



ANÁLISIS DE LOS INFORMES DE SEGUIMIENTO DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Estudio de los dos primeros años de implantación

Primera edición

© **Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**, octubre de 2026

Autoría: Glòria González Anadón.

Palabras clave: Acreditación institucional, Seguimiento, Análisis de resultados.

Citación recomendada: Glòria González Anadón. *Análisis de los informes de seguimiento de la acreditación institucional*. AQU Catalunya, 2026

Con la colaboración de: Albert Basart Capmany

Esta publicación está sujeta a la licencia [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Está permitido adaptarla, remezclarla, transformarla y crear otras obras a partir del original, siempre que se reconozca explícitamente su autoría. También se permite copiarla y redistribuirla en cualquier medio y formato, siempre que no se haga de ella un uso comercial. Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe difundir sus creaciones con la misma licencia que la presente publicación.



SUMARIO

Introducción.....	5
Despliegue del proceso de seguimiento de la acreditación institucional.....	6
Datos sobre el proceso de seguimiento de la acreditación institucional	6
Análisis de los resultados del seguimiento de la acreditación institucional	7
Dimensión 1. Políticas y estrategia.....	10
Observaciones generales	10
Dimensión 2. Diseño, aprobación y despliegue de los programas formativos	15
Dimensión 3. Admisión, progresión, reconocimiento y certificación del alumnado	17
Dimensión 4. Personal docente.....	19
Dimensión 5. Aprendizaje, enseñanza y evaluación centrados en el estudiantado	21
Dimensión 6. Recursos de aprendizaje y de apoyo al estudiantado.....	23
Dimensión 7. Implantación del sistema interno de garantía de la calidad y resultados académicos	25
Dimensión 8. Información pública.....	27
ROLES DE CONTRIBUCIÓN	29

INTRODUCCIÓN

El seguimiento de la acreditación institucional constituye una fase intermedia en el ciclo de evaluación externa de los centros universitarios. Una vez obtenida la acreditación institucional inicial, el centro entra en un periodo en el que debe demostrar de forma sistemática y continuada que mantiene y desarrolla los estándares de calidad obtenidos, mediante el funcionamiento efectivo del sistema interno de garantía de la calidad (SIGC).

Este seguimiento se enmarca en el ciclo de mejora continua propio del modelo de AQU Catalunya, alineado con los estándares y las directrices europeos de aseguramiento de la calidad (ESG). Su finalidad es verificar que las políticas, procesos y resultados del centro siguen siendo coherentes con los estándares establecidos y con los objetivos formativos declarados.

El procedimiento de evaluación del seguimiento institucional de AQU Catalunya establece que este programa no emite valoraciones sobre estándares, dimensiones o niveles de acreditación, ni modifica las anteriores, ya que adopta un enfoque orientado a la evaluación para la mejora continua. En este marco, los informes de seguimiento son una evidencia clave para las posteriores evaluaciones externas, y refuerzan la orientación del proceso hacia la mejora y el acompañamiento del centro para preparar la renovación de la acreditación.

La evaluación se basa principalmente en el análisis del informe de seguimiento del centro, de las evidencias e indicadores generados en su actividad ordinaria y de la información pública disponible. Debe evitarse la creación de evidencias *ad hoc*.

Los informes de evaluación del seguimiento se articulan conforme a las dimensiones, estándares y subestándares definidos en los documentos marco, y se cierran con una síntesis orientada a la mejora continua, que incluye la identificación de buenas prácticas, áreas de mejora, recomendaciones y aspectos a tener en cuenta que deben servir de guía para los centros en futuros ejercicios de evaluación y para preparar la renovación de la acreditación institucional.

En este sentido, el seguimiento no tiene un carácter meramente verificativo, sino que actúa como un instrumento de reflexión institucional que debe permitir al centro reforzar la trazabilidad entre la estrategia, los procesos, los resultados y las acciones de mejora con el fin de prepararlo para afrontar con garantías la renovación de la acreditación institucional.

Despliegue del proceso de seguimiento de la acreditación institucional

El seguimiento de la acreditación institucional es un proceso de evaluación recién implantado en AQU Catalunya, que aún se encuentra en una fase de consolidación progresiva.

Los primeros informes de seguimiento se presentaron y evaluaron durante el curso 2023-2024, hecho que marca el inicio efectivo de este nuevo ejercicio en el marco del programa de acreditación institucional de los centros, así como ante la Comisión Específica de Evaluación Institucional (CEAI), constituida a finales de 2023.

Esta novedad explica, en parte, que tanto los centros como la Comisión de Evaluación hayan ajustado paulatinamente los enfoques, el nivel de profundidad analítica y las expectativas asociadas a los informes, especialmente en lo que se refiere al equilibrio entre descripción, valoración crítica y orientación a la mejora.

Desde aquel primer despliegue y hasta el momento actual, se han evaluado un total de treinta informes de seguimiento de la acreditación institucional, sin contabilizar los informes recibidos a partir de 2026.

