

EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA A PARTIR DE LAS OPINIONES DE LOS TITULADOS INCORPORADOS AL MUNDO LABORAL¹

The evaluation of university education from the opinion of graduate's perspectives incorporated in the labour market

JAVIER GIL FLORES, VÍCTOR ÁLVAREZ ROJO,
EDUARDO GARCÍA JIMÉNEZ Y SOLEDAD ROMERO RODRÍGUEZ
Universidad de Sevilla

En este trabajo se presentan los principales contenidos incluidos en la *Guía para la Evaluación de la Formación Universitaria por los Profesionales*, elaborada en el marco de un proyecto aprobado por la Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas (UCUA). Tras delimitar el objeto de evaluación y los agentes evaluadores, se propone un marco de criterios y cuestiones claves que pueden ser tomados como referencia para la evaluación. Metodológicamente, el proceso de evaluación sugerido implica la realización de tareas preparatorias (adopción de la decisión de evaluar, constitución del equipo de evaluadores, planificación del trabajo), recogida de información (selección de informantes, selección y aplicación de técnicas, registro de la información), análisis de la información y obtención de conclusiones. Se concluye aportando pautas para la formulación de propuestas de mejora y para la elaboración y difusión del informe de evaluación. La Guía supone una herramienta útil para los centros universitarios interesados en obtener una retroalimentación a partir de los egresados que ejercen profesionalmente, en la que apoyar procesos de mejora de la formación impartida.

Palabras clave: *Educación superior, Evaluación de la calidad, Titulados universitarios, Inserción laboral.*

Introducción

Entre las finalidades de cualquier plan de estudios universitario se encuentra la intención de atender a las necesidades formativas de quienes en un futuro próximo van a incorporarse al mundo laboral. En consecuencia, los planes de estudios han de estar diseñados para favorecer la adquisición de las competencias profesionales necesarias en ese futuro ejercicio profesional.

Aceptar esta finalidad de la enseñanza universitaria supone un reto importante para nuestras instituciones de educación superior, toda vez que las competencias exigidas en el desempeño profesional cambian de acuerdo con la evolución del contexto sociolaboral y con el avance científico y tecnológico que afecta a gran parte de las profesiones. Por este motivo, además de formar profesionales flexibles capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del escenario

laboral, es necesario una revisión y actualización periódicas de los programas formativos que se ofrecen a quienes cursan titulaciones universitarias. Un aspecto importante al abordar este propósito es el papel de los profesionales, como fuente para la emisión de juicios de valor acerca de la formación recibida. La perspectiva que les otorga su experiencia laboral es clave a la hora de aquilatar el valor de la formación universitaria y señalar los posibles desfases entre ésta y las exigencias del desempeño laboral.

El análisis de las opiniones de profesionales en ejercicio sobre la formación recibida es una de las vías utilizadas en la valoración de las titulaciones universitarias. Los procesos de evaluación institucional de las universidades, impulsados en nuestro país durante la última década a través del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades (PNECU), el II Plan de la Calidad de las Universidades y el Programa de Evaluación Institucional, incluyen de algún u otro modo las opiniones de los egresados como fuente de información. Un criterio de calidad habitualmente considerado en la evaluación de las instituciones de educación superior ha sido la eficacia formativa de las titulaciones ofertadas. Dicha eficacia hace referencia, por una parte, a la adecuación de la formación impartida respecto a las demandas del mercado laboral y de la sociedad y, por otra, a las posibilidades de empleo que abre dicha titulación a los profesionales en su proceso de transición al mundo del trabajo. Los estudios sobre el impacto de las titulaciones se suelen centrar precisamente en esos dos criterios de eficacia, estableciendo los siguientes indicadores:

- a. Las *magnitudes constatables o registradas de empleo* (tasas de empleo por cohorte de titulados, adecuación del puesto de trabajo obtenido respecto a los contenidos de la titulación, tiempo medio transcurrido para la consecución del primer empleo relacionado con la titulación). Hasta hace relativamente poco tiempo, en bastantes países la información sobre las relaciones

entre la educación superior y el mundo laboral se ha apoyado fundamentalmente en este tipo de datos (Teichler, 2005). En el caso de España, los estudios sobre este tema se han basado en la extracción de información procedente de estadísticas oficiales y en encuestas a egresados sobre su situación laboral (García de Cortázar, 1987; Mora, García y García, 2000; Jimeno, 2000; Ruiz y Molero, 2002; Albert *et al.*, 2003).

- b. La *opinión de los empleadores* respecto a la preparación que demuestran los titulados en el desempeño de sus puestos de trabajo (competencias exhibidas). Entre los trabajos focalizados sobre la percepción de los empleadores se encuentran los de Philippi y Banta (1994), Joseph y Joseph (1997), Kelkar y Paranto (1999) o Goldschmidt (2005). Al analizar estudios sobre opiniones de los empleadores en varias universidades españolas, López y Montañés (2003) señalaban la utilidad que para las universidades tienen las opiniones de los empleadores, no sólo para identificar las tendencias del mercado de trabajo, sino para conocer sus valoraciones sobre la idoneidad de la formación de los titulados, con el fin último de mejorar la calidad de la enseñanza impartida.
- c. La *percepción de los profesionales* respecto a la calidad y adecuación de la formación recibida en la titulación, de cara a la transición al primer empleo (competencias de empleabilidad) y al desempeño profesional (competencias genéricas y específicas percibidas). La satisfacción con la formación recibida en la universidad es uno de los aspectos de mayor presencia en la larga tradición de encuestas a egresados con que cuentan otros países (Cabrera, Weerts y Zulick, 2005). En el ámbito español, las encuestas a egresados han ido ampliando el foco de atención para cubrir no sólo su situación laboral, sino también aspectos de la formación recibida, contándose con numerosos ejemplos de este

tipo de encuestas (Mora y Vidal, 2005), entre los cuales uno de los más recientes es la enmarcada en el proyecto internacional REFLEX (ANECA, 2008).

En consecuencia, junto a los datos objetivos sobre la inserción laboral de los egresados y a la recogida de información procedente de empleadores, es interesante para las universidades, y en particular para sus centros, contar con estudios del impacto de la formación basados en las opiniones de los profesionales.

En el marco de la convocatoria de Grupos de Estudio y Análisis sobre Temas Específicos de Calidad, realizada en 2005 por la Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas (UCUA), hemos desarrollado una *Guía para la Evaluación de la Formación Universitaria por los Profesionales*. El objetivo es definir un proceso marco para la obtención de opiniones y juicios valorativos de quienes, habiendo cursado la titulación recientemente, se encuentran ya ejerciendo en el ámbito profesional. En este artículo presentamos, a modo de pautas para la evaluación, los principales contenidos de dicha Guía, ofreciendo de ese modo una referencia para los centros universitarios interesados en evaluar el impacto de sus titulaciones a partir de las opiniones de los titulados que han cubierto ya su proceso de inserción laboral.

