

**Aquesta resolució no és ferma fins que hagi transcorregut el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la data de signatura de la resolució per interposar recurs davant la Comissió d'Apel·lacions de l'AQUA.**

## **RESOLUCIÓ de l'avaluació del PLA ESTRATÈGIC presentat pels promotors de la UNIVERSITAT CUM LAUDE**

**Vista** la Llei 3/2025, del 30 de gener, de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA);

**Vist** el Decret 63/2021, del 24 de febrer del 2021, pel qual s'aprova el Reglament de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA);

**Vist** el Decret 183/2022, del 4-5-2022, pel qual s'aprova el reglament d'autorització d'universitats i altres institucions d'ensenyament superior privades del sistema andorrà d'ensenyament superior;

**Vist** el Decret 209/2022, del 18-5-2022, de modificació del Decret 183/2022, del 4-5-2022, pel qual s'aprova el Reglament d'autorització d'universitats i altres institucions d'ensenyament superior privades del sistema andorrà d'ensenyament superior;

**Vist** el Decret 15/2023, de l'11-1-2023, de modificació del Decret 183/2022, del 4-5-2022, pel qual s'aprova el Reglament d'autorització d'universitats i altres institucions d'ensenyament superior privades del sistema andorrà d'ensenyament superior;

**Vista** la Guia d'avaluació de noves IES privades publicada per l'AQUA aprovada pel Comitè Director al Octubre de 2023;

**Vista** la sol·licitud feta per part dels promotors de la Universitat Cum Laude en data 16 d'octubre de 2024.

**Vist** el pla estratègic entregat pels promotors de la Universitat Cum Laude enviat juntament amb la sol·licitud d'avaluació en data 16 d'octubre de 2024, que fou acceptat per a avaluació per l'AQUA en data 4 de novembre de 2024.

**Vista** la resolució condicionada emesa per la Comissió d'Avaluacions de l'AQUA basada en l'informe d'avaluació preliminar en data 15 de gener de 2025;

**Vista** la versió modificada del pla estratègic, i la documentació complementaria, entregada pels promotor de la Universitat Cum Laude entregada en data 30 de gener del 2025;

**Vist** l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes en data 18 de març del 2025 i annexat a aquesta resolució;

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes presenta les fortaleses i les debilitats del pla estratègic en la seva valoració general.

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes presenta com a poc adequats els criteris d'avaluació següents: I.4.a, III.4.a, IV.1.a, V.1.a, i V.1.b.

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes motiva la poca adequació dels criteris anteriors.

**Atès** que el criteri IV.1.a fa referència a la suficiència del professorat, que ha de garantir el desenvolupament adequat de les tasques de docència, gestió i recerca. Atès que el professorat constitueix un element essencial per assegurar la qualitat de la docència i la recerca en una IES, la insuficiència d'aquest recurs compromet greument la viabilitat del projecte.

**Atès** que els criteris V.1.a i V.1.b son relatius a l'activitat de recerca, que és un requisit fonamental per a una universitat segons la legislació andorrana.

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes considera que la falta d'informació aportada pels promotors de la Universitat Cum Laude no ha permès valorar els següents criteris: I.1.a, IV.1.b, VI.2.b, i VI.2.c.

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes motiva la falta d'informació per la valoració dels criteris anteriors.

**Atès** que els criteris VI.2.b i VI.2.c fan referència als recursos destinats a la docència i la recerca, elements indispensables per al bon funcionament de la institució, tant en l'àmbit acadèmic com en el de la investigació.

**Atès** que l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes no recomana la creació de la institució d'ensenyament superior en la seva valoració general. En aquest sentit es presenta el següent redactat: *"Per aquestes raons, el panel de persones expertes no recomana la creació de la institució."*

**Vistes** les disposicions legals esmentades i altres d'aplicació general;

La Comissió d'Avaluacions de l'AQUA, en la reunió mantinguda el dia 31 de març de 2025.

## RESOL

Després d'avaluar el pla estratègic rebut pels promotors de la Universitat Cum Laude i l'informe d'avaluació final emès pel panel de persones expertes, l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA) resol **DESFAVORABLEMENT i no recomana la creació de la institució d'ensenyament superior (IES)**, ja que no es poden assolir els seus objectius estratègics amb la qualitat demanada a la legalitat andorrana i a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (EEES) en base als seus Estàndards i Directrius per l'Assegurament de la Qualitat en l'EEES (ESG).

Contra aquesta resolució, que no exhaureix la via administrativa, es pot interposar recurs davant la Comissió d'Apel·lacions de l'AQUA en el termini d'un mes a comptar de l'endemà de la data de signatura de la resolució. El recurs s'ha de presentar per escrit i dirigir-lo al president de la Comissió d'Apel·lacions de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra (AQUA), d'acord amb la Llei 3/2025 i els reglaments que en depenen.

Per a que consti i tingui els efectes que li correspon, la Comissió d'Avaluacions (la composició de la qual és pública a la web de l'AQUA) emet aquest informe, a Andorra la Vella, en data de signatura electrònica.

Signat electrònicament  
Isaac Galobardes Reyes  
Director AQUA


 AGÈNCIA DE QUALITAT  
DE L'ENSENYAMENT SUPERIOR  
D'ANDORRA

---

### REGISTRE

Data	31/03/2025
Núm.	S25/064
Expedient	24-100

**Dr. Isaac Galobardes Reyes**

Director de l'AQUA i President de la Comissió d'Avaluacions de l'AQUA



AGÈNCIA DE QUALITAT  
DE L'ENSENYAMENT SUPERIOR  
D'ANDORRA

# **INFORME FINAL D'AVALUACIÓ**

Avaluació del pla estratègic de la Universitat  
Cum Laude – UCL

Març del 2025

## Índex

<b>Antecedents</b> .....	<b>1</b>
<b>Composició del panel de persones expertes</b> .....	<b>1</b>
<b>Valoració general</b> .....	<b>2</b>
<b>Nivell d'assoliment dels criteris d'avaluació</b> .....	<b>4</b>
<b>Llista de recomanacions</b> .....	<b>5</b>
<b>Criteris d'avaluació</b> .....	<b>6</b>
DIMENSIÓ I. GOVERNANÇA I GESTIÓ .....	6
I.1. Visió, missió i objectius .....	6
I.2. Estructura, gestió i transparència .....	7
I.3. Desenvolupament estratègic, planificació i implementació .....	10
I.4. Recursos humans .....	11
DIMENSIÓ II. QUALITAT INTERNA I MILLORA CONTÍNUA .....	13
II.1. Sistema de garantia interna de la qualitat (SGIQ) .....	13
II.2. Millora contínua de la qualitat .....	16
DIMENSIÓ III. PLANS D'ESTUDIS .....	16
III.1. Oferta i implementació de plans d'estudis .....	16
III.2. Extinció de plans d'estudis .....	17
III.3. Mecanismes de coordinació docent .....	17
III.4. Processos d'ensenyament, aprenentatge i avaluació de l'estudiantat .....	18
DIMENSIÓ IV. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR .....	21
IV.1. Adequació i suficiència del personal docent i investigador .....	21
DIMENSIÓ V. RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS .....	22
V.1. Cultura de la investigació .....	22
DIMENSIÓ VI. RECURSOS A L'APRENTATGE I DE SUPORT A L'ESTUDIANT .....	26
VI.1. Admissió, progressió, reconeixement i certificació de l'estudiant .....	26
VI.2. Infraestructures, serveis i recursos de suport a l'aprenentatge .....	27
DIMENSIÓ VII. INFORMACIÓ PÚBLICA .....	29
VII.1. Sistema d'informació pública .....	29