Este volumen de evaluaciones ha permitido a la Agencia acumular experiencia sobre el funcionamiento del proceso, identificar patrones comunes, buenas prácticas y dificultades recurrentes, y reforzar el carácter formativo y de acompañamiento del seguimiento. A su vez, esta trayectoria inicial contribuye a dotar al proceso de mayor coherencia y estabilidad metodológica, de forma que se establece una base sólida para afrontar, en los próximos años, las primeras renovaciones de la acreditación institucional con un marco de evaluación más maduro y compartido.

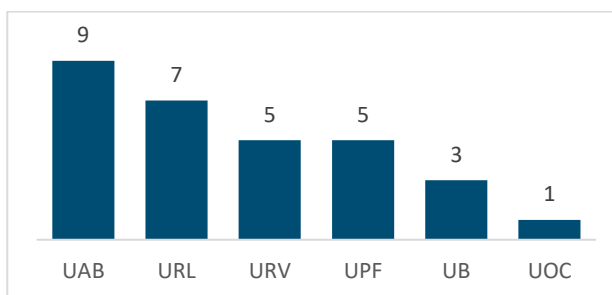
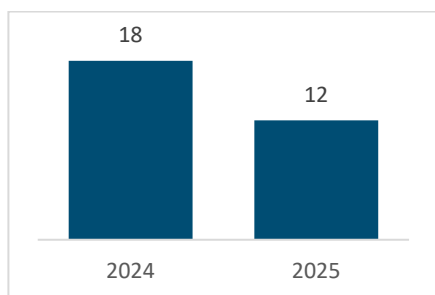
Datos sobre el proceso de seguimiento de la acreditación institucional

Como se puede comprobar en las figuras 1 y 2, el año 2024 concentró un mayor volumen de informes (18), ya que algunos de los informes que inicialmente habrían tenido que evaluarse en 2023 se trasladaron a principios de 2024. En 2025, el número de informes ascendió a 12.

En cuanto a las universidades, se observa una distribución heterogénea de los informes, con una mayor presencia de algunas instituciones —como la UAB y la URL— y una participación distinta al resto de universidades, en coherencia con los diversos ritmos de implantación de la acreditación institucional inicial.

Figura 1. Informes presentados por año

Figura 2. Informes presentados por universidad



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO DE LA ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

Antes de entrar en detalle en cada una de las dimensiones analizadas, se muestra una síntesis de los aspectos más destacados de los informes elaborados por la Comisión CEAI.

Los informes coinciden en constatar que los centros disponen, por lo general, del sistema interno de garantía de la calidad (SIGC) implantado y operativo, con procesos definidos, indicadores disponibles y una dinámica de mejora continua. Se valora positivamente la existencia de informes anuales de seguimiento, planes de mejora activos y mecanismos de revisión periódica que permitan identificar desviaciones y activar acciones correctivas.

En lo que se refiere a los aspectos relacionados con la estrategia, la gobernanza y el alineamiento institucional, destaca la buena alineación formal entre la estrategia de los centros y la de la universidad de referencia. No obstante, la Comisión señala a menudo que es necesario evidenciar mejor la trazabilidad entre los objetivos estratégicos, las acciones desplegadas y los resultados obtenidos. Igualmente, se recomienda reforzar la participación efectiva de los grupos de interés, especialmente el estudiantado y los agentes externos, y en la definición y seguimiento de la estrategia.

Los resultados académicos y de inserción laboral se consideran, por lo general, adecuados. Los centros hacen un seguimiento regular de los indicadores de rendimiento, éxito y graduación. Aun así, destaca como reto transversal la baja participación en las encuestas de satisfacción, lo que limita la representatividad de los datos y dificulta la toma de decisiones fundamentada.

En lo que se refiere al capítulo de profesorado y recursos humanos, los informes reconocen que el profesorado es globalmente suficiente y competente, pero identifican áreas de mejora estructurales, como los porcentajes elevados de profesorado no permanente en algunos centros, la necesidad de incrementar el número de doctores/as y de acreditaciones de investigación y mejorar la planificación a medio plazo de los perfiles docentes. En general, se recomienda integrar de forma más sistemática el análisis de riesgos asociados a la plantilla dentro del SIGC.

Por último, la información pública se valora como adecuada, accesible y estructurada, especialmente en lo que se refiere a planes de estudio y resultados académicos. Sin embargo, es recurrente la recomendación de mejorar la percepción de los grupos de interés sobre dicha información, asegurar que se actualiza de forma sistemática y reforzar la publicación de datos de satisfacción e indicadores clave de calidad.

A continuación, se expone un análisis organizado por dimensiones de evaluación de los aspectos que la Comisión CEAI ha considerado más relevantes y que ha trasladado a los centros por medio de los informes de evaluación del seguimiento. En el caso de la primera dimensión D1, por su relevancia, se proporciona un análisis más detallado para cada subdimensión, mientras que en el resto el análisis se realiza en cada dimensión.