Además de detallar y clarificar las tareas a desarrollar en la evaluación, la propuesta metodológica descrita se distancia de las habituales encuestas a egresados al menos en dos aspectos. De una parte, se centra específicamente en la valoración de la formación recibida por los universitarios, alejándose de la tendencia señalada por Mora y Vidal (2005: 77) a que los estudios en nuestro país se apoyen en el diseño de instrumentos que cubren una amplia variedad de aspectos (experiencia en la universidad, transición al mercado de trabajo, estatus profesional alcanzado, relación entre demandas del mercado laboral y las competencias obtenidas, necesidades de formación continua) y que conducen a un amplio abanico de conclusiones no

suficientemente focalizadas para servir de base a la toma de decisiones sobre aspectos clave. Estos autores señalan la necesidad de estudios específicos en áreas concretas.

De otra parte, nuestra propuesta incluye, junto a los tradicionales métodos de encuesta, el uso de técnicas cualitativas como es el caso de los grupos de discusión, facilitando la interpretación y complementando los resultados obtenidos a partir del análisis de las respuestas de los egresados en los cuestionarios.

Pautas para la evaluación de la formación universitaria

Las pautas ofrecidas se han organizado intentando configurar una secuencia temporal de actividades que oriente la labor de los evaluadores. Tras clarificar el sentido de la evaluación, se ha tratado de definir un proceso metodológico, estableciendo los puntos de decisión fundamentales que llevarían a recoger y analizar la información para llegar a juicios valorativos. En cualquier caso, los procedimientos presentados no han de ser tomados a modo de prescripciones, sino como sugerencias y orientaciones que pueden servir para que cada centro matice y concrete su propio proceso de evaluación, atendiendo a las peculiaridades del contexto institucional y social.

Objeto y finalidad de la evaluación

Un primer aspecto a abordar tiene que ver con la clarificación del *qué* y el *para qué* se evalúa. La evaluación tiene como objeto la formación ofrecida a los titulados universitarios y responde prioritariamente a una función formativa. Es decir, está destinada a favorecer procesos de mejora continua de los programas formativos que se imparten en las titulaciones universitarias. De modo específico, los objetivos pretendidos con la puesta en marcha del proceso de evaluación serían los siguientes:

- Medir y hacer pública la percepción de los profesionales sobre la formación que han recibido.
- Proporcionar información a las universidades, a la administración educativa y al conjunto de la sociedad sobre la calidad de las titulaciones, complementaria a la que pudiera obtenerse desde otros procesos de evaluación de la calidad.
- Ofrecer a las autoridades académicas y a la administración información relevante de cara a la mejora de la oferta formativa de las titulaciones.

Agentes evaluadores

El proceso de evaluación requiere la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria. Ha de estar liderado por los equipos de gobierno de los respectivos centros y por los departamentos universitarios, como responsables del desarrollo de las enseñanzas que conducen a la obtención de un título universitario.

A nivel operativo, la responsabilidad sobre el proceso de evaluación puede recaer sobre un grupo o comisión en la que estarían representados los diferentes sectores universitarios y que contaría con la presencia de miembros de los

departamentos con mayor carga docente en la titulación. Parece conveniente recurrir, en su caso, a estructuras organizativas existentes, evitando la creación de otras nuevas. Los centros en los que se hayan constituido comités de evaluación interna, comisiones de calidad o similares podrían asignar a éstas la ejecución del proceso de evaluación que aquí proponemos.

En cualquier caso, es un requisito inexcusable el que la tarea de llevar a cabo la evaluación de los planes de estudios sea aceptada por quienes la asuman, entendiéndola como necesaria y útil, sin que se plantee como una imposición a quienes habrán de encargarse de impulsarla y coordinarla.

Dimensiones, criterios de evaluación y cuestiones clave

La evaluación de la formación recibida se ha de llevar a cabo por medio de la recogida de opiniones y valoraciones de los titulados que ejercen profesionalmente. Para ello, proponemos tres dimensiones básicas, en las que se agrupan una serie de elementos que podrían ser tomados en consideración (véase cuadro 1).

De cara a la valoración de los elementos anteriores, se plantean criterios de evaluación que

CUADRO 1. Dimensiones y elementos considerados en la evaluación de la formación universitaria

Dimensión curricular	Dimensión profesional	Dimensión social
<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades formativas. • Objetivos de la formación. • Contenidos formativos. • Estructuración del plan de estudios. • Organización de la enseñanza. • Optatividad. • Nivel de exigencia. • Duración de los estudios. • Formación práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación profesional. • Posibilidades de inserción laboral. • Carencias formativas en el ejercicio profesional. • Especialización profesional. • Formación para la inserción laboral. • Condiciones laborales. • Orientación para el acceso al empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta a necesidades del entorno social. • Respuesta a necesidades del mercado laboral. • Formación personal y humana. • Imagen social de la titulación.

dan lugar a una serie de preguntas clave (véanse cuadros 2 y 3). Éstas representan interrogantes que tratan de ilustrar el criterio y marcan la

dirección en la que habría de ir la recogida de datos o evidencias para apoyar los juicios valorativos.

CUADRO 2. Criterios de evaluación y cuestiones clave para la evaluación de la formación en su dimensión curricular

Criterios	Cuestiones clave
Coherencia de los contenidos del plan de estudios con los objetivos de la formación	<p>¿Se corresponden las materias cursadas con el objetivo de formar a personas competentes para el ejercicio de una profesión?</p> <p>¿Existen materias prescindibles, que no responden con claridad al objetivo de formar profesionales?</p> <p>¿Se aborda a través del conjunto de materias todas las competencias necesarias para el desempeño profesional?</p>
Adecuación de la organización de los contenidos en materias	<p>¿Están claramente delimitados los contenidos de las asignaturas, evitando el solapamiento entre ellas?</p> <p>¿La secuenciación de contenidos y materias permite la adquisición lógica y organizada de las competencias de la titulación?</p> <p>¿El modo en que se organizan los contenidos en asignaturas permite la interdisciplinariedad necesaria para adquirir la formación adecuada?</p>
Flexibilidad del plan de estudios para adaptar la formación a las preferencias de los estudiantes	<p>¿Es suficiente el porcentaje de créditos optativos que puede cursarse en la titulación?</p> <p>¿Existe un repertorio suficientemente amplio de asignaturas optativas para el estudiante?</p> <p>¿Qué aportan las asignaturas optativas a la formación que precisa el profesional?</p> <p>¿Es posible, a través de la optatividad, obtener una formación especializada?</p> <p>¿Se ofrece al estudiante suficiente información académica de cara a la elección de asignaturas optativas?</p>
Suficiencia de los contenidos de formación	<p>¿Están contempladas todas las materias necesarias para la formación del profesional?</p> <p>¿Se abordan los contenidos de las materias con el suficiente nivel de profundidad?</p> <p>¿Es necesario seguir estudios de postgrado o cursos de especialización para formarse adecuadamente?</p>
Actualidad de los contenidos impartidos en el plan de estudios	<p>¿La formación recibida contempla los cambios científicos y tecnológicos que se producen en el ámbito disciplinar asociado a la titulación?</p>
Realismo en el nivel de exigencias al estudiante	<p>¿Se ajustan los contenidos de las materias al nivel de partida de los estudiantes?</p> <p>¿Qué grado de dificultad comporta la superación de las materias contempladas en el plan de estudios?</p> <p>¿Es adecuada la duración de la titulación para el estudio de las asignaturas contempladas en el plan de estudios?</p> <p>¿Es posible para el estudiante medio superar el número de asignaturas propuestas para cada curso?</p>

CUADRO 2. Criterios de evaluación y cuestiones clave para la evaluación de la formación en su dimensión curricular (cont.)

