

Informe del Comité Externo tras la visita al Departamento de Física Teórica y del Cosmos de la Universidad de Granada

Luis Roso, Moisés Egido, María José Fernández y José Antonio Peñarrocha,
Noviembre del 2004.

Antes de iniciar la redacción de presente informe, los miembros del Comité Externo queremos manifestar unánimemente nuestro agradecimiento al actual Director del Departamento, Francisco del Aguila, al anterior Director, Eduardo Battaner, y muy especialmente a todos los miembros del Comité de Autoevaluación por su dedicación, cordialidad y hospitalidad durante los días de la vista. Asimismo queremos hacer extensivo este agradecimiento a todas aquellas personas, profesorado, estudiantes y personal de la administración y servicios, que han participado en el proceso. En ningún momento se perdió el tono de diálogo constructivo que, en nuestra opinión, ha de primar el desarrollo de estas reuniones.

1.- Introducción.-

Este Plan de Calidad de las Universidades ofrece la oportunidad de contrastar los criterios, los juicios de valor y las conclusiones alcanzadas internamente con los emitidos por un equipo formado por pares con mayor o menor experiencia en los aspectos de calidad, pero familiarizados con el funcionamiento de los Departamentos Universitarios, el denominado Comité Externo.

Antes de entrar propiamente en el proceso de detección de fortalezas y debilidades del Departamento, es conveniente realizar una presentación del Comité Externo y del proceso de elaboración de este informe.

1.1.- Composición del Comité.-

El presente Comité Externo está formado por Luis Roso Franco, Catedrático de Universidad del Área de Óptica del Departamento de Física Aplicada de la Universidad de Salamanca, que ha actuado en calidad de Presidente, por Moisés Egido Manzano, Catedrático de Universidad del Área de Física de la Tierra, del Departamento de Física General y de la Atmósfera de la Universidad de Salamanca, por María José Fernández Figueroa, Profesora Titular de Universidad del Área de Astronomía y Astrofísica del Departamento de Física de la Tierra, Astronomía y Astrofísica II de la Universidad Complutense de Madrid, y por José Antonio Peñarrocha Gantes, Profesor Titular del Área de Física Teórica del Departamento de Física Teórica -I FIC, de la Universidad de Valencia.

Luis Roso ha presidido diversos Comités Externos en el marco de varios planes nacionales y autonómicos de Calidad de las Universidades y dirige un grupo de investigación en láseres en la Universidad de Salamanca. Luis Roso se formó en las Universidades de Barcelona y Autónoma de Barcelona y también en la Universidad de Rochester (NY, USA). Ocupa la cátedra de Salamanca desde 1991.

Moisés Egido se formó en la Universidad de Salamanca, y desarrolla su investigación en el campo de la Física Atmosférica, principalmente en el de la radiación solar. Ha desempeñado cargos, incluso a nivel nacional, relacionados con el mundo universitario. Fue Secretario General de la Universidad de Salamanca entre 1984 y 1987 y en la actualidad es Director del Departamento de Física General y de la Atmósfera. Ocupa la cátedra de Salamanca desde 1992.

María José Fernández Figueroa imparte docencia en la especialidad de Astrofísica desde la creación de dicha especialidad en 1976 y dirige el grupo de investigación en Astrofísica Estelar de la Universidad Complutense de Madrid. Se formó en las Universidades de Lieja (Bélgica) y Cambridge (Inglaterra). Es Profesor Titular de Universidad desde 1979.

José Antonio Peñarrocha ha presidido el Comité de Autoevaluación de la Licenciatura en Física de la Universidad de Valencia. Es Vicedecano de la Facultad de Física y pertenece al Comité de Calidad de la Universidad de Valencia. Se formó en la Universidad de Valencia y también en las Universidades de Southampton (UK) y Mainz (Alemania). Realiza su investigación en Fenomenología de Partículas Elementales. Es Profesor Titular desde 1984.

1.2. - Plan de trabajo. Incidencias. -

La memoria del Comité de Autoevaluación fue enviada en forma impresa en mayo del 2004. Dada la accesibilidad a la red de los cuatro integrantes del Comité Externo, el resto de comunicaciones se ha realizado a través de la red.