## Antecedents

Aquest document respon a la sol·licitud emesa per la Universitat Cum Laude - UCL per demanar l'avaluació del seu pla estratègic. El pla estratègic s'ha avaluat seguint la *Guia d'avaluació de plans estratègics de noves universitats i altres IES privades* aprovada pel Comitè Director de l'AQUA l'octubre del 2023, prenent com a referència la legislació andorrana, els principis del procés de Bolonya i els Estàndards i directrius per a l'assegurament de la qualitat a l'Espai Europeu d'Ensenyament Superior (ESG) de maig del 2015. Les fases del procés d'avaluació es detallen a continuació:

- **Data de sol·licitud:** 16/10/2024
- **Data d'acceptació de la sol·licitud:** 04/11/2024
- **Data d'emissió de l'informe preliminar d'avaluació:** 15/01/2025
- **Data de recepció de la memòria modificada:** 30/01/2025
- **Data d'emissió de l'informe final d'avaluació:** 18/03/2025

## Composició del panel de persones expertes

L'informe ha estat emès per un panel de persones expertes externes creat per aquesta avaluació, seguint el [Decret 63/2021, del 24-2-2021 pel qual s'aprova el Reglament de l'Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra \(AQUA\)](#). La composició del panel ha estat la següent:

- **Perfil acadèmic:** Dr. Luís José Rodríguez Muñiz (Universidad de Oviedo)
- **Perfil professional:** Dra. Maria Remei López Trueba (University of Sussex)
- **Perfil professional:** Sra. Antònia Llull Febrer (Agència de Qualitat Universitària de les Illes Balears)
- **Perfil estudiant:** Sra. Alicia Presencio Herrero (Universidad Complutense de Madrid)
- **Coordinació tècnica:** Sra. Paula Przybylowicz Vidal (Agència de Qualitat de l'Ensenyament Superior d'Andorra)

## Valoració general

Atesa la informació presentada al seu pla estratègic, el panel de persones expertes considera que el projecte d'Universitat Cum Laude - UCL presenta diverses mancances significatives. La proposta evidencia una falta de recursos tant en l'àmbit de l'estructura docent com en la resta del personal necessari per sostenir el creixement previst. A més, manca una justificació sòlida de l'impacte que tindrà la institució en el context andorrà, més enllà de la intenció expressada. Les inconsistències en la documentació presentada i la falta d'una política de recursos humans i de recerca ben definida fan dubtar de la viabilitat a llarg termini del projecte.

Així mateix, en la documentació presentada hi ha diversos errors ortogràfics i formals, com ara paràgrafs amb molt de marge a l'esquerra o pàgines en blanc, que en dificulten la lectura. S'observa un ús excessiu d'explicacions genèriques i poc concretes, reiteracions innecessàries i inconsistències en les explicacions. També es detecten diverses oracions incompletes o sense sentit.

Per aquestes raons, el panel de persones expertes **no recomana** la creació de la universitat.



Perquè consti i tingui els efectes oportuns, els membres del panel de persones expertes signen el present informe.

**Luís José Rodríguez Muñiz**

**Maria Remei López Trueba**

**Antònia Llull Febrer**

**Alicia Presencio Herrero**

## Nivell d'assoliment dels criteris d'avaluació

DIMENSÍO I. GOVERNANÇA I GESTIÓ	Criteri I.1.a	Falta d'informació
	Criteri I.2.a	Adequat
	Criteri I.2.b	Adequat
	Criteri I.2.c	Adequat
	Criteri I.3.a	Adequat
	Criteri I.4.a	Poc adequat
DIMENSÍO II. QUALITAT INTERNA I MILLORA CONTÍNUA	Criteri II.1.a	Adequat
	Criteri II.1.b	Adequat
	Criteri II.2.a	Adequat
DIMENSÍO III. PLANS D'ESTUDIS	Criteri III.1.a	Adequat
	Criteri III.1.b	Adequat
	Criteri III.2.a	Adequat
	Criteri III.3.a	Adequat
	Criteri III.4.a	Poc adequat
	Criteri III.4.b	Adequat
	Criteri IV.1.a	Poc adequat
	Criteri IV.1.b	Falta d'informació
DIMENSÍO V. RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS	Criteri V.1.a	Poc adequat
	Criteri V.1.b	Poc adequat
	Criteri V.1.c	Adequat
DIMENSÍO VI. RECURSOS A L'APRENENTATGE I DE SUPORT A L'ALUMNAT	Criteri VI.1.a	Adequat
	Criteri VI.1.b	Adequat
	Criteri VI.1.c	Adequat
	Criteri VI.1.d	Adequat
	Criteri VI.2.a	Adequat
	Criteri VI.2.b	Falta d'informació
	Criteri VI.2.c	Falta d'informació
DIMENSÍO VII. INFORMACIÓ PÚBLICA	Criteri VII.1.a	Adequat



## Llista de recomanacions

R1	Revisar els mecanismes adreçats a la garantia i la promoció de la igualtat de gènere per assegurar-ne l'efectivitat, la transversalitat i la transparència.
R2	Revisar la política d'atenció a les necessitats educatives especials.
R3	Concretar més els detalls operatius del pla d'acció per a la implementació del pla estratègic, com ara les persones responsables de cada acció i els recursos previstos.
R4	Reforçar la descripció de la temporització i dels mecanismes de revisió periòdica de la implantació del pla estratègic.
R5	Reforçar la descripció de la temporització i dels mecanismes de revisió periòdica de la implantació del pla estratègic.
R6	Definir objectius concrets en relació amb la qualitat que la IES vol assolir en les seves activitats i amb els mecanismes que implementarà per garantir de manera interna aquesta qualitat.
R7	Revisar l'exhaustivitat dels indicadors i de les evidències recollides.
R8	Considerar la possibilitat d'utilitzar plataformes integrades per a la gestió de dades
R9	Revisar el sistema documental per garantir-ne l'efectivitat.
R10	Elaborar un mapa de processos de la institució, establint-ne la interrelació.
R11	Valorar millorar la representació de l'alumnat en els mecanismes de coordinació docent.
R12	Aprofundir en els mecanismes i els canals previstos per a la coordinació digital.
R13	Definir estratègies concretes que permetin la flexibilització dels cursos d'aprenentatge de l'alumnat.
R14	Definir estratègies concretes que permetin a l'alumnat una vinculació estreta i continuada amb l'entorn professional.
R15	Concretar els mètodes d'avaluació formativa i sumativa.
R16	Desenvolupar mecanismes per detectar i gestionar conflictes d'autoria, possibles plagis o disputes sobre drets d'autoria.
R17	Especificar el personal que integrarà el programa de suport davant problemes de l'alumnat.

## Criteris d'avaluació

### DIMENSIÓ I. GOVERNANÇA I GESTIÓ

Aquesta dimensió fa referència a la capacitat de la institució d'ensenyament superior (IES) d'articular sistemes de governança i gestió que li permetin l'execució del seu pla estratègic.

#### I.1. Visió, missió i objectius

Criteri
<b>I.1.a.</b> La visió, missió i objectius de la IES estan clarament articulats i són coherents i adequats.

#### Anàlisi

Es valora que la visió, missió i objectius de la universitat (apartat 2) es defineixen amb claredat i són coherents amb les característiques d'una institució d'ensenyament superior. Al llarg del pla estratègic s'especifica que la UCL és una universitat generalista, enfocada inicialment en l'àmbit sanitari, jurídic-empresarial i comunicatiu, tot i que es preveu la possibilitat d'ampliar les disciplines de l'oferta formativa amb el temps. També s'indica que té la missió d'impartir una formació superior flexible i d'excel·lència, alineada amb les demandes del món laboral i orientada al desenvolupament personal i professional de l'alumnat. Es pretén que la universitat sigui de servei públic i tingui una vinculació estreta amb el món empresarial, fomentant l'esperit "de fraternitat i unió" entre la comunitat acadèmica.