Al final de cada dimensión, se han querido destacar las recomendaciones o áreas de mejora que más se han reiterado en los informes de la Comisión de forma generalizada. También se destacan las principales fortalezas detectadas en los centros analizados.

Dimensión 1. Políticas y estrategia

El centro tiene una estrategia y políticas adoptadas formalmente, con la participación de los grupos de interés, para reforzar y desarrollar la calidad y la relevancia de los programas formativos de forma continuada.

- *El centro tiene definida una estrategia, cuyos objetivos se despliegan en indicadores que permiten medir su grado de consecución.*
- *El centro tiene unas políticas establecidas de garantía de la calidad que incluyen alcance, valores y objetivos por alcanzar.*
- *Los procesos están claramente definidos para su aprobación, revisión y mejora.*
- *La cadena de responsabilidades y las personas responsables están claramente identificadas en el proceso de toma de decisiones.*
- *Las políticas se comunican y se rinde cuentas de los resultados a los grupos de interés.*
- *Se han identificado los riesgos que implica o a los que puede enfrentarse la estrategia que quiere desarrollarse, y se han previsto medidas preventivas.*

Observaciones generales

En general, los centros presentan, de forma consistente, una estrategia formalizada, con políticas de calidad definidas, mecanismos de gobernanza establecidos y procesos para la aprobación, revisión y mejora. También se revisa la participación de los grupos de interés y la alineación con los planes estratégicos institucionales, a menudo articulados mediante un contrato programa. La mayoría de los informes destacan que la cadena de responsabilidades es clara, las políticas se comunican adecuadamente y se rinde cuentas de los resultados.

Sin embargo, cabe señalar que en esta dimensión, y en los diferentes apartados, se pide una revisión y/o reflexión sobre la política y las estrategias del centro en cuanto a los distintos ámbitos: gobernanza, oferta formativa, recursos humanos, internacionalización, formación no presencial, desarrollo sostenible y gestión de la calidad, y las rúbricas se aplican sobre estos ámbitos. No se exige una descripción de los procesos y resultados que afectan a cada campo, sino un análisis más reflexivo y/o crítico de las políticas que el centro establece. Lo que se espera en esta dimensión es una reflexión sobre su eficacia y sobre cómo contribuyen a la calidad real de las titulaciones.

1.1 Marco de relación con la universidad

Por lo general, el marco de relación entre los centros y la universidad se caracteriza por una fuerte alineación estratégica, con objetivos y políticas coherentes gracias a guías institucionales, tablas de correspondencia y mecanismos compartidos de planificación,

seguimiento y revisión. Esta relación, a la vez operativa y estructurada, combina la autonomía de gestión de los centros con un marco institucional común que garantiza la coherencia y coordinación mediante informes anuales, procesos transversales, el SIGC y referencias al plan estratégico.

En conjunto, el marco de relación se considera sólido y bien documentado, aunque sigue habiendo un margen de mejora en la documentación, accesibilidad de la información y evaluación reflexiva del funcionamiento. La Comisión señala también a menudo la necesidad de evidenciar mejor la trazabilidad entre los objetivos estratégicos, las acciones desplegadas y los resultados alcanzados.

Por último, también se recomienda reforzar la participación efectiva de los grupos de interés, especialmente del estudiantado y de los agentes externos, en la definición y el seguimiento de la estrategia.

1.2 Gobernanza

La gobernanza de los centros se describe como un sistema organizado con organigramas claros, funciones definidas y una participación establecida de los principales grupos de interés, especialmente a través de comisiones internas y órganos de coordinación, que revisan procesos y programas de forma sistemática y conservan evidencias de sus actuaciones. Pese a esta estructura, los informes señalan la necesidad de profundizar en el análisis del funcionamiento real de estos órganos, incorporar reflexiones sobre la eficacia de su participación y ampliar la implicación de grupos de interés externos.

1.3 Oferta formativa y prospectiva de su evolución

Las observaciones de los informes de seguimiento indican que la oferta formativa se revisa de forma sistemática mediante procesos internos establecidos y el uso de cuadros de mando que permiten analizar indicadores y detectar necesidades de actualización o mejora. Los centros más avanzados tienen en cuenta el contexto académico y profesional, así como la evolución del sistema universitario, para ajustar la oferta y garantizar su pertinencia social y académica. En algunos casos, también se recurre a órganos asesores externos o a datos de mercado para orientar la planificación futura. Si bien la descripción de los procesos es sólida, se considera necesario profundizar en el análisis crítico sobre las tendencias detectadas, valorar con mayor detalle la aportación de los distintos grupos de interés e integrar reflexiones más completas sobre riesgos, oportunidades y criterios que justifican las decisiones de creación, revisión o continuidad de los programas formativos.

1.4 Política de recursos humanos

La política de recursos humanos se describe de forma consistente en los informes de seguimiento como un conjunto de procesos formales que regulan la planificación,

contratación, evaluación y desarrollo profesional del personal docente y el personal técnico de gestión, administración y servicios con el objetivo de garantizar que la plantilla es suficiente, competente y adecuada a las necesidades académicas del centro. Los centros disponen de mecanismos para definir perfiles, estructurar procesos de acceso y evaluación docente e impulsar la formación continua, aunque a menudo se recomienda profundizar en el análisis de la eficacia de estos procesos y en su alineación con la estrategia institucional.

