



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Informe técnico sobre la propuesta de modificaciones al programa Docentia- Córdoba

Servicio de Calidad y Planificación

25/07/2016

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN TÉCNICA.....	1
GUÍA DE CAMBIOS.....	2
A. INTRODUCCIÓN.....	2
B. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	2
C. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN	3
D. PROCEDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	4
E. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE Y SEGUIMIENTO DE LAS MISMAS.....	5
F. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	5
G. DISPOSICIÓN TRANSITORIA	6
H. DISPOSICIÓN FINAL.....	6
ANEXO I. SOLICITUD DE ACCESO A LA CONVOCATORIA	6
ANEXO II. ENCUESTA DE OPINIÓN DEL ALUMNADO SOBRE LA LABOR DOCENTE DEL PROFESORADO	6
ANEXO III. PUNTUACIONES POR DIMENSIÓN, SUBDIMENSIÓN E INDICADORES	6
ANEXO IV. DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES	6
ANEXO V. EXPEDIENTE DEL PROFESOR	7
ANEXO VI. AUTOINFORME DEL PROFESOR	8
ANEXO VII. INFORME RESPONSABLES ACADÉMICOS.....	8
ANEXO VIII. INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE	8
ANEXOS	9
ANEXO I. Desdoblar rama de Ciencias de la Salud. José Peña Amaro	9
ANEXO II. Informe especialistas estadísticos respecto a las encuestas del alumnado	10

INTRODUCCIÓN TÉCNICA

Una vez finalizado el período de implantación del Programa DOCENTIA-Córdoba, se ha iniciado un proceso de revisión de nuestro modelo cuyo principal objetivo es la mejora de la aplicabilidad del mismo, subsanando aquellos puntos en los que el Programa se ha mostrado más deficiente o simplemente mejorable.

Hay que indicar que el texto de la propuesta de modificación aprobado por la Comisión de Evaluación del DOCENTIA-Córdoba y con la revisión técnica del Servicio de Calidad y Planificación intenta, principalmente, que el programa se ajuste a la realidad del proceso tal y como se está desarrollando en la práctica. Para este fin se realizan modificaciones en los aspectos operativos fruto de la experiencia así como propuestas en el cálculo de determinados indicadores, no tanto como cambios valorativos sino como recomendaciones que intentan homogeneizar las diferentes evaluaciones.

Además, en la redacción se ha aligerado notablemente el texto, por medio de la eliminación de las partes en que se hacían continuas referencias a la puesta en marcha e implantación del programa (especialmente a cuando el programa se llevaba a cabo en papel por haber quedado obsoletas) así como las referencias a legislación y normativas concretas que, en caso, de perder su vigencia exigirían nuevas modificaciones del documento. Para indicar los apartados en los que se hayan planteado este tipo de modificaciones pondremos CAMBIOS1.

Teniendo en cuenta que el Programa DOCENTIA-Córdoba es de los mejor implantados y más operativos del ámbito andaluz donde surgió, resulta oportuno continuar avanzando en la mejora del mismo para su consolidación como herramienta eficaz de evaluación de la calidad docente.

Los anexos se han cambiado de orden para clarificar la lectura del documento y mostrarlos siguiendo el ciclo de vida del proceso de evaluación

A continuación se proceder a detallar cada uno de los cambios propuestos indicando el apartado del documento en el que se realizan.

GUÍA DE CAMBIOS

A. INTRODUCCIÓN

- CAMBIOS1.

B. FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. Finalidades de la evaluación docente y vinculación con la política de profesorado
 - CAMBIOS1.
2. Objetivos de la evaluación docente
 - CAMBIOS1.
3. Consecuencias de la evaluación de la actividad docente
 - Se elimina la mención de excelencia y el diploma correspondiente.
 - Se indica cuándo debe realizarse el PPM.
 - Se elimina referencia a las consecuencias de la evaluación.
4. Ámbito de aplicación, obligatoriedad y periodicidad de la evaluación docente
 - Se elimina la entrada en vigor de la evaluación obligatoria de la evaluación.
 - Se establece los cursos académicos que se pueden o deben evaluar. En caso de PDI deben ser 5, los contratados podrán evaluar entre dos y cinco cursos en su primera evaluación, pero deberán evaluar 5 en las siguientes. Se evita así el aspecto de que haya profesores que pidan la evaluación del Docentia cada 2/3 años.
 - Se eliminan las referencias temporales a los años de implantación del programa, definiendo criterios más permanentes.
 - Se realizarán, mínimo, 3 convocatorias anuales, y no 4 como decía el programa. En la práctica se realizan 3 convocatorias anuales: a primeros de año, sobre Semana Santa y en Septiembre; convocatorias que han demostrado ser suficientes para el funcionamiento normal del programa. En caso de ser necesario se pueden realizar más, como ocurrió en el 2015, que se realizó otra en Junio.
5. Plan de difusión del procedimiento de evaluación de la actividad docente
6. Agentes implicados en el procedimiento de evaluación
 - CAMBIOS1.
 - Se elimina la lista de las ramas de conocimiento de los distintos puntos en los que se mencionaban, y se sustituye por "...por cada rama de conocimiento...", de forma que un cambio en las mismas no implique un cambio del programa¹.
 - Desdoblar la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud en dos ramas: Medicina y Veterinaria. En la actualidad esta división es interna, existiendo dos gestores de evaluación, uno para cada rama, por lo que se plantea es ratificar esta división. En este sentido, y consultados los agentes implicados, el Prof. José Peña nos remite su opinión (ANEXO I).
 - Inclusión de los Evaluadores de Rama y El Servicio de Calidad y Planificación como agentes que intervienen en el proceso de evaluación.

¹ Ver modificación general propuesta.

C. DIMENSIONES, CRITERIOS Y FUENTES PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

1. Dimensiones para la evaluación docente
2. Criterios de evaluación
 - CAMBIOS1.
3. Fuentes y procedimientos de recogida de información
 - CAMBIOS1.
 - Se elimina la descripción detallada de la encuesta y se hace referencia a la normativa vigente de la UCO.
 - El programa no establece ningún mínimo en cuanto al número de encuestas de opinión del alumnado que el profesor debe haber recibido durante el periodo evaluado ni establece ningún criterio para considerar válida una encuesta.

En este sentido se ha estado aplicando que un profesor debía tener, para poder solicitar la evaluación, al menos dos encuestas en el período evaluado, pero por establecer un punto sobre el que se pudieran realizar los cálculos de puntuaciones automáticos.

En la Comisión de evaluación del 16 de Mayo del 2013 se realizó la propuesta de que el profesor debiera tener al menos encuestas de 6 asignaturas o grupos, y que una encuesta hubiera sido realizada por al menos 6 alumnos para que tuviera validez, pero no llegó a materializarse.

Se ha consultado a expertos en estadística a este respecto, y el informe que realizaron se puede consultar en el ANEXO II. La consulta hacía referencia a dos aspectos básicos:

1. Número mínimo de encuestas para que un profesor pueda ser evaluado.
2. Cuándo podemos considerar una encuesta cómo significativa en la explotación de datos para la evaluación.

A ambas preguntas la respuesta es que requiere un estudio más profundo. Establecer números absolutos sin disponer de más información es arbitrario. Pero aún así, nos enfrentamos a la necesidad de establecer algún criterio.

A efectos de que los resultados de la evaluación puedan ser equiparables y comparables parece claro que un profesor que evalúe cinco cursos académicos, no puede presentar una sola encuesta realizada por 5 alumnos, mientras que otros tienen 14 encuestas realizadas por 40 alumnos de media.

Puesto que no tenemos una respuesta única y este tema ha sido objeto de muchas discusiones en distintas reuniones y comisiones, vamos plantear, como solución temporal mientras se decide si realizar un estudio más profundo del tema, distintas opciones que nos parecen al menos coherentes:

1. Número mínimo de encuestas para que un profesor pueda ser evaluado.
 - a. Se puede optar por un valor fijo, 3, 4, 5, ... de media entre los cursos evaluados. El inconveniente puede estar en que puede haber casos en los

que, aun habiendo realizado su actividad docente de forma plena, haya profesores que no alcancen dicho mínimo. Por ejemplo, un profesor asociado que evalúe 4 cursos y que haya impartido un asignatura por curso. Su media será de una encuesta, pero no parece lógico que no pueda evaluar su docencia.