Como es frecuente en estos procedimientos, en la determinación de las fechas de la visita se plantearon una serie de problemas de calendario que llevaron, de mutuo acuerdo entre la Universidad de Granada y el Comité Externo, al aplazamiento la visita para octubre del 2004 con el calendario que detallamos a continuación. Antes, hay que resaltar que además del horario previamente elaborado, ha sido necesario realizar tres audiencias extraordinarias, a fin de poder oír de forma adecuada a representantes de todos los grupos del Departamento.

Miércoles 20 de octubre del 2004: 18,00 h Reunión preparatoria del Comité Externo en el Hotel Cándor; 19,30 h Reunión del Comité Externo con el Vicerrector de Planificación, Calidad y Evaluación Docente, Decano de la Facultad de Ciencias, Director del Secretariado de Evaluación de la Calidad Docente, Director del Secretariado de Innovación y Calidad, Comité de Autoevaluación y Director del Departamento de Física Teórica y del Cosmos en la Sala de Juntas del Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación Docente, y posterior cena institucional.

Jueves 21 de octubre: 9,00 h Llegada del Comité Externo a la Facultad; 9,00 h-10,30 h Presentación y Reunión con el Comité de Autoevaluación; 10,30 h -11,15 h Reunión con la Junta de Dirección del Departamento; 11,45 h -13,00 h Reunión con los alumnos de segundo ciclo; 13,00 h -14,00 h Reunión con el Personal de la Administración y Servicios; 14 h Comida institucional con el Director del Departamento; 16,00 h -17,00 h reunión extraordinaria con el anterior director del Departamento; 17,00 h -18,30 h Visita a las instalaciones; 18,30 h -20,00 h Reunión con los alumnos de tercer ciclo; 20,00 h - 21,00 h reunión extraordinaria con los Doctores Carlos Abia e Inmaculada Domínguez.

Viernes 22 de octubre del 2004: 9,00 h -10,00 h Reunión con los Coordinadores de las Licenciaturas e Ingenierías con docencia del Departamento; 10,00 h - 11,15 h Reunión con los alumnos de primer ciclo; 11,45 h -13,00 h Reunión con el Personal Docente e Investigador del Departamento; 13,00 h -14,00 h Audiencia pública; 14,00 h Comida institucional con el coordinador del Comité de Autoevaluación; 16,30 h -18,00 h Reunión con el representante del Área de Física de la Tierra en el Comité de Autoevaluación.

18,00h - 19,00 h Reunión interna del Comité Externo (preparación informe); 19,00 h informe preliminar oral al Comité Autoevaluación y despedida.

En cuanto a la participación, el Comité Externo cree necesario mencionar y agradecer la participación de los convocados a las diferentes reuniones a todos los niveles, desde estudiantes a egresados, a docentes e investigadores y al personal de la administración. Al no abandonar en ningún momento el clima de diálogo los entrevistados han ayudado enormemente al proceso de detección de fortalezas y debilidades y al análisis de las propuestas de mejora.

1.3.- Motivación.

Puesto que el proceso de evaluación, aunque sea simplemente por el empleo de ese nombre, puede implicar un recelo entre la comunidad evaluada, al comienzo de cada reunión se manifestó explícitamente que la disposición personal de los miembros del Comité Externo no era la de evaluar en el sentido más estricto de la palabra sino la de ayudar a la detección de puntos fuertes y debilidades y a determinar propuestas de mejora.

Los cuatro integrantes del Comité Externo consideramos importante que se cree una cultura de la calidad y que las universidades, en particular, y demás instituciones educativas nacionales y autonómicas, en general, se ocupen de establecer lo que entienden por indicadores de calidad. Consideramos oportuno comentar esta reflexión interna del Comité Externo, ya que para que la palabra evaluación cobre pleno sentido es necesario haber definido antes unos objetivos claros y temporalizados. Como ello, todavía, se está empezando a realizar, no parece oportuno emplear tan frecuentemente el nombre evaluación. En lo que estamos todos de acuerdo es en la creación de una cultura de la calidad y eso implica establecer unos compromisos claros de mejora que luego deberán ser verificados. Aún hemos de trabajar mucho antes de que podamos considerar establecida dicha cultura de la calidad.

Consecuente con esta reflexión del Comité Externo, en el arranque de todas las entrevistas realizadas se ha insistido en la importancia de la cultura de la calidad más que de la evaluación presente propiamente dicha.

