



Agència
per a la Qualitat
del Sistema Universitari
de Catalunya

Guión de redacción Informe externo

Proyecto	Evaluación de la transición al mercado laboral
Universidad	Universitat Pompeu Fabra

Julio 2004

Motivación/objetivo de la propuesta de Guión

Desde la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* y, en respuesta a la necesidad de obtener un mayor equilibrio y homogeneidad en el conjunto de los informes externos de evaluación, se ha desarrollado una propuesta de guión de redacción del informe externo que permita reforzar aquellos aspectos positivos que han caracterizado los informes externos. En definitiva, el objetivo de este guión es buscar una mayor satisfacción de los usuarios del proceso de evaluación externa.

En general, los informes presentan una buena síntesis de los principales rasgos definitorios de las titulaciones, son una buena herramienta para identificar y priorizar las mejoras, validan los procesos de auto-evaluación y tienen una buena aceptación. No obstante, a menudo presentan estructuras muy diversas o no valoran suficientemente todas las dimensiones propuestas.

La estructura del guión mantiene las dimensiones de la Guía de Evaluación externa. Ahora bien, queda abierta la posibilidad de incorporar toda evidencia adicional que el CEE considere oportuna, y la de ampliar con otros capítulos o apartados si el comité externo lo considera oportuno. **Hay que tener presente que hay dos destinatarios principales: el comité de evaluación general por universidad, y la titulación.** Así pues, el informe debe ser lo suficientemente descriptivo para el primer destinatario, como sugestivo, en lo que respecta a potenciales mejoras, para el segundo.

Estructura de informe:

1. Como título del apartado aparece la **dimensión a evaluar**
2. El comité externo debe responder a la **pregunta clave**, y a las **preguntas específicas**. Para ello ha de valorar y ha de servirse de los indicadores y evidencias que ha aportado el comité interno en su autoinforme, así como las recogidas durante las audiencias. Para ello deberá marcar con una "X" en la casilla A, B, C o D, según la valoración sea de muy a nada adecuada.
3. Se han de **argumentar las posibles discrepancias** con la valoración del comité interno o la **abstención en el juicio** sobre un aspecto concreto por falta de evidencias.
4. El comité externo debe señalar los **cambios o mejoras** que se deberían introducir para solventar los **problemas detectados**.

Índice

A. INTRODUCCIÓN
B. EL PROTOCOLO DE EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none">0. El proceso de evaluación interna1. El perfil de formación de la universidad (PFU)2. El perfil de formación de los graduados<ul style="list-style-type: none">2.1. La definición del perfil2.2. La dimensión práctica del perfil3. Las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los graduados<ul style="list-style-type: none">3.1. El plan de actuación y sus características3.2. Organización de las acciones3.3. Indicadores de actividad y resultados4. Resultados específicos sobre la graduación y la inserción laboral<ul style="list-style-type: none">4.1. La “productividad” en la formación de graduados universitarios4.2. La inserción sociolaboral de los graduados4.2. Valoración de la formación de los graduados universitarios5. Conclusiones
C. AUTOEVALUACIÓN DEL CAE
D. SOBRE EL PROCESO DE TRAMITACIÓN DEL INFORME EXTERNO

1.1. Composición del comité

Lluís Jofre Roca, Académico (Presidente). Catedrático Teoría de la Señal y Comunicaciones. Universitat Politècnica de Catalunya.

Julia M. González, Académica (Programas de Formación). Vicerectora de Relaciones Internacionales. Universidad de Deusto.

Alfredo Pérez Boullosa, Académico (Servicios de Inserción). Director Gabinete de Evaluación y Diagnóstico Educativo (GADE). Universitat de València.

1.2. Objetivo del informe

Concretar los datos recogidos en el Autoinforme de Evaluación del Proceso de Inserción Laboral de los Graduados de la Universitat Pompeu Fabra (UPF), y los informes elaborados por los comités externos correspondientes a la primera fase de evaluación externa de las cuatro subáreas (Traducció i Interpretació, Humanitats, Periodisme i Comunicació Audiovisual, Dret i Relacions Laborals, i ADE, Economia i Ciències Empresarials), contrastarlos con la información obtenida en el transcurso de la visita del Comité de Evaluación Externo Institucional (CAEI, o Comité de Evaluación General, CAG) y, finalmente, emitir juicios y propuestas de mejora para una inserción más efectiva de los graduados de la universidad.

1.3. Plan de trabajo. Incidencias

La visita del Comité de Evaluación Externo Institucional (CAEI) tuvo lugar el martes, 27 de abril, con el siguiente programa:

09:30-11:30 Audiència amb el comitè intern d'avaluació

11:30-12:00 Pausa cafè

12:00-12:45 Audiència amb l'equip d'investigació que realitza els estudis biennals d'inserció laboral a la UPF

13:00-13:45 Audiència amb els responsables dels Serveis d'inserció laboral

14:00-15:30 Dinar

16:00-17:00 Audiència amb responsables de la universitat i acadèmics

17:00-18:00 Treball intern del Comitè d'Avaluació Extern

18:00-18:30 Informe oral preliminar del Comitè d'Avaluació Extern

El programa de la visita se siguió correctamente, y no hubo incidencias destacables.

El día 17 de mayo el CAEI envió la propuesta de informe a la Universidad. Durante el proceso de revisión, la Universidad detecto posibles carencias ante lo cual, y con fecha de 19 de junio la AQU acordó ampliar la fase de consulta. Con fecha 30 de junio la AQU remitió las alegaciones al CAEI que con fecha de 14 de julio envió el informe definitivo.

B El protocolo de evaluación

0 El proceso de evaluación interna

Indicadores:

- La actitud de la comunidad ante el compromiso de evaluar el proceso de transición al mercado laboral.
- El apoyo y la colaboración que el CAI ha obtenido de los órganos de gobierno y de los servicios relacionados con la evaluación (en especial, de las unidades técnicas).
- El proceso de elaboración del autoinforme de evaluación (el trabajo realizado por el CAI).
- Las acciones de difusión del autoinforme y sus resultados, en cuanto a la participación y la calidad de las aportaciones.

Resumen:

Valoración del proceso de evaluación interna de la titulación o subárea

(Marque con una X la casilla correspondiente.)

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

➔ Comentarios sobre la calidad de las evidencias aportadas

➔ Comentarios, aclaraciones o matizaciones en caso de darse desequilibrios en cuanto a la situación de los diversos indicadores que sustentan el juicio global (pregunta resumen)

➔ Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras

Para realizar la evaluación del proceso de inserción laboral de los graduados universitarios, se ha formado un único comité de evaluación interna (CAI) de 15 personas con representación de los colectivos de: profesores, estudiantes y graduados, y personal de administración y servicios, que ha recabado información de los diferentes estudios mediante formularios. El CAI fue nombrado por la rectora el 27 de marzo del 2003, y se estructuró en tres grupos de trabajo sobre: perfil de formación, acciones institucionales de inserción y resultados específicos de inserción. El CAI se reunió por primera vez el 15 de mayo de 2003 y en tres ocasiones sucesivas, 26 de junio, 23 de octubre y 18 de diciembre, intercaladas con reuniones de los grupos de trabajo. El mes de enero se dedicó a su presentación que culminó con la última semana de audiencia pública.