- b. Otra opción podría ser que deba tener encuestas de un porcentaje de las asignaturas impartidas. A modo de ejemplo:

Asignaturas	80%	70%	65%	60%
15	12,0	10,5	9,8	9,0
12	9,6	8,4	7,8	7,2
10	8,0	7,0	6,5	6,0
8	6,4	5,6	5,2	4,8
6	4,8	4,2	3,9	3,6
4	3,2	2,8	2,6	2,4

2. Cuándo podemos considerar una encuesta cómo significativa en la explotación de datos para la evaluación. Se nos presenta un dilema parecido al anterior. Habría que decidir si todas las encuestas son significativas para “medir” la calidad docente del profesor.

Se podría optar por aceptar encuestas realizadas por un mínimo de alumnos o por un porcentaje de alumnos matriculados o presentados.

Dejamos a discreción de los miembros de la Comisión tomar una decisión a éste respecto.

4. Especificaciones respecto al modelo DOCENTIA

- Se ha optado por la eliminación de este apartado, ya que se limitaba a resumir información ya incluida con anterioridad o anticipar información que se va a desarrollar con posterioridad.

D. PROCEDIMIENTO DE LA UNIVERSIDAD PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

- CAMBIOS1.

1. Comisión de Evaluación de la Actividad Docente (Docentia-Córdoba)

- La elaboración del informe de resultados se realiza anualmente, no por cada convocatoria.

2. Protocolo de actuación

- Se elimina el formato de plantilla, ya que era obsoleta y se detalla en otras partes del documento.

3. Procedimiento para la evaluación

- Se incluye información relativa al acceso a la aplicación Docentia y la documentación del programa.

3.1 Apertura de la convocatoria

- Métodos de difusión: correo masivo y novedades.
- Información relativa a las sesiones informativas.
- Referencia a las tres convocatorias, no cuatro, anuales.

3.2 Presentación de solicitudes

- Se realiza una descripción más detallada de la presentación de solicitudes, teniendo en cuenta el registro electrónico.

3.3 Aportación de documentación

- Este apartado se desglosa del anterior.
-

4. Informe de evaluación

- CAMBIOS1.

5. Procedimiento para la presentación de alegaciones por parte del profesor evaluado

- CAMBIOS1.

5.1 Presentación de recursos

5.2 Comisión de Recursos Docencia-Córdoba

- Este apartado es nuevo.

5.3 Resolución de recursos

5.4 Presentación de recursos de alzada

5.5 Resolución de recursos de alzada

5.6 Difusión de resultados

E. PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE DECISIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE Y SEGUIMIENTO DE LAS MISMAS

- Proponemos dejar la información de este apartado con la misma información que el programa marco, al igual que otras Universidades como Pablo Olavide, Huelva, Cádiz, Almería, etc.

1. Toma de decisiones

2. Seguimiento de las acciones derivadas

F. DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE

1. Tipos de informes para la difusión de los resultados

- Se eliminan los informes agregados de cada uno de los centros ya que no se están realizando.

1.1 Informe individual de Evaluación de la Actividad Docente

1.2 Informe global de la Evaluación de la Actividad Docente

G. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

H. DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. SOLICITUD DE ACCESO A LA CONVOCATORIA

ANEXO II. ENCUESTA DE OPINIÓN DEL ALUMNADO SOBRE LA LABOR DOCENTE DEL PROFESORADO

- Incluimos aquí la fórmula empleada en para calcular la media de un ítem, que será empleada para obtener los indicadores automáticos de la evaluación.