2.- Análisis del proceso de autoevaluación.

Lo que queda abierto en el autoinforme son, en la mayoría de los casos, puntos de mayor entidad con propuestas de mejora que necesitan en general la colaboración de otros ámbitos aparte del puramente Departamental. Creemos que el autoinforme junto con este informe externo puede ayudar a preparar algunas solicitudes de acciones de mejora, con indicación de objetivos, temporalización e indicadores cuantitativos de la calidad.

2.1.- Constitución y representatividad del Comité de Autoevaluación

El Comité de Autoevaluación del Departamento de Física Teórica y Del Cosmos de la Universidad de Granada está formado en el momento de la visita externa por: Joaquim Prades Hernández (Profesor Titular del Área de Física Teórica, Presidente del comité de Autoevaluación); Estrella Florido Navio (Profesora Titular del Área de Astronomía y Astrofísica); Jesús I báñez Godoy (Profesor Titular del Área de Física de la Tierra); África Castillo Morales (estudiante de tercer ciclo); y Miguel Ángel I báñez Llanes (PAS).

El grado de reflexión interna del Comité de Autoevaluación ha sido realmente muy intenso. Cabe destacar al respecto el dilatado plazo de más de dos años que ha transcurrido desde la formación del

Comité de Autoevaluación hasta la vista del Comité Externo. Eso por un lado distorsiona algunos de los parámetros pero por otro permite tener una visión más reposada del proceso. Por otro lado, el grado de conocimiento, participación y discusión del Departamento en la elaboración del autoinforme ha sido considerable

2.2. - Incidencias.

Este proceso desde la realización del autoinforme hasta la vista externa ha tenido algunas peculiaridades que es preciso comentar:

- El proceso, como es habitual, fue solicitado a instancias del Departamento implicado. Pero durante este lapso de tiempo, diversas incidencias, de todas conocidas, han desembocado en un cambio del Equipo de Dirección y en una situación objetivamente difícil.
- De las tres áreas que constituyen del Departamento, una de ellas - Física de la Tierra- ha decidido auto-excluirse del proceso de la visita, aunque esperamos que eso sea temporal y que estos profesores se incorporen a la elaboración del informe final.

2.3. - Auto-exclusión del Área de Física de la Tierra. -

A la vista de que el representante del Área de Física de la Tierra, Jesús Ibáñez, no apareció en la reunión inicial con el Comité de Autoevaluación, y tras constatar el Comité Externo que no era una ausencia circunstancial sino que reflejaba una voluntad de autoexclusión, el Comité Externo solicitó expresamente entrevistarse con este Profesor, quien accedió amablemente a una entrevista con el Comité Externo. En esta entrevista, Jesús Ibáñez, manifestando actuar en representación de los restantes miembros de su Área de Conocimiento, expresa su deseo explícito de autoexclusión del proceso de la visita del Comité Externo. No obstante analizadas de una forma objetiva las razones de su no participación, y dejando constancia de ello, manifiesta su disposición a considerar reintegrarse en el proceso de evaluación

2.4. - Contenido del autoinforme

El autoinforme está correctamente elaborado y evidencia el grado de dedicación e implicación del Comité de Autoevaluación. Los puntos fuertes y débiles a juicio del Comité de Autoevaluación están correctamente especificados y discutidos a la vez que se analizan las correspondientes propuestas de mejora. El autoinforme se ajusta plenamente a la guía de autoevaluación, incluyendo aspectos descriptivos de la realidad del Departamento y también incluyendo aspectos valorativos.

3. - Valoraciones del Comité Externo

Se constata que se trata de un Departamento en el que la situación ha cambiado profundamente desde que se inicio el proceso de evaluación. Creemos que las circunstancias de este Departamento son algo especiales y por ello creemos que es necesaria una cierta sensibilidad para aplicar propuestas de mejora que se aparten algo de lo habitual.

A continuación indicamos una serie de puntos fuertes y débiles. La mayor parte de ellos aparecían ya en el autoinforme. A su vez, la mayoría de los puntos del autoinforme están reflejados aquí.