Criterios	Cuestiones clave
Relevancia de los contenidos prácticos en el plan de estudios	¿El plan de estudios da importancia a la formación práctica de los futuros profesionales? ¿Es suficiente el volumen de créditos prácticos contemplados en el plan de estudios? ¿Resulta adecuada la organización y el desarrollo de las prácticas?
Integración de los contenidos prácticos con los contenidos teóricos	¿Se encuentran coordinados los contenidos prácticos con los contenidos teóricos? ¿Resulta necesaria la formación teórica previa para poder asimilar la formación práctica? ¿Es adecuada la ubicación de la formación práctica a lo largo de los cinco cursos del plan de estudios?
Pertinencia de contenidos prácticos	¿Responden las prácticas a las necesidades formativas del alumnado de la titulación?

CUADRO 3. Criterios de evaluación y cuestiones clave para la evaluación de la formación en sus dimensiones profesional y social

Criterios	Cuestiones clave
Utilidad de la formación de cara a la práctica profesional	¿Se consiguen al final de la carrera las competencias necesarias para el ejercicio profesional inmediato? ¿Cuáles son las lagunas fundamentales que presentan los egresados de cara a al ejercicio profesional?
Especialización profesional contemplada en el plan de estudios	¿Existe la posibilidad de lograr una formación especializada, acorde con alguno de los diferentes perfiles profesionales? ¿Es necesario recurrir a estudios de postgrado para acceder a una formación como especialista en algún campo profesional?
Adecuación de la formación recibida para el desempeño profesional	¿Han recibido los titulados la formación necesaria para el desempeño de una actividad profesional ligada al ámbito de la titulación? ¿La formación recibida por los titulados favorece su movilidad y adaptación laboral a las condiciones del mercado de trabajo? ¿Qué contenidos formativos de los recibidos por los titulados en la universidad (formación teórica recibida, competencias interpersonales, etc.) resultan más influyentes para su inserción laboral?
Relevancia de la formación recibida para la inserción laboral	¿Cuál es la importancia de la formación recibida a la hora de que los titulados sean contratados o creen su propia empresa? ¿En qué medida la formación recibida por los titulados favorece sus condiciones laborales (tipo y duración del contrato, retribuciones económicas, etc.)? ¿Cómo valoran los titulados la formación recibida para conseguir su primer empleo?

CUADRO 3. Criterios de evaluación y cuestiones clave para la evaluación de la formación en sus dimensiones profesional y social (cont.)

Criterios	Cuestiones clave
	¿Reciben los titulados una formación en cuanto a habilidades para la búsqueda de empleo?
Pertinencia de los estudios para responder a las necesidades del entorno social	¿Se orienta la formación ofrecida a la mejora social, cultural y económica del entorno? ¿Es posible responder con la formación obtenida a las necesidades del entorno social próximo? ¿Permite la formación obtenida hacer frente a necesidades sociales que previsiblemente puedan presentarse en un futuro inmediato?
Adecuación de la formación ofertada para responder a las necesidades del mercado laboral	¿Se consigue formar con el plan de estudios profesionales que cubran satisfactoriamente las demandas del mercado laboral? ¿Cómo es valorada la formación de los titulados por parte de los empleadores?
Efectividad en cuanto a formación personal de los titulados	¿Se ha conseguido en los titulados una formación personal y humana? ¿Los estudios realizados consiguen en los titulados el desarrollo de una ética profesional? ¿Los estudios realizados permiten a los titulados integrarse en la sociedad y contribuir a su mejora?
Prestigio social de la formación conseguida en los titulados	¿Se valora socialmente la competencia profesional de los titulados? ¿Es valorada la formación de los titulados por otros colegas profesionales?

Proceso de evaluación

Proponemos una evaluación que se apoye en técnicas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información, a través de una estrategia de integración metodológica que permite obtener por diferentes vías las valoraciones que realizan los profesionales. De este modo, se alcanzan resultados que no obtendríamos recurriendo a un solo tipo de métodos y se compensan las debilidades que pudieran atribuirse a cada uno de ellos por separado.

Concretamente, el proceso de evaluación que sugerimos se apoya en los métodos de encuesta, que permiten llegar a las valoraciones de un amplio número de sujetos expresadas a través de cuestionarios, y en la técnica de los grupos de discusión, que supone la reunión de un grupo reducido de profesionales para analizar en profundidad los diferentes aspectos del objeto evaluado.

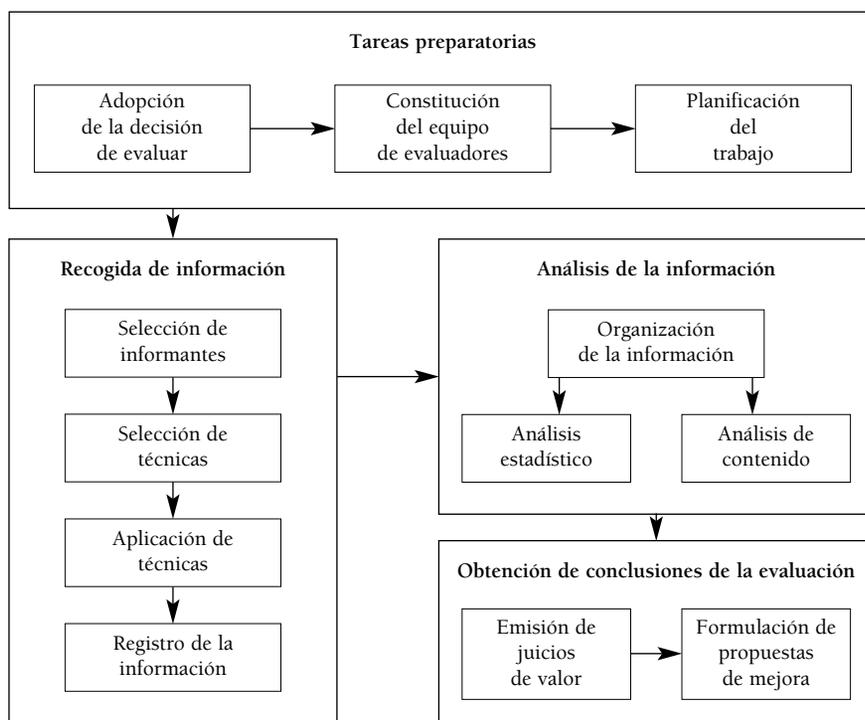
En el proceso de evaluación distinguiremos cuatro fases o momentos, que se corresponden con lo que hemos denominado *tareas preparatorias, recogida de información, análisis de la información y obtención de las conclusiones de la evaluación* (véase figura 1).