También se pone de manifiesto la necesidad de reflexionar sobre riesgos vinculados a la composición de la plantilla, como la excesiva dependencia de profesorado no permanente, desequilibrios de género, falta de previsión de relieve o correspondencia insuficiente entre perfiles y necesidades docentes, así como de impulsar planes de contingencia y modelos de gestión que permitan anticipar necesidades futuras.

En conjunto, se reconoce que la política de recursos humanos es operativa y garantiza la cobertura docente, pero los informes subrayan la conveniencia de un análisis más crítico y estratégico para reforzar la sostenibilidad, la calidad y la evolución de las plantillas.

1.5 Política de internacionalización

La política de internacionalización se describe en los informes de seguimiento como un conjunto de actuaciones orientadas a incrementar la presencia internacional de los centros mediante la movilidad de estudiantado y profesorado, la participación en redes académicas y la incorporación de la perspectiva internacional en el currículo. En general, los centros disponen de procesos formales que regulan la movilidad y el apoyo a las iniciativas docentes en inglés, pero a menudo se recomienda profundizar en el análisis del perfil docente, revisar hasta qué punto este facilita la internacionalización y mejorar la trazabilidad de las acciones y del impacto real en la calidad y proyección de las titulaciones.

1.6 Política de formación no presencial

La política de formación no presencial se entiende como un conjunto de actuaciones orientadas a garantizar que la formación virtual o híbrida se desarrolle con criterios de calidad, coherencia metodológica y alineación con la estrategia institucional.

No todos los centros aplican la modalidad de formación no presencial, pero los que lo hacen suelen contar con procesos formales que regulan la organización de la docencia en línea, el uso de herramientas digitales y el apoyo al profesorado, y se constata un esfuerzo por integrar la modalidad no presencial en los planes estratégicos y los sistemas internos de garantía de la calidad. En un caso aparte, el seguimiento realizado en los estudios de la Universidad Abierta de Cataluña destaca el desarrollo de la política de formación no presencial como un elemento intrínseco a la naturaleza de esta universidad.

En general, los informes apuntan a la necesidad de avanzar en la evaluación sistemática del impacto, de reforzar la reflexión sobre los recursos y perfiles necesarios para sostener la

enseñanza virtual y de mejorar la trazabilidad y la accesibilidad de la información vinculada a este ámbito para garantizar un seguimiento adecuado y una toma de decisiones sólida. En conjunto, se valora positivamente la progresiva madurez de esta política, pero se recomienda seguir profundizando en la eficacia real y en la contribución a la calidad de las titulaciones.

1.7 Política de desarrollo sostenible

La política de desarrollo sostenible aparece en los informes de seguimiento como un ámbito en crecimiento que, pese a presentar bases institucionales sólidas, aún requiere un despliegue más sistemático y un análisis más profundo. Los centros disponen generalmente de planes, comisiones o líneas de actuación vinculadas a los objetivos de desarrollo sostenible, incluidas las medidas relacionadas con la igualdad de género, la acción climática, la sostenibilidad institucional y la atención a la diversidad, con iniciativas específicas, como planes de igualdad, canales de denuncia o grupos de trabajo dedicados a la sostenibilidad.

Sin embargo, los informes coinciden en señalar que falta una estrategia plenamente estructurada que integre la planificación de acciones y la evaluación del impacto. En síntesis, la política de desarrollo sostenible muestra avances significativos, pero requiere consolidar una visión integral, medible y coherente con los objetivos institucionales de calidad y responsabilidad social.

1.8 Estructuras de gestión de la política de calidad

Las estructuras de gestión de la política de calidad se presentan en los informes como sistemas formalizados y operativos, con procesos transversales y órganos responsables que permiten coordinar su seguimiento, revisión y mejora continua. Dichos sistemas incluyen circuitos definidos, cuadros de mando y mecanismos de supervisión que facilitan el análisis de datos y la toma de decisiones fundamentada.

Aun teniendo esta base consolidada, se recomienda reforzar la trazabilidad y accesibilidad de las evidencias en los informes presentados, asegurar la disponibilidad de los documentos necesarios e incorporar valoraciones más críticas sobre la efectividad real de los procesos y el grado de participación de los grupos de interés en la gestión de la calidad.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Fortalecer la evaluación crítica del despliegue de la estrategia y las políticas, yendo más allá de la descripción.
- Incorporar reflexiones valorativas, no solo descriptivas, sobre la efectividad de las políticas y procesos.

- Potenciar el análisis sistemático de los riesgos en todas sus dimensiones, incluyendo los riesgos de sostenibilidad de oferta formativa, dependencia de perfiles docentes o desviaciones en objetivos estratégicos.
- Reforzar la participación de los agentes externos en los espacios de planificación estratégica (sector productivo, antiguos alumnos, empleadores).
- Documentar el impacto de las políticas y el seguimiento estratégico en los resultados del centro.