ANEXO III. PUNTUACIONES POR DIMENSIÓN, SUBDIMENSIÓN E INDICADORES

1. Tabla I: puntuaciones máximas por dimensión, subdimensión, variable e indicador

ANEXO IV. DESCRIPCIÓN DE LOS INDICADORES

- En todos los ítems se ha revisado la fuente de información y el origen de los datos, así como la ubicación de los mismos en Docentia.
1. Indicadores de la dimensión I
 - Indicador I.1.1.1. Créditos impartidos
 - Se elimina el detalle de que el potencial docente del profesor son 24 créditos.
 - Indicador I.2.2.1. Elaboración de guías docentes
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
 2. Indicadores de la dimensión II
 - Indicador II.1.4.1. Autovaloración de la enseñanza por el profesor
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
 - Subdimensión II.2: Evaluación de los aprendizajes (0-10).

Se componen de tres ítems:

- Diversidad de sistemas de evaluación y adecuación de los mismos (0-3). Manual.
- Información sobre los sistemas y criterios de evaluación adoptados (0-4). Automáticos sobre los ítems 18 y 19 de las encuestas del alumnado.
- Revisión de actividades de evaluación (0-3). Automático, en función de los incidencias indicadas por los responsables académicos en los informes.

En este apartado se ha intentado establecer un criterio que permita homogeneizar la valoración, lo cual ha sido objeto de varias discusiones, no llegando a un consenso al respecto. No podemos olvidar que el fin último del proceso de evaluación es medir la calidad docente.

Desde este Servicio proponemos, mientras que no se tome otra decisión más estudiada, establecer la puntuación de igual forma que está en otras 5 Universidades Andaluzas: 2, 4, 4 respectivamente.

Otras alternativas podrían ser:

- Tomar como modelo la Universidad Europea Miguel de Cervantes, reduciendo el número de ítems que forman parte de la subdimensión. En su caso sólo tienen uno, que se valora tomando toda la información que tenemos en los tres ítems
- Se podría reducir a dos, uno extraído exclusivamente de las encuestas del alumnado y otro manual, en el cual el evaluador tomara en consideración la diversidad y número de sistemas de evaluación junto con las incidencias indicadas en los informes de los responsables.

En cualquier caso, queda a discreción de los miembros de la Comisión realizar cualquier cambio.

3. Indicadores de la dimensión III

- Indicador III.1.4.1. Autovaloración de los resultados por parte del profesor
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
- Indicador III.2.1.1. Reconocimiento a la labor docente individual
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.

4. Indicadores de la dimensión IV

- Indicador IV.1.1.1. Desarrollo del material docente
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
- Indicador IV.1.2.1. Participación o coordinación de proyectos de mejora docente
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
- Indicador IV.1.3.1. Utilización de recursos didácticos
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.
- Indicador IV.2.1.1. Actividades formativas
 - Con el fin de homogeneizar criterios se realiza una recomendación detallada para los evaluadores.

5. Indicadores **no modificados**: I.1.1.2., I.1.1.3., I.1.2.1., I.2.2.1., II.1.1.1., II.1.1.2., II.1.1.3., II.1.2.1., II.1.2.2., II.1.3.1., III.1.1.1., III.1.1.2., III.1.2.1., III.1.3.1.,

ANEXO V. EXPEDIENTE DEL PROFESOR

Se elimina la información existente, que se limitaba a reproducir los formularios que se empleaban cuando el proceso se realizaba en papel, y se procede a describir todos los apartados que componen el expediente.

ANEXO VI. AUTOINFORME DEL PROFESOR

Se elimina la información existente, que se limitaba a reproducir los formularios que se empleaban cuando el proceso se realizaba en papel, y se procede a describir todos los apartados que componen el autoinforme.

ANEXO VII. INFORME RESPONSABLES ACADÉMICOS

Se elimina la información existente, que se limitaba a reproducir los formularios que se empleaban cuando el proceso se realizaba en papel, y se procede a describir todos los apartados que componen los informes.

Realizamos la distinción entre el informe de Directores de Departamento y Máster y los Decanos/directores de Centro, reduciendo éstos últimos a un solo apartado.

Se propone que el profesor haya impartido un porcentaje de su carga docente en un Centro y en un máster para solicitar informe al mismo. A consideración de la comisión.

Respecto al informe de los Decanos/Directores de centro. Actualmente es igual al que se le solicita a los Directores de Departamento, y consta de tres apartados: general, incidencias y aspectos positivos.

