

**Proyecto de investigación educativa:
Observación, análisis y reflexión sobre el proceso
formativo del panel de expertos del SEPIE (PIV-013/24)**

**Descripción y valoración del sistema de encuestas del
SEPIE tras la formación virtual**

Índice de contenido

1. Estructura de las encuestas (2023-2025)	3
2. Evolución en las encuestas de 2024.....	3
3. Encuesta excepcional de 2024 y encuestas de 2025.....	4
4. Valoración del desempeño en la Plataforma de Expertos.....	5
5. Valoraciones finales.....	5

Desde 2021 la formación del Panel de Expertos del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) se imparte de manera no presencial, a través de jornadas que, habitualmente, duran dos días. Posteriormente, el SEPIE distribuye una encuesta de satisfacción entre todos los/as participantes con el objetivo de optimizar sus procesos operativos, siendo la cumplimentación de esta encuesta un requisito indispensable para obtener la certificación de asistencia.

1. Estructura de las encuestas (2023-2025)

Un análisis de las encuestas desde 2023 revela una serie de ítems comunes. Inicialmente, los/as encuestados/as identifican su rol (evaluador/a, controlador/a o evaluador/a novel) y el sector de evaluación correspondiente (Educación Escolar, Educación de Adultos, Formación Profesional o Educación Superior). Seguidamente, se solicita una valoración cuantitativa (escala de 1 a 5) acompañada de comentarios cualitativos y propuestas de mejora sobre los siguientes aspectos:

- Calidad de la formación recibida.
- Desarrollo del proceso evaluativo y cumplimiento de plazos.
- Comunicación y apoyo proporcionados por la Unidad de Evaluación y Control, así como por la unidad gestora de cada sector.
- Funcionamiento del servicio de informática y gestión de plataformas.

Adicionalmente, se emplea una escala Likert (desde "satisfactorio" hasta "muy mejorable") para evaluar ámbitos como la comunicación entre evaluador/a y controlador/a (según el rol), la formación del personal experto, la claridad de los procedimientos y la calidad de la documentación específica de cada sector.

Por último, se proponen sugerencias de mejora sobre la redacción y contenido de las evaluaciones y el papel de los/as controladores/as en el proceso de evaluación.

Ya en un apartado anexo se pide la opinión de los/as evaluadores/as noveles sobre el acompañamiento de la Unidad gestora durante su desempeño. De igual forma, se formulan varias preguntas a los/las controladores/as sobre este acompañamiento a los/las evaluadores/as noveles y si ha sido útil a la hora de conseguir una mejora en la calidad de sus evaluaciones. Por último, se les consulta sobre el proceso de reaperturas de procesos de evaluación que se han podido realizar.

2. Evolución en las encuestas de 2024

En las encuestas del año 2024 se incluyen varias novedades con respecto a las del año anterior. Por una parte, se pregunta al personal experto si pudo asistir tanto al seminario inicial sobre la estructura de la plataforma Moodle que se usará para la gestión de las evaluaciones como a los webinarios que se impartieron como formación previa a las evaluaciones para todo el Panel de Expertos. Esta novedad se incluye porque hasta el

año 2023 se entendía que la asistencia a las jornadas formativas era obligatoria. Desde el año 2024 la asistencia a estas jornadas ha disminuido, bien porque el personal veterano siente que las jornadas no incluyen contenidos novedosos para mejorar su desempeño, bien porque la celebración de los webinarios en horario de mañana y la consiguiente solicitud de permiso de asistencia en los puestos de trabajo dificulta la disponibilidad de los/las implicados/as.

Asimismo, se incluyen preguntas específicas sobre el rendimiento de las tres plataformas digitales en uso (*Assessment Module*, Plataforma de Expertos y Moodle), subrayando la creciente demanda de competencias digitales en el proceso evaluativo. En la encuesta posterior a la formación sobre proyectos de corta duración, emergen nuevos ítems relativos a la adecuación de la información previa a la inscripción, la sencillez del proceso de inscripción, la duración y estructura de las jornadas y el cumplimiento de las expectativas de los participantes. Se introduce, además, una valoración individualizada de cada webinar (escala 1-5), centrada en la utilidad de los temas y la calidad de la información, en contraposición a la evaluación global previa.