Tanmateix, s'observa una falta de concreció i, especialment, de justificació sobre l'adequació del projecte d'universitat al context andorrà i la seva capacitat de contribuir al desenvolupament sostenible de l'entorn. Es valora que no queda prou justificada la rellevància per a Andorra i el seu sistema d'ensenyament superior de l'oferta formativa prevista, que actualment ja compta amb diverses universitats de tipus generalista que imparteixen titulacions similars en modalitat en línia. Si bé el pla estratègic identifica algunes vies de col·laboració amb organitzacions del teixit productiu andorrà, especialment en l'àmbit sociosanitari, manquen detalls sobre les vies de formalització d'aquestes col·laboracions.

**Conclusió del panel:** Falta d'informació

## I.2. Estructura, gestió i transparència

Criteri
<b>I.2.a.</b> La IES presenta una normativa i uns mandats que defineixen la seva estructura organitzacional i òrgans de govern, i aquests permetran l'assoliment de la seva visió, missió i objectius.

### Anàlisi

El pla estratègic del projecte d'universitat preveu una normativa interna adreçada a definir l'estructura organitzacional i els òrgans de govern (apartat 6).

A l'article 5 del capítol II de la normativa esmentada, s'enumeren els òrgans de govern i representació. Com a òrgans organitzatius es preveuen l'òrgan d'administració, el consell assessor, el director general, el secretari general, els secretaris tècnics, la unitat de qualitat i la comissió de seguiment dels ODS. Com a òrgans acadèmics es preveuen el claustre universitari, el consell rectoral, el rector, els vicerectors, el defensor universitari, els degans de facultat i els directors de departament. Finalment, com a òrgans econòmics es preveuen el director financer, el subdirector financer i l'auxiliar financer. Els següents articles del capítol II estan adreçats a explicar la naturalesa i funcions d'aquests òrgans de govern i de gestió. Els perfil de les persones que ocuparan aquests òrgans es consideren adequats i els òrgans mateixos haurien de ser operatius per desenvolupar les activitats previstes i la missió institucional.

L'estructura organitzacional i de govern de la universitat preveu la representació dels grups d'interès. Es preveu la representació d'una persona entre el professorat, l'alumnat i el personal administratiu i tècnic a la Unitat d'Igualtat, una persona representant del professorat a la Comissió de seguiment ODS i fins a un màxim de 30 persones en representació del professorat, l'alumnat i el personal administratiu i tècnic al Claustre Universitari.

Tanmateix, s'observa una aparent inconsistència en la forma jurídica de l'empresa promotora de la institució, ja que s'indica que els i les membres del Consell d'Administració seran designades per "la junta general de socis i, en primera instància, pel propi Promotor, en tant que Soci Únic" (p.122). Caldria esmenar aquesta inconsistència.

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>I.2.b.</b> La IES presenta una política transversal per a la igualtat efectiva de gènere i prevenció de la discriminació.

### Anàlisi

La igualtat de gènere i d'oportunitats s'inclouen com a valors fonamentals del projecte d'universitat, valors que es pretenen materialitzar a través de l'elaboració, implementació i seguiment d'un pla d'igualtat institucional (apartat 5).

L'elaboració del pla d'igualtat preveu una fase diagnòstica en els àmbits de la situació de la plantilla i les condicions de treball, la selecció i la contractació, la promoció i la formació professional, les retribucions, la conciliació laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la posterior identificació i aplicació de mesures de promoció de la igualtat gènere. Per implementar-lo, es preveu la creació d'un Servei d'Igualtat dins del departament encarregat de la gestió de persones, que també s'encarregarà de fer-ne un seguiment anual.

Es preveuen accions de sensibilització en igualtat de gènere, l'elaboració i implementació d'una guia de llenguatge inclusiu, accions de prevenció de la discriminació, la inclusió de la perspectiva de gènere en la docència i la recerca, etc. Aquestes mesures són coherents amb els marcs nacional i internacional.

Per tant, es valora que el projecte d'universitat disposa d'una política transversal que hauria de permetre la promoció de la igualtat efectiva de gènere i la prevenció de la discriminació entre la comunitat acadèmica.

S'identifiquen, tanmateix, alguns aspectes que convé revisar i millorar, els quals s'indiquen a continuació:

- El diagnòstic que es preveu realitzar durant l'elaboració del pla d'igualtat només preveu els àmbits propis de la gestió de persones (selecció, contractació, etc.) i no els pròpiament acadèmics, com ara els processos d'admissió i matriculació de l'alumnat, el disseny de continguts, l'assignació de les estades de pràctiques externes, etc.
- El fet que el Servei d'Igualtat depengui del departament de recursos humans pot limitar-ne l'autonomia i la visió transversal.
- Es preveu que la revisió i aprovació del pla d'igualtat depengui d'una comissió negociadora i s'indica que aquesta estarà formada per membres acadèmics, sense especificar quins.

## Recomanacions

**R1.** Revisar els mecanismes adreçats a la garantia i la promoció de la igualtat de gènere per assegurar-ne l'efectivitat, la transversalitat i la transparència.

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>I.2.c.</b> La IES presenta una política adreçada a assegurar que l'alumnat amb necessitats educatives especials pugui cursar les titulacions i participar en la vida acadèmica del centre en igualtat d'oportunitats.

## Anàlisi

La proposta d'universitat disposa d'una política d'atenció a la diversitat funcional i necessitats educatives especials adreçada a assegurar la igualtat d'oportunitats entre l'alumnat (apartat 5).

Les mesures que garanteixen la igualtat d'oportunitats per l'alumnat amb diversitat funcional o amb necessitats educatives especials són variades i inclouen accions com ara l'assignació d'un tutor individualitzat, l'adaptació de les condicions d'estudi per a aquest col·lectiu, la formació del professorat, les campanyes de sensibilització, etc. Aquesta política té una perspectiva transversal i abasta els diversos moments de progressió de l'alumnat, des de l'admissió i matrícula fins a la finalització dels seus estudis, i és coherent amb els marcs nacionals i internacionals de referència en l'àmbit.

Tot i que les mesures recollides a la política descrita a l'apartat 5.1.1 mostren el compromís de la institució amb aquest àmbit, s'hi observen alguns aspectes a millorar, que es descriuen a continuació:

- No s'especifiquen els indicadors o evidències utilitzats per al monitoratge de les mesures d'atenció a les necessitats especials de l'alumnat i la seva millora contínua.
- No s'aporta informació que permeti valorar la suficiència dels recursos humans i l'adequació del seu perfil per a les mesures d'atenció a les necessitats especials de l'alumnat.
- No s'aporta informació que permeti valorar la viabilitat de les mesures proposades, atès que no apareixen reflectides al pla financer.

## Recomanacions

**R2.** Revisar la política d'atenció a les necessitats educatives especials.

**Conclusió del panel:** Adequat

### I.3. Desenvolupament estratègic, planificació i implementació

Criteri
<b>I.3.a.</b> La IES presenta un pla d'acció efectiu per assolir els seus objectius estratègics.

#### Anàlisi

El pla estratègic presenta un pla d'acció efectiu per assolir els seus objectius estratègics, amb un calendari d'implantació i un sistema efectiu d'avaluació de la implantació (apartats 26 i 27). Les línies d'actuació plantejades aborden aspectes com l'ampliació de l'oferta formativa a Andorra, el compromís amb el teixit social i econòmic d'Andorra, etc.