EL CAEI considera:

- Que el proceso de evaluación interna, de acuerdo con la documentación aportada y la discusión con el CAI durante las diferentes audiencias, se ha realizado básicamente según el protocolo previsto, tanto en cuanto a los aspectos de forma y organización, como de contenido.
- El hecho de manejar un informe de evaluación interna común a toda la Universidad, si bien ha facilitado una visión de conjunto y una mejor percepción de los servicios e iniciativas institucionales, puede haber disminuido el grado de detalle que podría haber aportado elementos diferenciadores entre algunas de las titulaciones, pero que la existencia de los cuatro informes de evaluación externa por subáreas ha contribuido en parte a compensar.
- Que una participación equilibrada de los diferentes colectivos, contribuye a enriquecer las aportaciones del CAI, y en este sentido una participación mas intensa del colectivo de estudiantes y, especialmente, de los graduados podría haber sido muy valiosa.

1 El perfil de formación de la universidad (PFU)

Fuentes de evidencia:

- Autoinforme: apartado 1, tablas 1 y 3.
- Informes específicos por titulaciones:

Existen diferentes apartados del informe de los comités específicos por titulaciones que pueden ser de utilidad para evaluar la coherencia y adecuación de la política universitaria. En aquellos casos en los que la evaluación integre más de una subárea, el comité institucional deberá realizar un esfuerzo de agregación de estos aspectos. Algunos de los indicadores interesantes que aparecen en los informes son: agentes que han participado (si hay referentes profesionales...), uso de referentes profesionales, dimensiones del perfil de formación (orientación profesionalizadora o no) y adecuación del perfil al mercado laboral. El apartado de conclusiones, donde se valora la orientación del perfil partiendo de los resultados de la encuesta de inserción laboral, también puede resultar de interés.

- Audiencias: audiencia con los responsables de la universidad y responsables académicos.

Resumen:

Adecuación del enfoque y visión de la oferta de formación al mercado laboral o profesional

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
	X								

	a	b	c	d	NE
1. Valoración de los mecanismos para obtener información sobre la demanda en el marco social y laboral	X				
2. Valoración de la adecuación de la oferta de la universidad a las demandas sociales y laborales	X				
3. Valoración del PFU en relación con la orientación de los estudios (estrategia, coherencia, etc.) ¹	X				
4. Valoración de la situación o potencialidad interna de la universidad para afrontar la estructura derivada del nuevo espacio europeo		X			
5. Otros (especificar):					

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

¹ Valorar la homogeneidad o heterogeneidad de la universidad basándose en el enfoque disciplinario, la dimensión práctica o aplicada del currículo y la claridad en la ubicación profesional de los graduados. ¿Existe una clara estrategia en la creación de nuevas titulaciones? ¿La universidad se identifica o compromete con una orientación concreta o bien tiene una estrategia de diversificación?

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos al perfil de formación de la UPF:

- Perfil de grado más postgrado, con alta dedicación y nivel de exigencia, que combinado con una sólida formación práctica han de propiciar un alto rendimiento académico de los estudiantes. La organización trimestral y la calidad de los espacios de estudio (biblioteca) son elementos distintivos de esta oferta.
- Configuración de los estudios vertebrada en torno a tres ámbitos: ciencias sociales y humanidades (73% y 17% de la oferta total de la UPF, respectivamente), ciencias de la salud y de la vida (3.7%), y tecnologías de la comunicación (6.3%).
- La participación en la oferta total de Catalunya no es muy elevada en cantidad (en la mayoría de los casos es inferior al 20%), pero pretende ser diferenciada por su orientación académica y/o profesional.
- Una buena adaptación a las demandas sociales (una demanda superior a la oferta en la mayoría de los estudios) y laborales (una tasa de ocupación superior al 80% para el conjunto de la universidad).
- Destacar unos mecanismos de obtención de información sobre la demanda social y laboral que se apoyan en los contactos con el mundo profesional (profesorado asociado, congresos, consejos asesores de titulaciones, prácticas en empresas, etc.), y, muy especialmente, la encuesta bianual de inserción laboral y los servicios de la Oficina de Inserción Laboral (OIL)
- En relación a los escenarios español y europeo se mantiene un nivel de presencia y reconocimiento elevados (expresados en índices de movilidad y reconocimiento académicos).

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- La Universidad y sus diferentes unidades (un todo con partes) siguen preservando una parte sustancial del espíritu fundacional (dimensión, selección y compromiso de las personas con la institución, orientaciones laborales diferenciadas y de clara orientación social), que al tiempo que le siguen dando coherencia, necesitan incorporar condiciones de adaptación a una situación social y académica cambiante y en este sentido el papel de los graduados podría ser significado.
- El proceso de convergencia europea de las enseñanzas abre un nuevo marco en el que la Universidad debe estar presente desde sus inicios para poder aportar sus experiencias y asegurar que permite la potenciación de sus objetivos fundacionales. Este proceso podría ser aprovechado para renovar y profundizar la comunicación de su perfil de Universidad al conjunto de la sociedad.

2 El perfil de formación de los graduados (PFG)

Fuentes de evidencia:

Para elaborar este apartado, el CAG tiene como fuentes de evidencia tanto el autoinforme como los informes de las subáreas del CAE. La lectura de ambas tipologías de informes puede ser que requiera matizaciones o precisiones que habrá que abordar durante la visita a la universidad en las distintas audiencias. El CAG podrá precisar, cuando sea necesario, aquellas diferencias por áreas o subáreas significativas en los distintos indicadores analizados, tal como se ha descrito en la nota de la página 10.

- Autoinforme: apartados 2 y 3.1, tablas 3 y 6.
- Informes específicos por titulaciones: los informes específicos tienen por objeto el análisis del PFG, tanto respecto a su definición como por su dimensión práctica (apartado 1 para el perfil de formación y apartado 2 para la dimensión práctica del currículo). Por lo tanto, son fuentes de evidencia básicas para el comité institucional.
- Audiencias: audiencia con los responsables de la universidad, responsables académicos y responsables de los servicios de inserción.

2.1 La definición del perfil

Resumen:

¿El perfil de formación contempla todas las dimensiones necesarias y se considera adecuado?