Finalmente, el departamento de Comunicación incorpora preguntas sobre el seguimiento de redes sociales y boletines informativos del SEPIE por parte de los/as integrantes del Panel de Expertos.

3. Encuesta excepcional de 2024 y encuestas de 2025.

De forma excepcional, en 2024 se distribuyó una encuesta de satisfacción vinculada a la evaluación final del programa Erasmus+ 2014-2020 y al seguimiento del 2021-2027. Esta indagaba sobre el perfil profesional de los/as expertos/as, su vinculación con la Agencia Nacional, el tipo de solicitudes evaluadas, la frecuencia de apoyo formativo y la efectividad de las herramientas informáticas a disposición del personal experto durante el proceso.

En la encuesta destacan comparaciones entre ambos programas en términos de impacto, resultados, prioridades horizontales y comprensión de los valores europeos. Adicionalmente, se exploran aspectos procesuales, como la limitación temporal para la revisión documental, la calidad comparativa de las propuestas presentadas en el pasado programa con respecto al actual, la complejidad de los criterios evaluativos, el equilibrio porcentual de ponderaciones, los patrones de trabajo individual (por ejemplo, si el colectivo de expertos lee varias propuestas antes de comenzar a evaluar, si revisa sus notas antes de emitir una valoración o si recurre a la Agencia Nacional para solventar dudas durante la redacción de la evaluación) y preferencias de modalidad (remoto, presencial o híbrido).

Como reflexión final, se solicitan opiniones sobre fenómenos como el “reciclaje” de proyectos de una convocatoria a otra, si la evaluación premia un texto bien escrito más

que una idea implementable o si una mayor variedad de organizaciones (nuevas y veteranas) enriquecería el programa.

Con respecto a las encuestas de 2025, se aprecia que mantienen la estructura de 2024, priorizando datos sobre la calidad práctica de la formación. Se incluyen valoraciones cuantitativas y cualitativas sobre los plazos, la comunicación durante el proceso, las plataformas de apoyo, la asistencia a los webinaros y su consiguiente evaluación y comparaciones entre los programas Erasmus+ 2014-2020 y 2021-2027. Se recogen opiniones específicas de los/as evaluadores/as noveles sobre el acompañamiento que han recibido y de los/as controladores/as sobre la utilidad de este acompañamiento para mejorar la calidad evaluativa, junto con sugerencias abiertas para la redacción de informes y mejoras a nivel estructural.

4. Valoración del desempeño en la Plataforma de Expertos.

Para finalizar, resulta pertinente incorporar una referencia a la evaluación del desempeño del Panel de Expertos, la cual se lleva a cabo inmediatamente después de la valoración de las solicitudes. A través de la plataforma de gestión del Panel, cada experto/a accede a un cuestionario estructurado que debe completar en relación con el/la controlador/a con el/la que ha colaborado en cada proceso de evaluación. Dicho instrumento incluye ítems orientados a valorar aspectos, como la frecuencia de la comunicación mantenida durante el proceso, el grado de especificidad y claridad de las aclaraciones proporcionadas por el/la controlador/a al señalar errores, así como la adecuada fundamentación de las correcciones mediante referencias a documentos oficiales y la agilidad en la resolución de incidencias. A partir de las puntuaciones obtenidas en estos ítems, se genera una valoración del desempeño del/de la controlador/a que queda registrada en la plataforma.

De manera análoga, el colectivo de controladores/as evalúa el desempeño de los/las evaluadores/as con los que ha trabajado, atendiendo a una serie de criterios previamente establecidos (SEPIE, s. f.). Entre los aspectos evaluados se incluyen la coherencia, estructuración y adecuación del lenguaje empleado en los comentarios, la capacidad para identificar fortalezas, debilidades y propuestas de mejora en consonancia con las puntuaciones asignadas, el cumplimiento de los plazos establecidos, evitando demoras en los procesos de consolidación y revisión, el seguimiento de las indicaciones proporcionadas por el/la controlador/a o por la Agencia Nacional y, finalmente, la correcta realización del proceso de consolidación por parte del experto líder, garantizando la síntesis y el consenso entre las valoraciones emitidas.