El pla d'acció inclou un desenvolupament temporal amb fites específiques a assolir durant els primers anys de funcionament, com la programació d'activitats formatives i culturals a partir del segon any de funcionament. Tanmateix, els calendaris podrien ser més detallats, ja que no sempre s'especifiquen fites concretes ni tampoc tenen en compte terminis a curt, mitjà i llarg termini. Per exemple, es menciona la necessitat de fomentar i establir col·laboracions amb altres institucions existents a Andorra i impulsar la creació de l'Institut de Recerca i Desenvolupament Experimental, però no s'indiquen dates concretes per a aquestes accions més enllà que es crearan a partir del segon any de funcionament de la universitat. Un altre exemple és que es proposen accions encaminades a la consecució dels ODS a partir del segon-tercer any de funcionament de la universitat. En aquest sentit, tampoc es defineixen objectius temporals clars per augmentar la matrícula o desenvolupar titulacions noves.

Pel que fa a la implementació, monitoratge i revisió, la memòria revisada descriu mecanismes per assegurar l'execució i supervisió de les accions. No obstant això, seria desitjable que el pla detallés amb més claredat els processos específics de revisió i les mesures per corregir desviacions.

#### Recomanacions

**R3.** Concretar més els detalls operatius del pla d'acció per a la implementació del pla estratègic, com ara les persones responsables de cada acció i els recursos previstos.

**R4.** Reforçar la descripció de la temporització i dels mecanismes de revisió periòdica de la implantació del pla estratègic.

**R5.** Reforçar la descripció de la temporització i dels mecanismes de revisió periòdica de la implantació del pla estratègic.

**Conclusió del panel:** Adequat

#### I.4. Recursos humans

Criteri
<b>I.4.a.</b> La IES presenta una política de recursos humans efectiva per la contractació i la gestió del personal docent i investigador, i el personal administratiu i tècnic.

#### Anàlisi

Es detecten inconsistències i falta d'informació necessària en relació amb la política de recursos humans a la memòria del pla estratègic i a la documentació addicional aportada.

En primer lloc, s'observen inconsistències en relació amb els perfils previstos de personal docent i investigador:

##### 1) Inconsistències en les categories docents:

A l'apartat 17 del pla estratègic ("Personal docent i investigador"), s'afirma que "a la Universitat Cum Laude-UCL, de forma general, hi haurà majoritàriament dues categories de professorat: professor titular i ajudant, encara que en algunes titulacions també es comptarà amb professors visitants i col·laboradors" (p. 264). A les pàgines següents del mateix apartat (p. 265-267), però, es defineixen les figures del professorat titular, el professorat ajudant i el professorat visitant, però no del professorat col·laborador.

Al capítol II del Reglament intern, en l'article 4 ("Estructura Institucional"), es preveuen les figures del professorat titular, professorat ajudant i professorat investigador.

Al capítol II, en l'article 5 ("Tipus de categories de personal docent"), es recullen les categories de personal docent previstes a la Llei 14/2018, de l'ensenyament superior: professorat titular, professorat ajudant, professorat visitant i professorat col·laborador. També s'inclou erròniament la categoria del professorat investigador, no recollida a la llei esmentada.

##### 2) Inconsistències en les categories del personal investigador:

A les pàgines 252 i 384 del pla estratègic es diferencia clarament entre els "investigadors" i els "professors investigadors" i s'indica que cada línia de recerca comptarà amb dos investigadors amb dedicació exclusiva.

A l'apartat 17 ("Personal docent i investigador"), no es recull la figura de la persona investigadora amb dedicació exclusiva, indicant que "cada línia de recerca disposarà de dos *professors* investigadors que es dedicaran de forma *gairebé* exclusiva a aquesta tasca" (p. 267).

A la política d'investigació es preveu que els grups d'investigació estiguin integrats per professors investigadors, investigadors postdoctorals i estudiants de treball final de màster (p. 235), però tampoc apareix la figura de la persona investigadora amb dedicació exclusiva.

Al Reglament intern es recull l'estructura institucional (capítol II, article 4), en què es llisten i defineixen els diversos òrgans de govern i perfils de les persones que es preveu contractar. Similarment, en aquest llistat no apareix la figura de la persona investigadora amb dedicació exclusiva.

En conjunt, aquestes inconsistències evidencien la falta de definició de les categories previstes del personal docent i investigador.

En segon lloc, s'observen inconsistències en relació amb els mecanismes d'avaluació del personal:

- Al capítol IX, article 18 ("Sistema de valoració del lloc de treball") del Reglament intern, s'indica que s'implementarà un sistema d'avaluació del PDI semestral. En canvi, al capítol XII, article 28 ("Sistemes d'avaluació"), s'indica que el centre disposa d'un model d'avaluació que s'aplica una vegada a l'any per a totes les persones assalariades.

En tercer lloc, s'observen inconsistències i falta d'informació en relació amb els mecanismes de selecció del PDI:

- Al capítol X, article 21 ("Procediment aplicable a la selecció de personal docent") del Reglament intern, s'indica que el procés de selecció del PDI l'inicia el vicerector d'ordenació acadèmica amb la col·laboració del vicerector d'investigació i doctorat *engegant així la definició de la política del PDI* (p. 13). No s'entén aquesta darrera afirmació.
- Al mateix article del Reglament intern, s'indica que una vegada identificades les persones considerades aptes en la selecció de nou PDI, aquestes hauran de fer una entrevista personal amb la direcció acadèmica. En aquesta hauran de defensar un tema escollit per la mateixa persona candidata davant d'un tribunal conformat pel professorat. Per tant, no queda clar si es tractarà d'una entrevista



davant la direcció acadèmica o bé d'una defensa d'un tema pràctic davant d'un tribunal. Tampoc s'especifica quina persona o persones s'encarregaran de realitzar la selecció.

En quart lloc, la informació aportada sobre el desenvolupament professional i promoció del PDI està poc desenvolupat i, en general, genera dubtes sobre la viabilitat de contractar els perfils proposats i retenir talent.

En cinquè lloc, la informació aportada al Reglament intern sobre el personal administratiu i tècnic no està prou desenvolupat i manca informació sobre com es contractarà i gestionarà, així com en relació amb el seu desenvolupament professional i promoció.

Finalment, el contingut de l'article previst al Reglament intern en relació amb la recepció de donatius o regals s'adequa poc a una institució universitària.

**Conclusió del panel:** Poc adequat

## DIMENSIÓ II. QUALITAT INTERNA I MILLORA CONTÍNUA

Aquesta dimensió fa referència a la capacitat de la institució d'ensenyament superior (IES) de gestionar la qualitat de forma estratègica i coordinada, mitjançant la gestió de la informació, el seguiment i la presa de decisions, amb la finalitat de garantir la millora contínua de l'execució de les seves funcions.

### II.1. Sistema de garantia interna de la qualitat (SGIQ)

criteri
<b>II.1.a</b> La IES presenta una política i uns objectius de qualitat orientats a establir una cultura de la qualitat.

#### Anàlisi

El pla estratègic identifica els objectius del sistema intern de garantia de qualitat (apartat 25).

Tot i la seva generalitat, es considera que aquests objectius són coherents amb el perfil institucional del projecte d'universitat i amb l'establiment d'una política de qualitat que afavoreixi una cultura de la qualitat entre la comunitat acadèmica.

Tanmateix, s'adverteix que aquests objectius no constitueixen com a tal l'orientació de la política de qualitat de la universitat, sinó la voluntat de definir-la posteriorment.

