

PLAN DE MEJORA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SUS TITULACIONES

Extracto de la Memoria Anual de Análisis de Resultados de la Facultad de Ciencias Sociales del curso 2013/2014, aprobada el 26 de junio de 2015 por la Comisión de Garantía de Calidad y el Decano de la Facultad. Facultad.

El *Proceso 5.2 para el análisis de resultados y mejora continua*, establece que la CGC será la responsable de elaborar un informe anual con los resultados obtenidos, así como las propuestas de mejora surgidas tras el análisis de evaluación realizado. El plan de mejora establecido en la Memoria Anual de Análisis de Resultados será público y accesible a todos los grupos de interés a través de la página web de la Universidad.

El presente documento ofrece las conclusiones por titulación.

1. GRADO EN ADE

INTERNAS: SE PUEDEN ASUMIR POR EL DEPARTAMENTO O FACULTAD	
Admisión y matrícula	<ul style="list-style-type: none"> - Reforzar la participación e implicación del profesorado en el proceso de admisión de nuevos alumnos - Hacer notar mejor las virtudes de la titulación, para lo cual es imprescindible tener la web actualizada y los folletos a tiempo
Tasas de rendimiento del alumnado	<ul style="list-style-type: none"> - Detectar con precisión las asignaturas "maría" para reformularlas o cambiar los profesores. En este sentido, se están produciendo reuniones con los profesores y coordinadores de las materias que presentan este perfil, como las de Desarrollo de Competencias Profesionales - La coordinación académica y el tutor deben asesorar al alumno en la matriculación para que no se matriculen de demasiadas asignaturas
Satisfacción del alumnado	<ul style="list-style-type: none"> - Detectar profesores con bajas calificaciones y recurrentes para sustituirlos o aleccionarlos - Concretar más en las reuniones docentes para que no haya solapamientos ni una mala gestión de los tiempos
Satisfacción del personal	<ul style="list-style-type: none"> - La Universidad ha adquirido un nuevo campus en Princesa, que mejorará sin duda las condiciones de los puestos de trabajo del PDI y PAS
Estructura y adecuación del profesorado	<ul style="list-style-type: none"> - Es imprescindible la contratación de profesores doctores así como la motivación de aquellos que forman parte de la plantilla que todavía no lo son - Es importante una mayor involucración de los coordinadores de área de conocimiento - Establecer una red de contactos con universidades extranjeras con sede en España, que nos pueda proveer de profesores asociados nativos para impartir docencia en inglés
Quejas y reclamaciones	<ul style="list-style-type: none"> - No procede

EXTERNAS: PROPUESTAS PARA OTRAS UNIDADES DE LA UNIVERSIDAD

Admisión y matrícula	<ul style="list-style-type: none"> - El departamento de ventas debería conocer mejor el producto - El departamento de ventas debería organizar mejor el proceso de admisión - El departamento de ventas debería ser más proactivo y abrir nuevas opciones, más allá de responder a las solicitudes que llegan por internet
Tasas de rendimiento del alumnado	<ul style="list-style-type: none"> - La Universidad debería trasladar a los coordinadores de las asignaturas transversales –como la de Desarrollo de Competencias Profesionales- que el nivel de exigencia ha de ser el mismo que en el del resto de asignaturas
Satisfacción del alumnado	<ul style="list-style-type: none"> - Los RRHH de la universidad deberían crear un repositorio de CV de profesores para que los directores/coordinadores de programa podamos hacer consultar
Satisfacción del personal	<ul style="list-style-type: none"> - La Universidad debería concretar cuanto antes las nuevas funciones del nuevo campus de Princesa - La Universidad debería abrir las opciones de formación del profesorado, no solo considerando cursos internos sino externos que sean de interés para los docentes - La Universidad debería apostar de verdad por la formación en inglés del profesorado, promocionando intercambios de profesores - La Universidad debería vigilar bien la calidad docente (no solo la percibida en las encuestas) tras el aumento de horas de clase establecidas por profesor