A fin de clarificar nuestro análisis, hemos organizado estas fortalezas y debilidades en una serie de apartados: 3.1.- Perfil del Departamento; 3.2.- Recursos Humanos; 3.3.- Docencia Tercer Ciclo; 3.4.- Docencia Licenciatura; 3.5.- Investigación; 3.6.- Espacios; 3.7.- Gestión y Administración. A continuación describimos estos apartados.

3.1.- Perfil del Departamento. -

Puntos fuertes:

- Se trata de un Departamento universitario de tamaño medio, con buen número de profesorado senior, competente, capaz y dedicado y con una excelente trayectoria investigadora y docente.
- Se trata de un Departamento integrado por tres Áreas de Conocimiento, con buena consideración autonómica, nacional e internacional las tres.

Puntos débiles:

- Las tres Áreas de Conocimiento que lo integran tienen opiniones y planteamientos muy diferentes sobre los problemas del Departamento. Cada una de ellas está organizada en grupos de investigadores. En general, la comunicación entre los diferentes grupos es poco fluida.
- La implicación de las tres áreas en el día a día de la Facultad de Ciencias es también muy dispar. En particular el Área de Física de la Tierra participa sólo de forma parcial en el Departamento, debido a su profunda implicación en el Instituto Andaluz de Geofísica, cuya sede está fuera de la Facultad de Ciencias.
- Por razones diversas y muy complejas, quizás no se ha garantizado todo lo que se debería la buena imagen de este Departamento, de su profesorado y, por extensión, la buena imagen de la propia universidad ante la sociedad
- Necesidad urgente de adaptación del Reglamento Interno del Departamento a la L.O.U. y a los nuevos Estatutos. En concreto, el actual funcionamiento del Junta de Dirección del Departamento debe considerarse como una debilidad. Es sin duda anómalo que las tres personas que lo integran sean todas de una misma Área de Conocimiento. Aunque esta situación es transitoria - a la espera de la aprobación del Reglamento Interno- y está originada por una serie de dimisiones, esto es un hecho distorsionante y poco estético.
- Existe una serie de puntos débiles menores, pero que plantean problemas en el día a día del Departamento. Estos son: La insuficiente dotación económica en el Capítulo 2 (gasto corriente) del Departamento; La no disposición de dispersión de caja (dinero en efectivo a disposición de la Dirección del Departamento); La no descentralización del sistema de cobro de dietas y bolsas de viaje.

3.2.- Recursos Humanos. -

Puntos fuertes.-

- Como hemos indicado anteriormente, el Departamento dispone de un considerable número de profesorado senior, competente, capaz y dedicado, con una excelente trayectoria investigadora y docente.

Puntos débiles.-

- El singular y tenso día a día del Departamento no permite rentabilizar todo el potencial humano disponible.
- Existen una desproporción entre profesorado senior y júnior. Se menciona en el autoinforme una proporción de tan sólo dos Catedráticos de Universidad frente a 14 Titulares de Universidad.
- La capacidad formativa del profesorado senior no se corresponde con el flujo de nuevas plazas más o menos permanentes que se van dotando. La falta de expectativas crea cierta inquietud, especialmente en el sector de los doctores con cierta experiencia. Ello no contribuye a amortiguar el punto anterior.
- El profesorado de plantilla no está suficientemente promocionado, habiendo profesores Titulares con meritos, antigüedad y experiencia considerables. Ello se hace menos sostenible, considerando que la relación entre el número de Catedráticos y el de Titulares es francamente baja.

3.3.- Docencia Tercer Ciclo

Puntos fuertes.-

- Al tratarse de grupos de investigadores consolidados, los estudios de doctorado son de elevado nivel y calidad científica.
- Alta participación del profesorado (una media de 8 doctores cada año).
- Calidad de las tesis realizadas, como se puede ver en los trabajos derivados de ellas y en los premios extraordinarios conseguidos.

Puntos débiles.-

- Se observa algo de desmotivación de los estudiantes de tercer ciclo. Posiblemente esta desmotivación está relacionada con el hecho de que los programas de doctorado son de una generalidad excesiva, sin especializaciones. Evidentemente esto se debe a la exigencia de un número mínimo de alumnos planteada por la nueva normativa. Los contenidos son dispersos sin poder profundizar en los temas específicos de investigación, lo que contribuye fuertemente a esta desmotivación y, a la larga, a una pérdida de alumnos.
- Escasa difusión de los programas de doctorado. Se observa falta de información sobre el contenido y nivel de las asignaturas. Al apuntarse, los estudiantes no saben como se van a desarrollar y cuáles serán los contenidos. (En particular, el Programa de Doctorado de Física y Matemáticas es un programa de calidad y debería controlar meticulosamente estos aspectos).

