AQU CATALUNYA

COMISIÓN ASESORA. ACTA NÚMERO 10

Fecha: 28 de noviembre de 2025
Lugar: Presencial en la sede de AQU Catalunya. Calle Enric Granados, 33
Hora de inicio: 11:30
Hora de finalización: 13:30

Asistentes:

Sr. Francesc Xavier Grau Vidal, presidente de AQU Catalunya, presidente de la Comisión

Sra. Mercè Gisbert Cervera, directora de AQU Catalunya

Sr. Josep Joan Moresso Mateos, catedrático de Filosofía del Derecho en la Universitat Pompeu Fabra

Sr. Josep Maria Garrell Guiu, catedrático de Inteligencia Artificial en la Universitat Ramon Llull, y actual president de la European Universities Association

Sra. Miren Nekane Balluerka Lasa, catedrática de Metodología de las Ciencias del Comportamiento en la Universidad del País Vasco - Euskal Herriko Unibertsitatea

Sra. Teresa Sánchez Chaparro, Universidad Politécnica de Madrid

Sr. Guy Haug, doctor en Ciencias Políticas y experto en el ámbito de la política universitaria

Sra. Maria Helena Nazaré, doctora en Física por King's College de Londres y presidenta del Patronato de la Universidad Nueva de Lisboa

Sr. Pau Arqueros Sureda, estudiante del Grado en Ingeniería Informática en la Universitat de Girona.

Sr. Marc Tarrés Vives, doctor en Derecho y profesor titular en la Universitat de Barcelona, por la Unión General de Trabajadores de Cataluña

Sr. Xavier Navarro Acebes, catedrático de Fisiología en la Universitat Autònoma de Barcelona, por Comisiones Obreras de Cataluña

Sra. Anna Prades Nebot, jefa del Área de Internacionalización y Generación del Conocimiento, secretaria de la Comisión

Ha excusado su ausencia:

Sr. Pablo Alás Tomás, estudiante del máster universitario en Ciencia de Datos en la Universitat Oberta de Catalunya.

Orden del día:

1. Bienvenida.
2. Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.
3. Información del presidente de AQU Catalunya
    a. Las actividades de AQU Catalunya el 2025
    b. Impacto del nuevo RD 640
4. Presentación del informe de Satisfacción de los Graduados y Graduadas de las Universidades Catalanas (2015-2023), y de los resultados del Módulo de Satisfacción de los graduados y graduadas con la perspectiva de género (2024)
5. Debate sobre la propuesta metodológica de evaluación del impacto de los procesos de acreditación institucional
6. Turno abierto de palabras

Documentos adjuntos:

Punto del orden del día	Documentos
2	02.01. Acta de la reunión número 9
4	04.01. Presentación del Informe de Satisfacción (2015-2023) y de los resultados del módulo sobre la introducción de la perspectiva de género (encuesta 2024)
5	05.01 Propuesta de evaluación del impacto

Desarrollo de la sesión:

1. Bienvenida

El Presidente da la bienvenida a los miembros de la Comisión Asesora y celebra que la asistencia sea prácticamente plena. Dado el elevado número de participantes, solicita una breve ronda de presentaciones.

La Sra. Helena Nazaré pide que se deje de mencionar su cargo como presidenta del Patronato de la Universidad Nueva de Lisboa, ya que actualmente ya no lo ostenta.

2. Aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior

El presidente somete a aprobación el acta de la sesión anterior que se aprueba por asentimiento y unanimidad.

3. Información del presidente de AQU Catalunya

3.1. Parte 1 – Las actividades de AQU Catalunya el 2025

El presidente comparte que las siguientes informaciones sobre el 2025:

- Proceso de designación de la directora de AQU Catalunya, llevado a cabo mediante concurrencia competitiva.
- Cambios en la composición de la Comisión Asesora, destacando la amplia renovación y la presencia mayoritaria de nuevos miembros.
- Actos institucionales destacados, entre los cuales se subrayan:
    - La visita de la consejera de Investigación y Universidades a la sede de AQU Catalunya el 3 de abril de 2025.
    - La comparecencia del Presidente ante la Comisión de Investigación y Universidades del Parlamento de Catalunya el 16 de septiembre de 2025. El Presidente remarca que solicitó que esta comparecencia tuviera carácter anual, como ejercicio de transparencia y rendición de cuentas hacia la sociedad catalana. Durante la intervención, se señalaron retos asociados a la formación del profesorado de magisterio y a la movilidad social de los graduados. Entre las conclusiones principales, se destacó que la universidad actúa como motor de ascenso social, pero con desigualdades en el acceso derivadas de condicionantes socioeconómicos. Se plantea, por tanto, la necesidad de profundizar en el estudio de la equidad en el acceso a la universidad.
- Se informa de la presentación del estudio de la *Equidad en la inserción laboral y la movilidad* social, y del estudio sobre la *Opinión de los empleadores sobre la formación universitaria.* Se destaca que, con la publicación periódica de informes, AQU Catalunya continúa reforzando su función de transferencia de conocimiento a la sociedad.
- Se informa sobre los estudios e informes en curso: encuesta de inserción laboral 2026, de satisfacción de 2025.

