

# INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA

**Enseñanza evaluada:**  
INGENIERO EN INFORMÁTICA

**Universidad:**  
UNIVERSIDAD DE ALCALÁ DE HENARES

**Presidente del Comité de Evaluación Externa:**  
M<sup>a</sup> Aranzazu Illarramendi Echabe

**Dirección:** Facultad de Informática de San Sebastián

**Teléfono:** 943-018151

**Dirección de correo electrónico:** a.illarramendi@ehu.es

San Sebastián, 31 de diciembre de 2007

## INTRODUCCION

### Composición del Comité Externo de Evaluación

El Comité de Evaluación Externa (CEE) designado por ANECA para realizar la Evaluación Externa de la titulación de Ingeniero en Informática de la Universidad de Alcalá de Henares está compuesto por:

- **Presidenta:** Dña. M<sup>a</sup> Aranzazu Illarramendi Echabe. Catedrática de Universidad del área de Lenguajes y Sistemas Informáticos de la Universidad del País Vasco.
- **Vocal profesional:** D. Alberto Alfaro Jiménez. Director Gerente de la empresa CIMA Nuevas Tecnologías Informáticas, SL.
- **Secretario:** D. Ricardo Díaz Cano. Jefe de Sección del Servicio de Estudios y Planificación de la Universidad Politécnica de Valencia.

En este comité se combinan la visión académica y la profesional, así como la experiencia en la evaluación del sistema universitario, lo que le confiere un adecuado y equilibrado perfil.

Además, es de destacar el hecho de que la actual evaluación suponga la cuarta en la que sus miembros forman parte del mismo comité. Circunstancia ésta que ha contribuido a que en su seno se haya llegado a un nivel de compenetración y clima de trabajo excelentes, redundando en la eficacia en el desarrollo de la tarea encomendada.

### Plan de trabajo. Incidencias

Como paso previo e indispensable anterior a la visita, la presidenta propuso que cada miembro del comité procediera a examinar el Informe de Autoevaluación de las Titulación (IA) y a continuación a cumplimentar la Herramienta de apoyo al evaluador. Una vez cumplimentado dicho anexo por los miembros de este comité, se le remitió al secretario del mismo que procedió a fusionar las aportaciones.

La información remitida desde la ANECA (IA y CD con todas las evidencias e indicadores de la Titulación) fue suficiente para la realización del trabajo previo a la visita, por lo que este CEE no consideró necesario la solicitud de información complementaria.

Sobre esta base se procedió a realizar la visita a la Universidad de Alcalá de Henares los días 28, 29 y 30 de noviembre, según la agenda negociada entre la presidenta de este comité y la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad. La visita se desarrolló, salvo un

mínimo cambio, de acuerdo a la agenda prevista, como sigue:

**1<sup>er</sup> día: miércoles 28 de noviembre**

18:30 – 20:00 h Recepción y reunión preparatoria del Comité de Evaluación Externa  
20:00 h Cena de recepción

**2<sup>o</sup> día: jueves 30 de noviembre**

9:00 – 10:30 h Reunión con el Comité de Autoevaluación  
10:30 – 11:30 h Reunión con el Equipo Directivo del Centro  
11:30 – 12:00 h Descanso  
12:00 – 13:00 h Reunión con los Directores de los Departamentos implicados en la Titulación  
13:00 – 14:00 h Reunión con el Profesorado que imparte en la Titulación  
14:00 – 16:00 h Comida institucional  
16:00 – 17:00 h Reunión con alumnos de primer curso  
17:00 – 18:00 h Reunión con alumnos del resto de cursos  
18:00 – 18:30 h Descanso  
18:30 – 19:30 h Visita guiada a las instalaciones  
19:30 – 20:30 h Reunión con egresados de la Titulación

**3<sup>er</sup> día: viernes 1 de diciembre**

9:00 – 10:00 h Reunión con el Personal de Administración y Servicios  
10:00 – 12:30 h Reunión del Comité de Evaluación Externa  
12:30 – 13:00 h Presentación del informe preliminar al Comité de Autoevaluación

En la primera reunión interna de este comité se aprovechó para preparar la agenda de reuniones, el guión de las mismas, y se establecieron entre los miembros las pautas a seguir y la manera de desarrollar éstas.

La agenda se cumplió en tiempo y forma, incluido el cambio propuesto por este Comité, queriendo destacar la buena disposición manifestada por parte de todos los participantes en las reuniones y la importancia de las valoraciones obtenidas en todas y cada una de dichas reuniones.

Reseñar la no celebración de la Audiencia pública por la falta de asistentes. Tampoco se solicitaron nuevas audiencias por parte de este comité, ya que la información obtenida en las previas ya fue suficiente y cubría todos los objetivos de la evaluación.