Tareas preparatorias

Entendemos por tareas preparatorias aquellas que han de realizarse antes de que se inicie la recogida de información, de forma que aseguren tanto el respaldo de la comunidad universitaria implicada en la titulación, como la propia viabilidad de la evaluación. Entre ellas estarían:

1. *La adopción de la decisión de evaluar* el plan de estudios, que podría partir de quienes ejercen algún tipo de liderazgo en el centro (equipo decanal o equipo directivo, directores de departamento u otros), y debería

FIGURA 1. Proceso de evaluación



estar aceptada y respaldada por los órganos de participación correspondientes. Esto facilitaría la posterior implicación de la comunidad universitaria en las diferentes etapas del proceso.

2. *La constitución del equipo de evaluadores*, que será quien directamente se responsabilice de llevar a cabo la evaluación. En este equipo se integrarán personas representantes del profesorado, alumnado y personal de administración y servicios, garantizando la presencia de miembros de los departamentos con mayor carga docente en la titulación. En torno a seis u ocho miembros podría ser un tamaño suficiente. Dentro del equipo de evaluadores habrá de nombrarse el propietario o responsable del proceso, en quien recae la coordinación de las tareas a realizar. Para el desempeño de esta función convendría elegir a una

persona con un cargo de responsabilidad en el centro. Si hubiese un órgano encargado de los temas de calidad, su responsable podría asumir esta función.

3. *La planificación del trabajo*, a fin de establecer el modo en que se llevará a cabo el trabajo de evaluación. La planificación conlleva la elaboración de un cronograma en el que se detallen las tareas a realizar, los procesos que permitan desarrollarlas, las personas encargadas de tales procesos, los recursos materiales necesarios y el tiempo estimado para la ejecución de cada una de ellas.

Cubiertas estas tareas iniciales, se habría de *informar a los órganos de gobierno y participación* de la planificación realizada y el cronograma que la concreta, con el fin de que sea conocida por la comunidad universitaria en su conjunto.

Recogida de información

La recogida sistemática de información es un modo de obtener los datos necesarios para responder a las cuestiones que preocupan a un centro con relación a la formación impartida. Como principio general, la recogida de información se basará en obtener evidencias en relación a los criterios que se han hecho explícitos previamente. Para facilitar la tarea, al presentar tales criterios ofrecíamos una serie de cuestiones que vienen a concretar su significado y que señalan la dirección en la que se orientará la recogida de datos y, por tanto, la obtención de evidencias sobre la calidad de la formación impartida.

La recogida de información es un subproceso crucial dentro del proceso general de la evaluación del impacto de los planes de estudio. Su gestión y desarrollo implica la adopción de diferentes decisiones. Partiendo de la designación, dentro del equipo de evaluadores, de un responsable de coordinar las diferentes actuaciones que implica el subproceso de recogida de información, las tareas a desarrollar serían las siguientes:

Selección de informantes que aportarán las evidencias en las que basar un conocimiento sobre el impacto de la formación ofrecida. Para tomar esa decisión es necesario determinar la población diana o población objetivo, es decir, qué titulados en ejercicio (en cualquier ámbito o sector ligado a los perfiles profesionales de la titulación) serán los que nos proporcionen la información que precisamos. De cara a recoger opiniones, cabría considerar a los titulados en ejercicio de las promociones más recientes, abarcando las que finalizaron por ejemplo en los tres últimos cursos académicos. Son ellos quienes tienen como referencia la formación que actualmente se imparte en una titulación. Este modo de definir la población diana asume, por tanto, la práctica habitual en los estudios sobre egresados, en los que se consideran cohortes de titulados que han finalizado sus estudios no más de cinco años atrás, como es el caso de las macroencuestas internacionales

desarrolladas en el marco del proyecto europeo «Career after Higher Education: a European Research Study» (CHEERS), realizado en 1999, o el proyecto REFLEX, realizado en 2005 (ANECA, 2007). Un periodo de tiempo mayor entre la obtención de la titulación y el momento en que se realiza la evaluación podría suponer que las valoraciones aportadas por los egresados no reflejen la situación actual de la formación universitaria, sino el estado en que se encontraba en épocas pasadas.

Sólo si el tamaño de la población de egresados fuera excesivamente grande, podría adoptarse algún procedimiento aleatorio de selección. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que un número elevado de posibles informantes de partida puede verse considerablemente reducido, dado que no todos ellos serán localizables, habrán accedido a un empleo o estarán dispuestos a participar en el estudio.

La selección de titulados estará condicionada por la existencia de bases de datos válidas, es decir, que contengan suficiente información (número, localización, especialidades cursadas, etc.) sobre los egresados como para permitir el desarrollo de una metodología de encuesta. Además, dado lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, debería considerarse la posibilidad de que los centros no tengan acceso a datos sobre los egresados, tales como domicilio y teléfono.

Para superar este obstáculo, sería conveniente adoptar una estrategia que permita a los centros obtener, y más tarde utilizar, información sobre los egresados. Sugerimos que desde la secretaría de los centros, al acudir los egresados formalizar la solicitud del correspondiente título, mediante un formulario se soliciten los datos necesarios (domicilio familiar, teléfono y otros que se consideren oportunos) y se les pida autorización para utilizarlos con fines académicos, incluida la propia evaluación de la titulación.

Selección de las técnicas de recogida de información, eligiendo aquellas que se estimen más convenientes. Aquí sugeriremos dos estrategias que se encuentran entre las más representativas de los enfoques cuantitativos y cualitativos en la investigación social, como son las encuestas y los grupos de discusión respectivamente.

Los métodos de encuesta nos permiten recoger valoraciones sobre la formación ofrecida, preguntando para ello a un número considerable de profesionales, sin que sea necesaria una interacción cara a cara entre el encuestado y el encuestador, ya que las preguntas se formulan por escrito, a través del teléfono o mediante un formulario que se completa en internet o se devuelve por correo electrónico. Tratando de reducir esfuerzos a la hora del análisis de la información aportada por los cuestionarios, es preferible utilizar preguntas de respuesta cerrada, en formato de escala graduada. Teniendo en cuenta la posibilidad de utilizar otras técnicas de recogida de datos que aporten información de tipo cualitativo, el número de cuestiones abiertas debe reducirse. Las preguntas a incluir habrían de tener como referencia los interrogantes clave planteados en los cuadros 2 y 3.