El presidente comenta que hay una nueva actividad: la “Evaluación del desempeño del profesorado contratado doctor.”
Con la nueva normativa, deja de ser obligatoria la evaluación del profesorado lector, lo que supone la desaparición de una actividad evaluativa que tenía un volumen de más de 1.000 expedientes anuales. Aunque esta nueva evaluación no tendrá un carácter obligatorio, se espera que sea bien acogida por las universidades. La propuesta es que los criterios serán los mismos que los del profesorado agregado, pero con una evaluación numérica diferenciada que permita situar al profesorado en cuatro niveles orientativos: “usted podría ser agregado hoy”, “va por buen camino”, etc. Con esta información, las universidades dispondrán de una base objetiva para tomar decisiones sobre su profesorado lector.

La Comisión pregunta si la actividad tendrá un coste económico y quien lo asumirá. Se aclara que se establecerá un convenio con las universidades interesadas con u precio por expediente. Se pregunta asimismo si, en el caso de una evaluación muy positiva – en la que ya se cumplieran los requisitos de agregado -, el profesorado podría evitar una futura evaluación. El Presidente recuerda que este tipo de procesos son una anomalía internacional, anomalía en el contexto internacional, ya que fomentan la burocratización y mecanización de la carrera académica, en lugar de situar en el centro la responsabilidad de cada institución en la garantía de su propia calidad.

3.2. Parte 2 - **Reformas de normativa universitaria**

En esta parte se comenta el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el procedimiento para la acreditación del Profesorado Permanente Laboral (PPL) por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), y el posicionamiento del Consejo de Gobierno de AQU Catalunya. Explica que, hasta ahora, estas competencias recaían en las comunidades autónomas. La propuesta permite “Uniformizar y equiparar de facto las acreditaciones de profesorado laboral y funcionario emitidas por ANECA, de modo que, con una única solicitud, las personas puedan recibir dos acreditaciones para dos vías contractuales diferentes.”

La Comisión señala que esta posibilidad ya existía, y el presidente comenta que lo que cambia es el “2 por 1”, es decir, obtener con una única solicitud dos acreditaciones para dos vías contractuales diferentes. Asimismo, la Comisión plantea la cuestión de si AQU Catalunya podría acreditar también figuras de profesorado funcionario. El Presidente indica que, en caso de hacerlo, sería como ejecutor técnico, sin autonomía decisoria; a lo que la Comisión .

Se pregunta si AQU podría acreditar también al profesorado funcionario. El presidente indica que, técnicamente, AQU podría asumir esta función, pero únicamente como brazo ejecutor. La Comisión sugiere que podría ser deseable incluir la acreditación del profesorado funcionario. Asimismo, estando de acuerdo en evitar la invasión de competencias, señala que para el profesorado, este “2 por 1” puede resultar beneficioso, ya que ese profesorado laboral evaluado por AQU tienen que volver a someter su actividad investigadora con ANECA. El presidente expresa su expectativa de poder llegar un acuerdo de reconocimiento mutuo en esta dirección. Además, advierte del riesgo es que se menoscabe la vía laboral, dado que los

datos muestran que los resultados científicos y económicos entre el profesorado contratado en Catalunya son superiores a los del profesorado funcionario.

El presidente comparte el posicionamiento del Consejo de Gobierno, que se envió al Ministerio, señalando que todavía no se ha recibido respuesta. Dicho posicionamiento expone:

- Que las acreditaciones para el profesorado permanente laboral emitidas por ANECA tienen validez exclusivamente en las universidades de la comunidades autónomas que o bien no disponen de agencia de calidad propia o bien tienen una normativa de la comunidad autónoma que así lo prevé.
- Que es necesario mantener la separación y diferenciación entre el procedimiento y los criterios de acreditación de los cuerpos docentes y los del personal laboral permanente.
- Que, dada la validez estatal de las acreditaciones que emite la ANECA, debe supeditarse la emisión de las acreditaciones de la figura de promoción (catedrático) al establecimiento de los criterios mínimos comunes para esta figura por parte de las agencias de calidad autonómicas.