La selección de los participantes en las distintas audiencias correspondió a la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad juntamente con el Comité de Autoevaluación. El número de asistentes a las mismas resalta el esfuerzo y el empeño puesto por ellos para que la visita de este Comité fuera lo más útil posible. Quizás exceptuando la audiencia con egresados, de asistencia reducida, aunque este comité es consciente de la dificultad que entraña conseguir la participación de este colectivo en este tipo de actividades.

Como otros aspectos negativos, tan solo reseñar por un lado, que un mayor esfuerzo por conseguir que en la audiencia con los profesores hubiese habido alguna representación de las categorías superiores (CU y TU) hubiera sido deseable. Por otro lado, a la vista de que el Consejo de Gobierno se solapaba con la reunión de este CEE con los Directores de Departamento (circunstancia que este CEE desconocía), se hubiese hecho algún cambio de agenda que hubiera propiciado una mayor representación de los mismos.

En relación al grado de difusión de la visita, este CEE lo considero adecuado, contrastando que habían sido utilizados varios medios para su difusión.

Y en cuanto al propio CEE, éste realizó todo su trabajo basándose en la búsqueda del consenso, compartiendo las tareas y participando todos sus miembros de forma simultánea en la redacción del informe. Los componentes del comité tenían un conocimiento profundo del Informe de Autoevaluación, y tanto las reuniones internas como las audiencias con los diferentes grupos constituyeron un trabajo colectivo, desarrollado con un gran espíritu de colaboración. El excelente clima de trabajo y colaboración que se ha fraguado en su seno ha ido mucho más allá de lo que las necesidades estrictas del trabajo requerían.

Por último, este comité desea manifestar su agradecimiento a la Universidad de Alcalá de Henares, a la Dirección de la Escuela, al propio Comité de Autoevaluación, y a la Unidad Técnica de por las facilidades ofrecidas en todo momento para la realización de su labor.

## 1. ANALISIS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

### 1.1. Toma de decisiones sobre la evaluación

La iniciativa de evaluar la Titulación responde a la planificación al respecto que la Universidad se planteó en su momento, si bien esta titulación era la última en pasar por este proceso. Esto requirió de una labor de persuasión, en la que, entre otros, se esgrimió el argumento de que ante la futura acreditación de títulos (obligatoria, llegado el momento) la evaluación podía servir de experiencia.

El apoyo proporcionado por parte de la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad para el desarrollo de este proceso, a este CEE le pareció muy bueno, tanto desde el punto de vista técnico como metodológico. La redacción del informe, la metodología seguida, la compleción de los indicadores, las evidencias facilitadas, y muy especialmente, la dotación de una becaria de colaboración, avalan la calidad del apoyo recibido.

### 1.2. Constitución y representatividad del Comité de Autoevaluación

La composición del Comité de Autoevaluación (CA) ha sido de 10 personas:

- 1 miembro del equipo directivo de la Titulación, que actuó como presidente del CA.
- 4 profesores de los departamentos más directamente implicados en la Titulación.
- 1 persona de administración y servicios (administradora gerente del edificio politécnico).
- 1 alumno egresado.
- 1 alumno en representación de la Delegación de alumnos.
- 2 representantes de la Unidad Técnica de Calidad.

Este comité cree que de esta manera quedan representados los distintos colectivos implicados en la titulación. Aunque la ausencia de algún catedrático en el CA llamó la atención a este comité, puede estar justificada por la existencia de sólo cinco catedráticos en la Titulación, siendo uno de ellos el director de la Escuela.

El trabajo de CA fue en base a reuniones periódicas en las que se fueron abordando de manera sistemática los distintos criterios y las informaciones que los sustentan, de manera conjunta y participativa.

### 1.3. Grado de reflexión interna

Aparte de las múltiples reuniones preparatorias para la elaboración del IA mantenidas por el CA, sus miembros, en la medida de las posibilidades, daban traslado a los compañeros del colectivo del que forman parte sobre lo tratado, con dos objetivos: recabar otras opiniones, y difundir el trabajo realizado. En esta línea, una vez elaborado el primer borrador, de una manera más estructurada ya se hizo difusión del mismo, estableciendo el plazo y los canales para la recepción de sugerencias y observaciones al documento. A este respecto, señalar que un par de sugerencias se hicieron llegar al CA, las cuales, tras su análisis, fueron incorporadas al IA.

Por lo percibido por este Comité, el grado de reflexión interna parece haber sido el suficiente.

### 1.4. Contenido del Informe de Autoevaluación

El resultado del proceso seguido por el CA ha sido su IA, que desde un punto de vista formal, este comité lo considera completo, bien estructurado, siguiendo escrupulosamente el modelo establecido por ANECA, y sencillo en su lectura y manejo (por ejemplo, gracias a las continuas referencias a la información de base en cada apartado).