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

Adecuación del perfil de formación de los graduados

	a	b	c	d	NE
1. Adecuación del proceso de generación de los perfiles de formación, en términos de la utilidad de los referentes empleados y de los agentes que participaron	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Grado en el que el perfil de formación de los graduados contempla todas las dimensiones necesarias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Valoración del perfil de formación en cuanto a las necesidades profesionales y los desarrollos que les afectan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Grado en el que el plan de estudios responde al perfil de formación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Adecuación de los mecanismos para evaluar el logro del perfil de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Otros (especificar):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos al perfil de formación de los graduados:

- Globalmente, el perfil de formación de las licenciaturas combina (con énfasis variables y algunas excepciones dependiendo de cada uno de los aspectos concretos) unos conocimientos teóricos fuertes, generales y específicos, y unos conocimientos profesionales aplicados, con un desarrollo de competencias cognitivas, instrumentales e interpersonales, habilidades comunicativas y una preocupación por los valores éticos y profesionales.
- En general, más allá de los procesos de evaluación y exámenes, no se observan actuaciones específicas (Biología está iniciando un proceso) para verificar la calidad de la formación final de los graduados.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Más allá de su presencia en los perfiles de formación, debería incrementarse el nivel real de desarrollo de las competencias personales (interpersonales, cognitivas, comunicativas, autoaprendizaje, nuevas tecnologías, etc.) y asegurar que en el futuro el estudiante adopta un rol activo creciente en su aprendizaje.
- Habría que asegurar la existencia de mecanismos adecuados para el contraste entre los perfiles previstos de los graduados y el nivel real de los resultados.
- Aunque la mayoría de los planes de estudio tienen por objetivo su orientación al mercado laboral, habría que hacer un esfuerzo organizado para incrementar la información a los estudiantes sobre determinados ámbitos del mercado laboral.

CONSIDERACIONES SOBRE LOS PERFILES FORMATIVOS EN REFERENCIA AL PROCESO DE CONVERGENCIA AL EEES

Tomando en consideración la proximidad de este proceso de evaluación institucional sobre la inserción al mercado laboral, al proceso de convergencia al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), tanto en el tiempo como en la temática, parece adecuado prestar una atención especial a uno de los aspectos clave de este proceso de convergencia como es el del perfil de los titulados, y hacerlo de tal manera que se recoja la variedad y riqueza de las especificidades de cada uno de los ámbitos/titulaciones de la Universidad y de las matizaciones contenidas en el conjunto de la documentación, en las entrevistas y audiencias mantenidas, y muy especialmente, en los informes elaborados por los comités externos correspondientes a la primera fase de evaluación externa de las cuatro subáreas (Traducció i Interpretació, Humanitats, Periodisme i Comunicació Audiovisual, Dret i Relacions Laborals, i ADE, Economia i Ciències Empresarials).

Dentro de una valoración general y consideración de que los perfiles llevan a unos productos con significativa aceptación a la hora de una inserción laboral y fijándose particularmente en el avance hacia el futuro, se puede constatar, en primer lugar, una variedad en las calificaciones de los Comités externos.

- En este contexto, cabe destacar la muy alta valoración de las titulaciones de traducción e interpretación que se mueven con la mayoría de sus indicadores en el nivel de “muy adecuado” y sólo en tres de ellos: resolución de problemas y toma de decisiones, trabajo en equipo y liderazgo y valores éticos y profesionales a nivel de “adecuado”. Es de sentir que la creatividad no se encuentre con evidencia para ser considerada. Puede pensarse que las tareas del traductor e intérprete a nivel medio no requerirían de manera directa estas características, pero habría que pensar en la importancia de estas características para puestos más elevados. Es evidente que es una titulación no sólo con perfiles bien planteados si no con una fuerte carga de constantes ajustes con las demandas sociales y con los procesos internos de mejora.
- También, con unos niveles muy altos en la consideración de las dimensiones necesarias para el perfil de formación se encuentran las titulaciones de periodismo y comunicación audiovisual. En el caso de periodismo, si se considera que el nivel de conocimientos teóricos generales, evaluado como sólo “adecuado”, puede ser fruto de encontrarnos ante una titulación de nivel de Master y, por lo tanto, compensado por el nivel de conocimientos teóricos específicos, el nivel en cada uno de los indicadores es el máximo, excepto en valores éticos y profesionales – un elemento que, posiblemente, tendrá mayor peso en el futuro del buen periodismo. Lo más significativo, es el comparativamente bajo indicador de pensamiento crítico razonado. Este punto sería importante tomar nota de él, ya que el pensamiento crítico aparece como uno de los indicadores de nivel de segundo ciclo en los marcos de referencia que se están construyendo en varios países de Europa y que se espera que pronto será desarrollado en el marco común. El indicador de creatividad no se encuentra claro en estas titulaciones, pero, en cualquier caso, tanto periodismo como comunicación audiovisual, que coincide en su mayor parte en las valoraciones, tienen un claro perfil de formación con un muy alto nivel en cuanto a las dimensiones necesarias. Asimismo, parece que tienen una gestión y adecuación del perfil a las demandas sociales continuas significativas.
- En el caso de humanidades, parecen claros ciertos logros como, por ejemplo, el perfil altamente generalista y de pensamiento crítico y razonamiento. Esto crea perspectivas interesantes de la titulación. Sin embargo, hay dimensiones más aplicadas que aparecen como “poco adecuadas” y algunas, como la creatividad, el trabajo en equipo y el liderazgo, que no aparecen constatadas.

- En el caso de ADE, economía y ciencias empresariales, los comentarios del comité externo presenta una imagen de fortalezas y debilidades. Entre las primeras, estarían los conocimientos generales y específicos, así como el pensamiento crítico y la capacidad de razonamiento, la capacidad de liderazgo y el trabajo en equipo (considerado como competencia específica para esta área a nivel europeo) y las competencias instrumentales. Esto parece apuntar a un perfil teórico fuerte, donde podrían irse avanzando aún más en aspectos también prácticos, como los conocimientos específicos aplicados y la resolución de problemas y toma de decisiones, muy importante para la titulación. Como debilidades en el terreno de lo “poco adecuado” quedan los valores éticos, cada vez considerados de mayor relevancia en este campo de la gestión y la información-conexión con el campo profesional. Es muy llamativa la consideración de “nada adecuada” para la creatividad cuando podría considerarse de gran relevancia para este perfil.
- En cuanto a la visión del comité externo de evaluación de las titulaciones de derecho y relaciones laborales, parece reflejar más el sentir de los estudiantes y egresados que el de los profesores que tienen una opinión más positiva y así se constató también en la audiencia correspondiente. Asimismo, cabe constatar la consideración de que la titulación de relaciones laborales tiene un nivel de adecuación mayor que la de derecho. En cualquier caso, el énfasis está primordialmente en la necesidad de hacer avanzar los elementos más prácticos de estas titulaciones, las conexiones y redefiniciones de los perfiles en cuanto a las demandas sociales y profesionales y las competencias más ligadas a los perfiles a los que están enfocados. Desde este punto de vista, las dimensiones consideradas poco o nada adecuadas pedirían ser revisadas y fortalecidas.