3.4.- Docencia Licenciatura

Sólo se ha entrevistado al coordinador de la Licenciatura de Físicas, por lo que los comentarios se circunscriben a esta Licenciatura.

Puntos fuertes.-

- El profesorado del Departamento es competente y muy bien valorado en general (con algunas excepciones, que todo el mundo parece tener muy claras).

Puntos débiles.-

- Poca participación de los estudiantes en la gestión del Departamento.
- Falta coordinación entre los contenidos de asignaturas relacionadas, y a veces incluso falta coordinación entre diferentes profesores de una misma asignatura.
- Escasez de laboratorios para la realización de prácticas.
- Como punto general y difuso, se ha transmitido a los estudiantes una ligera actitud de desinterés hacia la docencia por parte del profesorado.
- Poca docencia troncal y obligatoria del Departamento en el primer ciclo de Licenciatura, debido a la adscripción de asignaturas a Áreas de Conocimiento. Esta adscripción de asignaturas ha originado, incluso, un crecimiento desigual entre las diferentes Áreas del Departamento

3.5.- Investigación.-

Puntos fuertes.-

- El número y la calidad de los investigadores del Departamento es sin duda alguna su fortaleza central en todos los aspectos. Además esta fortaleza está -más o menos- repartida entre las tres Áreas de Conocimiento que integran este Departamento.
- La investigación es excelente y repercute, sin duda, en la imagen de calidad de la Universidad de Granada.
- Alta colaboración nacional e internacional en temas punteros de investigación.
- Tasa de éxito y productividad alta, en cuanto a proyectos, becas, financiación. Así, la investigación genera la entrada de muy importantes recursos económicos externos.

Punto débil.-

- Las tensiones internas de los últimos tiempos, si se prolongan, pueden hacer peligrar esta fortaleza investigadora de los diversos grupos.
- Bajo número de personal investigador permanente.
- Becarios insuficientes.
- Demasiado tiempo dedicado a la gestión y a las tareas informáticas.

3.6.- Espacios. -

Puntos fuertes.-

- La situación actual es muy precaria, sin embargo la Facultad de Ciencias ha realizado un esfuerzo considerable acondicionando un edificio al que se trasladarán en breve las Áreas de Física Teórica y de Astronomía y Astrofísica. Por ello hemos basado nuestras valoraciones tomando como referencia la situación tras este próximo traslado.
- Se han dotado espacios, en las proximidades de los que ocupa actualmente el Departamento, para el profesorado del Área de Física de la Tierra. Este profesorado pertenece asimismo al Instituto Andaluz de Geofísica y pasa buena parte de su jornada laboral en las dependencias del Instituto en el Observatorio de la Cartuja.

Puntos débiles.-

- Los espacios habilitados para este traslado son ya justos. Después del traslado los nuevos locales estarán ya muy cerca de su límite de ocupación, no quedando posibilidades de ampliación a corto plazo, ni de absorber el mas mínimo crecimiento
- El grupo de Física Altas Energías dispone de unos espacios alquilados externamente a la Universidad para sus laboratorios. Estos espacios son precarios y quedan muy alejados de la Facultad.
- No quedan claras las necesidades de espacio para profesores del Área de Física de la Tierra, dada su ubicación en el Observatorio de la Cartuja, en condiciones posiblemente precarias.

3.7.- Gestión y Administración.

Puntos fuertes.-

- Existencia de un Administrativo del Departamento muy capaz que controla y garantiza el funcionamiento eficaz de la gestión del Departamento, aunque para ello tiene excesivo volumen de trabajo.
- Adecuado proceso de gestión económica a través del programa informático "Sorolla".

Puntos débiles.-

- Dotación insuficiente de personal en la administración del Departamento, en relación con el volumen de trabajo y de proyectos gestionados, junto a la complejidad burocrática que plantean.
- Falta un técnico especialista de laboratorio, debido a la sobresaturación del Laboratorio docente y máxime cuando la plaza ya está asignada desde hace más de diez años y aparece en la relación de puestos de trabajo de la Universidad.
- Se aprecia poca participación del Departamento en la gestión de la Facultad, aunque probablemente eso se deba a que no es un Departamento demasiado grande.