En cuanto a la parte de áreas de mejora y sus correspondientes propuestas de mejora, si bien en general se corresponden con lo descrito en el IA, en algunos casos responden necesidades de la Titulación (sobre todo en cuanto a recursos), y no tanto a los objetivos de una evaluación de este tipo.

## 2. EVALUACIÓN DE LA ENSEÑANZA

### 2.1. Programa formativo

1. PROGRAMA FORMATIVO	A	B	C	D	EI	
<b>1.1. Objetivos del programa formativo</b>						Los objetivos del PF, pero sobre todo en lo relativo al perfil de egreso, se encuentran plasmados en la Guía docente. Pero, por lo percibido por este comité, la labor de su definición se redujo a un grupo excesivamente reducido de personas, siendo en general éstos objetivos poco conocidos por los restantes colectivos partícipes en la Titulación.
El programa formativo tiene definidos sus objetivos entre los que se encuentran los conocimientos y las capacidades que los alumnos deben tener al concluir sus estudios.		X				
El programa formativo especifica el perfil de ingreso que deberían tener los alumnos y tiene mecanismos que permiten conocer el perfil de ingreso con que acceden los alumnos.		X				El PF especifica claramente los requisitos de ingreso, si bien esto es distinto al perfil de ingreso idóneo para el buen desarrollo del PF. En la Guía docente se encuentra también plasmado un perfil de ingreso, pero quizás excesivamente genérico.
<b>1.2. Plan de estudios y su estructura</b>						La estructura del plan de estudios está bien definida, en cuanto a la distribución de las materias o asignaturas. Sin embargo la carga total de créditos (300) y la media de los mismos por curso académico resulta excesiva. Dicha carga tiene una influencia real en la duración media de los estudios aunque actualmente dicha influencia quede en parte difuminada por el elevado número de alumnos que compatibilizan estudios universitarios con el desempeño de actividades laborales. Sorprende por otro lado la ausencia de dos departamentos clásicos en las titulaciones de Informática: Lenguajes y Sistemas Informáticos y Arquitectura y Tecnología de Computadores.
La estructura del plan de estudios está bien definida, en cuanto a la distribución de las materias o asignaturas, y su articulación horizontal y vertical, y evita vacíos y duplicidades.			X			
El programa de las materias o asignaturas que constituyen el plan de estudios contiene los elementos básicos necesarios y es accesible y público.		X				
El plan de estudios es coherente con los objetivos del programa formativo y con los perfiles de egreso.		X				
La revisión y actualización, si procede, de contenidos se realiza de manera regulada y sistemática.			X			
El tiempo de aprendizaje del alumno previsto en el plan de estudios permite cumplir los objetivos del programa formativo.			X			

					<p>La Web, la Guía docente, y alguna que otra documentación que se hace llegar al alumno, es la manera más común de dar a conocer el Plan de estudios. Sus asignaturas, en general, desarrollan convenientemente los temarios, incluyendo los elementos básicos necesarios (créditos teóricos y prácticos, periodo de impartición, objetivos específicos, contenidos, metodología de enseñanza-aprendizaje, métodos y criterios de evaluación del aprendizaje, personal académico responsable, bibliografía, horarios y lugares, calendario de exámenes, actividades complementarias...). Sin embargo, la multiplicidad de ubicaciones donde se aloja la información confunde, a la vez que no asegura la consistencia de la información.</p> <p>La revisión y actualización de contenidos es competencia del departamento responsable, que tras aprobación en Consejo de departamento, eleva a Junta de Escuela. En algunos departamentos funcionan comisiones encargadas de velar por la coherencia entre contenidos. Aún así, de manera general no parecen existir mecanismos para la actualización de los contenidos de manera regulada y sistemática.</p> <p>No existe una estimación sobre el tiempo que debe dedicar el alumno al estudio para el aprendizaje del PF.</p>
--	--	--	--	--	--

## 2.2. Organización de la enseñanza

2. ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA	A	B	C	D	EI
<b>2.1. Dirección y planificación</b>					
Los responsables tienen definida la planificación del programa formativo que incluye los instrumentos y actuaciones para la gestión y acciones de mejora continua.			X		
<b>2.2. Gestión y organización</b>					
El programa formativo se comunica y se difunde.		X			
La organización de la enseñanza se adecua a la estructura y objetivos del programa formativo.			X		
Los resultados del programa formativo, los resultados en los egresados, los resultados del personal académico y los resultados en la sociedad, se tienen en cuenta para la mejora y revisión del programa formativo.				X	

En la planificación del PF no se incluyen instrumentos y actuaciones para la gestión y acciones de mejora continua. Domina la cotidianidad y el funcionamiento ordinario. Incluso, por lo percibido por este CEE, de manera poco conjunta.