Este punto se ha consultado con los implicados, y la propuesta realizada es simplificar dicho informe, de manera que conste sólo de un apartado, en el cual los Decanos/Directores puedan proporcionar, si lo consideran oportuno, información sobre el desempeño docente de sus profesores adscritos.

Así mismo, y bajo petición de los Decanos/Directores, se proponen que puedan consultar información del expediente del profesor, es decir, los datos necesarios para poder emitir un informe razonado y objetivo referente a la labor realizada por el profesor.

Estos temas se ha tratado con anterioridad en:

- Comisión de Evaluación del 16 de Mayo del 2013.
- Comisión de Evaluación del 3 de Diciembre del 2013.
- Comisión de Evaluación del 25 de Marzo del 2014.

ANEXO VIII. INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Se proponen las siguientes modificaciones generales:

1. Desdoblar la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud en dos ramas: Medicina y Veterinaria. En la actualidad esta división es interna, existiendo dos gestores de evaluación, uno para cada rama, por lo que se plantea es ratificar esta división. En este sentido, y consultados los agentes implicados, el Prof. José Peña nos remite su opinión (ANEXO I).

ANEXOS

ANEXO I. Desdoblar rama de Ciencias de la Salud. José Peña Amaro

Necesidad de mantener diferenciadas la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud en Medicina y Veterinaria.

- Precisamente porque la evaluación es la mejor herramienta para conocer la realidad de la de cualquier actividad o institución, en el caso de la evaluación de la actividad docente del profesorado resulta conveniente que esta sea lo suficientemente precisa y adaptada acada contexto.
- Por ello, y en mi opinión, la existencia de esta diferenciación específica (en las que el solicitante es evaluado por otros docentes del mismo grado) es esencial para generar la confianza del profesorado en su proceso de evaluación docente.
- Téngase en cuenta que la diferencia más evidente en la labor docente entre el grado de medicina (junto con los grados de enfermería y fisioterapia) y el de veterinariaa constituye el objeto de estudio. Por tanto las competencias específicas son claramente distintas, lo que establece a su vez claras diferencias tanto en la labor docente (organización, estrategias de enseñanza, metodologías,...) como en la propia formación del docente.
- Por otro lado, desde el punto de vista de la investigación educativa existen revistas indexadas específicas en ambas ramas. Por ejemplo, en el caso de medicina: Educación Médica, Fundación Educación Médica, Academic Medicine, Medical Teacher, Medical Education, etc.

José Peña Amaro

ANEXO II. Informe especialistas estadísticos respecto a las encuestas del alumnado

En cuanto a la consulta que nos hiciste tenemos que decirte varias cosas. En primer lugar comentarte que el objetivo de toda investigación social, observacional y de tipo cuantitativo es estimar (a partir de muestras inferir valores y relaciones en la población), explicar (cómo es la realidad y cómo se relacionan sus elementos), predecir (prever el funcionamiento futuro) e incluso controlar (tomar decisiones y actuar) una variable o una interrelación de variables. Para ello podemos recurrir a los dos métodos básicos de la inferencia: la prueba de hipótesis y la estimación de parámetros.

En el diseño de una investigación, si no hacemos un cálculo previo del tamaño de muestra para que luego en la fase de resultados podamos hacer estimaciones adecuadas de intervalos de confianza, nos podemos llevar sorpresas desagradables. En este sentido, el tamaño de muestra no es solo un problema básico sino que también es fundamental la forma en la que seleccionar los elementos muestrales, siendo el procedimiento aleatorio uno de los más usado por su sencillez y buenas propiedades

Si la investigación social, por la problemática que lleva implícita en sus estudios de campo, no permite que la muestra sea estrictamente aleatoria, debe asemejarse lo más posible a este requisito para que los resultados no se tomen con reservas o como un mero ejercicio del “mundo académico”, sin aplicación fiable al “mundo real”. Por lo tanto, si en una investigación social se menciona que el muestreo es no-probabilístico y de conveniencia, - que si fuera así, lo correcto es mencionarlo - todos los resultados que se presenten derivados de inferencias estadística con los datos recolectados, van a estarse tomando con las debidas reservas.