## Recomanacions

**R6.** Definir objectius concrets en relació amb la qualitat que la IES vol assolir en les seves activitats i amb els mecanismes que implementarà per garantir de manera interna aquesta qualitat.

### Conclusió del panel: Adequat

Criteri
<b>II.1.b.</b> La IES presenta uns processos de garantia interna de la qualitat que abasten tota la seva activitat i preveuen la participació dels grups d'interès.

### Anàlisi

El projecte d'universitat proposa com a òrgan encarregat del disseny i la implementació del sistema intern de garantia de qualitat la Unitat de Qualitat. Aquesta està formada pel director general, el vicerector, el director i subdirector de la unitat de qualitat, els coordinadors acadèmics, un professor del centre, un o una estudiant per titulació, un personal administratiu i tècnic i el responsable del departament tecnològic.

Es descriu una cadena de responsabilitats ben definida en relació amb els processos de garantia interna de la qualitat: el director de la Unitat de Qualitat serà el responsable de la supervisió general del SGIQ i els coordinadors de titulacions i dels departaments seran responsables d'implementar les accions i redactar informes de seguiment (apartat 25).

Es preveu fomentar la participació activa dels grups d'interès interns i externs en els processos de garantia interna de la qualitat mitjançant diversos mecanismes, com ara les enquestes anuals i els grups focals.

Pel que fa als processos, el SIGQ cobreix les dimensions clau que es llisten a continuació:

- Disseny, seguiment i revisió dels plans d'estudis: es faran revisions anuals basades en indicadors i evidències.
- Mètodes d'ensenyament i recursos de suport a l'alumnat: s'avaluaran a través d'informes dels coordinadors de titulacions i enquestes a l'alumnat. També s'indica que es faran els ajustaments necessaris de forma anual segons les dades recollides.
- Personal docent i investigador: es monitoraran indicadors sobre satisfacció del professorat, participació en recerca i impacte acadèmic.
- Recursos materials i serveis: es preveu la realització d'auditories anuals per garantir l'eficiència i l'adequació dels recursos disponibles.

- Informació pública: es proposa la publicació d'informes anuals amb dades sobre rendiment acadèmic, ocupabilitat i qualitat dels programes formatius, accessibles als grups d'interès.

Es preveu que la Unitat de Qualitat reculli evidències i indicadors rellevants per a l'assegurament intern de la qualitat de la institució, com ara taxes acadèmiques i la satisfacció dels grups d'interès. Aquests seran analitzats i es traduiran en propostes d'accions de millora recollides a l'informe anual elaborat pel mateix òrgan, que es presentarà al Consell d'administració per a la seva aprovació.

Tot i que es valora que els processos de garantia interna de la qualitat proposats al pla estratègic són viables i permetran a la institució fer un seguiment efectiu de la qualitat de les seves activitats, s'hi detecten algunes àrees de millora, que s'exposen a continuació.

En primer lloc, manquen indicadors concrets i sistemes de seguiment per determinar l'impacte d'accions realitzades, com ara el seguiment dels ODS.

En segon lloc, si bé es detallen eines digitals per a la recollida de les dades, aquestes no estan integrades en un sistema específic per a la gestió de la qualitat. Això pot limitar l'eficiència i la sistematització del sistema de garantia interna de la qualitat.

En tercer lloc, no es presenta un sistema robust per a la gestió documental dels processos de garantia interna de la qualitat.

Finalment, la manca d'un mapa de processos que visualitzi la interrelació entre els processos fa que el sistema sembli desconnectat en algunes àrees.

### Recomanacions

- R7.** Revisar l'exhaustivitat dels indicadors i de les evidències recollides.
- R8.** Considerar la possibilitat d'utilitzar plataformes integrades per a la gestió de dades.
- R9.** Revisar el sistema documental per garantir-ne l'efectivitat.
- R10.** Elaborar un mapa de processos de la institució, establint-ne la interrelació.

**Conclusió del panel:** Adequat

## II.2. Millora contínua de la qualitat

Criteri
<b>II.2.a.</b> La IES descriu processos per al monitoratge, la revisió i la millora contínua del sistema de garantia interna de la qualitat.

### Anàlisi

La IES descriu un procediment per al seguiment, revisió i millora contínua del sistema de garantia interna de la qualitat, preveient diversos indicadors de seguiment del sistema, i l'elaboració i implementació d'un pla de millora del mateix (apartat 19).

**Conclusió del panel:** Adequat

## DIMENSIÓ III. PLANS D'ESTUDIS

Aquesta dimensió fa referència a l'activitat acadèmica (titulacions estatals). Inclou el disseny, implementació i seguiments dels plans d'estudi, la seva extinció, els mecanismes de coordinació docent, i la promoció de l'ensenyament, l'aprenentatge i l'avaluació centrats en l'estudiant dels ensenyaments.

### III.1. Oferta i implementació de plans d'estudis

Criteri
<b>III.1.a.</b> La IES contempla l'oferta formativa mínima establerta en el reglament d'autorització d'universitats i altres institucions d'ensenyament superior privades del sistema d'ensenyament superior d'Andorra.

### Anàlisi

El pla estratègic contempla l'oferta formativa mínima establerta en la normativa aplicable (apartat 9).

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>III.1.b.</b> La IES descriu un procés adequat per a la implementació dels seus plans d'estudis.

### Anàlisi

El pla estratègic presenta un procés per a implementar els plans d'estudis (apartat 8), el qual consta dels elements mínims requerits: les fases del procés, els agents i estructures

implicades, el desenvolupament temporal, la previsió d'alumnes i la planificació d'espais i instal·lacions.

**Conclusió del panel:** Adequat

### III.2. Extinció de plans d'estudis

Criteri
<b>III.2.a.</b> La IES descriu un procés adequat per a l'extinció dels plans d'estudis.

#### Anàlisi

El pla estratègic descriu un procés adequat per a l'extinció dels plans d'estudis (apartat 8).

**Conclusió:** Adequat

### III.3. Mecanismes de coordinació docent

Criteri
<b>III.3.a.</b> La IES descriu mecanismes de coordinació docent adequats.

#### Anàlisi

El pla estratègic descriu mecanismes de coordinació docent orientats a garantir una cohesió curricular òptima (apartat 15). S'inclouen reunions periòdiques de coordinació amb el cos docent i l'alumnat en moments claus del desenvolupament acadèmic: inici del curs, durant el curs i en finalitzar-lo. Els mecanismes també garanteixen la progressió lògica del pla d'estudis i el desenvolupament coherent de competències específiques i transversals.

Es proposen mecanismes adequats per a la coordinació vertical, que haurien de permetre la cohesió entre cursos, sobretot amb la supervisió del vicerectorat d'ordenació acadèmica. Els mecanismes proposats per a la coordinació horitzontal també són adequats. Així mateix, a través de reunions presidides per la direcció de les titulacions, s'establiran uns criteris comuns específics sobre l'avaluació de punts determinats referents a casos pràctics, treballs, exàmens, etc. Amb això es fomenta la coherència i el treball col·laboratiu entre els diferents departaments.

D'altra banda, els agents implicats en els processos de coordinació estan ben definits. El fet que només es prevegi la participació d'un sol alumne a les reunions de coordinació es

considera que podria limitar la representació de la visió d'aquest col·lectiu. Això és especialment rellevant atesa la modalitat de la docència de la futura universitat i la potencial diversitat en les necessitats educatives de l'alumnat. En paral·lel, la descripció dels mecanismes de coordinació digital es considera excessivament genèrica.