4.- Síntesis de fortalezas y debilidades

En este apartado se resumen las fortalezas y debilidades explicitadas anteriormente, con el objetivo de identificar las posibles conexiones entre los puntos fuertes y débiles en los diferentes capítulos y así ofrecer una visión comprensiva de la evaluación de la calidad del Departamento.

Todo lo expuesto hasta ahora plantea una serie de puntos fuertes y débiles aparecidos en nuestro análisis del autoinforme y comentados en las entrevistas realizadas durante nuestra visita a la Universidad de Granada. Algunos de estos aspectos aparecen reflejados en diversos puntos. De la mayoría de ellos son conscientes los propios miembros del Departamento, y el proceso de auto reflexión realizado por los propios implicados es el punto de arranque más adecuado para cualquier propuesta de mejora.

4.1.- Principales fortalezas y debilidades

El punto fuerte esencial de este Departamento es que es un Departamento formado por profesorado muy capaz y con gran dedicación a la investigación. Sin embargo, debido a las presentes circunstancias del Departamento este capital humano no se rentabiliza de forma óptima.

Otros puntos fuertes del Departamento de Física Teórica y del Cosmos de la Universidad de Granada son: su buena consideración docente e investigadora, su participación en un programa de doctorado de calidad y la eficiente gestión administrativa.

Como hemos indicado repetidamente durante nuestra visita y durante la redacción de este informe, consideramos que no es necesario describir en más detalle los puntos fuertes del Departamento, que como vemos los hay y muchos. Consideramos más provechoso insistir en aquellas debilidades que sean mejorables con una actuación razonable. Por ello vamos a dedicar más extensión a la discusión de estos puntos, siempre en unión de sus respectivas propuestas de mejora.

El primer punto que vamos a exponer es muy singular y se aparta mucho del esquema tradicional, a la vez que requiere una sensibilidad especial del Equipo Rectoral. Por ello lo formulamos al principio de forma separada, para que su singularidad no enmascare el resto de debilidades con sus correspondientes acciones de mejora.

Punto débil 1.- La convivencia del Departamento está muy deteriorada. De todos son sobradamente conocidas las razones. Se ha constatado que este deterioro ha llevado a un punto donde el día a día se hace difícil, lo que implica que el profesorado pierda mucho tiempo por ello. Creemos que el punto álgido está superado y que hay que entrar en un proceso de reflexión serena y de vuelta a cierto grado de normalidad. Sin embargo no creemos que baste con la buena disposición de los implicados.

Acción de mejora 1.- Al tratarse de un Departamento de tamaño suficientemente grande, se recomienda una división en dos o la reorganización con otros Departamentos afines. Parece que algunos de los criterios, como número mínimo de profesorado por Departamento, no van a poder cumplirse, aunque no se esté lejos de los mínimos. Esta idea de división ha surgido reiteradamente en las entrevistas y no se ha detectado nadie que esté en contra. Por ello creemos que el Equipo Rectoral de la Universidad de Granada ha de contemplar de forma extraordinaria este punto y dar flexibilidad a los implicados.

Posiblemente se optimizarían las condiciones de trabajo si algún Área se repartiese entre dos Departamentos. El Equipo Rectoral debería estar dispuesto a autorizar -si los implicados lo solicitan- la división del profesorado de una misma Área entre dos Departamentos diferentes. A título informativo, esto no es lo habitual pero tampoco sería único. Por ejemplo, en la Universidad Complutense de Madrid (a donde pertenece uno de los miembros de este Comité Externo) hay dos Departamentos distintos que contienen las Áreas de Conocimiento de Física de la Tierra y de Astronomía y Astrofísica. En este caso los

profesores se han repartido entre ellos según sus propias preferencias con el objetivo de llegar a una mejor convivencia personal y así optimizar las condiciones de trabajo, tanto del punto de vista de docencia como de investigación. También en la Universidad de Valencia se han creado Áreas Locales para flexibilizar la adscripción de profesores de un mismo Área de Conocimiento en Departamentos distintos (por ejemplo, el Área Local de Termodinámica entre profesores de Física Aplicada).