Más allá de estas valoraciones, las audiencias fueron sumamente útiles para destacar la existencia de una gran riqueza en cuanto a actividades educativas destinadas a profundizar en la dimensión práctica de los perfiles. Este es el caso del practicum, las prácticas profesionalizadas y los proyectos de fin de carrera. Todo este abanico de actividades unido a unos estudios de inserción laboral que arrancan desde el inicio de la universidad así como un aprovechamiento de la conexión con el mundo laboral que se activa a través de los profesores asociados puede dar unos altos índices de conexión con la realidad y de la adecuación buscada por la universidad. En los informes orales se constató que había elementos interesantes de conexión con el mundo laboral de los que no quedaba constancia clara, pero que estaban insertados en los procesos mismos de elaboración y reelaboración de los perfiles, como la participación de los profesores asociados. Asimismo, se constató un inicio de búsqueda y de dinámica de procesos en cuanto al trabajo en determinadas competencias transversales, llevándolas hasta la evaluación. Sin embargo, no hay evidencias claras en cuanto al nivel de explicitación de los perfiles académicos y profesionales de las titulaciones, concretamente en los informes de la titulación de ADE, ciencias económicas y empresariales se constata nítidamente que el perfil no se encuentra explícitamente contenido en ningún documento, aunque se “deduce” de todos los participantes.

Quizás el avance puede ser una mayor definición de los perfiles, con una mayor explicitación de las competencias y los objetivos específicos que se buscan en las diferentes actividades. Esto puede, de cara al futuro, mantener e incluso condensar el nivel de consecución del “producto”, ya que el tema de la dedicación del tiempo del alumno será un elemento que jugará un gran papel en el futuro de la educación superior desde el proceso de Bolonia. En este sentido, se observa que se cuenta con un alto nivel de trabajo en la gestión del perfil y la intervención de agentes sociales, particularmente por su intervención directa en las titulaciones, pero, quizás, merezca la pena hacer avanzar de un modo estructurado la conexión formal de quienes son agentes directos de la inserción laboral: los empleadores y los grupos profesionales, particularmente en titulaciones como ADE o derecho. Se percibe, por otra parte, que hay un intento de constante reajuste a las demandas socio-laborales a través de titulaciones con altos índices de inserción laboral. Estas titulaciones, traducción e interpretación, periodismo y comunicación audiovisual son también las que tienen mejor grado de adecuación en casi todas las competencias y, significativamente, en aquellas que tienen una dimensión práctica.

2.2 La dimensión práctica del perfil

Resumen:

Adecuación de la dimensión práctica del perfil de formación de los graduados a las necesidades del mercado laboral

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
			X						

Adecuación de la dimensión práctica del perfil de formación de los graduados

	a	b	c	d	NE
1. Valoración de las prácticas relacionadas con las asignaturas		x			
2. El diseño y la operativización de los convenios de las prácticas profesionalizadoras externas, ¿permiten asegurar la utilidad o la relevancia de los resultados obtenidos?		x			
3. Valoración global del proyecto fin de carrera (diseño, pertenencia a los ámbitos de realización, tiempo de realización, calidad de los resultados)		x			
4. ¿Permiten los diferentes elementos relacionados con el prácticum (desde la documentación, pasando por la supervisión, hasta la evaluación) asegurar su calidad y adecuación?		x			
5. Otros (especificar):					

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a la dimensión práctica del perfil de formación:

- La dimensión práctica abarca cuatro tipologías de actividad: prácticas relacionadas con las asignaturas (5 titulaciones de un total de 15, reconocen créditos), prácticas profesionalizadoras o en empresas (436 CEE firmados el curso 2002-03), proyecto final de carrera (4 titulaciones de un total de 15, tienen PFC) y el prácticum (10 titulaciones de un total de 15, tienen prácticum).
- La característica general es que los estudiantes están satisfechos con la formación práctica, a pesar de que: piden más créditos y actividades prácticas, un mayor seguimiento y rigor en algunas de las actividades en empresas, o más formalización de las actividades del prácticum en algunos casos.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- La necesidad de realizar un análisis de conjunto de la dimensión práctica de cada una de las titulaciones procurando extraer y transportar las numerosas iniciativas de buenas prácticas (en cantidad y en calidad) de unas titulaciones a otras.
- Formalizar los mecanismos de definición, seguimiento, evaluación y reconocimiento de créditos del conjunto de las actividades prácticas y hacerlo con la perspectiva de Bolonia.

3 Las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los graduados

Fuentes de evidencia:

- Autoinforme: apartado 3.2, tablas 7 y 9.
- Audiencias: responsables de los servicios de inserción.

3.1 El plan de actuación y sus características

Resumen:

Valoración general del plan de actuación

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
	X								

	a	b	c	d	NE
1. Valoración del plan de actuación en cuanto a su formalización y documentación	X				
2. Adecuación del conjunto de las actuaciones con el objetivo de la inserción (plan para facilitar la inserción sociolaboral)		X			
3. Grado de difusión y aceptación del plan de actuaciones		X			
4. Apoyo del gobierno, la institución y la comunidad universitaria al plan	X				
5. Otros (especificar):					

Nota: Hay que tener presente que puede darse el caso de que dentro de las propias titulaciones o centros existan servicios o acciones específicas, en cuyo caso el CAG deberá globalizar su juicio o matizarlo, si así lo considera oportuno.

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos al plan de las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados:

- Las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los graduados han estado presentes desde el inicio de la UPF siendo, a su vez, una fuente inspiradora y promotora de los estudios de inserción profesional que se vienen haciendo desde el año 1994.
- La UPF dispone de una Oficina de Inserción Laboral (OIL) con un Plan Director (1999-2002) y un nuevo Plan de Actuaciones (2003-05), muy en sintonía con la misión y objetivos globales de la Universidad, que prevé actuaciones en tres grandes áreas: Área de Información, Área de Formación y Área de Asesoramiento, con el objetivo de desarrollar nuevos mecanismos de relación con el mundo empresarial y potenciar la inserción de los titulados.
- La OIL posee un nivel elevado de conocimiento y reconocimiento interno y externo (en particular entre los graduados).

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Siendo muy importante el apoyo ofrecido por el equipo de gobierno de la universidad y por los equipos directivos de diversos centros a las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados, promovidas por la OIL, se hace necesario que el conjunto de centros asuma la importancia que tales acciones pueden tener para sus alumnos.
- Se debe seguir insistiendo en la difusión de las actividades promovidas por la OIL entre los estudiantes, especialmente con los que estén cerca de su graduación.

