilustrativa y se potenció la entrevista con la sociedad civil y profesional de Cantabria, resultando interesante, aunque por la premura de la convocatoria, poco numerosa. Con relación a la sesión sobre nuevas audiencias, la experiencia indica que no es frecuente utilizarla, ya que las cuestiones se han planteado anteriormente en cada una de las anteriores sesiones y, si se requiriesen otro tipo de interlocutores, no habría tiempo de respuesta.

Por último, queremos destacar y agradecer desde este informe la excelente atención recibida tanto por parte de los organizadores de la visita como por la dirección y administración de la Escuela. Asimismo, el CEE quiere expresar que las opiniones vertidas tanto en la visita como en el presente informe tienen un espíritu claramente constructivo y que espera que las mismas sirvan de aliciente a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de la Universidad de Cantabria y su entorno a tomar conciencia de reflexionar de forma conjunta sobre su futuro.

Julio 2001

Antonio Aguado

José Chacón

José Antonio Sánchez

Jesús Tellería

ANEJO

RELACIÓN DE ASISTENTES A LAS DISTINTAS SESIONES

REUNIÓN CON MIEMBROS DEL COMITÉ INTERNO (día 6 de junio a las 18:30)

Rafael Ferrer Torío (Profesor). Presidente del comité interno
César Sagaseta Millán (Profesor). Vicepresidente del comité interno
Pedro Serrano Bravo (Profesor). Secretario del Comité y de la Escuela
Agustín Ascorbe Salcedo (Profesor)
José M^a Díaz Pérez de la Lastra (Profesor)
José R. González de Cangas (Profesor)
José A. Sainz Borda (Profesor)
José A. Rodríguez González (Profesor)
David Candelario Iparraguirre (Alumno) (Delegado Escuela)
Jesús Manuel López-Tafall Martínez (Alumno) (Subdelegado)
Almudena Da Costa García (Titulada y alumna de Doctorado)
Agustín Manrique González (P.A.S.)

REUNIÓN CON MIEMBROS DEL EQUIPO DIRECTIVO(día 7 de junio a las 9:00)

Fernando Cañizal Berini. Director de la Escuela
José Antonio Rodríguez. Subdirector de relaciones exteriores
Pedro Serrano Bravo. Secretario de la Escuela

REUNIÓN CON LOS REPRESENTANTES DE LOS DEPARTAMENTOS (día 7 de junio a las 10:15)

Jaime Amoros. Física Aplicada y Materiales
Milagros Canga. Ingeniería Geográfica
Íñigo Losada Sala. Tecnología del Medio Ambiente
Perdo Regues. Geografía, Urbanismo y Ordenación del territorio
Cesar Sagaseta. Ciencia e Ingeniería del terreno
Luis Villegas. Ingeniería Estructural y Mecánicas.

REUNIÓN CON EL PROFESORADO (día 7 de junio a las 11:45)

Agustín Ascorbe Salcedo	Íñigo Losada Rodríguez
Milagros Canga Villegas	Raúl Medina Santamaría
Enrique Castillo Ron	Alfredo Páez Balaca
Joaquín Cruces de Abia	José Antonio Revilla Cortezón
José Antonio de Gurrutxaga	José Ángel Sáinz Borda
José Ramón Ibáñez del Río	Pedro Serrano Bravo
Jaime Izquierdo del Fraile	

REUNIÓN CON MIEMBROS DEL PAS DEL CENTRO (día 7 de junio a las 13:15)

Agustín Manrique González - Administrador
Antonio Romero Arévalo - Mantenimiento de Centro
Felipe Antonio Carreira Ruenes - Auxiliar de Servicios
Felisa Lázaro Lafuente - Biblioteca
Francisco Javier Sáiz Ramón - Auxiliar de Negociado
José Ignacio Villar López - Publicaciones
José Rodríguez Pérez - Auxiliar de Servicios (con complemento de Dirección)
Marcelina García Fernández - Auxiliar de Servicios
Margarita Cabezón García - Publicaciones
María Jesús González-Quevedo Martín - Auxiliar de Servicios
Roberto Salmón Ruiz - Publicaciones
Rosa García Prieto - Secretaria de Dirección

REUNIÓN CON ALUMNOS DE 1º a 5º CURSO (día 7 de junio a las 16:30)

Carmen Aguado Acera - 5º	Javier Hoyos Fernández de Gaceo - 2º
Javier Alonso Jiménez - 5º	Jesús López-Tafall Martínez - 5º
Iván Aranguren Ucin - 5º	Joaquín Losada López - 5º
Víctor Álvarez Rodrigo - 3º	Emilio Merino Rasillo - 5º
Juan Bengoa Romero - 3º	Antonio Ochoa Figuls - 5º
Carlos Bustillo de Castro - 5º	Sara Porres Goya - 5º
David Candelario Iparraguirre - 5º	Ana Suárez Maza - 5º
David González Mansilla - 5º	Iñaki Uriarte Pascual - 4º
Elena Hortigüela Páramo - 5º	Eduardo Vélez Vallejo - 2º

REUNIÓN CON ALUMNOS GRADUADOS Y TERCER CICLO (día 7 de junio a las 17:45)

Almudena Da Costa García (Doctorado)
Amaya Lobo García de Cortázar (Doctoranda / P.F.)
Belén Domínguez Fdez. Viña (Doctorando / P.F.)
Carlos Díez Díez (Profesor Asociado)
Carlos Velado Casar (Graduado)
Fco. Javier Santamaría del Hojo (Graduado)
Gonzalo Perrella Rojo (Doctorado)
Ignacio García Utrilla (Profesor Asociado)
José Andrés Díaz Severiano (Doctorado / P.F.)
M^a Esther García Reguera (Doctorado)
Soledad Gómez San Martí (Profesor Asociado)

REUNIÓN CON AGENTES SOCIALES (día 7 de junio a las 19:00)

Benjamín Peña. Dr. Ingeniero Topógrafo. Dr. en Ciencias Físicas. Profesor Asociado UC. Ministerio de Fomento
Fernando Saldaña. Ingeniero de Caminos. Demarcación de Carreteras del Ministerio de Fomento. Representante del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.
Ricardo Solares. Ingeniero de Caminos. Delegado de FCCSA en Cantabria.

REUNIÓN CON EMPLEADORES Y ALUMNOS DE 6º CURSO (día 8 de junio a las 9:00)

Raúl Medina. Director grupo de investigación de la propia Escuela

SESIÓN ABIERTA CON MIEMBROS DE TODOS LOS ESTAMENTOS (día 8 de junio a las 10:15)

Agustín M. Ascorbe Salcedo
David Candelario Iparraguirre
Milagros Canga Villegas
Enrique Castillo Ron
Joaquín Cruces de Abia
José M^a Díaz Pérez de la Lastra
Rubén Galán Miguel
David E. González Mansilla
Federico Gutiérrez-Solana Salcedo
José Luis Hernández Álvarez
Elena Ortigüela Páramo
Javier Hoyos Fernández de Gaceo
Jaime Izquierdo
Jesús López-Tafall Martínez (Alumno)
Agustín Manrique González
Soledad Nogués Linares
José Angel Sainz Borda
Pedro Serrano Bravo
Ana Tamanillo Gutiérrez
José María Varona Ruiz

Durante la sesión entraron y salieron otras personas sin que se llegasen a apuntar en la lista de participantes de la misma.