Muchos y diversos son los canales utilizados para comunicar y difundir el PF. A este CEE éstos le parecieron adecuados y suficientes, y que además cumplían con su objetivo, a la vista de las entrevistas a los distintos colectivos. Si bien, algunos aspectos todavía son poco conocidos, aún siendo públicos.

Como ya se ha comentado, la mejora y revisión del PF responde a propuestas sin proceso articulado, y, por tanto, en menor medida al análisis y reflexión sobre los resultados directos del propio PF, los resultados en los egresados, los resultados del personal académico y los resultados en la sociedad.

En cuanto a la planificación, a pesar de que los principales procesos parecen estar bien articulados, cabe destacar el problema existente con el proceso de matriculación, que se solapa con el periodo docente.

Comentar el deseo del alumnado de incrementar los procedimientos gestionados de manera *on-line* a través de Internet.

## 2.3. Recursos humanos

3. RECURSOS HUMANOS					
	A	B	C	D	EI
<b>3.1. Personal académico</b>					
El personal académico es adecuado a los objetivos del programa formativo y a los requerimientos de las disciplinas del mismo.			X		
El personal académico está implicado en actividades de investigación, desarrollo, innovación, y éstas repercuten en el programa formativo.			X		
<b>3.2. Personal de administración y servicios</b>					
El personal de administración y servicios implicado en el programa formativo es adecuado a los requerimientos del mismo.			X		

La carga docente del profesorado se encuentra alrededor del 90%, e, incluso, un cálculo más cercano a la realidad ofrecería cifras superiores. En cualquier caso el dato debe hacer reflexionar sobre la incidencia que esta carga docente tiene sobre la dedicación del personal docente a otras labores y en especial a la labor de investigación. De hecho, sólo el 54% de la plantilla participa en tareas de investigación.

Esta falta de tiempo para otras labores no puede más que ser suplida con voluntariedad, implicación, e, incluso, capacidad de sacrificio. Actitudes que este CEE percibió en este colectivo.

La plantilla de profesorado se encuentra descompensada hacia la figuras de profesor asociado y ayudante lo que dificulta la transferencia de los frutos de la actividad investigadora en el programa formativo.

Se oferta al profesorado formación pedagógica, si bien, e incidiendo en lo ya comentado en este criterio, la poca disponibilidad de tiempo para la dedicación a actividades no docentes, unido a unos horarios inadecuados, imposibilita muchas veces su participación.

Escasez de PAS, sobre todo en Departamentos, tanto en la parte de administración como en la parte técnica de apoyo a la docencia.

Se oferta también a este colectivo formación para el desarrollo de su labor profesional, aunque ésta es considerada excesivamente generalista.

## 2.4. Recursos materiales

4. RECURSOS MATERIALES	A	B	C	D	EI
<b>4.1. Aulas</b>		X			
Las aulas destinadas al proceso formativo y el equipamiento de éstas, se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del programa formativo.		X			
<b>4.2. Espacios de trabajo</b>					
Los espacios destinados al trabajo y al estudio de los alumnos, así como el equipamiento necesario para el desarrollo de estas tareas, se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del programa formativo.			X		
Los espacios y el equipamiento son adecuados para el desarrollo y la coordinación de las funciones del personal académico y del personal de administración y de servicios.		X			
Las infraestructuras propias y/o concertadas destinadas a las prácticas externas se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del programa formativo.					X
<b>4.3. Laboratorios, talleres y espacios experimentales</b>					
Los laboratorios, talleres y espacios experimentales, así como el equipamiento necesario para el trabajo en los mismos, se adecuan al número de alumnos y a las actividades programadas en el desarrollo del programa formativo.		X			
<b>4.4. Biblioteca y fondos documentales</b>					
Las infraestructuras de la biblioteca y salas de lectura están debidamente acondicionadas y cuentan con suficiente amplitud espacial y horaria para satisfacer las necesidades del programa formativo.		X			
La cantidad, calidad y accesibilidad de la información contenida en la biblioteca y fondos documentales se adecuan a las necesidades del programa formativo		X			

De manera genérica, las instalaciones destinadas a la enseñanza (aulas y laboratorios) son las adecuadas para el correcto desarrollo de la actividad docente. No siendo así los espacios de trabajo destinados a la coordinación y las funciones propias del personal académico (despachos pequeños, mal climatizados y mal iluminados). Deficiencia estructural de difícil solución. Al igual que el diseño poco adecuado, por poco eficiente, del sistema de climatización general.

Por otro lado, los espacios comunes pueden considerarse como excelentes.