FORTALEZAS

- Alineación estratégica sólida entre centro y universidad, con objetivos desplegados en indicadores y mecanismos de seguimiento.
- Participación activa en órganos colegiados y comisiones institucionales, reforzando la coherencia de las decisiones estratégicas.
- Estructura de gobernanza clara y bien definida, con procesos estandarizados para la toma de decisiones.

Dimensión 2. Diseño, aprobación y despliegue de los programas formativos

El centro tiene implantados procesos para el diseño y la aprobación de sus programas, que tienen como resultado planes de estudios que responden adecuadamente a la temática y a los objetivos formativos de las titulaciones. Los resultados de aprendizaje se corresponden con el nivel de calificación de estas titulaciones de acuerdo con el Marco catalán de cualificaciones para la educación superior (MCQES). Además, el despliegue temporal, la asignación de ECTS a las materias y la asignación docente son pertinentes y adecuados.

- *Los procesos implantados por el centro para el diseño y aprobación de sus programas formativos son adecuados y eficaces.*
- *Los programas formativos se revisan y mejoran periódicamente.*
- *Los resultados del aprendizaje se corresponden con los que establece el MCQES para el nivel educativo de las titulaciones ofrecidas.*
- *El despliegue de las titulaciones es coherente y adecuado en cuanto a su temporalidad, carga docente, coordinación y supervisión.*

Los informes de seguimiento muestran que la mayoría de los centros disponen de procesos formalizados y eficientes para el diseño, aprobación y despliegue de los programas formativos. Dichos procesos aseguran que los planes de estudios respondan adecuadamente a su temática y objetivos formativos, y que los resultados del aprendizaje estén alineados con el nivel de cualificación del MCQES.

Los informes constatan que los programas se revisan periódicamente y se incorporan modificaciones en función de indicadores, normativa vigente y demandas sociales o profesionales. También se observa que, en general, el despliegue es coherente en cuanto a temporalidad, carga docente, coordinación y supervisión, y que los centros disponen de mecanismos de coordinación docente, gestión de prácticas, TFG/TFM y seguimiento del desarrollo del programa.

Sin embargo, varios informes señalan la necesidad de profundizar en la reflexión crítica, especialmente sobre la efectividad de los procesos, la contribución de los grupos de interés, el impacto de las revisiones curriculares y la integración de perspectivas transversales como género, objetivos de desarrollo sostenible, internacionalización o inclusión.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Incrementar la reflexión crítica sobre la efectividad del diseño y revisión de los programas, más allá de la simple descripción de procesos.
- Reforzar la participación de los grupos de interés (estudiantado, empleadores, colegios profesionales) en el diseño y revisión de los programas.

- Integrar de forma sistemática el análisis de dobles grados y titulaciones compartidas con otros centros o universidades, que incluya la orientación, la tutorización y la coherencia curricular.

FORTALEZAS

- Existencia de procesos transversales robustos de programación, verificación, seguimiento y revisión de titulaciones.
- Revisión sistemática de los planes de mejora y comprobación del grado de implantación de acciones en todas las titulaciones.

Dimensión 3. Admisión, progresión, reconocimiento y certificación del alumnado

El centro tiene implantados procesos justos, fiables, equitativos y públicos para el acceso y admisión del alumnado. Los procedimientos implantados permiten certificar de manera fidedigna la progresión y el éxito de los resultados de aprendizaje y, al mismo tiempo, permiten reconocer los resultados de aprendizaje alcanzados previamente.

- *Los procesos implantados para el acceso y admisión del alumnado aseguran la equidad, la fiabilidad y la no discriminación por razones de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- *Los criterios y requisitos para el acceso y admisión son claros y públicos.*
- *El conjunto del alumnado admitido tiene el perfil de ingreso adecuado para alcanzar los resultados de aprendizaje de la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas.*
- *El centro tiene implantados procesos adecuados y eficientes para seguir el progreso del alumnado y orientarlo académica y personalmente.*
- *Los procesos para el reconocimiento de los aprendizajes previos del alumnado están implantados, son pertinentes y se aplican adecuadamente.*
- *El proceso para la certificación de los éxitos del aprendizaje del estudiantado y la superación de los créditos para la expedición del título es adecuado y se ajusta a la normativa vigente.*
- *El centro hace un uso adecuado del suplemento europeo al título.*

Los informes de seguimiento muestran que los centros disponen, de forma generalizada, de procesos formales y consolidados que aseguran una admisión justa, transparente y coherente con el perfil de ingreso requerido para las titulaciones. Se evidencia que los criterios de acceso son públicos, que los procedimientos garantizan la equidad y la no discriminación, y que el volumen y el perfil del alumnado admitido generalmente se ajustan a la demanda y los resultados de aprendizaje previstos de forma adecuada. También se constata la existencia de mecanismos eficientes de seguimiento de la progresión del estudiantado, a menudo a través de sistemas de tutorización, planes de acción tutorial y análisis de indicadores de rendimiento, abandono y graduación, que permiten detectar riesgos y orientar al alumnado durante su recorrido académico.