El grupo de discusión es una variante de la entrevista grupal, que permite un diálogo fluido entre un grupo de entre ocho y doce personas en torno a una temática sobre la que aportan sus conocimientos o experiencias. La temática es elegida por un tercero que invita a las personas (preferiblemente desconocidas entre sí) a que participen en una reunión, en lugar y fecha convenientes. Esta técnica es particularmente útil cuando se desea obtener informaciones diversas y contrastadas mediante el debate. Las orientaciones para ponerla en práctica están recogidas en diferentes manuales (Callejo, 2001; Suárez, 2005).

De cara al desarrollo del grupo de discusión, será necesario elaborar un guión incluyendo el tema de la discusión grupal y una breve relación de posibles aspectos a tratar. A título orientativo, el

interrogante de partida podría formularse en los siguientes términos: «¿Qué valoración hacen ustedes sobre la formación universitaria que han recibido?», contando con temas auxiliares tales como la estructura del plan de estudios, la especialización lograda, la formación práctica, la vinculación de la formación recibida con el ejercicio profesional o la imagen ante empleadores, clientes o sociedad en general.

Aplicación de las técnicas e instrumentos de recogida de información. Al realizar la encuesta a profesionales, la principal decisión tiene que ver con el procedimiento de administración o modo de hacer llegar las preguntas a los sujetos encuestados. Teniendo en cuenta su dispersión geográfica, y tratando de evitar las bajas tasas de devolución que se registran cuando los cuestionarios son enviados por correo postal o electrónico, o son colgados en internet, la administración telefónica es la opción preferible. El personal encargado de la encuesta telefónica deberá recibir la formación y orientaciones necesarias para realizar esta tarea.

Respecto a los grupos de discusión, éstos tendrán una duración previamente fijada de en torno a una hora u hora y media. Se celebran con la presencia de un moderador, que planteará el tema general de la discusión y propondrá a cada uno de los participantes que dé su opinión al respecto. A partir de una primera ronda de intervenciones, se irá dando el turno de palabra a quienes lo soliciten. El propósito es propiciar una discusión e intercambio de opiniones entre los participantes, por lo que la intervención del moderador debe limitarse a evitar que varios sujetos hablen a la vez, reconducir la discusión cuando ésta se aleje del tema foco de atención y a proponer los diferentes aspectos contemplados en el guión —siempre y cuando éstos no hayan sido ya abordados por los participantes— en los momentos en los que el discurso del grupo parezca agotarse.

Registro de la información. El procedimiento de recogida de información seleccionado por el equipo de evaluadores debe asegurar un modo

de registro fácil, fiable y seguro de la información aportada por los profesionales. Por ejemplo, si las respuestas se obtienen telefónicamente, sería adecuado que el encuestador las registre directamente en un formulario electrónico o en una base de datos cuyos campos se correspondan con las preguntas del cuestionario. Las respuestas escritas para cuestionarios en papel, por correo electrónico o completados vía internet podrían también ser trasladados directamente a una hoja de cálculo o a una base de datos.

Las discusiones grupales pueden registrarse mediante una grabadora de audio o a través de la reconstrucción de las ideas fundamentales a partir de notas tomadas durante la reunión. Si explicamos la necesidad de registrar lo más fielmente posible las opiniones expresadas, la presencia de una grabadora será aceptada por los participantes y permitirá al moderador de la discusión conservar íntegramente el discurso producido en el grupo.

Análisis de la información

El análisis es un subproceso clave al evaluar el impacto de la formación universitaria, dado que nos permite alcanzar valoraciones al poner en relación la información recogida (las evidencias) con los criterios de evaluación utilizados en cada caso. Las evidencias que tomaremos como punto de partida podrán presentarse bajo diferentes formatos. Considerando los métodos de encuesta y la técnica del grupo de discusión, a los que aquí nos hemos referido, los datos recogidos serán respectivamente los valores señalados sobre una escala numérica al opinar sobre aspectos relativos al plan de estudios y expresiones verbales narrativas en las que se concretan las opiniones y valoraciones de los titulados participantes en la discusión grupal.

Si, como ocurre con las preguntas cerradas de una encuesta, la información puede transformarse en números (representen éstos o no verdaderas cantidades), entonces contar con valores

numéricos sería lo más conveniente en este punto del análisis y procede llevar a cabo una codificación de las respuestas. En el caso de los grupos focales, o cuando las preguntas de una encuesta son abiertas, es necesaria una categorización previa que reduzca la complejidad de las aportaciones realizadas de forma libre por el encuestado. A partir de estas formas de organización, es posible recurrir al análisis estadístico en el caso de los datos cuantitativos y al análisis de contenido en el caso de los cualitativos.

Obtención de conclusiones

Las conclusiones a las que habremos de llegar en el proceso de evaluación se concretan en valoraciones que el equipo de evaluadores hará basándose en los resultados del análisis de evidencias. Teniendo en cuenta estos resultados, habrá que considerar en qué medida la formación impartida satisface los criterios de calidad que han orientado la evaluación. Las conclusiones de la evaluación serán, por tanto, los *juicios de valor*, mediante los cuales se señalan como positivos o negativos determinados aspectos de la formación universitaria que constituye el objeto de la evaluación.

El equipo de evaluación habría de llegar a los juicios de valor por consenso entre sus miembros, elaborando una argumentación que justifique su valoración y que se apoye directamente en la síntesis de evidencias obtenida tras el análisis de la información.

En caso de contar con evaluaciones anteriores de la misma titulación, será interesante valorar tanto la situación actual como la evolución experimentada a lo largo del tiempo. La existencia de evaluaciones en otros centros, que sigan los mismos criterios de evaluación, abrirá posibilidades a la comparación con las valoraciones medias recibidas por las titulaciones o por la titulación mejor valorada (estrategia de *benchmarking*).

Como recapitulación de cada una de las dimensiones evaluadas dentro de la formación universitaria (curricular, profesional y social), las conclusiones habrían de incluir un listado de las principales fortalezas y debilidades encontradas. Las debilidades identificadas darían paso a la formulación de propuestas de mejora.

Aprovechamiento de los resultados de la evaluación

Los resultados de la evaluación han de tener algún tipo de repercusión sobre la comunidad universitaria y sobre la formación impartida por los centros. En este sentido, plantearemos aquí al menos dos formas de aprovechar los resultados, que se concretan en la formulación de propuestas de mejora y en la difusión de los resultados de la evaluación.

Estudio de medidas de mejora

La principal consecuencia de un proceso de evaluación que persigue una finalidad formativa es la adopción de medidas para la mejora del objeto evaluado. En el caso de la evaluación de la formación universitaria desde la práctica profesional, el efecto esperado es la adopción de algún tipo de medidas que trate de optimizar diferentes aspectos del plan de estudios y, en consecuencia, mejorar la percepción que los profesionales poseen acerca del mismo.