3.2 Organización de las acciones

Resumen:

Valoración de la adecuación de la estructura organizativa de las acciones o planes específicos de actuación hacia la inserción laboral

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
	X								

	a	b	c	d	NE
1. Pertinencia de la estructura organizativa (nivel de integración de los agentes o unidades implicadas, dependencia orgánica de funcionamiento...)	X				
2. Adecuación de los recursos humanos (volumen, formación, experiencia, dedicación...)		X			
3. Adecuación de los recursos materiales (presupuesto, infraestructura de espacios y recursos documentales)		X			
4. Otros (especificar): Eficiencia estructura	X				

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a la organización de las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados:

- Es la Oficina de Inserción Laboral (OIL) el órgano que coordina todas las acciones institucionales de inserción sociolaboral que ofrece la UPF a sus estudiantes. Es ella quién promueve y coordina las diferentes experiencias de trabajo previas a la graduación, a la vez que les proporciona información y asesoramiento para su posterior inserción sociolaboral.
- La OIL posee una estructura y dimensión ajustada, pero eficientemente aplicadas a los objetivos marcados. La intensa experiencia de su personal técnico es un valor potencial inestimable que propicia la introducción progresiva de diferentes acciones, en ocasiones innovadoras.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Aunque sea la OIL el organismo encargado de coordinar las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados, debe asumirse que el objetivo de la inserción debe estar inspirando los programas formativos de las distintas titulaciones, de tal modo que las diferentes acciones se integren en el esquema formativo general y no se vean como un añadido o actividades desarrolladas por organismos y agentes ajenos al programa formativo cursado.
- Deberían formalizarse procedimientos de mayor implicación de los centros y del profesorado en las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados. Los programas de cooperación educativa pueden ser un elemento clave para facilitar entre los profesores más “académicos” una visión del estudiante como futuro profesional.

3.3 Indicadores de actividad y resultados

Resumen:

Valoración de la adecuación de las actuaciones y los servicios hacia la inserción laboral y sus resultados

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
			x						

	a	b	c	d	NE
1. Adecuación de la tipología de actividades a los objetivos	x				
2. Adecuación de la intensidad (frecuencia y duración) de realización		x			
3. Idoneidad o adecuación del volumen de asistencia ²		x			
4. Nivel de documentación de las actividades (en cuanto al diseño, la ejecución y la evaluación)			x		
5. Grado de satisfacción de los usuarios					x
6. Valoración de las estrategias empleadas para obtener evidencia de los logros del plan de actuación		x			
7. ¿Los indicadores de logro permiten sacar conclusiones sobre la eficacia del plan de actuación?			x		
8. ¿Los resultados obtenidos permiten extraer conclusiones en relación con la eficacia del plan?			x		
9. Otros (especificar):					

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

² Aspectos que podrían influir en el volumen: ubicación, información y difusión, etc.

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a los indicadores de actividad y resultados de las acciones institucionales para la inserción sociolaboral de los titulados:

- La OIL desarrolla numerosas acciones destinadas a la inserción sociolaboral de los estudiantes, procurando incorporar continuamente nuevas acciones que faciliten dicha inserción. Muestra de ese interés es el desarrollo en los últimos meses, incluso después de la elaboración del Autoinforme, de la herramienta "Campus Treball". Los indicadores de seguimiento de su actividad (en datos del curso 2002-03) en cuanto a: presentaciones de empresas (1.549 asistentes para 24 empresas), sesiones de orientación (720 asistentes para 12 sesiones), puestos de trabajo gestionados y graduados colocados (762 y 199 respectivamente) y convenios tramitados y suscritos (821 y 436 respectivamente) son significativos cuando se comparan con el número de titulados en un año, del orden de 1.500.
- Las actuaciones se ofrecen a todos los estudiantes de los últimos cursos, intensificándose en aquellas titulaciones que más las demandan y en las que los equipos directivos se involucran más intensamente, pero no existe constancia detallada de cómo son aceptadas cada una de esas actividades por los estudiantes de las diferentes titulaciones, ni su grado de satisfacción.
- Tampoco quedan explicitados los mecanismos para determinar, ya sea mínimamente, la eficacia e impacto de las acciones de inserción sobre los destinatarios de las mismas.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Se hace necesario, dar un paso adelante en la organización de un proceso de identificación, recogida y aplicación en la mejora de los planes de estudio de un conjunto de indicadores de calidad más cualitativos en cuanto a la opinión y valoración de empresas y estudiantes para la mejora de las acciones institucionales tanto a nivel de universidad, como, y sobretodo, su explotación y aplicación a nivel de cada una de las titulaciones.
- A corto plazo deben implementarse procedimientos para obtener el nivel de satisfacción de los usuarios (estudiantes) y de los colaboradores de las acciones (tutores de empresa, profesionales que imparten charlas...).

4 Resultados específicos sobre la graduación y la inserción laboral

4.1 La “productividad” en la formación de graduados universitarios

Fuentes de evidencia: apartado 4.1 del informe de evaluación interna, tabla 2 y apartado 3.1 de los informes CAE

Resumen:

Valoración de las tasas de graduación en cuanto a su adecuación

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D	No se tienen evidencias	NE
	X								

La “productividad”

	a	b	c	d	NE
1. Adecuación de las tasas de graduación de las áreas considerando las características del alumnado ³	X (2)				
2. Valoración de la adecuación entre el volumen de graduados de las áreas y las perspectivas de demanda social y laboral	X				
3. Valoración de la posición estratégica de las áreas en cuanto al volumen total de graduados en Cataluña		X			
4. Equilibrio entre la demanda de los estudios, el número de estudiantes y los resultados de graduación	X				
5. Otros (especificar):					

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

³ En caso de que sea necesario remarcar diferencias significativas por áreas, codifíquelas según el siguiente criterio: 1 para Humanidades, 2 para Ciencias Sociales, 3 para Ciencias Experimentales, 4 para Ciencias de la Salud y 5 para el Área Técnica.

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a la productividad en la formación de graduados universitarios:

- Las tasas de graduación media, alrededor del 70% (1.800 graduados aproximadamente para una entrada de 2.500 estudiantes aproximadamente, para la media de los cursos 1996-97 y 1997-98), se considera muy adecuada. Estas cifras disminuyen para titulaciones del área de humanidades y tienen una tendencia a la baja en los últimos cursos académicos. Debe destacarse aquí el parámetro de eficiencia (créditos previstos en el plan de estudios entre la media de los créditos matriculados por los estudiantes que han acabado los estudios) del 90%, que puede considerarse adecuada al contexto organizativo y de alta dedicación de los estudiantes.
- En referencia a la posición de las titulaciones de la UPF en relación al marco global de Catalunya, su producción se considera adecuada tanto en cuanto a la demanda (en la mayoría de titulaciones de la UPF su relación demanda a oferta es igual o superior a la del resto de ofertas de las universidades de Catalunya), como en cuanto a la inserción laboral (los datos de inserción son también comparables en la mayoría de titulaciones, con algunas diferencias por arriba o por abajo en algunas de las titulaciones, como se matiza en el apartado siguiente).