En segundo lugar, comentarte, como ya sabes, que todo lo que se esta realizando con el sistemas de encuestas de la UCO, no se parece en nada a lo comentado con anterioridad en cuanto a la selección de alumnos que han de responder el cuestionario, y en el mejor de los casos podríamos hablar de muestreo por conveniencia con lo que ello conlleva en cuanto a la no fiabilidad de los resultados inferenciales.

Tal y como está planteado ahora mismo el sistema, solo puede hacerse un análisis descriptivo (que es realmente lo que se hace al considerar básicamente medias y desviaciones típicas). Las conclusiones que puedan obtenerse con estos valores hallados no pueden ir más allá del conjunto de individuos del que se han obtenido los datos, y para nada se puede inferir al colectivo (curso), por ejemplo nunca se puede saber la opinión de los no asistentes a clase, ¿por que han dejamos de asistir?, ¿es problema del profesor, de la asignatura,..?. Una posibilidad para este fin sería realizar un censo del curso, es decir todos los matriculados; de esta forma tendríamos la certeza de las conclusiones y realmente la opinión, sin error, del grupo hacia el profesor o característica que se quiera conocer.

Para este fin, una posibilidad sería, por ejemplo, motivar a los alumnos hacia la realización de encuestas, vía obligación (por ejemplo no se traslada una calificación al acta de curso y hasta que no se haya realizado la encuesta correspondiente) o vía premio (por ejemplo con la asignación de créditos a aquellos alumnos que realicen la encuesta). En cualquier caso, un problema que puede surgir (y que está ocurriendo en la actualidad) es la mala calidad de

algunos cuestionarios, donde los alumnos, por falta de motivación o simplemente por tedio al tener que realizar muchas encuestas iguales en muy poco tiempo, responden a los distintos ítem de forma, muchas veces irracional y contradictoria en otras. Habría que modificar el cuestionario para detectar estos cuestionarios de mala calidad ya que pueden incidir negativamente en las conclusiones o interpretación de los resultados obtenidos.

Llegados a este punto, contemplar un estudio inferencial no resulta un problema sencillo, todo lo contrario, ya que a la complejidad del método, hay que añadir el tiempo necesario y los recursos económicos que pueden derivarse. Un ejemplo de estas dificultades podría ser el hecho de que la tipología de cada grupo puede llegar a ser compleja; hay ocasiones en que el profesor obliga a ir a clase, con lo que el número de asistentes es superior a otros grupos donde no se exige esta asistencia; hay grupos donde el número de repetidores es elevado, y no suelen asistir a clase ya que prefieren asistir a cursos superiores; el número de asistentes en cursos superiores suele ser mucho mayor en proporción a la de cursos inferiores; existen asignaturas no específicas de titulación, con lo que el atractivo hacia ellas es menor y por tanto hay menos asistencia, etc. En cuanto a la determinación del tamaño de muestra, también nos encontramos con dificultades ya que, dependiendo del número del número de matriculados y del error que estemos dispuestos a admitir en las inferencias y conclusiones, el tamaño de muestra será distinto en cada situación.

En definitiva, la consulta que nos haces no tiene una fácil respuesta ya que requiere de tiempo y medios. Una solución podría ser plantear un proyecto o experiencia piloto e ir planteando retos e intentar darles respuesta.

Finalmente, entendemos que tal y como está desarrollado actualmente el tema, tomar cualquier tipo de decisión en base a los resultados de las encuestas para acreditar o evaluar la docencia de un profesor nos parece demasiado atrevido. Especificar cualquier factor corrector en los ítems de evaluación, por ende, también nos parece muy atrevido, ya que el número de factores que pueden intervenir es elevado y complejo. De nuevo nos referimos a un proyecto piloto para su análisis más detallado.

Atentamente, Roberto y Arturo.

Prof. Dr. Roberto Espejo Mohedano. y Prof. Dr. Arturo Gallego Segador

Dpto. de Estadística, Econometría, I.O. y Organización de Empresas.