El equipo de evaluadores habrá de comenzar por analizar las valoraciones recogidas, tratando de determinar cuáles de las debilidades apuntadas merecerían ser objeto de alguna decisión o intervención por parte del centro. Para cada una de las debilidades debe contemplarse al menos una medida o actuación dirigida a mejorar la situación y tales medidas deberían ser:

- Consensuadas. Fruto del acuerdo en el equipo de evaluación y con el respaldo de todos sus miembros.

- Priorizadas. Debe establecerse un orden entre las propuestas, teniendo en cuenta cuáles parecen más urgentes y cuáles pueden esperar.
- Realistas y viables. El equipo de evaluación habrá de considerar fundamentalmente propuestas de mejora cuya implantación dependa de decisiones adoptadas desde la propia institución y no desde instancias externas. Habrá de considerar igualmente los recursos disponibles.
- Con especificación de responsables de las acciones implicadas en las mismas y de los plazos previstos para su realización.

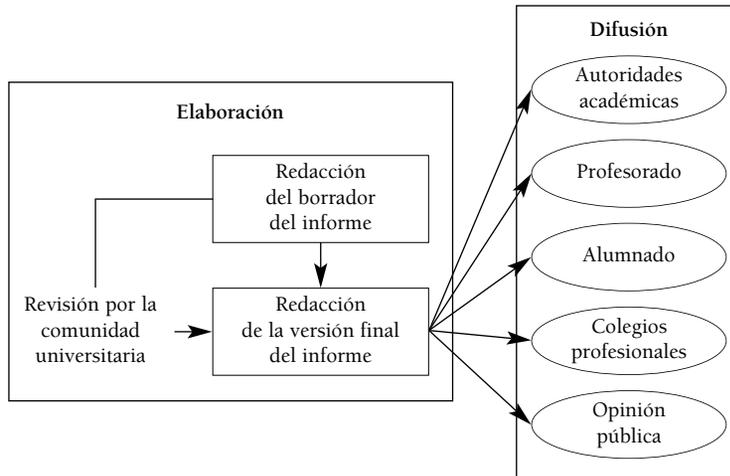
Difusión de los resultados

El proceso de evaluación desarrollado ha de ser comunicado y compartido con el resto de la comunidad universitaria, para lo cual es preciso la elaboración de un informe de evaluación y una tarea posterior de difusión del mismo (véase figura 2).

El informe de evaluación debe recoger una descripción del trabajo realizado y de las conclusiones alcanzadas. Una posible estructuración del informe reflejaría los siguientes apartados:

- *Introducción*. Presenta brevemente el sentido del documento, que no es otro que informar acerca del proceso de evaluación realizado y hacer una descripción del modo en que se organiza en apartados o capítulos.
- *Objeto, finalidad y agentes de la evaluación*. Define qué se ha evaluado, para qué y quiénes se han encargado de ello.
- *Dimensiones y criterios de evaluación*. Se explicitan los aspectos en los que se apoyan las valoraciones realizadas acerca de la titulación evaluada.
- *Metodología*. Se describe el modo en que se ha puesto en marcha el proceso de evaluación y se ha llevado a cabo la recogida de evidencias y su análisis.

FIGURA 2. Elaboración y difusión del informe de evaluación



- *Valoración del impacto de la formación.* Incluye este apartado las conclusiones de la evaluación, que se concretarán en una enumeración de los aspectos valorados positiva y negativamente, apoyando tales valoraciones en evidencias y resultados del análisis.
- *Síntesis de fortalezas y debilidades.* En este apartado se incluyen, a modo de síntesis, una enumeración de los principales puntos fuertes y puntos débiles destacados tras la valoración de la formación universitaria recibida por parte de los profesionales, así como las correspondientes propuestas de mejora, recursos necesarios y plazos para su ejecución.
- *Anexos.* Incluyen los protocolos utilizados en la recogida de información (cuestionarios, guiones para discusiones grupales u otros, dependiendo de las técnicas aplicadas) y cualquier otra información que se considere pertinente adjuntar al informe.

La elaboración del informe es tarea del equipo de evaluación, si bien antes de darlo por definitivo debe distribuirse para poder contar con las matizaciones o consideraciones de todos los estamentos presentes en el centro universitario donde se imparte la titulación:

- La revisión por parte del profesorado resulta crucial, especialmente si pretendemos que las conclusiones y propuestas que se incluyen en el mismo puedan tener efecto sobre el modo en que se lleva a la práctica la formación en el marco de la titulación. Interesa en este caso recoger impresiones sobre la coherencia y fundamentación de los juicios valorativos y apreciaciones acerca de la idoneidad y viabilidad de las propuestas de mejora contempladas.

Estrategias como el envío a miembros de los órganos de gestión y gobierno del centro, con la intención de que éstos hagan de cadena transmisora hacia el resto del profesorado, no parecen la mejor forma de asegurar el conocimiento efectivo del informe por parte de todos los docentes. Como alternativa, consideramos preferible el envío personal (vía correo electrónico, por ejemplo) a cada uno de ellos, acompañado de una carta de presentación en la que se insiste sobre el interés de recoger el punto de vista de los profesores, especialmente en lo referente a las propuestas de mejora formuladas. La aceptación o la inclusión de nuevas propuestas por parte del profesorado puede ser un primer paso para la

- implicación de éste en su puesta en práctica. Asimismo, sería conveniente la inclusión en la web del centro del informe, así como de las indicaciones necesarias para que puedan aportarse observaciones por cualquier miembro de la comunidad universitaria vinculada al centro en cuestión.
- El conocimiento del borrador de informe por parte del personal de administración y servicios será útil en la medida en que este colectivo pueda estar implicado directa o indirectamente con algunas de las medidas planteadas como propuestas de mejora. Su punto de vista al respecto debería ser tenido en cuenta de cara a una redacción definitiva.
 - Por último, el alumnado podría también valorar el contenido del informe, y en particular la síntesis de juicios valorativos, aportando la visión de quienes actualmente cursan la titulación evaluada para corroborar o añadir valoraciones. El tamaño del colectivo constituido por el alumnado desaconseja una distribución individual, por lo que los destinatarios del borrador podrían ser los integrantes de la delegación de alumnos.

Las aportaciones recibidas dentro de los plazos fijados para ello permitirán al equipo de evaluación considerar, y en su caso efectuar, posibles modificaciones al borrador de informe. Como resultado se obtendrá la versión definitiva del informe de evaluación.

La siguiente fase en el proceso que pretende dar a conocer los resultados de la evaluación consistirá en la difusión del informe. El equipo de evaluación identificará las posibles audiencias, teniendo en cuenta que entre éstas se encuentran diferentes colectivos tanto internos como externos a la propia institución. Entendemos que entre los posibles interesados en el informe de evaluación están las autoridades académicas del centro y de la universidad, el profesorado del centro, el alumnado, los colegios profesionales y la opinión pública en general. No obstante, la versión final del informe de evaluación habría de

ser remitida a los responsables de la titulación, quienes deberán decidir sobre el nivel de difusión que procede dar al mismo.