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Parece aconsejable realizar una reflexión en profundidad sobre el nivel de graduación en aquellas titulaciones con un porcentaje menor, y en general sobre los factores que pueden influir en un descenso general del nivel de graduación en el conjunto de la Universidad. Si este tema es importante para todas las universidades, lo es especialmente para esta Universidad que ha hecho de este factor uno de sus elementos distintivos.
- A nivel global, la UPF debe procurar mantener las altas tasas de graduación con el nuevo alumnado que ingresa en un nuevo contexto de descenso significativo de la demanda y, en consecuencia, de los requisitos de ingreso de los estudiantes.

4.2 La inserción sociolaboral de los graduados

Fuentes de evidencia: apartado 4.2 del autoinforme y tablas 10 a 17b, apartado 3.2 de los informes CAE.

Es posible que existan otros estudios de inserción laboral que también habrá que tener en cuenta.

Resumen:

Adecuación de la situación de inserción laboral de los graduados.

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D
	X						

Adecuación de la inserción laboral⁴

	a	b	c	d
1. Representatividad de la promoción encuestada	X			
2. Tasa de respuesta a la encuesta (representatividad)		X		
3. Valoración del estatus de inserción	X			
4. Valoración de la situación laboral actual (relación con los estudios, tipología de contrato y remuneración)	X			
5. Valoración de la calidad de la inserción: funciones y satisfacción	X(2)	X		
6. Valoración del "mapa ocupacional" de los graduados (distribución por ramas de actividad)		X		

Valorar o comentar otras cuestiones de especial interés, como por ejemplo posibles acciones a emprender a partir de la información recogida en factores de contratación, valoraciones del tiempo para encontrar el primer empleo, etc.

	a	B	c	d
Tiempo para encontrar un primer empleo (derecho y comunicación)		X		
Remuneración anual (derecho y humanidades)		X		

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras

La notación X(2) significa especialmente para el área de Ciencias Sociales

⁴ En caso de que sea necesario remarcar diferencias significativas por áreas, codifíquelas según el siguiente criterio: 1 para Humanidades, 2 para Ciencias Sociales, 3 para Ciencias Experimentales, 4 para Ciencias de la Salud y 5 para el Área Técnica.

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a los resultados sobre la inserción laboral de los titulados:

- Los resultados de la encuesta de la AQU (graduados del curso 1997-98), tienen un nivel alto de correspondencia con los datos de la última edición (año 2002) de las encuestas de inserción laboral propias de la UPF, aún existiendo determinadas diferencias metodológicas significativas entre las dos. Para el total de la UPF, el porcentaje de ocupados según el estudio de la AQU es del 88.1% (84.2% en el estudio UPF). Al comparar estos resultados con los globales de Catalunya para las subáreas equivalentes se observa una gran similitud en general, y algunas diferencias que no siendo significadas en su conjunto, pueden ser significativas en ámbitos concretos, como es el caso de derecho o la subárea de comunicación con porcentajes de graduados que no tienen trabajo al cabo de un año algo mayores (10.53% en la UPF frente a 7.38% en el conjunto de Catalunya para los estudios de derecho, o bien 6.56% en la UPF frente a 2.27% en el conjunto de Catalunya, para la subárea de comunicación).
- En referencia al tipo de inserción, los graduados mayoritariamente (en porcentajes por encima del 60%, con algunas excepciones como en Gestión y Administración Públicas y Comunicación Audiovisual, donde estos porcentajes no llegan al 40%), declaran trabajar desarrollando tareas propias de la titulación. En referencia a la estabilidad en la mayoría de las titulaciones predominan los contratos “fijos o funcionarios” con porcentajes superiores al 70% (excepciones lo constituyen Humanidades y Derecho con porcentajes por debajo del 50%). En relación a la remuneración la situación no es tan favorable como podrían hacer pensar las cifras anteriores (Administración y Dirección de Empresas y Economía, perciben mayoritariamente salarios anuales entre 18.000€ y 30.000€, Humanidades y Derecho por debajo de 12.000€, y el resto de titulaciones entre 12.000€ y 18.000€ anuales brutos). Las disfunciones más significativas serían: subocupación (Economía y Traducción e Interpretación), sobreeducación (Gestión y Administración Pública, Comunicación Audiovisual y Humanidades), y no-reconocimiento (Comunicación Audiovisual, Gestión y Administración Pública y Periodismo).
- En relación a los factores favorables para la contratación, sobresalen en un primer nivel la de “habilidades sociales y personalidad” y “formación global de universidad”, y en un segundo nivel “conocimientos de informática” y “formación teórica recibida”, y como menos valorados o diferenciales “idiomas” y “formación práctica” quizás, como se apunta, por darse ya por supuesto.
- El ámbito profesional de la inserción para los graduados de la UPF se concentra básicamente en tres campos: instituciones financieras, servicios a las empresas y medios de comunicación, lo cual parece razonable para el perfil de los titulados de la Universidad.
- En referencia a la calidad de la inserción, en general los graduados de la UPF están satisfechos (el 90.5% están satisfechos o muy satisfechos) y en cuanto a aspectos concretos el contenido del puesto de trabajo y la estabilidad son los más valorados, mientras que la retribución es el peor valorado. En general están satisfechos de la formación recibida, y piensan que han hecho una “buena inversión” cursando sus estudios en la UPF. En referencia a la formación inicial, en general, valoran como más positiva la formación académica (teórica) recibida, excepto en Traducción e interpretación y Periodismo que valoran la formación práctica como mejor que la teórica.
- El Comité de Evaluación externa del Área de Humanidades, Periodismo y Comunicación Audiovisual, sintetiza diciendo: “Periodismo forma profesionales que se pueden incorporar inmediatamente a una redacción, a pesar de que se crean pocos puestos nuevos en las redacciones, y la profesión se expande hacia otras actividades comunicativas; Comunicación Audiovisual los prepara para puestos de responsabilidad que no pueden ocupar inmediatamente, debiendo pasar una temporada más o menos larga en trabajos menos cualificados; Humanidades es consciente de su orientación poco práctica, aunque la valora como una buena formación personal”.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Necesidad de un seguimiento preciso de los factores cualitativos de las demandas del mercado laboral. La OIL debería poder asumir un papel más activo.
- La cantidad y calidad de la inserción depende de factores internos asociados a la “imagen de marca” de la Universidad y de factores externos de la situación y cultura de los diferentes ámbitos profesionales. La Universidad debería hacer un esfuerzo adicional para formalizar estos factores y comunicarlos a la sociedad.
- El nivel de inserción actual, que es bueno para el conjunto de la Universidad y muy bueno en algunas titulaciones, podría mejorarse en algunos ámbitos concretos. De cara al futuro se adivinan retos y oportunidades nuevas que la Universidad está en condiciones de afrontar en la medida en que esté en condiciones de renovar y profundizar su mensaje hacia la sociedad.

4.3 Valoración de la formación de los graduados universitarios

Fuentes de evidencia: apartado 4.2.7 del autoinforme y tabla 16, apartado 3.3 de los informes CAE.