Dejando aparte este punto primero, circunstancial pero muy importante, queremos seguir detallando otras debilidades y sus correspondientes acciones de mejora que podríamos considerar más convencionales y que se asemejan a las encontradas en otros contextos de otras universidades.

Punto débil 2.- Espacios para despachos. Los espacios siguen siendo una debilidad. Aun cuando se va a proceder a un inmediato traslado de las Áreas de Física Teórica y de Astronomía y Astrofísica, a los nuevos locales, estos nuevos locales son adecuados a la presente plantilla, pero insuficientes para absorber sus crecimientos.

Acción de mejora 2.- La Universidad debería hacer un baremo de los espacios ocupados por cada Área de Conocimiento, a fin de tener una estimación objetiva de las necesidades de espacios. Sería recomendable asimismo un baremo objetivo propuesto desde el Rectorado donde se adecuen las necesidades a los usos (por ejemplo, cuando el profesorado está a tiempo completo, o cuando el tiempo está compartido con otro centro o instituto). La existencia de unos criterios claros respecto a los espacios podría permitir una planificación y un adecuado encauzamiento de las expectativas de espacios.

Punto débil 3.- Espacios para el recién creado laboratorio de Física de altas energías. Se trata de un grupo experimental dentro del Área de Física Teórica, recientemente creado que tiene unas necesidades diferentes a los restantes grupos de su Área, debido a la complejidad y volumen de los equipos con que han de trabajar.

Acción de mejora 3.- Deberían analizarse las posibilidades de ubicar las instalaciones experimentales del Laboratorio de Altas Energías en el entorno de la Facultad de Ciencias. También debería analizarse la rentabilidad de este traslado.

Punto débil 4.- Poca especialización del doctorado. La nueva normativa de doctorado ha creado la necesidad de un número mínimo de alumnos que lleva a programas doctorales de gran generalidad.

Acción de mejora 4.- Probablemente la disyunción entre especialización y cantidad de estudiantes sea objetivamente difícil de resolver en Universidades de tamaño medio. Por ello la acción necesaria a corto plazo, más que pretender resolverlo todo, basta con que vaya en la dirección de motivar un poco más a los estudiantes. Por ejemplo, para aumentar el número de alumnos quizás sería necesario ampliar de forma continua la difusión de los distintos cursos así como de la investigación que se realiza en el Departamento. Se tiene constancia de que los implicados están intentando potenciar los cursos de sus respectivos campos de trabajo, pero eso es muy difícil debido a la estructura de los nuevos planes que, en el presente caso, imponen mayor generalidad. Sería conveniente el potenciar e incentivar adecuadamente la participación en programas interuniversitarios.

Punto débil 5.- El capital humano investigador no está plenamente rentabilizado. ya que, por un lado se tiene una capacidad formativa de gran calidad que no está plenamente correspondida con el nuevo acceso de becarios en formación. Por otro lado existe cierto desánimo entre los investigadores de cara a la consolidación de los contratos temporales (el Programa Nacional Ramón y Cajal de reincorporación de doctores y su programa análogo autonómico) y, también, de la promoción de las plazas de Profesor Titular.

Acción de mejora 5.- Son necesarias más plazas, dentro de programas de formación y consolidación de investigadores que garanticen parámetros de excelencia científica. Por una parte se necesitan programas que permitan definir las expectativas de consolidación permanente del personal que llegue a una fase senior. Por otra parte se necesitan más becas de formación de personal investigación. También es

necesario, definir un programa ágil de promoción entre los más senior. No obstante todo ello ha de hacerse de forma lenta y organizada, planificando las plantillas y teniendo en cuenta la producción investigadora. Posiblemente sería adecuada una reflexión global sobre la conveniencia de repartir docencia sin el corsé tan estricto que impone la asignación a Áreas de Conocimiento, pues esto ha impedido por una parte conseguir más docencia troncal para el Departamento y por otra parte ha hecho que el crecimiento de la plantilla haya sido desigual entre las distintas áreas

Punto débil 6.- Insuficientes plazas de personal de la Administración y servicios. Aunque el grado de satisfacción del profesorado con el Administrativo del Departamento es remarcablemente alto, ello no impide ver el nivel de saturación a que esta llegando y las necesidades que están apareciendo en el contexto de la administración.