A continuación se comenta el impacto del Real Decreto 905/2025, de 7 de octubre, por el que se modifican el *Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios; el Real Decreto 1509/2008, de 12 de septiembre, por el que se regula el Registro de Universidades, Centros y Títulos; el Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales; y el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.* Este real decreto afecta las condiciones para la creación de centros universitarios y tiene impacto en:

- Las universidades autorizadas
- Las universidades y centros que quieren solicitar una autorización
- Los centros adscritos
- Los centros que imparten títulos extranjeros
- La acreditación institucional

Algunos ejemplos de impacto son:

- Creación de nuevas universidades: AQU debe emitir un informe preceptivo y vinculante de oficio. Se requiere que se creen comisiones y se nombren miembros por sorteo, lo que afecta al principio de autonomía y autoorganización.
- Universidades en funcionamiento: los SIGQ deberán asegurar a calidad de toda la oferta académica (oficial, propia y formación permanente). Se establece un plazo de 3 años para su adaptación.
- Centros adscritos: AQU debe certificar la implantación de un SIGQ de estos centros para que se puedan adscribir en una universidad. Se establece un plazo de 3 años para su implantación.

AQU Catalunya está articulando las dudas y consultas des de las universidades sobre aspectos de calidad. Además, se está en contacto con la Dirección General de Universidades para coordinar y organizar los cambios que se tendrán que realizar.

4. Presentación del informe de Satisfacción de los Graduados y Graduadas de las Universidades Catalanas (2015-2023), y de los resultados del Módulo de Satisfacción de los graduados y graduadas con la perspectiva de género (2024)

Seguidamente, la Sra. Anna Prades presenta los resultados del informe de satisfacción. Indica que, con el objetivo de ser eficientes y facilitar la interacción, se hará un resumen de la presentación completa que se envió previamente a la Comisión.

Explica que la encuesta de satisfacción es una encuesta que se realiza anualmente desde el 2015 en el caso de grados, y desde el 2017 en el caso de másters. Evalúa 3 dimensiones: la satisfacción con la enseñanza-aprendizaje, la satisfacción con los servicios e instalaciones y el impacto personal en el estudiante (resultados personales, profesionales, y de comunicación). Señala que, si bien el estudio es muy robusto en términos de población y muestra, los resultados ofrecían poca capacidad de discriminación: las valoraciones eran razonablemente buenas y las diferencias entre disciplinas e instituciones o centros eran muy reducidas.

Por ello, en 2024 se realizó un análisis basado en referentes internacionales, del cual se informó en esta Comisión, con un doble objetivo: incrementar la discriminación, e introducir un módulo específico anual que aporte información de interés. Seguidamente, se presenta el análisis de la evolución del modelo previo de la encuesta de Satisfacción, de 2015 a 2023.

El análisis muestra que, para grados, se observa un aumento gradual y constante en la satisfacción. La relación entre satisfacción y año de promoción no parece fruto del azar. La satisfacción crece en 0.10 puntos en Humanidades y en Ingenierías (en 10 años, un punto). Además, disminuyen las diferencias entre ámbitos disciplinaries: si bien en los primeros años de la encuesta Ciencias y Salud tenían niveles de satisfacción claramente más elevados, actualmente la diferencia con los otros tres ámbitos es menor. La hipótesis, difícil de contrastar, es que la mejora de los ámbitos disciplinares con peores resultados, es un indicativo de que los sistemas internos de aseguramiento de calidad, funcionan.

La Comisión realiza las observaciones siguientes:

- Se valora muy positivamente que AQU de información cíclica sobre la satisfacción de los estudiantes y que esta información permita la comparación entre universidades. Se considera que la hipótesis que ha mejorado la formación de grado es, seguramente, cierta.
- Sobre el desconocimiento del Plan de igualdad, se comenta que la responsabilidad compartida de esta situación. Las universidades hace esfuerzos, pero el estudiantado no suele buscar la información por los canales institucionales.
- En relación con los resultados de la perspectiva de género, en los que se detecta margen de mejora por lo que se refiere a ser capaz de aplicar soluciones incorporando la perspectiva de género, se comenta que el conocimiento de las diferencias de género

es cada vez más relevante en ámbitos como la salud, y se considera necesario reforzar la formación en esta temática. También se comenta que la percepción de las diferencias de género probablemente se hace más manifiesta una vez fuera del ámbito académico, aunque es cierto, que la desigualdad en los puestos de responsabilidad sí que puede observarse ya durante los estudios universitarios.
Se recuerda que estudios de AQU sobre las diferencias de género a los 20 años demuestran que, efectivamente, hay brecha salarial o menor presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, así como una mayor parcialidad. Estas desigualdades no son presentes ni durante la etapa universitaria, ni en la primera transición laboral, sino que tiene que ver con opciones vinculadas con roles familiares.