En cuanto a la Biblioteca (común a todas las titulaciones ubicadas en el edificio) a este CEE le pareció estar debidamente acondicionada, además de contar con la suficiente amplitud espacial y horaria. Es evidente que dado el gran número de alumnado correspondiente a las titulaciones que la comparten, en periodos críticos sus instalaciones resulten escasas. Por otro lado, sus fondos documentales contienen aproximadamente el 85% de la bibliografía recomendada, si bien el esfuerzo de la Biblioteca por conseguir la máxima disponibilidad se enfrenta a la poca colaboración del profesorado, según manifestaron los representantes de la misma.

## 2.5. Proceso formativo

5. PROCESO FORMATIVO	A	B	C	D	EI
<b>5.1. Acceso y formación integral</b>					
La captación de los alumnos es acorde con el perfil de ingreso.				X	
Las acciones de acogida al alumno le orientan en el funcionamiento y organización en todo lo relacionado con el programa formativo.			X		
Se desarrollan programas de apoyo orientados a la mejora del aprendizaje del alumno.		X			
Los programas de orientación profesional para el alumno facilitan la consecución de los objetivos del programa formativo y la inserción laboral de los egresados.			X		
El programa de acción tutorial orienta y motiva a los alumnos en lo relativo al programa formativo y a la organización de su itinerario curricular.	X				
Las actividades para la formación integral del alumno son congruentes con los objetivos del programa formativo y ayudan a su consecución.					X
<b>5.2. Proceso enseñanza - aprendizaje</b>					
Los métodos y las técnicas utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje permiten la consecución de los objetivos del programa formativo.		X			
El proceso de evaluación de los aprendizajes es coherente con los objetivos del programa formativo y con la metodología de enseñanza - aprendizaje.		X			
Las prácticas profesionales regladas en empresas o instituciones son congruentes con los objetivos del programa formativo.					X
Las estancias de los alumnos en instituciones nacionales e internacionales son congruentes con los objetivos del programa formativo, y reconocidas a efectos curriculares.		X			

Los procesos de captación son básicamente dependientes del Vicerrectorado de Docencia y Estudiantes. No parece que exista un proceso de captación de alumnos propio y, por tanto, el genérico puede resultar no acorde con el perfil de ingreso idóneo de la Titulación. De todas maneras, este aspecto no parece preocupar en exceso a los responsables de la Titulación, a pesar de que la demanda se encuentra en descenso (nota de acceso de 5).

Las acciones de acogida al alumno son diversas y variadas: charla de bienvenida, actividades de acogida, y entrega de documentación complementaria, pero, por lo percibido por este CEE, no resultan tan efectivas como debieran.

Los programas de orientación profesional dependen del Servicio de Orientación y Promoción Laboral. La falta de información y conocimiento de las posibilidades y ofertas se manifestó como un problema. Si bien es cierto que a día de hoy los egresados de la titulación no están teniendo excesivos problemas a la hora de su inserción laboral.

Es de destacar el Programa de tutorías académicas personalizadas, y su preocupación y seguimiento del alumno. Todos los colectivos lo valoraron muy positivamente, aunque todavía es poco utilizado por ser poco conocido. Aún así, los últimos datos proporcionados a este CEE parecen esperanzadores.

					<p>Los principales métodos y las técnicas utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje son: la clase magistral, la resolución de ejercicios y problemas, las prácticas, y, en menor medida, trabajos, actividades de grupo, tutorías, y exposiciones.</p> <p>La evaluación de los aprendizajes se lleva a cabo, básicamente, a través de exámenes escritos, trabajos y exposiciones. La coherencia entre éstos y la metodología de enseñanza – aprendizaje parece adecuada, a la vista de las posibilidades utilizadas, y de la propia opinión del alumnado entrevistado.</p> <p>Tanto los métodos y las técnicas utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje como los sistemas de evaluación de los aprendizajes son conocidos por el alumno al formalizar matrícula.</p> <p>Las prácticas profesionales regladas en empresas o instituciones es un proceso centralizado en el Servicio de Orientación Profesional. Éste parece bien estructurado, existiendo la figura del tutor académico y tutor empresarial, y un control y seguimiento por parte de la Universidad. Aún así, la participación es baja, quizás debida al dato ya comentado de que los titulados no están teniendo excesivos problemas a la hora de su inserción laboral.</p> <p>Las estancias de los alumnos en instituciones nacionales e internacionales dependen del Vicerrectorado de Relaciones</p>
--	--	--	--	--	--



AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN  
DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