### Recomanacions

**R11.** Valorar millorar la representació de l'alumnat en els mecanismes de coordinació docent.

**R12.** Aprofundir en els mecanismes i els canals previstos per a la coordinació digital.

**Conclusió del panel:** Adequat

### III.4. Processos d'ensenyament, aprenentatge i avaluació de l'estudiantat

Criteri
<b>III.4.a.</b> La IES presenta una política transversal adequada per a l'assignació, el seguiment i l'avaluació de les estades formatives i la supervisió de l'adequació i la qualitat dels centres on es duen a terme.

### Anàlisi

El pla estratègic presenta una política transversal per a la gestió de les estades formatives (apartat 25.6). S'indica que els objectius i la normativa aplicable a les estades seran establerts pel Consell d'Administració, i que la gestió de les mateixes recaurà sobre el Vicerektorat de Relacions Universitat-Empresa, a través del Departament de Gestió de Pràctiques. També s'indica la creació d'una Oficina de Pràctiques i Inserció Laboral que facilitarà assessorament a l'alumnat i mantindrà relacions amb les empreses i institucions col·laboradores. Les estades es promocionaran mitjançant borses específiques al portal web de la UCL, on es publicaran ofertes classificades per titulacions i sectors professionals.

En termes de seguiment, s'especifica que aquest recaurà en el tutor de l'empresa i el tutor acadèmic, que elaboraran un informe valoratiu i realitzaran un seguiment del progrés de l'alumnat. Quant a l'avaluació, el procés inclou la presentació, per part de l'alumnat, d'una memòria de pràctiques, i per part de l'entitat col·laboradora, un informe de valoració. Aquesta informació serà analitzada pel tutor acadèmic, que determinarà si s'han assolit els objectius de l'estada formativa. En relació amb els convenis amb centres col·laboradors, s'hi identifiquen els agents implicats i les seves responsabilitats.

Si bé aquests apartats en general es consideren adequats, es detecten mancances en la informació aportada sobre el procés de qualificació de les estades i els mecanismes per supervisar l'adequació i la qualitat dels centres on es realitzaran.

En primer lloc, s'observen referències de processos de reconeixement de crèdits en relació amb les estades formatives poc adequades a la legislació vigent. A la pàgina 172, s'hi llegeix que el "desenvolupament de les pràctiques s'inicia amb la cerca activa per part de la Universitat Cum Laude-UCL de centres de pràctiques, amb l'arribada d'una oferta de pràctiques externes o una petició de reconeixement d'experiència professional, i finalitza amb una proposta de reconeixement de crèdits i de qualificació". A la pàgina 174, també s'hi llegeix que "El Departament de Gestió de Pràctiques serà la responsable de recopilar la documentació, avaluar l'experiència professional de les pràctiques en empresa i fer la proposta de reconeixement de crèdits". Tal com es recull al Decret del 8-7-2020, pel qual s'aprova el Reglament d'ordenació de les titulacions d'ensenyament superior estatals, el reconeixement de crèdits europeus és el "procés que dona validesa acadèmica als estudis no reglats i a activitats no acadèmiques desenvolupades en la mateixa institució o en una altra institució d'ensenyament superior o en altres organismes" (article 3) i "Es poden reconèixer ensenyaments no reglats, activitats no acadèmiques, i experiència professional, tret que es tracti d'un programa de mobilitat" (article 8). Ateses aquestes definicions al marc legal, les estades formatives no haurien de ser reconegudes. En el cas de ser curriculars, haurien de ser qualificades i constar a l'expedient acadèmic, i, en el cas de ser extracurriculars, no haurien de constar a l'expedient.

En relació amb els centres on es realitzaran les estades, es preveu un procediment per garantir l'adequació dels centres (p. 419), que inclou criteris específics per verificar els centres de pràctiques de l'àmbit sanitari. En aquest, tanmateix, es preveu la "realització de visites d'inspecció per part de responsables de la universitat per verificar el correcte desenvolupament de les pràctiques" (p. 421), fet que es considera poc adequat. També, en relació amb els centres de pràctiques, sembla poc coherent per part d'un projecte d'universitat andorrana que s'aporti un llistat de més d'un centenar de centres espanyols amb els quals ja es disposa de convenis, sense comptar amb cap centre dins del Principat d'Andorra. Tot i que s'afirma que es disposa de preconvenis amb dos centres de psicologia del Principat —el Comú d'Andorra la Vella, Grup Pyrénées, Abast Global i Abast Global Legal (p. 414), no s'aporten evidències.

**Conclusió del panel:** Poc adequat

Criteri
<b>III.4.b.</b> La IES preveu implementar mètodes d'ensenyament, d'aprenentatge i d'avaluació que afavoreixen l'aprenentatge centrat en l'alumnat.

### Anàlisi

Es preveu la implementació d'un model pedagògic innovador, recollit al pla estratègic com a "*Practic learning* d'immersió professional", consistent en el disseny d'activitats formatives que incorporen problemàtiques i necessitats reals del mercat laboral (apartat 3). D'aquesta manera, es pretén actualitzar els continguts dels plans d'estudis "en funció dels canvis i les necessitats del sector professional concret" (p. 46) i implementar mètodes d'ensenyament i aprenentatge basats en el *learning by doing*. Es preveu que el model d'aprenentatge es caracteritzi per la seva flexibilitat, tot i que no s'aporta informació que justifiqui de quina manera la institució permetrà i afavorirà les trajectòries d'aprenentatge flexible.

Aquest model també preveu que l'alumnat tingui una vinculació permanent amb el sector professional al llarg dels seus estudis i que pugui realitzar pràctiques des del seu inici.

Es preveuen mètodes d'ensenyament i aprenentatge adreçats a fomentar el sentit de l'autonomia de l'alumnat, com ara els projectes col·laboratius i les eines d'autodiagnosi i d'autoavaluació, i també un seguiment continu per part del professorat. Si bé el pla estratègic posa molt èmfasi en l'autoavaluació de l'alumnat i es preveuen activitats de coavaluació entre l'alumnat, fet que es considera adequat, es troba a faltar informació sobre els mecanismes previstos per a l'avaluació formativa i sumativa.

Es preveu l'ús d'eines de *proctoring* i control del plagi per a les activitats d'avaluació, així com el desenvolupament de polítiques i accions de conscienciació sobre la integritat acadèmica entre l'alumnat, fet que es considera adequat.

En conclusió, si bé es valora que, en general, el model pedagògic proposat hauria d'afavorir l'aprenentatge centrat en l'alumnat, és imperatiu que la institució continuï treballant en la definició de mètodes d'ensenyament i aprenentatge concrets i, especialment, mètodes d'avaluació formativa i sumativa per garantir que l'alumnat assolix les competències previstes.

### Recomanacions

**R13.** Definir estratègies concretes que permetin la flexibilització dels cursos d'aprenentatge de l'alumnat.



**R14.** Definir estratègies concretes que permetin a l'alumnat una vinculació estreta i continuada amb l'entorn professional.

**R15.** Concretar els mètodes d'avaluació formativa i sumativa.

**Conclusió del panel:** Adequat

## DIMENSIÓ IV. PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR

Aquesta dimensió fa referència a l'assegurament de la competència, la suficiència i les oportunitats de formació del personal encarregat de desenvolupar els plans d'estudis.

### IV.1. Adequació i suficiència del personal docent i investigador

Criteri
<b>IV.1.a.</b> El personal docent i investigador previst és suficient i té mèrits acadèmics i professionals que el fan adequat per al desenvolupament de l'activitat docent i investigadora.