- Se debate sobre si se está reduciendo el nivel de exigencia académica porque el estudiantado llega con menos capacidades previas. Surge la duda de si esto se podría estudiar en estudios como los de Medicina, en los que hay pruebas al finalizar como el MIR, que permitirían la comprobación de este cambio. Se propone, también, contrastarlo con la satisfacción de los empleadores, a lo cual se contesta que los estudios de empleadores de AQU Catalunya muestran que los empleadores, hasta la fecha, están satisfechos con los conocimientos académicos, pero que echan de menos competencias transversales.
- Se comenta que la encuesta de satisfacción es necesaria y útil, pero que está sesgada, dado que contestan las personas que han logrado finalizar los estudios. Se recomienda completar los datos con la tasa de abandono. Las instituciones deberían conocer la tasa de abandono y sus causas: vías y notas de acceso, orientación a los futuros estudiantes, apoyo a los estudiantes de primero, etc.

El presidente agradece las aportaciones y toma nota de la necesidad de modular con la tasa de abandono, así como la sugerencia de estudiar la evolución de la satisfacción comparando la satisfacción con resultados objetivos en los estudios de Medicina. Los indicadores de satisfacción son una medida perfectible, pero sin medidas no hay reflexiones que permitan la toma de decisiones y la mejora continua.

5. Debate sobre la propuesta metodológica de evaluación del impacto de los procesos de acreditación institucional

La Sra. Sandra Nieto introduce el debate sobre la propuesta metodológica; dado que la Comisión ha recibido el documento completo, la presentación será un breve resumen de los elementos más destacables de la propuesta.

En primer lugar, se destacan las diferencias de la propuesta metodológica del proceso de metaevaluación que AQU Catalunya lleva a cabo sistemáticamente en todos y cada uno de sus procesos evaluativos. Mientras que la metaevaluación analiza la calidad del proyecto con la finalidad de mejorar sus procesos, la evaluación del impacto se focaliza en los resultados de los procesos de evaluación, es decir, en el análisis de los cambios atribuibles a una intervención o proyecto evaluativo. El objetivo de la evaluación del impacto es determinar si la intervención funciona y cuánto contribuye a los resultados esperados.

Hay múltiples razones por las que AQU Catalunya apuesta por la evaluación del impacto, entre ellos se mencionan los siguientes:

- Comprobar si la evaluación tiene un impacto real, y si este impacto coincide con el impacto esperado
- Rendir cuentas a la sociedad del impacto de nuestra actividad, en concreto, del impacto del proceso evaluativo más importante para nuestro sistema en la década siguiente
- La información sobre la validez de nuestro proceso evaluativo, con esta orientación a resultados, nos permitirá, también, valorar la adecuación de nuestros procesos evaluativos
- Nos da cumplimiento a las recomendaciones incluidas en los ESGs que citan la bondad de evaluar el impacto
- Finalmente, es una actividad que nos posiciona como agencia innovadora, dado que, por su complejidad, la evaluación del impacto no está muy extendida internacionalmente.

A continuación se presenta el resultado de una dinámica con los técnicos del Área de Calidad que permitió identificar los cambios esperados con el proceso de seguimiento y de acreditación institucional. En total hay trece ítems organizados en 4 dimensiones: gobernanza, funcionamiento del SGIC, evaluación externa y estudiantado.

Si bien la acreditación institucional es un proceso continuo, en la que los centros pueden distribuirse en cuatro momentos: centros no acreditados que no tienen la certificación del SIGC, centros con la AI automática, centros que están realizando el seguimiento de la AI y centros que han renovado la AI. En realidad hay dos momentos de “intervención” o de “evaluación externa”: el seguimiento y la renovación de la IA. Estos serán los dos momentos para medir el impacto.