						<p>Internacionales, siendo gestionadas por uno de los subdirectores de la Titulación, que vela por la congruencia y se encarga del reconocimiento curricular. Los últimos datos sobre alumnos enviados proporcionados a este CEE denotan un importante incremento respecto a los años anteriores, en los que la movilidad era ciertamente escasa.</p>
--	--	--	--	--	--	---

## 2.6. Resultados

6. RESULTADOS	A	B	C	D	EI
<b>6. 1. Resultados del programa formativo</b>					
El alumno finaliza los estudios en el tiempo previsto por el programa formativo.		X			
El alumno está satisfecho con el programa formativo.		X			
<b>6. 2. Resultados en los egresados</b>					
El perfil del egresado responde a los perfiles de egreso previstos por el programa formativo.		X			
<b>6. 3. Resultados en el personal académico</b>					
El personal académico está satisfecho con el programa formativo.		X			
<b>6. 4. Resultados en la sociedad</b>					
Los empleadores y demás grupos de interés están satisfechos con los conocimientos y las capacidades de los egresados.					X
Las actividades que vinculan el programa formativo con la sociedad en el ámbito nacional e internacional producen resultado.					X

La tasa de eficiencia y la tasa de éxito, como valores medios, supera el 72%, lo cual puede considerarse como un buen dato. La tasa de abandono es ciertamente baja (menor del 5%). En cuanto a la duración media de los estudios, ésta no es representativa, por las pocas cohortes de egreso existentes. A la vista de estos datos, los resultados del PF deben valorarse como buenos.

A falta de otros datos, y teniendo en cuenta la encuesta cuatrimestral a los alumnos sobre la docencia (de la que el propio CA desconfía de su nivel de representatividad), y lo percibido por este CEE en las 2 audiencias con alumnos, se puede desprender un nivel de satisfacción con el PF de bueno.

Igualmente, a falta de otros datos, por la encuesta a egresados y por lo percibido por este CEE en la audiencia con los mismos, se puede desprender un nivel de satisfacción con el PF de bueno.

En cuanto al profesorado, este CEE sólo puede valorar lo percibido tras la audiencia con éstos y otros colectivos relacionados. E, igualmente, se percibió un nivel de satisfacción con el PF bueno, a pesar de los condicionantes que este colectivo soporta.

Por último, en lo relativo a Resultados en la sociedad, desde el punto de vista de la satisfacción de empleadores y demás grupos de interés, y de la vinculación del programa formativo con los mismos, este CEE no obtuvo evidencias.

## 2.7. Mecanismos para la Garantía de Calidad

Comentar previamente que la valoración que este CEE hace de los siguientes puntos lo hace sobre la base de la percepción, y no tanto de la evidencia. En todo caso, este apartado debe considerarse por los responsables del PF como una guía de actuaciones para el establecimiento de un Sistema de Garantía de Calidad de la Titulación, muy conveniente de cara a la futura acreditación.

### 2.7.1 *Política y procedimientos para la garantía de calidad*

No parece que existan mecanismos que regulen el diseño, desarrollo y revisión del programa formativo, en todos los niveles de toma de decisiones. Estas tareas se realizan más bien de una manera informal.

Sí se tienen directrices claras relativas a los procesos de matriculación (aún con los problemas ya señalados) y de gestión del expediente del estudiante.

Tampoco parece que existan mecanismos que faciliten la participación periódica de estudiantes y otros grupos de interés en los procesos de revisión del programa formativo.

No obstante, todos los colectivos, y en particular los estudiantes, tienen representación en la Junta de Centro y en su Comisión de Docencia.

### 2.7.2 *Aprobación, control y revisión periódica de programas y títulos*

No parece que existan mecanismos para la revisión sistemática de los contenidos del Plan de estudios y, si procede, de la actualización de los mismos.

No parece que existan mecanismos de coordinación horizontal y vertical en la gestión de la enseñanza, más allá del trato directo propiciado por la cercanía.

De alguna manera, el programa de tutorías académicas puede entenderse como un mecanismo de seguimiento del progreso y de los logros de los estudiantes, entre otras cosas. También algunos Servicios realizan encuestas y estudios al respecto. Lo que no queda claro es el uso de los resultados, al menos en lo que pueda revertir en el PF.

### **2.7.3 Evaluación de estudiantes**

Existe normativa sobre exámenes y otros procedimientos de evaluación, así como sobre ausencias, enfermedades u otras circunstancias atenuantes de los estudiantes. Lo que no está claro es el grado de conocimiento por parte de los implicados.

Los criterios de calificación dependen de cada profesor responsable de asignatura, pero, generalmente, son claros y conocidos por los estudiantes con anterioridad a su evaluación.

Lo que no parece es que existan mecanismos para verificar que las evaluaciones se realizan de acuerdo con los procedimientos establecidos.