Acción de mejora 6.- Son necesarias objetivamente dos nuevas plazas. Una sería un nuevo técnico especialista de laboratorio / informático y otra de administrativo base (especialmente necesario si se divide el Departamento). En esta línea se recuerda la plaza ya asignada desde el año 1990 y que está en la relación de puestos trabajo. Lo ideal sería asignar esta nueva persona de soporte informático y técnico de laboratorios al Departamento, si ello fuese excesivo y representase un desequilibrio con otros Departamentos, entonces podría considerarse como adscrito al Centro.

Punto débil 7.- Presupuestos y gestión de los gastos del Departamento.- Se constatan una serie de problemas de presupuestos de Capítulo 2 (gasto corriente) y de gestión económica. Bien hay que decir que no son muy graves.

Acción de mejora 7.- Incremento del presupuesto del Capítulo 2 (gasto corriente) del Departamento, con objeto de poder llevar a cabo la renovación de equipamientos que no se pueden gestionar a través de los proyectos de investigación. Quizás sea necesaria la definición por parte de la Universidad de un programa de renovación de material. También se recomienda la implantación de un sistema de anticipo de caja fija para atender el pago, de forma inmediata, de las necesidades que surjan en la compra de material de escasa cuantía, y el establecimiento de una unidad descentralizada de los Servicios Económicos, en la Facultad de Ciencias, para la gestión del abono de todo tipo de dietas y bolsas de viaje. Hay que tener presente que esto ya se viene haciendo en el caso de Tribunales de oposiciones y tesis doctorales.

Punto débil 8.- Las prácticas de Laboratorio están en un punto razonable, pero sin adecuación permanente corren riesgo de quedar obsoletas. Además, los laboratorios soportan un número excesivo de estudiantes, que dificultan la puesta en marcha de las prácticas, con problemas de instalación de las mismas así como de su almacenaje. Posiblemente esto no sea exclusivo del Departamento visitado, sino que sea un reflejo de la situación global.

Acción de mejora 8.- Consolidación de programas de la Universidad para la mejora de la dotación de espacios de laboratorios en Primer y Segundo Ciclos, para la realización de prácticas. Esta acción -desde luego- debe hacerse de forma planificada y distribuida adecuadamente entre todos los laboratorios, estableciéndose criterios claros y transparentes y unificadores.

Punto débil 9.- Un punto débil es el actual funcionamiento del Departamento en cuanto a la composición de la Junta de Dirección y la correcta transmisión de la información al resto del Departamento, aunque este punto cambiará cuando se apruebe el nuevo reglamento.

Acción de mejora 9.- Una acción de mejora obvia es la de velar por la adecuación del Reglamento Interno del Departamento a la nueva legislación: LOU, Estatutos y desarrollo reglamentario. Debe velarse por el cumplimiento de este reglamento y por el establecimiento y consolidación de mecanismos de transparencia y de difusión de la información entre todos los estamentos implicados, incluidos los propios estudiantes.

5.- Valoración proceso de evaluación externa

5.1.- Idoneidad del Comité Externo para el desarrollo de la evaluación

El Comité Externo esta formado por cuatro personas con distintas implicaciones en el contexto de la Física y con diversas implicaciones en el mundo universitario. Esta diversidad creemos que ha sido beneficiosa. Creemos que hemos conocido los detalles del Departamento implicado y que hemos unido nuestros diferentes puntos de vista con ánimo de ayudar a nuestros compañeros.

5.2.- Organización interna: trabajo en equipo y reparto de tareas

Al acabar la visita del Comité Externo se elaboró el borrador del presente informe. En base a ese borrador, el presidente redactó un esquema del primer informe con huecos y puntos a debatir que, tras una serie de rondas de circulación interna a través de internet, ha resultado por consenso en la presente redacción del informe externo.

5.3.- Satisfacción

Los integrantes del Comité Externo estamos razonablemente satisfechos del proceso. Tenemos plena confianza que este documento será leído atentamente por muchos de los implicados y que será un eslabón más en el proceso de reflexión que ha de conducir a la redacción del informe final y a la planificación temporalizada de determinadas acciones de mejora.

Informe realizado en Salamanca, Madrid y Valencia, durante noviembre del 2004,

Luis Roso, Moisés Egido, María José Fernández y José Antonio Peñarrocha