El análisis del impacto requiere un contrafáctico de cuáles habrían sido esos resultados en ausencia de la intervención. La literatura existente sobre evaluación del impacto en el ámbito del aseguramiento externo de la calidad es limitada y poco comparable. Generalmente, estos estudios aplican los siguientes enfoques metodológicos:

- Expost: una vez pasada la intervención
- Longitudinal: antes-durante-después de la intervención

La literatura recomienda completar con otras técnicas. La propuesta metodológica propone, por tanto 2 enfoques, con 5 técnicas que se aplican en diferentes momentos según el momento en que el que se encuentra el centro con respecto a la acreditación institucional:

1. Análisis longitudinal
    a. Indicadores cuantitativos, por ejemplo, de satisfacción
    b. Cuestionario al vicedecano de calidad o equivalente antes-durante-después de la intervención sobre el grado de acuerdo con los 13 ítems

2. Análisis expost
    a. Encuesta al vicedecano de calidad o equivalente sobre si ha habido cambios y a qué se atribuyen (momento seguimiento y renovación AI, después de la sección del cuestionario antes-durante-después)
    b. Encuesta a las UTQs del centro sobre las acciones de mejora derivadas de los informes ("cambios obligados"): valorar su adecuación e implantación.
    c. Entrevistas semiestructuradas para analizar el cambio y los posibles mecanismos del mismo: vicedecano de calidad, UTQ del centro, otras personas que forman parte del CAI.

La comisión realiza las consideraciones siguientes:

- A nivel internacional sorprende que las universidades no impulsen esta acreditación institucional, y genera confusión que se hable de acreditación institucional, cuando se evalúan los centros individualmente. Este es un modelo alejado de la acreditación institucional conducente al "degree-awarding power".
- Se identifica como una cuestión de importancia crítica la necesidad de impulsar la acreditación institucional de las universidades. Actualmente falta un proceso de acreditación institucional a nivel universitario. Los centros disponen únicamente de competencias docentes y no de investigación, carecen de vínculo con los departamentos y quedan al margen de las políticas de profesorado, de la relación con la sociedad o de la internacionalización. No existe un modelo de evaluación de la investigación de los departamentos, lo que provoca un desequilibrio en el sistema de evaluación.
- Con perspectiva histórica, se reconoce que ha habido avances en la mejora de la calidad, de los procedimientos y de la cultura interna. Pero para generar confianza, el marco vigente debe seguir evolucionando.
- Se remarca la necesidad de impulsar una verdadera cultura de calidad, que vaya más allá de la simple respuesta o "reacción" a procesos evaluativos externos percibidos con escaso valor añadido. Se comenta el riesgo de burocratización del sistema de aseguramiento de calidad. Responder de manera reactiva a una evaluación externa no genera un impacto real. Con frecuencia estas tareas recaen en un núcleo reducido y especializado en calidad, junto con un pequeño porcentaje de personas especialmente motivadas en la mejora de la enseñanza y del aprendizaje.

La propuesta metodológica presentada se valora positivamente, sugiriéndose los siguientes aspectos de mejora:

    - Es necesario involucrar en la metodología presentada a los equipos rectorales como actores clave del proceso, dada su función en la permeabilidad y consolidación de la cultura de calidad.
    - Ampliar la participación a un abanico más amplio de grupos de interés y no únicamente a los niveles directivos. Se sugiere utilizar grupos focales, como

medio efectivo para recoger información de los grupos de interés, e incluir la visión del profesorado y del personal de gestión y servicios, con el fin de verificar hasta qué punto comparten el diagnóstico y si existe un cambio cultural real.
    - Valorar el uso de metodología como de *Qualitative Comparative Analysis*, que analizar casos con metodología cualitativa, y es especialmente útil a partir de los 10 casos.
    - Identificar también riesgos previsibles, como la posible falta de control sobre determinados títulos.
- Se propone reforzar la dimensión de autonomía en el análisis, aun siendo conscientes del nivel reducido de autonomía de los centros en el sistema actual. Esta situación, junto con los datos de informes como el *University Autonomy in Europe* de EUA, puede ofrecer evidencias objetivas que apoyen la necesidad de un cambio de modelo.

6. Turno abierto de palabras

Sin más más intervenciones, se da por finalizada la sesión.

El presidente levanta la sesión, de la que como secretaria extiendo esta acta.

La secretaria

PRADES NEBOT ANNA - 46234665L
Digitally signed by PRADES NEBOT ANNA - 46234665L
Date: 2026.11.16 09:07:43 +01'00'

Visto bueno
El presidente

Francesc Xavier Grau Vidal - DNI 39850167E (SIG)
Firmado digitalmente por Francesc Xavier Grau Vidal - DNI 39850167E (SIG)
Fecha: 2026.11.18 09:36:24 +01'00'