### **2.7.4 Garantía de calidad del personal docente**

Se tienen mecanismos para la evaluación de la actividad docente del personal académico: encuesta cuatrimestral a los alumnos sobre la docencia.

Parece que sí se facilita formación y actualización pedagógica al personal académico, (aunque no de una manera estructurada y reglamentada). Sin embargo, la excesiva carga docente que soporta dificulta a este colectivo el acceso a la misma.

No existen procedimientos para recoger y analizar la satisfacción del personal académico con el programa formativo, más allá de los órganos de representación en los que este participa.

### **2.7.5 Recursos de aprendizaje y apoyo al estudiante**

No parece que existan mecanismos para evaluar la adecuación de los servicios de atención al alumno, de manera sistemática y periódica.

La figura de la administradora gerente de edificio puede entenderse como un mecanismo útil para el control, revisión y mejora de los recursos materiales asociados al PF.

No parece que existan mecanismos de evaluación de la actividad de soporte a la docencia

desarrollada por el PAS, así como de la formación que recibe éste.

### **2.7.6    *Sistemas de información***

No parece que existan sistemas de recogida de información, regulados y periódicos, sobre:

- El perfil de ingreso de los estudiantes.
- Progreso académico, duración de los estudios, eficiencia, éxito o abandono de los alumnos (más allá de los que se recogen por necesidades puntuales, como en el caso de este proceso de evaluación).
- Las actividades que vinculan el programa formativo con la sociedad en el ámbito nacional e internacional.

Sí se tienen en cuanto a:

- La satisfacción de los estudiantes con el programa formativo.
- La empleabilidad de los egresados (de manera incipiente).

### **2.7.7    *Información pública***

Por lo comentado en el apartado anterior, sólo sobre la satisfacción de los estudiantes y la empleabilidad de los egresados se cuenta con sistemas de recogida de información, desconociendo este CEE el uso que se hace de esta información, más allá del restringido a los directamente interesados.

### 3. VALORACIÓN GENERAL DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNA

#### 3.1. Principales fortalezas y debilidades

Síntesis de las principales fortalezas y debilidades detectadas.

##### FORTALEZAS:

- Tanto el perfil de egreso como el de ingreso (aunque éste de una manera más genérica), se encuentran plasmados en la Guía docente, Web, y otros documentos.
- Las asignaturas, en general, desarrollan convenientemente los temarios, incluyendo los elementos básicos necesarios.
- Muchos y diversos son los canales utilizados para comunicar y difundir el PF. Canales, en general, adecuados y suficientes.
- Los principales procesos administrativos se encuentran bien articulados.
- El profesorado destaca por su voluntariedad, implicación, e, incluso, capacidad de sacrificio.
- De manera genérica, las instalaciones destinadas a la enseñanza (aulas y laboratorios) son las adecuadas para el correcto desarrollo de la actividad docente. Y los espacios comunes pueden considerarse como excelentes.
- La Biblioteca se encuentra debidamente acondicionada, además de contar con la suficiente amplitud espacial y horaria.
- Las acciones de acogida al alumno son diversas y variadas.
- Los egresados de la titulación no están teniendo excesivos problemas a la hora de su inserción laboral.
- El Programa de tutorías académicas personalizadas, y su preocupación y seguimiento del alumno.
- Las prácticas profesionales regladas en empresas o instituciones siguen un proceso bien estructurado, existiendo la figura del tutor académico y tutor empresarial, y un control y seguimiento por parte de la Universidad.
- Las estancias de los alumnos en instituciones nacionales e internacionales han mejorado notablemente respecto a los años anteriores.
- La tasa de eficiencia y la tasa de éxito, como valores medios, supera el 72%, y la tasa de abandono es ciertamente baja (menor del 5%).

- Con las evidencias con que ha contado este comité, tanto la satisfacción del alumnado, de los egresados y del personal académico puede considerarse como buena.

#### DEBILIDADES:

- La información sobre los objetivos y perfiles de ingreso y egreso es poco conocida por los distintos colectivos partícipes en la Titulación.
- El Plan de estudios tiene una excesiva carga lectiva para los años en los que está planificada la enseñanza.
- La coordinación en relación a las asignaturas del Plan de estudios es escasa, tanto interdepartamental como intradepartamental.
- La información sobre las asignaturas puede hallarse en múltiples lugares, lo cual confunde, a la vez que no asegura la consistencia de la información.
- No parecen existir mecanismos para la actualización de los contenidos de las asignaturas de manera regulada y sistemática.
- No existe una verdadera estimación del tiempo que debe dedicar el alumno al estudio para el aprendizaje del PF
- En la planificación del PF no se incluyen instrumentos y actuaciones para la gestión y acciones de mejora continua.
- La mejora y revisión del PF responde poco al análisis y reflexión sobre los resultados directos del propio PF, los resultados en los egresados, los resultados del personal académico y los resultados en la sociedad.
- El hecho de que el proceso de matriculación se solape con el periodo docente genera problemas a diferentes niveles. La tardanza en la entrega de actas por parte del profesorado, el apretado calendario impuesto desde la dirección de la Universidad, el tratamiento laxo de la norma en favor del alumno aparecen entre las causas del solapamiento.
- La carga docente del profesorado se encuentra alrededor del 90%. Esta excesiva carga docente incide claramente en la dedicación de este colectivo a las labores de investigación, entre otras.
- La plantilla de profesorado se encuentra descompensada hacia la figura del profesor asociado, que, además, imparte mayoritariamente en los primeros cursos.