En relación con el reconocimiento y la certificación, los centros disponen de procedimientos establecidos para el reconocimiento de aprendizajes previos y la transferencia de créditos, que se aplican de forma pertinente y ajustada a la normativa. Asimismo, la certificación de los créditos y la expedición de los títulos siguen procesos normativos adecuados y el uso del suplemento europeo al título es habitual y correcto. Aun teniendo esta base consolidada,

varios informes apuntan que, a menudo, falta una reflexión más profunda sobre la efectividad real de estos procesos, su coherencia con los objetivos estratégicos del centro y su contribución a la mejora continua.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Necesidad de incorporar una reflexión más crítica sobre los procesos de admisión, progresión y reconocimiento, más allá de su descripción formal.

FORTALEZAS

- Existencia de procedimientos estables y consolidados para la admisión, tutorización y certificación.
- Funcionamiento adecuado de servicios de orientación, apoyo personal y acompañamiento académico.
- Análisis regular de indicadores de rendimiento, abandono y graduación para orientar decisiones de mejora.

Dimensión 4. Personal docente

El centro asegura que el profesorado es suficiente, competente y adecuado, y que aplica los procesos sostenibles, justos y transparentes para la contratación y el desarrollo personal y profesional.

- *Las credenciales académicas del profesorado son adecuadas para desarrollar la docencia de los títulos del centro.*
- *El profesorado cuenta con la acreditación necesaria que establece la normativa.*
- *El personal docente del centro es suficiente para hacer frente al despliegue de la oferta académica.*
- *La contratación de nuevo profesorado se adecua al perfil de personal docente establecido y a las características de las titulaciones.*
- *Los procesos de selección son equitativos, fiables, aseguran la no discriminación de las personas y evitan los conflictos de intereses.*
- *Las necesidades formativas del profesorado se evalúan y las actividades programadas son de fácil acceso.*

Los informes de seguimiento indican que los centros, de forma generalizada, disponen de un profesorado suficiente, competente y adecuado para el despliegue de la oferta académica. Las credenciales académicas y los méritos de investigación del personal docente habitualmente se alinean con los requisitos normativos y las exigencias de cada titulación, especialmente en los estudios de máster, en los cuales la presencia de profesorado doctor suele ser elevada. Asimismo, se constata que los procesos de selección y contratación son transparentes, equitativos y orientados a evitar conflictos de intereses. Por otra parte, las necesidades formativas se identifican mediante mecanismos de evaluación y se ofrecen acciones accesibles para darles respuesta.

Pese a esta estructura consolidada, los informes también señalan distintos ámbitos que requieren seguimiento, como la variabilidad en el peso del profesorado permanente o doctor en algunas titulaciones y la necesidad de contar con perfiles más ajustados a las necesidades específicas de las materias y de reforzar la capacidad docente en contextos de expansión de la oferta académica. En algunos centros, también se detectan déficits de paridad de género en la composición del profesorado.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Poner un cuidado especial, en algunas titulaciones y centros, en los porcentajes de profesorado permanente y profesorado doctor que configuran las plantillas.
- Reforzar la coordinación entre departamentos y centro en la definición de perfiles y la asignación docente.

- Abordar desequilibrios en la composición de género del profesorado y emprender acciones para subsanarlos.
- Impulsar políticas de formación continua vinculadas a las necesidades de las titulaciones y del centro, en especial las referidas a la docencia virtual y al uso de la IA.
- Analizar la eficacia de los procesos de formación del personal docente.
- Incorporar análisis de riesgos asociados a la estructura del profesorado y prever medidas de sostenibilidad a medio y largo plazo.

FORTALEZAS

- Existencia de procesos consolidados para la selección, contratación, evaluación y desarrollo profesional del profesorado.
- Los centros, de forma generalizada, disponen de un profesorado suficiente, competente y adecuado para el despliegue de la oferta académica.

Dimensión 5. Aprendizaje, enseñanza y evaluación centrados en el estudiantado

El centro garantiza que las titulaciones se imparten de una manera que anima al alumnado a adoptar un papel activo en el proceso de aprendizaje, y que la evaluación del alumnado refleja este enfoque.

- *La metodología y las actividades docentes se alinean satisfactoriamente con los resultados de aprendizaje.*
- *El proceso de enseñanza-aprendizaje respeta y atiende la diversidad y las necesidades del alumnado para favorecer trayectorias de aprendizaje flexibles, fomentar su autonomía y promover el respeto mutuo en la relación profesorado-alumno.*
- *Los sistemas y criterios de evaluación son variados, innovadores y pertinentes para certificar y discriminar los resultados de aprendizaje.*
- *Los TFG/TFM y las prácticas externas se supervisan y evalúan con criterios pertinentes y adecuados.*

Los informes de seguimiento muestran que los centros disponen de mecanismos consolidados que garantizan un enfoque docente centrado en el estudiante, con metodologías que buscan fomentar el aprendizaje activo, la participación y la adquisición progresiva de competencias. Las guías docentes, los sistemas de evaluación y los procesos de coordinación docente suelen estar formalizados, y a menudo se aporta evidencia de una revisión periódica de los instrumentos de evaluación, así como de la adecuación entre los resultados de aprendizaje previstos y las actividades propuestas.