El interés de los resultados de la evaluación para los miembros de la comunidad universitaria es obvio. También resulta interesante mantener vínculos con los colegios profesionales y alimentar el intercambio de información sobre temas relativos a la calidad de la formación.

La difusión de las valoraciones de los profesionales puede tener un interés general, dado que las universidades están al servicio de la sociedad y que entre los ciudadanos de nuestro entorno se encuentran potenciales usuarios de las instituciones de educación superior. Por ello, parece recomendable el envío de ejemplares del informe a diferentes instancias o entidades del entorno y la organización de algún acto público de presentación, al que pudieran ser invitados los medios de comunicación locales.

Validación de las pautas de evaluación

La *Guía de Evaluación* fue validada utilizando para ello un cuestionario de valoración enviado a nueve expertos, cuyo perfil correspondía a responsables académicos que habían participado en procesos de evaluación de titulaciones en sus centros y a personal con experiencia en comités de evaluación externa, constituidos en procesos de evaluación institucional desarrollados en nuestras universidades.

Las valoraciones de los expertos fueron recogidas mediante un cuestionario, en el que se les pedía que puntuaran de 1 a 5 los distintos apartados que componen la Guía, teniendo como referencia diferentes criterios. Además contemplaba un espacio en el que podían añadir valoraciones, comentarios y sugerencias.

En líneas generales podemos afirmar que la valoración que realizaron los expertos fue muy

positiva, dado que las puntuaciones asignadas superaron el valor 4, con la única excepción del valor 3,71 obtenido al valorar la suficiencia del contenido correspondiente al apartado sobre agentes evaluadores (véase tabla 1).

Las sugerencias aportadas por los expertos señalan aspectos mejorables en la Guía, entre los que destacamos algunos de los más relevantes. Así, en el apartado relativo a agentes evaluadores, se señaló la necesidad de ampliar la información sobre composición de la comisión de evaluación, especificando el número de personas que podrían formarla y añadiendo la posibilidad de que estén presentes profesionales no vinculados directamente a la universidad. Se justificó la necesidad de contar con representantes de sólo los departamentos con mayor carga docente, argumentando la conveniencia de reducir el número de miembros de cara a conseguir una comisión operativa en su funcionamiento.

En relación a la recogida de información, se precisaron aspectos que deberían estar incluidos en la presentación del cuestionario utilizado para encuestar a los profesionales, que debería contar además con un agradecimiento final por la participación en el estudio.

Buena parte de los comentarios realizados al texto se centraron en aspectos formales o relativos a la redacción, con la finalidad de sugerir fórmulas que evitaran términos y expresiones que pudieran no resultar del todo claras para los destinatarios de la Guía.

A modo de conclusión

La aspiración a una permanente mejora en la formación universitaria requiere considerar las valoraciones y el nivel de satisfacción logrado entre los usuarios de las instituciones de educación superior. La retroalimentación por parte

TABLA 1. Valoraciones medias de los expertos sobre la Guía de Evaluación

Aspectos evaluados	Puntuación media			
	Claridad en la definición	Facilidad de comprensión	Suficiencia del contenido	Utilidad para la evaluación
Objeto de evaluación	4,71	4,86	4,29	4,71
Finalidad y objetivos de la evaluación	4,71	4,43	4,14	4,71
	Idoneidad	Facilidad de comprensión	Suficiencia del contenido	Utilidad para la evaluación
Agentes evaluadores	4,14	4,43	3,71	4,57
Dimensiones, criterios y cuestiones clave	4,43	4,29	4,43	4,71
	Aplicabilidad	Facilidad de comprensión	Suficiencia del contenido	Utilidad para la evaluación
Proceso de evaluación	4,29	4,57	4,57	4,71
Aprovechamiento de los resultados de la evaluación	4,57	4,57	4,57	4,57
Valoración global de la Guía	4,25	4,71	4,14	4,29

de los titulados, una vez realizado su proceso de inserción laboral, supone una forma de acercarse a la realidad de la titulación desde la óptica de sus principales beneficiarios y aporta elementos de reflexión útiles de cara a optimizar la formación ofrecida al alumnado universitario. En el momento actual, en el que están definiéndose los nuevos planes de estudio para responder a las exigencias de la convergencia europea, los informes de valoración sobre los planes de estudios a partir de las opiniones de los egresados cobran especial interés.

La propuesta metodológica que hemos formulado incorpora la experiencia acumulada en el ámbito de la investigación sobre alumnos y egresados, recurriendo a la utilización de métodos de encuesta que han sido una constante en este tipo de estudios (Teichler, 1999; Richardson, 2005). Una de las limitaciones propias del uso de cuestionarios, que suponen la recogida de información de acuerdo con esquemas conceptuales predefinidos, se ve contrarrestada con el recurso a técnicas cualitativas que permiten complementar los resultados obtenidos mediante encuestas, aportando información adicional sobre aspectos inicialmente no considerados y sobre las argumentaciones, matices y consideraciones de los profesionales al valorar la formación recibida.

Por otra parte, además de su validación mediante revisión por expertos, las pautas ofrecidas a lo largo de estas páginas configuran un proceso de evaluación que ha sido desarrollado de manera experimental en varias titulaciones impartidas en universidades andaluzas, generando diversos informes de evaluación (García, 2005; Bullón, Gil y Machuca, 2005). Esta experiencia, a modo

de aplicación piloto, ha demostrado su versatilidad y capacidad para orientar el proceso de evaluación en diferentes contextos institucionales, adaptándose satisfactoriamente a la idiosincrasia de centros de diferente naturaleza y a titulaciones de diversas áreas de enseñanza universitaria. Además, esta experimentación ha permitido conocer de primera mano sus carencias y ha permitido incorporar mejoras sobre la versión inicial de la Guía. En particular, la aplicación realizada ha aportado evidencias sobre la adecuación de las dimensiones y criterios de evaluación planteados, los cuales sirvieron de base para el diseño de las herramientas utilizadas en el desarrollo de la misma. Las experiencias de utilización llevadas a cabo, a las que hemos hecho referencia, permiten afirmar la idoneidad de las pautas recogidas en la *Guía para la Evaluación de la Formación Universitaria* por los profesionales.

Por todo ello, las orientaciones que se han facilitado pueden resultar útiles para los centros universitarios, como punto de partida a la hora de promover la valoración de sus titulaciones por los profesionales. La Guía elaborada constituye una herramienta de interés para responder a las decisiones metodológicas asociadas a los estudios sobre el impacto de la formación, especialmente para aquellos ámbitos en los que se cuenta con una escasa tradición en estudios mediante el uso de encuestas o grupos de discusión.