- Escasez de PAS, sobre todo en Departamentos, tanto en la parte de administración como en la parte técnica de apoyo a la docencia. Además la oferta formativa orientada a este colectivo es considerada como excesivamente generalista.
- Los espacios de trabajo destinados a la coordinación y las funciones propias del personal académico presentan deficiencias estructurales (despachos pequeños, mal climatizados y mal iluminados). Al igual que el diseño poco adecuado, por poco eficiente, del sistema de climatización general.
- La falta de colaboración por parte del profesorado no permite que los fondos documentales de la Biblioteca contengan la totalidad de la bibliografía recomendada.
- No existe un proceso de captación de alumnos propio y, por tanto, el genérico puede resultar no acorde con el perfil de ingreso idóneo de la Titulación.
- Las acciones de acogida al alumno, por lo percibido por este CEE, no resultan tan efectivas como debieran.

### 3.2. Propuestas de mejora

- Aprovechar el diseño de los nuevos planes de estudio para definir claramente los objetivos del PF y, en consonancia, definir los contenidos del Plan de estudios. Y todo ello, además, y muy importante, siendo accesible, conocido y público.
- La motivación y buena actitud de los responsables del PF, y del personal implicado (PDI y PAS), debe favorecer la organización del mismo, en cuanto a:
  - Incluir instrumentos y actuaciones en la planificación del PF, orientadas a la mejora continua del mismo, con el apoyo de la Unidad Técnica de Calidad de la UAH.
  - Regular el proceso de revisión y actualización de los contenidos de las materias y asignaturas.
  - Centralizar toda la información que se aporta de manera *on-line* sobre las asignaturas, evitando diversidad de ubicidades e inconsistencias. Aprovechar las plataformas con las que ya se cuenta al efecto. La labor más bien se centraría en la concienciación de los implicados que de otra cosa.
  - Analizar y reflexionar sobre los resultados directos del propio PF, los resultados en los egresados, los resultados del personal académico y los resultados en la

sociedad. Y esto de cara a la mejora y revisión del PF.

- Los problemas de carácter estructural son de difícil solución, dada la dependencia de decisiones y recursos externos a los responsables de la Titulación. Pero no por ello hay que dejar de abordar debilidades como las relacionadas con:
  - El proceso de matriculación.
  - La excesiva carga docente del profesorado.
  - El perfil de la plantilla del profesorado.
  - La escasez de PAS en algunos casos.

Varios son los canales por los que se pueden hacer llegar este tipo de situaciones en las que una mejora redundaría claramente en la calidad general de la Titulación.

- La poca efectividad de las acciones de acogida al alumno, por lo percibido por este CEE, parecen responder tanto a la falta de difusión de las mismas (o canales adecuados), como a la excesiva información que se aporta en ellas, y que a un alumno de nuevo ingreso se le hace difícil asimilar. Quizás una mejor campaña publicitaria de las mismas, junto a un presentación de lo esencial y básico (redireccionando dónde ahondar en cada caso) pudiera conseguir que cumplieran mejor con el objetivo para el que se desarrollan.

#### **4. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA PARA FUTUROS PROCESOS DE EVALUACIÓN.**

Como estrategia genérica para abordar el Plan de mejora que necesariamente debe derivarse de este proceso de evaluación, este CEE recomienda establecer las mayores prioridades sobre aquellas propuestas de mejora que sean competencia directa de los responsables del programa formativo, y, de entre ellas, aquéllas que supongan el menor coste (bien económico, temporal, o de recursos humanos o materiales). Los resultados más inmediatos que se pueden conseguir de esta manera motivan a las personas, a la vez que facilitan la consecución de otros más complejos.

En cuanto a las propuestas de mejora cuya competencia no recaea, al menos directamente, sobre los responsables del programa formativo, requieren ya de una labor de justificación, y convencimiento de terceros implicados. Y esta labor es importante que se haga con el mayor rigor, sustentada en evidencias objetivas, y aportando la mayor información de soporte posible.