Pese a estos elementos positivos, los informes indican que aún existe margen para reforzar la reflexión crítica sobre la efectividad de las metodologías y las prácticas de evaluación, especialmente en lo que se refiere a la coherencia entre actividades, carga de trabajo y resultados de aprendizaje, y a la integración transversal de competencias, como la perspectiva de género, la inclusión, la ética o la internacionalización. En algunos casos, se observa que las evidencias sobre la forma de garantizar realmente el enfoque centrado en el estudiante son descriptivas, pero no siempre incorporan un análisis completo del impacto de las decisiones docentes en el proceso de aprendizaje.

También se detecta la necesidad de revisar periódicamente el modelo pedagógico para adaptarlo a las necesidades emergentes y a los cambios en los contextos disciplinarios.

En los informes de seguimiento, los cambios tecnológicos y la inteligencia artificial se abordan principalmente como un riesgo vinculado a la integridad académica y a la evaluación, y se reconocen de forma más amplia como factores que exigen adaptar continuamente el modelo docente. No obstante, se constata una falta generalizada de análisis estratégico sobre estos fenómenos, especialmente en lo que respecta a la IA, que

raramente se trata como una oportunidad de transformación educativa dentro de los sistemas de garantía de la calidad.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Necesidad de reforzar el análisis valorativo del funcionamiento de las metodologías de aprendizaje y de su impacto real en la consecución de competencias.
- Analizar estratégicamente el impacto de la inteligencia artificial en los modelos docentes e integrarla como oportunidad de mejora en el sistema de garantía de la calidad.
- Impulsar procesos de coordinación docente que garanticen la coherencia vertical y horizontal de las titulaciones.

FORTALEZAS

- Existencia de modelos docentes claros, con guías docentes completas y procesos de evaluación documentados.

Dimensión 6. Recursos de aprendizaje y de apoyo al estudiantado

El centro dispone de servicios de orientación y recursos adecuados y eficaces para el aprendizaje del alumnado.

- *Los recursos materiales disponibles se adecuan al número de estudiantes, a las características de la titulación y al modelo educativo del centro.*
- *Las infraestructuras docentes y de apoyo al aprendizaje dan respuesta adecuada a las necesidades de aprendizaje del alumnado.*
- *Los servicios de orientación académica apoyan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los servicios de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral y/o el desarrollo profesional.*

Los informes de seguimiento describen que los centros disponen de recursos de aprendizaje suficientes y adecuados para favorecer el desarrollo de los programas formativos. Esta dotación incluye infraestructuras, laboratorios, bibliotecas, espacios de trabajo, servicios de asistencia y herramientas digitales que, en su conjunto, permiten llevar a cabo las actividades docentes previstas. También se identifica la existencia de servicios específicos para la orientación, acogida, atención psicopedagógica y la inclusión del estudiantado, con mecanismos establecidos para detectar necesidades y asegurar la accesibilidad a los recursos. Por lo general, la satisfacción del estudiantado con estos servicios y recursos se considera adecuada y coherente con los resultados académicos y los índices de rendimiento observados.

Pese a esta base sólida, los informes apuntan a que algunos centros deberían reforzar el análisis del funcionamiento real de los recursos, así como la vinculación entre las necesidades detectadas y la planificación de los servicios.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Reforzar la evaluación sistemática del uso y la eficiencia de los recursos, incluidos los espacios, materiales y servicios de soporte.
- Reforzar la justificación de la adecuación de los recursos de aprendizaje en procesos de revisión de titulaciones o en contextos de crecimiento de la demanda.
- Conectar el análisis de recursos con los análisis de riesgos institucionales y la planificación estratégica del centro.

FORTALEZAS

- Existencia de servicios amplios y bien estructurados de orientación académica, inserción profesional o acompañamiento psicopedagógico.

Dimensión 7. Implantación del sistema interno de garantía de la calidad y resultados académicos

El centro tiene implantado un SIGC que incluye procesos para recopilar información para el análisis y la mejora de sus actividades formativas y del propio SIGC. Los resultados de los programas formativos son adecuados, tanto en lo que se refiere a los éxitos de los resultados de aprendizaje como a los indicadores de rendimiento académico, satisfacción e inserción laboral.