Es posible que existan otros estudios de inserción laboral que también habrá que tener en cuenta.

Resumen:

Valoración de la adecuación o la utilidad de la formación inicial recibida

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D
	X						

Adecuación de la formación inicial⁵

	a	b	c	d
1. Formación teórica	X			
2. Formación práctica		X		
3. Competencias instrumentales	X			
4. Competencias interpersonales		X		
5. Competencias cognitivas	X			

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

⁵ En caso de que sea necesario remarcar diferencias significativas por áreas, codifíquelas según el siguiente criterio: 1 para Humanidades, 2 para Ciencias Sociales, 3 para Ciencias Experimentales, 4 para Ciencias de la Salud y 5 para el Área Técnica.

Tanto en el informe interno como en las intervenciones realizadas durante las audiencias se destacan los siguientes aspectos relativos a la valoración de la formación de los graduados:

- Los estudiantes valoran su formación inicial de un modo adecuado en lo que se refiere a su formación teórica, su formación práctica, en competencias instrumentales, en competencias interpersonales y en competencias cognitivas. Ello coincide con el interés institucional por una formación que mantenga el equilibrio entre la formación teórica, la práctica y unas competencias básicas.
- Todo ello no es óbice para que se considere la necesidad de seguir incrementando la componente práctica, en cantidad y también en calidad.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI, considera:

- Parece razonable promover un acuerdo institucional sobre el perfil profesional común de los graduados de la Universidad, lo que permitiría su caracterización a efectos tanto internos como externos de la Universidad.
- Debería profundizarse en el desarrollo de las competencias interpersonales (habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo), promoviéndolas, a ser posible, a través de las actividades académicas asociadas a cada una de las asignaturas.

5 Conclusiones⁶

Muy adecuado	A	Adecuado	B	Poco adecuado	C	Nada adecuado	D
	X						

	a	b	c	d
--	---	---	---	---

1. Valoración de la relación entre el **perfil de formación** analizado en el apartado 2 y los resultados de la encuesta de inserción laboral (calidad de la inserción, funciones y valoración y utilidad de la formación)

X			
---	--	--	--

2. Valoración de la **dimensión práctica** del plan de estudios analizada en el apartado 2.2 en relación con los resultados de la encuesta de inserción laboral (rama de actividad, titularidad de las empresas, funciones realizadas, etc.)

	X		
--	---	--	--

3. Valoración de los **planes específicos de actuación** para la inserción laboral analizados en el apartado 3 en relación con los resultados de la encuesta de inserción laboral (vía de acceso al trabajo, desarrollo de competencias transversales, factores de contratación, etc.)

X			
---	--	--	--

4. Valoración del **uso** y la **difusión institucional** que se ha hecho de los datos de la encuesta de inserción, aparte del uso que de ellos ha hecho el CAI

	X		
--	---	--	--

➔ **Comentarios, aclaraciones o matizaciones (especialmente necesario en caso de discrepancias de valoración entre las distintas fuentes de evidencia: autoinforme, informes CAE, otras evidencias, etc.)**

➔ **Valoración o sugerencias sobre posibles mejoras**

⁶ En caso de que sea necesario remarcar diferencias significativas por áreas, codifíquelas según el siguiente criterio: 1 para Humanidades, 2 para Ciencias Sociales, 3 para Ciencias Experimentales, 4 para Ciencias de la Salud y 5 para el Área Técnica.

En base a las informaciones documentales y a las aportaciones realizadas en las audiencias, el CAEI considera:

- La orientación del perfil de la formación es una materialización de los objetivos fundacionales de la Universidad y encaja en general con los resultados de la encuesta de inserción laboral. Se observan unos perfiles sólidos aunque con diversidad en los niveles de concreción y consecución. Una mayor explicitación de los perfiles, las competencias y las estrategias para conseguirlos podrían dar lugar a procesos más focalizados que acortasen el tiempo y que fortalecieran la solidez de los programas. De manera más específica:
 - Se sugiere un avance en cuanto a la formulación y explicitación por escrito de los perfiles gestionados desde el contacto con elementos de contexto laborales y la identificación de competencias específicas para cada una de las titulaciones. Éstas deberían de ser explícitas y contar con el volumen de asignación de créditos medidos desde el tiempo del estudiante medio.
 - En segundo lugar, puede tener mucha eficacia la cultura del intercambio y de la sinergia en una universidad que tiene un fuerte sentido de marca. Un intercambio de buenas prácticas podría apoyar significativamente a la hora de empujar positivamente los puntos más débiles de algunas titulaciones con otras que los tienen más conseguidos.
 - Finalmente, la articulación de toda la riqueza de elementos de conexión con la inserción laboral y su incorporación en los sistemas de recogida de datos así como la explicitación de su lugar en el sistema puede resultar de utilidad para definir futuras metas y consolidar logros, así como para asegurar para el futuro el interés real y las buenas prácticas que se constatan en el presente.
- La dimensión práctica de los estudios forma parte de uno de los elementos definidores de la “cultura” de la Universidad, pero su presencia en los diferentes estudios es desigual y en alguno de los casos precisa una mayor presencia o unos niveles mayores de formalización y seguimiento.
- Los planes específicos de actuación para la inserción poseen un nivel alto de formalización y de compromiso institucional (destaquemos el estudio bianual de inserción laboral del profesor Jodar, la existencia de la Oficina de Inserción Laboral o la realidad de unas instalaciones bibliotecarias de alta calidad favorecedoras de una alta intensidad de dedicación de los estudiantes), pero precisan de unas herramientas adicionales para el conocimiento del mercado laboral y mecanismos que aseguren una adecuación continuada de los planes de estudio.
- En referencia a la difusión institucional de la encuesta de inserción laboral, y en general de la cultura de la institución entre los estudiantes y empleadores, aún reconociendo la existencia de mecanismos con esta finalidad, cabría aprovechar el marco de Bolonia para profundizar e intensificar esta iniciativa.
- Hay que resaltar los esfuerzos de la Universidad por seguir promoviendo nuevos proyectos académicos que, sobre la base de su cultura institucional, se adapten a las nuevas necesidades sociales de la multidisciplinariedad, internacionalización y orientación profesional.

Como consideración final el CAEI quiere hacer constar el interés elevado de esta Universidad por la cultura de la calidad y por los esfuerzos y avances en el ámbito de la inserción laboral de sus graduados.

C Autoevaluación del CAE

1.1. ¿Consideran adecuada la composición, experiencia y grado de formación de los miembros del comité externo?

Los tres miembros de la comisión, combinan una importante experiencia en el campo de la evaluación institucional, habiendo participado en diferentes iniciativas a lo largo de los últimos años, con unas características específicas adecuadas al proceso de evaluación aquí planteado: Lluís Jofre en el campo de la planificación y evaluación institucional como miembro de diversos comités nacionales e internacionales, Julia González como coordinadora del Grupo Tuning y miembro del Grupo de Convergencia Europea de la ANECA, y Alfredo Pérez con su conocimiento de los servicios de Inserción.

1.2. ¿Qué valoración les merece el nivel de acogida y la calidad de las audiencias?

Muy bueno. El nivel de acogida por parte de la institución ha sido excelente. La organización de la visita ha sido muy apropiada, se puso todo el esfuerzo necesario en asegurar el desarrollo de las distintas audiencias: asistencia de personas, horarios, medios de soporte, y se atendió amablemente todas las peticiones del comité. Las cuatro audiencias celebradas tuvieron el nivel previsto de participación: 2 vicerrectores, 5 decanos o directores, 7 profesores, 5 personas de servicios técnicos y un graduado. El ambiente de las entrevistas fue distendido y pensamos que todos los asistentes pudieron expresar libremente sus opiniones, si bien las limitaciones de tiempo impidieron tratar con la extensión y profundidad deseables todas las dimensiones recogidas en el informe de evaluación. Este Comité agradece sinceramente la colaboración de todas las personas, y, en particular, la de la oficina de soporte. Quizás resaltar que hubiera sido interesante contar con una mayor participación y diversidad de estudiantes graduados.

1.3. ¿Qué valoración les merece el proceso de elaboración del informe externo?

El proceso se ha realizado sobre la base del documento de evaluación interna elaborado por el CAI, de los cuatro informes de evaluación externa por los Comités Externos Específicos y de las opiniones y consideraciones expresadas durante las diversas audiencias. A partir de toda esta información se realizó un informe oral provisional, al final de la visita, que ha servido de base para este informe escrito y al que los miembros asistentes pudieron responder con unas primeras reacciones. En el plazo previsto de tres semanas el informe se envió a la Universidad. Este proceso de evaluación externa no poseía referentes previos por ser el primero en realizarse, y durante su desarrollo se han detectado carencias destacables. Es por ello que la Universidad solicitó una ampliación de la fase de revisión más allá del vencimiento previsto al cabo de dos semanas. La AQU una vez analizados los distintos factores acordó un alargamiento adicional del período de alegaciones, al final del cual la UPF formuló una serie de consideraciones tanto en referencia a los informes externos específicos como a la propuesta de informe externo institucional. Finalmente y en base a todos los elementos anteriores se ha realizado el informe final. Es necesario mencionar aquí la actitud positiva de todas las partes para reconducir y superar las carencias detectadas.

1.4. Valoración global del proceso de evaluación

Creemos que a pesar de las limitaciones, internas y externas, que este tipo de procesos de valoración poseen, e incluso de ciertas tensiones que puedan producirse ante determinadas incertidumbres de fondo o de forma, siempre son una buena oportunidad para reflexionar conjuntamente sobre temas colectivos. La dimensión de la inserción laboral, sin duda es un ámbito de interés para cualquier universidad, lo es especialmente, debido a su visión, para la UPF y lo es especialmente en este momento inicial del proceso de Bolonia. Por todo ello pensamos y esperamos que los puntos de vista y aportaciones recogidas en este informe puedan ser de utilidad para la Universitat Pompeu Fabra y sus titulaciones, y quizás en algún aspecto, para el conjunto del sistema universitario.

Con respecto a la metodología del proceso y a las consideraciones realizadas por la UPF, cabe manifestar que:

- La finalidad de todo proceso de evaluación ha de ser el de generar una reflexión franca y constructiva de la que puedan surgir iniciativas de mejora. En este sentido el CAEI, después de manifestar su preocupación por las tensiones o desajustes que el proceso haya podido generar, entiende y apoya los acuerdos e iniciativas adoptadas en el marco de la AQU en su reunión del 19 de junio de 2004.
- Tal y como se establece en el protocolo de evaluación, el proceso externo consta de dos fases, una primera específica por grupos de titulaciones, y una segunda a nivel institucional en el que se integran los informes específicos. En este sentido el CAEI de la misma manera que en la evaluación primera consideró la información contenida en los cuatro informes específicos, en esta segunda fase ha considerado también el conjunto de las alegaciones realizadas por la UPF a los informes de los dos niveles de evaluación externa (Comités Específicos y Comité Institucional).
- La evaluación global de un conjunto amplio de titulaciones lleva a un proceso de agregación o síntesis, especialmente en aquellos aspectos en que debe pasarse de unas valoraciones cualitativas y específicas por titulaciones a una valoración única sobre una escala cuantitativa, que puede llevar a interpretaciones diversas. Es en este sentido y atendiendo a los razonamientos alegados por la Universidad, el criterio aplicado por el CAEI para la realización de este último informe ha sido el de entender que la valoración cuantitativa ha de ser aquella que corresponde al de la mayoría de casos recogiendo en las matizaciones aquellas especificidades que se aparten del criterio general, y no el de hacer una media del conjunto de las situaciones (en términos estadísticos diríamos que se ha optado por la valoración de la moda, añadiendo las matizaciones necesarias, en lugar de realizar una media de las valoraciones correspondientes a los diferentes casos).

Eliminado: ¶
¶

D Sobre el proceso de tramitación del informe externo

1. Consideraciones formales

1.1. La redacción del informe externo

El presidente del comité externo tienen la responsabilidad de la redacción del informe externo a partir de la propuesta de Guión de redacción de AQU Catalunya. Cada miembro del comité deberá contribuir al informe según los criterios fijados en la reunión inicial.

1.2. La conformidad de los miembros del comité externo

El presidente del comité externo solicitará a cada miembro su conformidad con el documento

1.3. El envío del informe a la universidad

En el plazo de tres semanas a partir de la visita, el presidente del comité externo deberá enviar el informe a la universidad manifestando que ha recibido la conformidad de todos los miembros del comité y al mismo tiempo deberá recordar a la universidad que dispone de un plazo de dos semanas para enviar cualquier sugerencia

1.4. La reacción de la universidad al informe externo

Si en el plazo de dos semanas no se recibe ninguna aportación, se considerará que el informe externo es definitivo

1.5. Redacción y envío definitivo del informe a la universidad y a AQU Catalunya

El presidente del comité externo enviará una copia (en versión papel y digital) del informe a la universidad y otra a AQU Catalunya cumplimentando el acta de envío adjunta.

2. Acta de envío del informe externo

Universidad	Universitat Pompeu Fabra (UPF)
Fechas de visita	27 de abril de 2004
Fecha definitiva de envío del informe a AQU Catalunya	4 de junio de 2004 (Propuesta) 14 de julio de 2004 (Definitivo)

El presidente del comité de evaluación externa manifiesta que el presente documento constituye el informe definitivo de Evaluación de la transición laboral de la universidad indicada anteriormente.

Firma:

Lluís JOFRE

Lugar y fecha: Barcelona, 14 de julio de 2004