Se evidencia que esta encuesta sigue el mismo patrón que la destinada a los/as evaluadores/as, excepto que, en las solicitudes de 2 evaluadores/as, al experto 1 se le valora con un quinto concepto correspondiente a su labor como líder en la consolidación. Además, desde el año 2024, existe la obligatoriedad de indicar por qué se ha puesto una nota de 6 o inferior en alguno de los ítems, aunque siempre ha existido un cuadro de texto para poder hacer valoraciones que no se recogiesen en los ítems

generales. Por último, es necesario decir que, entre 2014 y 2018, el SEPIE incluía comentarios junto con el valor numérico del desempeño. Estos comentarios eran un resumen o extracto de las valoraciones de los/as evaluadores o controladores/as (según el caso). Desde 2018 hasta la actualidad esta práctica no se ha vuelto a realizar.

Algunos ejemplos de estos comentarios son:

[KA101, 2014, Evaluación de solicitudes, Desempeño: 8 Observaciones: Realiza evaluaciones correctas con comentarios completos y coherentes.]

[KA101, 2015, Control de calidad, Desempeño: 9 Observaciones: Este controlador ha realizado su trabajo de forma muy eficaz, proporcionando a los expertos aclaraciones que han contribuido a hacer mejor sus valoraciones. Dialogante, claro y muy profesional.]

[KA101, 2016, Control de calidad, Desempeño: 9,5 Observaciones: Ha realizado un trabajo excelente, proporcionando a los evaluadores comentarios completos, justificados y útiles. Sus indicaciones han sido claras y pertinentes. Dialogante, ordenado y muy profesional.]

5. Consideraciones finales

En el marco de la presente investigación, se observa que el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) promueve la participación del Panel de Expertos en la mejora de los procesos de evaluación a través de la aplicación de encuestas semestrales. Este instrumento evidencia una adaptación progresiva a factores contextuales relevantes, tales como la digitalización de los procedimientos evaluativos, la heterogeneidad en los niveles de experiencia del personal evaluador y la disminución de la asistencia a las jornadas formativas. No obstante, los resultados ponen de manifiesto una limitación en la disponibilidad de recursos destinados a la innovación formativa, lo que contribuye a la persistencia de estructuras formativas reiterativas y con escasa actualización.

En relación con la evaluación del desempeño del personal experto, los hallazgos permiten identificar esta práctica como una iniciativa pertinente (SEPIE, s. f.), aunque con limitaciones en su diseño metodológico. En particular, el carácter cerrado de los cuestionarios restringe la capacidad de los instrumentos para recoger la complejidad de las interacciones entre personal evaluador y controlador, lo que afecta a la validez de la información obtenida y a su potencial para la mejora de los procesos.

Por otro lado, en referencia a la hipótesis 1 del estudio, y en consonancia con el marco normativo establecido por la Ley Orgánica 3/2020 (LOMLOE), que promueve una evaluación de carácter formativo, diagnóstico y orientado al desarrollo de competencias clave (Ley Orgánica 3/2020), los resultados evidencian debilidades significativas en el sistema analizado. Entre estas se encuentran la decreciente participación en las actividades formativas, las limitaciones técnicas de las plataformas digitales y la

insuficiente atención a procesos clave, como el acompañamiento a evaluadores/as noveles. En consecuencia, la hipótesis se rechaza parcialmente, dado que, si bien las acciones formativas resultan adecuadas para la adquisición de conocimientos básicos (especialmente a través de webinarios para cada sector), no se articulan de manera coherente con un enfoque competencial integral ni responden adecuadamente a la diversidad de perfiles ni a las exigencias de mejora continua del sistema de evaluación.