- *El SIGC está implantado y se revisa y mejora de forma continuada.*
- *Los procesos del SIGC son adecuados y eficientes y permiten un seguimiento y mejora adecuados de sus actividades.*
- *El alumnado obtiene los resultados de aprendizaje previstos.*
- *Los resultados académicos, de satisfacción y de inserción laborales de los programas formativos son adecuados y coherentes con los obtenidos en titulaciones similares de la misma disciplina.*

Los informes de seguimiento indican que los centros disponen de un sistema interno de garantía de calidad implantado y operativo, con procesos establecidos para recoger, analizar y revisar información relevante sobre el funcionamiento de los programas formativos y sobre los resultados académicos del estudiantado. Se observa que los centros utilizan indicadores institucionales y datos de seguimiento para valorar el rendimiento, la satisfacción, el abandono y la inserción laboral, así como para orientar las acciones de mejora. Existen planes de mejora vinculados al sistema de calidad que recogen las decisiones derivadas de las revisiones periódicas y las medidas adoptadas para garantizar la coherencia entre las evidencias y la toma de decisiones.

Pese a esta estructura consolidada, los informes señalan que aún hay margen para profundizar en la reflexión crítica sobre los resultados académicos y sobre el efecto real de las acciones de mejora, así como para reforzar la trazabilidad de los datos empleados. También se detecta que, en algunos centros, falta una valoración sistemática de la eficacia de los procesos del sistema de calidad o también un análisis más detallado de la variabilidad entre titulaciones, especialmente en lo que se refiere a rendimiento, abandono o resultados de la evaluación docente.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Reforzar la trazabilidad y actualización de las evidencias empleadas en el sistema interno de garantía de la calidad.
- Incrementar la reflexión crítica en los análisis y evitar descripciones puramente procedimentales.

- Garantizar que las actuaciones del sistema interno de garantía de la calidad sean visibles y accesibles para todos los grupos de interés.
- Asegurar la completa accesibilidad de todos los documentos vinculados o anexados al informe de seguimiento.

FORTALEZAS

- Existencia de planes de mejora estructurados y vinculados directamente al sistema interno de calidad.
- Seguimiento continuado de los resultados académicos y capacidad para detectar tendencias o desviaciones.

Dimensión 8. Información pública

El centro informa de manera adecuada a todos los grupos de interés sobre las características del programa y sobre los procesos de gestión que garantizan la calidad.

- *El centro publica información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de las titulaciones y su desarrollo operativo.*
- *El centro publica información sobre los resultados académicos y de satisfacción del alumnado y el profesorado, así como los resultados de la acreditación institucional del centro y/o de sus titulaciones.*

Los informes de seguimiento muestran que los centros, de forma generalizada, disponen de mecanismos consolidados para asegurar la transparencia y la publicación de información relevante para todos los grupos de interés. Esta información incluye las características de las titulaciones, normativas académicas, procesos de gestión de la calidad, guías docentes, tasas de rendimiento y abandono, y datos de satisfacción y resultados de la acreditación institucional. La mayoría de los centros utilizan sus portales web como vía de difusión principal para asegurar que la información es accesible, está actualizada y se organiza adecuadamente, a menudo con procesos internos que garantizan su revisión y mantenimiento.

Pese a este buen nivel de implantación, varios informes apuntan a que aún hay espacios de mejora, especialmente en lo que se refiere a la compleción y accesibilidad de ciertos contenidos. En algunos casos se detectan carencias, como la ausencia de algunos datos del profesorado, información no disponible en varias lenguas o también la inexistencia de indicaciones claras sobre los mecanismos de control y actualización de la información publicada. También se pone de manifiesto la conveniencia de asegurar que todos los documentos enlazados son accesibles y de reforzar la valoración de la percepción de los distintos grupos de interés respecto a la calidad de la información pública.

ÁREAS DE MEJORA O RECOMENDACIONES

- Reforzar la sistematización de los procesos internos asociados a la información pública para garantizar su actualización.
- Incrementar la accesibilidad lingüística y asegurar que toda la información relevante esté disponible en varios idiomas.
- Revisar periódicamente la accesibilidad de los enlaces y asegurarse de que todos los documentos enlazados se puedan consultar.
- Evaluar la percepción de los distintos grupos de interés sobre la información publicada e incorporar esta retroacción en los procesos de mejora.

FORTALEZAS

- Existencia de procesos específicos para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, así como webs institucionales bien estructurados.
- Publicación regular y accesible de indicadores académicos, de satisfacción y de inserción laboral.

ROLES DE CONTRIBUCIÓN

Este documento ha incorporado el uso de herramientas de inteligencia artificial generativa en la extracción inicial de los datos y de la información.

Roles de contribución¹

Glòria González Anadón: (Escritura - revisión y edición).

Roles de colaboración

Albert Basart Capmany: (Borrador - borrador original).

¹ NISO CRediT Working Group, *ANSI/NISO Z39.104-2022, CRediT, Contributor Roles Taxonomy*, NISO, 14 de gener de 2022, <https://doi.org/10.3789/ansi.niso.z39.104-2022>.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya

Octubre de 2026 · AQU-14-2026-ES



C. de Enric Granados, 33. 08007 Barcelona

[Web](#)

Síguenos en:

