RECOMENDACIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Grupo 1: CV ideal para la evaluación

- Alinear formato CV con criterios de evaluación.
- Incluir enlaces verificables (CRIS, estancias, TESEO...).
- Actualizar méritos (proyectos, patentes, tesis...).
- Reforzar evidencia docente: certificación universidad.
- Cuidar la narrativa global (coherencia e impacto).

Grupo 2: Herramientas para personal evaluador

- Doble *checklist* para evaluador y evaluado como primera visión del CV.
- Tasa de evaluación frente a avalancha de solicitudes poco fundamentadas.
- Añadir enlaces web por defecto al informe
- de méritos.
- Explorar IA como asistente en proyecto piloto.

Grupo 3: Guías orientadoras

- Considerar tilulación de partida en trayectorias complejas.
- Peso del vocal multidisciplinar cuando el perfil requiera interpretación.
- Aportar indicaciones para sistemas extranjeros.
- Desarrollar guías específicas para aplicar resolución de igualdad de ANECA 2024.

Grupo 3: Funcionamiento de comisiones

- Detectar perfiles penalizados y corregir sesgos con apoyo multidisciplinar.
- Preparar expedientes complejos con vocales próximos al área.
- Motivar resoluciones desde visión global del expediente y por apartados.
- Precisar si la insuficiencia deriva de falta de datos o de mérito.
- Margen en alegaciones para mejorar expediente.

Experimentación para la mejora
Evaluación responsable

Contribución

- Primera experiencia de este tipo en el contexto español.
- Metodología para exploración institucional y revisión iterativa.
- Evidencia para traducir principios CoARA en prácticas evaluadoras.

Implicaciones operativas

- Los ejercicios revelan algunos patrones y necesidades de refuerzo.
- La perspectiva evaluadora aporta desde dinámicas reales.
- Motivación de resolución ha de ser transparente y argumentada.

Implicaciones institucionales

- Formación continua con mensajes claros, reiterados y aplicables.
- Paneles equilibrados para facilitar consenso y lectura contextual.
- Marcos, guías y herramientas favorecen coherencia y apropiación.

Implicaciones para el ecosistema

- Evaluación como palanca de transformación cultural.
- Monitorización integrada y reflexividad.
- Espacios participativos y de intercambio.
- Aprendizajes transferibles a otras instituciones y comunidad CoARA.

Revisar la reforma mientras se implementa permite aprender para ajustar y consolidar el cambio

Funded by the European Union

pei3ac — CoARA Boost — Pilot Experiments for Innovative Academic Assessment

ANECA

Proyecto: 25-CoARA-110
Modalidad: Cambio institucional
Convocatoria: Cascade Funding 2025 Call 2

ENFOQUE

Específico: reforma del sistema de acreditación estatal.
Participativo: perspectiva activa del personal evaluador.
Integrado: parte de un proceso de transformación amplio.

DESARROLLO

Tres sesiones experimentales:

- Currículum narrativo
- Equilibrio cuantitativo-cualitativo
- Sesgos inconscientes

METODOLOGÍA

Diseño y aplicación: metodología replicable.
Validación: implementación de la práctica evaluadora.
Análisis: percepciones y decisiones de evaluación.

OBJETIVOS

- Facilitar exploración institucional y aprendizaje colectivo.
- Generar evidencia científica y práctica para mejoras futuras.
- Reforzar recomendaciones, guías y marcos de referencia.
- Retroalimentar evaluación de la actividad científica y política pública.

DISEÑO EXPERIMENTAL

Selección y análisis comparado

6 CV reales

2 variantes por CV

Variables: *formatos, indicadores, perfiles*

Currículum narrativo vs.

Sección liderazgo
Formatos agregados vs. desagregados

Equilibrio cuantitativo-cualitativo

Sección publicaciones
Indicadores clásicos vs. bibliometría narrativa

vs.

Sesgos inconscientes vs.

Sección resumen trayectoria
Perfiles canónicos vs. heterodoxos

Sesiones experimentales

Evaluación individual → Formación → Evaluación individual

Simulacro de evaluación grupal

4 paneles de 4 personas
2 ponentes por panel
Mismo CV para los 4 paneles

Participantes

200 voluntarias/os
47 participaron en las sesiones

15 comunidades autónomas
22 comisiones de evaluación
42 disciplinas

51% **49%**

Personal evaluador de acreditación

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

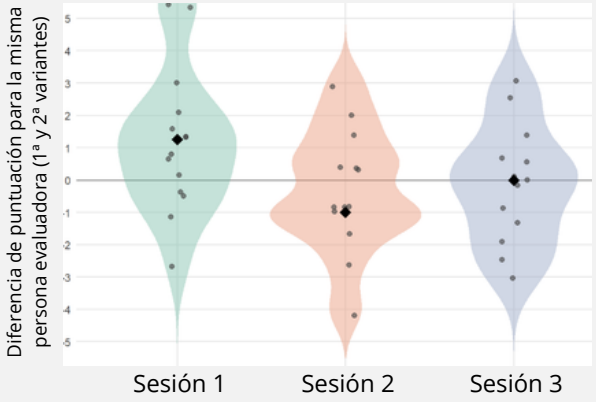
Currículum narrativo - *Formatos*

- Modula cómo se infiere y valora el mérito.
- Sensibilidad creciente del personal evaluador.
- Plantea el reto de evaluar más allá del impacto de la investigación.

Una narrativa coherente, detallada y contextualizada: reduce ambigüedad y facilita la decisión evaluadora

Equilibrio cuantitativo-cualitativo *Indicadores*

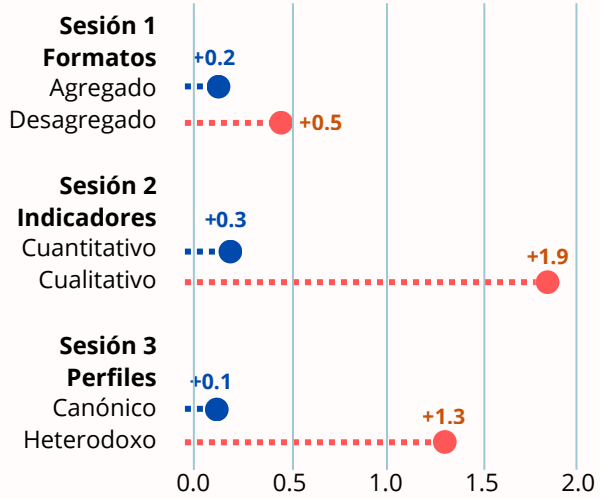
- No alteran de forma nítida la valoración global.
- Transición gradual a uso responsable de métricas.
- Consideración de la bibliometría narrativa como valor añadido.



Sesgos inconscientes - *Perfiles*

- Sin patrón claro observable de preferencia normativa.
- Marcadores no determinantes (sexo, origen, afiliación, interrupción).
- Otras posibles formas sutiles de sesgo.

El papel de la formación



- Después de la formación, el personal evaluador puntúa más alto en casi todas las variantes
- El salto más destacado es en la sesión 2 a favor de la variante cualitativa

La formación contribuye a toma de conciencia sobre aspectos relevantes del proceso de evaluación

Dinámicas de evaluación en panel

- La proximidad disciplinar relevante para evaluar. casos entre concesión y denegación de acreditación
- No se observan sesgos de género, estatus o experiencia.
- La presentación y discusión colectiva del currículo cambia la valoración individual previa.
- Se tiende a buscar el acuerdo unánime entre miembros de la comisión.

La composición de los paneles puede configurar la interpretación grupal y favorecer el consenso