Y, en definitiva, la realización periódica de procesos de evaluación, como el que desde estas páginas hemos sugerido, contribuirá a mantener el necesario contacto entre la universidad y el mundo profesional y marcará líneas para reorientar la formación ofertada.

Notas

¹ Este trabajo ha contado con la financiación de la Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas, a través de la Convocatoria de Grupos de Estudio y Análisis Específicos sobre Calidad en las Universidades Andaluzas (2005).

Referencias bibliográficas

- ANECA (2007). *REFLEX. El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*, Madrid, Aneca.
- ALBERT, C.; JUÁREZ, J. P.; SÁNCHEZ, R. y TOHARIA, L. (2003). Del sistema educativo al mercado de trabajo: un análisis de flujos, *Revista de Educación*, 330, 137-155.
- BULLÓN, P.; GIL, J. y MACHUCA, M. C. (2005). *Evaluación por los profesionales de la odontología de su formación universitaria en Andalucía*, Sevilla, Asociación para la Formación, Investigación y Asistencia Médica de Andalucía.
- CABRERA, A. F.; WEERTS, D. J. y ZULLICK, B. J. (2005). Making an impact with alumni surveys, *New Directions for Institutional Research*, 126, 5-17.
- CALLEJO, J. (2001). *El grupo de discusión. Introducción a una práctica de investigación*, Barcelona, Ariel.
- GARCÍA, E. (coord.) (2005). *Evaluación del impacto de los planes de estudio correspondientes a las titulaciones de Ciencias de la Educación, según la percepción de los profesionales*, Córdoba, Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. L. (1987). *Educación superior y empleo en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- GOLDSCHMIDT, N. P. (2005). Lessons learned from surveying employers, *Assessment Update*, 17(4), 1-3.
- JIMENO, J. F. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España, *Papeles de Economía Española*, 86, 78-98.
- JOSEPH, M. y JOSEPH, B. (1997). Employers' perceptions of service quality in Higher Education, *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(2), 1-13.
- KELKAR, M. y PARANTO, S. R. (1999). Employer satisfaction with job skills of business College graduates and its impact on hiring behavior, *Journal of Marketing for Higher Education*, 9(n), 73-89.
- LÓPEZ, J. y MONTAÑÉS, J. P. (2003). Cómo se obtiene la opinión de los empleadores, en VIDAL, J. (coord.), *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, Salamanca, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de León, 137-146.
- MORA, J. G. y VIDAL, J. (2005). The emerging uses of alumni research in Spain, *New Directions for Institutional Research*, 126, 73-82.
- MORA, J. G.; GARCÍA-MONTALVO, J. y GARCÍA-ARACIL, A. (2000). Higher Education and graduate employment in Spain, *European Journal of Education*, 35(2), 229-237.
- PHILLIPPI, R. y BANTA, T. W. (1994). Assessing employer satisfaction: a test of several survey techniques, *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 19(2), 123-134.
- RICHARDSON, J. T. (2005). Instruments for obtaining student feedback: a review of the literature, *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 30(4), 387-415.
- RUIZ, J. y MOLERO, D. (2002). La inserción sociolaboral de los titulados universitarios dentro de un plan global para la mejora de la calidad de la universidad, *Bordón*, 54(1), 151-184.
- SUÁREZ, M. (2005). *El grupo de discusión. Una herramienta para la investigación cualitativa*, Barcelona, Laertes.
- TEICHLER, U. (2005). *Graduados y empleo: investigación, metodología y resultados*, Buenos Aires, Miño y Dávila editores.
- TEICHLER, U. (1999). Research on the relationship between Higher Education and the world of work: past achievements, problems and new challenges, *Higher Education*, 38(2), 169-190.

Fuentes electrónicas

- ANECA (2008). *Informe Gestores Educativos. Titulados universitarios y mercado laboral. Proyecto REFLEX* <http://www.aneca.es/estudios/docs/informes_reflex_gestores.pdf> [Fecha de consulta: 28/abril/2008].

Abstract

The evaluation of university education from the opinion of graduate's perspectives incorporated in the labour market

This work presents the main content included in the Guide for the Evaluation of University Education for Professionals, created in the framework of a project approved by the Unity for Quality of Andalusian Universities (UCUA). After limiting the object of evaluation and evaluation agents, a framework of criteria and key questions which can be taken as a reference for evaluation is proposed. Methodologically, the suggested process of evaluation involves carrying out preparatory tasks (adopting the decision to evaluate, constituting the evaluators' team, planning work), collecting data (selecting informants, applying and selecting techniques, recording data), analysing data and reaching conclusions. The study concludes with the contribution of guidelines to formulate improvement proposals and to elaborate and spread the evaluation report. The guide is a useful tool for university centres interested in obtaining professionals' feedback, on which processes to improve university education may be based.

Key words: *Higher education, Educational quality assessment, Graduate students, Access to labor market.*

Perfil profesional de los autores

Javier Gil Flores

Profesor titular de Universidad del Departamento MIDE de la Universidad de Sevilla. Ha trabajado en evaluación, tomando parte en los últimos años en la elaboración de los informes sobre los resultados de las pruebas PISA y sobre la evaluación de diagnóstico, promovidos por la Administración educativa andaluza. Ha participado también en el programa AUDIT, desarrollado por la ANECA, para orientar el diseño y establecimiento de sistemas de garantía interna de calidad en las universidades.

Correo electrónico de contacto: jflores@us.es

Víctor Álvarez Rojo

Catedrático de Universidad del Departamento MIDE de la Universidad de Sevilla. Ha participado en el diseño y desarrollo de diversas investigaciones sobre la adaptación de la enseñanza universitaria al EEES y ha sido coautor de diversas publicaciones sobre este mismo tema. Ha sido también evaluador externo del II Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades. Tiene experiencia como asesor para la implantación de sistemas de gestión de calidad en el campo de la formación.

Correo electrónico de contacto: vrojo@us.es

Eduardo García Jiménez

Catedrático de Universidad perteneciente al Departamento MIDE de la Universidad de Sevilla. Ha desempeñado las funciones de evaluador externo y formador de evaluadores en los Planes Nacionales de Calidad del Consejo de Coordinación Universitaria, los programas de acreditación y evaluación

institucional de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y la Unidad para la Calidad de las Universidades Andaluzas (UCUA). Actualmente es coordinador de Innovación en la ANECA.

Correo electrónico de contacto: egarji@us.es

Soledad Romero Rodríguez

Profesora titular de Universidad del Departamento MIDE de la Universidad de Sevilla. Ha coordinado proyectos de innovación de la docencia universitaria y ha participado en proyectos de evaluación de necesidades de formación del profesorado universitaria en el marco del Plan I+D+i. En la actualidad asesora la implantación de Planes de Acción Tutorial en diversos centros de la Universidad de Sevilla y en el marco de los proyectos piloto y de renovación de las metodologías docentes en el marco del EEES.

Correo electrónico de contacto: sromero@us.es