#### Anàlisi

Els requisits de titulació acadèmica, experiència docent i investigadora i competència lingüística de la plantilla prevista de personal docent i investigador recollits a l'apartat 17 del pla estratègic són adequats. Tanmateix, en consonància amb el que es recull a la valoració del criteri I.4.a, s'observen inconsistències en relació amb els diversos perfils previstos per al PDI entre el pla estratègic i el Reglament intern de la universitat. En conseqüència, no es pot fer una valoració completa de l'adequació del personal docent i investigador.

La implementació del Protocol d'Avaluació de l'Activitat i Qualitat Docent i Investigadora, amb indicadors qualitatius i quantitatius, es considera adequada per a l'avaluació del PDI, tot i que, tal com es recull a la valoració del criteri I.4.a, s'observen inconsistències en la periodicitat de l'avaluació del PDI.

Així mateix, com també es comenta a la valoració del criteri I.4.a, es presenten dubtes sobre la capacitat de la institució per assegurar la suficiència del PDI. Els mecanismes per a la captació del PDI no semblen estar prou desenvolupats per fer front a la complexitat d'algunes àrees acadèmiques en què és difícil trobar personal qualificat. Això és especialment rellevant en un context global competitiu i en titulacions altament especialitzades.

En relació amb la suficiència del professorat, les ràtios derivades de la previsió de 10 figures de professorat titular i 10 figures de professorat ajudant per titulació semblen per si soles adequades, així com la previsió de contractar una persona addicional per cada 50 alumnes. Tanmateix, el nombre de professorat previst sembla insuficient si es té en consideració la dedicació horària prevista, la política de descàrrega de docència en funció del rendiment i el fet que cada figura docent impartirà docència en diverses titulacions.

**Conclusió del panel:** Poc adequat

Criteri
<b>Criteri IV.1.b.</b> El personal docent i investigador previst té una dedicació horària adequada per al desenvolupament de l'activitat docent i investigadora.

### Anàlisi

S'aporta una descripció de la dedicació horària del personal docent i investigador (apartat 17) que és adequada. Tanmateix, les inconsistències en relació amb les figures previstes de PDI a la memòria i al Reglament intern no permeten fer una valoració completa del criteri (vegeu la valoració del criteri I.4.a).

**Conclusió del panel:** Falta d'informació

## DIMENSIÓ V. RECERCA I TRANSFERÈNCIA DE CONEIXEMENTS

Aquesta dimensió, que només és considerada per les IES definides com a Universitats pel *Decret 183/2022, del 4-5-2022*, fa referència a les activitats relacionades amb la recerca de la IES, tenint en compte la seva política, i el perfil i la dedicació del seu personal en tasques d'investigació.

### V.1. Cultura de la investigació

Criteri
<b>V.1.a</b> La IES presenta uns objectius, línies, grups i projectes de recerca per produir recerca d'impacte i significativa al context andorrà i internacional, i descriu les seves fonts de finançament.

### Anàlisi

Es preveuen dos grups de recerca, línies i projectes de recerca inicials en psicoeducació i desenvolupament personal i en ciències de l'esport i la nutrició, respectivament (apartat 16). Això es considera adequat. Aquesta previsió també sembla coherent amb l'oferta formativa prevista.

També es descriuen els objectius generals de l'activitat investigadora que es durà a terme —com ara, transmetre el caràcter obert i aplicat de la ciència i estimular la implicació de l'estudiant en les activitats de recerca. Aquests, però, són, per una banda, excessivament genèrics i, per altra, no tenen una vinculació específica amb les línies de recerca plantejades.

S'observa una falta generalitzada de concreció sobre el finançament previst per a la recerca, fet que genera dubtes sobre la viabilitat de la missió investigadora del projecte d'universitat.

Com a finançament propi, es preveu invertir un 5 % de la facturació anual de la universitat a recerca en infraestructura de recerca, contractació del PDI i durant la durada del pla estratègic, tot i que no s'indica si aquesta inversió es continuarà en finalitzar el període de vigència del pla. A continuació s'afirma que "en finalitzar el tercer any, els fundadors [...] es comprometen a prorrogar per altres tres anys la seva aportació i finançament de la labor investigadora de la Universitat" (p. 244). En conseqüència, no queda clar si la previsió del finançament propi fa referència a una inversió directa dels promotors per a un període determinat o si es preveu reinvertir de manera sistemàtica un 5 % de la facturació anual de la institució a la recerca.

Més endavant s'indica la previsió de recursos institucionals a la recerca, que inclouran fons propis per a la infraestructura de recerca, la contractació del PDI i l'accés a la tecnologia necessària, que sembla una repetició del contingut assenyalat prèviament en la previsió de finançament propi.

S'indica que la institució buscarà subvencions i beques governamentals disponibles, però es reconeix que la institució no pot optar a les convocatòries d'ajuts públics nacionals a la recerca ni a programes de la Unió Europea en aquest àmbit, ja que Andorra no en forma part. S'afirma la voluntat de la institució d'acollir-se a les convocatòries dels programes de la Unió Europea en l'àmbit de la recerca una vegada hagin finalitzat les negociacions entre Andorra i la Unió Europea, tot i que aquestes no assegurin la participació d'Andorra en els programes esmentats.

S'indica que la institució establirà col·laboracions amb empreses i fundacions per al finançament de la recerca i que es preveu una aportació de 20.000 € a la recerca de la institució durant el primer any per part de la *European Foundation of Psychology*, fundació de la qual s'aporta una carta de compromís.

Adicionalment, es mencionen col·laboracions potencials amb altres institucions acadèmiques i organismes públics i privats, així com la promoció de donacions i filantropia, tot i que la informació aportada sobre aquestes col·laboracions i fons alternatives és excessivament escassa per justificar-ne la viabilitat com a fons de finançament.

En conseqüència, s'observa que hi ha una forta dependència dels fons propis i del compromís de la donació de 20.000 € per una organització, fet que podria comprometre la viabilitat econòmica de la missió investigadora i la independència del projecte d'universitat.

**Conclusió del panel:** Poc adequat

Criteri
<b>V.1.b.</b> La IES descriu una gestió adequada de la seva activitat de recerca.

### Anàlisi

Es contempla la creació de l'Institut per a la Investigació i el Desenvolupament experimental (apartat 7) que coordinarà totes les activitats investigadores i proporcionarà suport científic i tècnic. Aquest s'integrarà dins del Vicerectorat d'investigació, que també es dedica als estudis de doctorat. Això mostra una estructura que integra recerca i docència doctoral, amb un marc clar de responsabilitats.

En relació amb la gestió del coneixement, la universitat té previst establir una base de dades centralitzada per gestionar els resultats de recerca i publicacions, la qual cosa hauria de facilitar la difusió i transferència del coneixement. Això es complementa amb referències a activitats de transferència de coneixement, com seminaris i congressos, publicacions científiques i col·laboracions amb entitats externes. Això es considera adequat (apartat 16).

Tanmateix, com s'explica a la valoració del criteri V.1.a, s'observen limitacions en la justificació de la planificació de la recerca prevista i les seves fonts de finançament. El model proposat sembla dependre del finançament propi inicial i d'algunes col·laboracions puntuals, però no detalla una estratègia a mitjà o llarg termini per diversificar les fonts de finançament. S'observa una limitació similar en la justificació del personal dedicat a la recerca, ateses les inconsistències sobre el personal previst amb dedicació exclusiva per a la recerca (vegeu la valoració del criteri I.4.a). A més, caldria avaluar si, en la pràctica, la resta de PDI, amb l'elevada càrrega docent que tindrà, podrà dedicar temps suficient

a la recerca, incloent-hi la sol·licitud i execució de projectes (vegeu la valoració del criteri IV.1.a).

**Conclusió del panel:** Poc adequat

Criteri
<b>V.1.c.</b> La IES descriu mecanismes per assegurar l'ètica i la integritat en les seves activitats de recerca.

### Anàlisi

Es presenten mecanismes que garanteixen l'ètica i la integritat en les activitats de recerca (apartat 16), tot i que hi ha alguns aspectes que es podrien reforçar per assegurar una implementació sòlida d'aquests.

Un dels punts forts de la proposta en aquest àmbit és la creació d'un Comitè Ètic d'Investigació (CEI), format per membres interns i externs, que supervisarà els aspectes ètics i jurídics dels projectes de recerca, especialment aquells que impliquin persones, dades personals o investigacions experimentals.

Es promourà la integritat acadèmica entre la comunitat universitària mitjançant programes de formació en bones pràctiques de recerca. També es preveu implementar un sistema de denúncia confidencial, que permetrà informar sobre possibles casos de frau, amb protocols establerts per a la investigació d'aquests casos.

No obstant això, no es detallen mecanismes específics per gestionar conflictes d'interès o males pràctiques relacionades amb l'autoria i les publicacions.

### Recomanacions

**R16.** Desenvolupar mecanismes per detectar i gestionar conflictes d'autoria, possibles plagis o disputes sobre drets d'autoria.

**Conclusió del panel:** Adequat

## DIMENSIÓ VI. RECURSOS A L'APRENTATGE I DE SUPORT A L'ESTUDIANT

Aquesta dimensió fa referència als recursos materials i de serveis (com biblioteques, aules, laboratoris, serveis d'orientació...) i tecnològics (com plataformes virtuals...) necessaris per garantir l'activitat acadèmica de les IES, així com a tots els processos i decisions vinculats al cicle de vida de l'estudiant, com són l'admissió, el progrés, el reconeixement i la certificació.

### VI.1. Admissió, progressió, reconeixement i certificació de l'estudiant

Criteri
<b>VI.1.a.</b> La IES presenta una estructura i processos adequats per a gestionar l'admissió i la matriculació de l'alumnat.

#### Anàlisi

Es presenta una estructura i processos adequats per a gestionar l'admissió i la matriculació de l'alumnat (apartat 12).

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>VI.1.b.</b> La IES presenta una normativa adequada de permanència i de progressió de l'alumnat.

#### Anàlisi

Es presenta una normativa adequada de permanència i progressió de l'alumnat (apartat 13).

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>VI.1.c.</b> La IES presenta un pla d'acció tutorial o altres mecanismes d'acompanyament a l'alumnat adequats.

#### Anàlisi

Es preveu facilitar l'adaptació de l'alumnat de nou accés amb sessions d'acollida, tutorització personalitzada i mentoratge entre iguals. També es preveu mecanismes d'orientació acadèmica, professional i per a la continuïtat d'estudis, amb suport específic

per a necessitats especials. A més, l'Observatori d'Ocupabilitat i el Programa de Suport Davant Problemes de l'Alumnat complementen aquest acompanyament integral.

### Recomanacions

**R17.** Especificar el personal que integrarà el programa de suport davant problemes de l'alumnat.

**Conclusió del panel:** Adequat

Criteri
<b>VI.1.d.</b> La IES presenta una normativa de reconeixement i transferència de crèdits d'acord amb la legislació vigent.

### Anàlisi

Es presenta una normativa de reconeixement i transferència de crèdits (apartat 11) d'acord amb la legislació vigent.

**Conclusió del panel:** Adequat

## VI.2. Infraestructures, serveis i recursos de suport a l'aprenentatge

Criteri
<b>VI.2.a.</b> La IES presenta un conjunt de recursos materials i d'infraestructures físiques adequades per al desenvolupament de la seva activitat formativa i investigadora.

### Anàlisi

Els recursos materials i les infraestructures físiques previstos (apartat 24) haurien de ser suficients en relació amb el nombre d'alumnes, atesa la modalitat d'ensenyament, desenvolupar les activitats previstes en l'oferta formativa i atendre les necessitats de l'alumnat. Aquestes també haurien de permetre desenvolupar les activitats investigadores previstes.

Atès que es pretén ubicar bona part de les instal·lacions físiques de la universitat en un espai de *coworking*, caldrà revisar l'adequació i la suficiència de les mateixes a mesura que la universitat es consolidi i creixi.

**Valoració del panel:** Adequat

Criteri
<b>VI.2.b.</b> La IES presenta un conjunt d'infraestructures tecnològiques adequades per al desenvolupament de la seva activitat formativa i investigadora.

### Anàlisi

La descripció de les característiques de les infraestructures tecnològiques (apartats 21 i 24) és insuficient per valorar si seran adequades per al desenvolupament de l'activitat formativa i investigadora.

A la memòria del pla estratègic s'indica que es comptarà amb diverses infraestructures i recursos tecnològics, incloent-hi Aules Virtuals Avançades (p. 343), infraestructura Cloud per a la recerca (p.343), plataformes virtuals de col·laboració (p.389), laboratoris virtuals i recursos tecnològics (p.388), però s'observa una falta generalitzada d'informació sobre aquests que permeti avaluar si seran suficients en relació amb el nombre d'alumnat, si permetran desenvolupar l'oferta formativa i l'activitat investigadora i si seran accessibles permanentment accessibles.

La informació aportada sobre la plataforma educativa i les mesures de seguretat (apartat 22) sí que es considera adequada per al desenvolupament de la docència en línia i la interacció entre l'alumnat i entre l'alumnat i el professorat. També es justifica com es durà a terme la identificació de l'alumnat. Tanmateix, no s'aporta informació sobre com la plataforma virtual permetrà respectar la privacitat de l'alumnat i del professorat.

**Conclusió del panel:** Falta d'informació

Criteri
<b>VI.2.c.</b> La IES presenta un conjunt de serveis i de recursos de suport a l'aprenentatge adequats per al desenvolupament de la seva oferta formativa.

### Anàlisi

S'observa una falta d'informació en relació amb els serveis i recursos de suport a l'aprenentatge.

En relació amb les necessitats d'aprenentatge, es preveu disposar de tutors acadèmics, orientació professional i suport per a l'alumnat amb necessitats específiques, que haurien de respondre adequadament a les necessitats acadèmiques i emocionals de l'alumnat (apartat 18).



S'indica que es preveu la creació d'una biblioteca i repositori en línia (p.389), però no s'aporta informació que permeti avaluar si aquests recursos seran suficients en relació amb el nombre de l'alumnat a mesura que aquest augmenti. Tampoc s'indica com es garantirà l'accés de l'alumnat als materials docents recomanats.

S'aporta una taula amb les diverses figures previstes de personal administratiu i tècnic (p. 386), però falta informació sobre com es garantirà la seva suficiència per atendre un creixement sostingut de l'alumnat.

**Conclusió del panel:** Falta d'informació

## DIMENSIÓ VII. INFORMACIÓ PÚBLICA

Aquesta dimensió fa referència a la informació pública, és a dir, a la informació que les institucions d'ensenyament superior fan pública per prestar els seus serveis a la societat i per retre comptes de la seva qualitat.

### VII.1. Sistema d'informació pública

Criteri
<b>VII.1.a.</b> La IES presenta una estratègia d'informació pública sobre la seva activitat per garantir que és clara, rigorosa, objectiva, completa, actualitzada i rellevant per al públic i tots els grups d'interès.

#### Anàlisi

El pla estratègic presenta una estratègia d'informació pública sobre la seva activitat (apartat 25) per garantir que és clara, rigorosa, objectiva, completa, actualitzada i rellevant per al públic i tots els grups d'interès.

**Conclusió del panel:** Adequat