2. GRADO EN DERECHO

- a) Internas: (Departamento y Facultad)
- Procurar más formación a los profesores presenciales sobre el Campus virtual, y animarles a su utilización.
 - Revisar dentro del programa formativo, lo relativo a la planificación temporal. Se ha puesto en evidencia una menor satisfacción de los alumnos en este tema, lo que nos lleva a hacer autocrítica, pensando en cómo revisar y volver a planificar la secuencia temporal de varias asignaturas, que probablemente haya que reubicar en el plan de estudios.
 - Revisar y mejorar el sistema de evaluación en ambas modalidades verificadas (presencial y a distancia) para alcanzar mayor homogeneidad, y se propone la reordenación de las actividades formativas con el mismo fin.
 - Procurar la contratación de más profesores con el fin de que el número de los mismos vuelva a sus etapas anteriores, sobre todo en la modalidad a distancia, y elevar la tasa de doctores, para que repercuta en una enseñanza de mayor calidad.
 - En sentido parecido, fomentar la acreditación de los nuevos doctores a través de incentivos de promoción u objetivos, y procurar la formación necesaria a los mismos para que conozcan los procedimientos de la acreditación.
 - La baja tasa o nula movilidad de nuestros estudiantes “puros en Derecho” en el último curso. En este momento de implantación de la titulación es necesario realizar un profundo análisis de las causas que explican este dato, para iniciar acciones efectivas que lleven a su corrección. Probablemente, el hecho de que la titulación en Derecho parta del estudio de los ordenamientos positivos



concretos de cada país, dificulta esta movilidad, En línea con lo expresado en dicho apartado, las acciones de mejora ya puestas en marcha en el curso 2010-2011 y que debemos continuar implementando y mejorando son:

- a) Convocatoria de las sesiones informativas para alumnos *outgoing*, en la que participan los siguientes actores: Antiguos alumnos, Coordinador Internacional, Equipo del Departamento de Programas Internacionales y las familias de los estudiantes.
- b) Aumento de los canales de comunicación y difusión de procedimientos del Programa de Movilidad Internacional y de su posible financiación a través del Programa ERASMUS en la web de la Universidad.
- c) Impulso de la firma de nuevos Convenios con Universidades internacionales y de los reconocimientos de créditos, no por contenido, conocimientos o materias sino por competencias conforme exige la EEES, lo que facilita el intercambio en una titulación como Derecho.
- d) Tratar de firma convenios con Universidades con tradición jurídica similar (tradición continental o Latinoamérica).

3. GRADO EN TURISMO

Puntos débiles y acciones de mejora propuestas

Elemento de referencia	Debilidad	Causas	Acciones de mejora
Tasa de cobertura	Alta variación	Derivadas de la crisis. Dificultad para mantener el atractivo de la titulación ante la extensa oferta existente. Finalización del convenio institución y becas.	Aumento en la promoción específica de la titulación.
Profesores doctores	Descenso % profesores doctores	Cambio metodológico al recoger el nº de profesores doctores	- Ampliación del claustro con profesores doctores. - Fomento de la compatibilidad para profesores permanentes entre labor docente e investigadora.
Valoración encuestas al profesorado	Peor valoración de la guía docente y el material de	- Extensión de la guía docente y poca practicidad. - Proceso de adaptación a la nueva plataforma Blackboard.	Cursos de formación al profesorado sobre la plataforma Blackboard y la importancia de subir todos los materiales en ella.

	apoyo a la docencia		
Valoración servicios	Baja valoración servicios informáticos	Obsolescencia de la plataforma de servicios al alumnado.	Mejora de los servicios informáticos de la Universidad a través de herramientas más útiles para los alumnos.
Tasa respuesta encuestas	Baja participación de los alumnos en las encuestas de evaluación	Desconfianza hacia las encuestas.	Programa de información y asesoramiento a los alumnos sobre la relevancia de las encuestas de evaluación.
Admisión y matrícula (externo al departamento)		<ul style="list-style-type: none"> - El departamento de ventas debería conocer mejor el producto - El departamento de ventas debería organizar mejor el proceso de admisión - El departamento de ventas debería ser más proactivo y abrir nuevas opciones, más allá de responder a las solicitudes que llegan por internet 	

4. GRADO EN RELACIONES INTERNACIONALES

A pesar de que, en líneas generales, cabe hacer una valoración positiva del Grado en Relaciones Internacionales, podemos señalar algunos aspectos que están ya siendo objeto de planes o acciones concretas de mejora:

1. Respecto a la realización de prácticas en diferentes instituciones por parte de los alumnos, podemos señalar que los alumnos se están encontrando dificultades con dificultades de carácter organizativo:
 - a. Los horarios en que deben acudir a las prácticas, se solapan con los de otras actividades previstas por la universidad. Para corregir esta situación y facilitar a los alumnos la realización de las prácticas, necesaria para la adquisición satisfactoria de competencias del grado se han modificado los horarios de los últimos cursos del grado de manera que sean más flexibles y faciliten la asistencia simultánea de los estudiantes a clase y a su institución de prácticas. Aun así persisten algunos problemas que requieren seguimiento.
 - b. En ese mismo sentido, también se está procediendo a la adaptación y flexibilización de los calendarios y horarios previstos para la realización de las actividades de extensión universitaria, de manera que no se solapen con los horarios de prácticas de los alumnos. De este modo, los estudiantes no se verán obligados a optar entre la asistencia a las prácticas y la asistencia y participación en actividades de extensión universitaria.

2. Por lo que respecta a la acción tutorial, si bien el grado de asistencia y asesoramiento a los alumnos resulta satisfactorio, parece conveniente llevar un registro más sistemático de las reuniones y acciones de carácter tutorial mantenidas con los alumnos.
3. Es necesario confirmar que los cambios introducidos en el sistema de evaluación mediante encuestas realizadas por los alumnos han producido una mejora real en el sistema.

4. MÁSTER UNIVERSITARIO EN TURISMO

Elemento de referencia	Debilidad	Causas	Acciones de mejora
Tasa de cobertura	Alta variación	Derivadas de la crisis. Dificultad para mantener el atractivo de la titulación ante la extensa oferta que existe de este tipo de másteres.	La primera causa es una variable difícil de controlar; en la segunda hemos intervenido modificando la denominación del título, para que sea más explícito sobre el contenido del mismo, y otros aspectos de la Memoria, como la modalidad de impartición, intentando mantener el atractivo del programa.
Evaluación Docente	Aunque mejora cada año, el % de profesores evaluados no es el adecuado	Los profesores permanentes vinculados a la universidad han sido todos evaluados. El problema lo encontramos con el profesorado asociado, menos motivado para el cumplimiento de formalismos que no siempre se saben transmitir con la debida intensidad, dando a los mismos el valor que tienen para la universidad.	UTC y RRHH han propuesto determinadas acciones para conseguir el cumplimiento de este proceso de todos los docentes. Se ha hecho un llamamiento desde la CGC de la FCS, y por parte del Decano, de forma que el mensaje fuera recibido por todos los agentes involucrados.

5. MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS MBA

VALORACIÓN INDICADORES CUANTITATIVOS	
Debilidades	A pesar del incremento de alumnos respecto del año anterior, el máster se mueve en un número de matriculaciones a mejorar.
Fortalezas	Los alumnos presentan unas altas tasas de éxito en sus estudios, plasmadas en las tasas de éxito y evaluación.
Acciones de mejora	Ajustar las plazas ofertadas a la demanda y por tanto ajustar la tasa de cobertura. Análisis de los índices no proporcionados.

VALORACIÓN ORIENTACIÓN AL ESTUDIANTE Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

Debilidades	De las calificaciones obtenidas en los dos ítems evaluados no se desprenden debilidades susceptibles de mejora inmediata. Gracias a la puntuación podemos inferir una adecuada participación del alumnado, pero es importante incidir en este punto y no dejar de tomar acciones, por parte de la universidad y la coordinación del máster encaminadas a la participación activa del alumnado.
Fortalezas	Gracias a las puntuaciones analizadas podemos afirmar que los alumnos cuentan con un alto grado de satisfacción en el área analizada. Por ello, es necesario continuar el trabajo de la forma en la que se está realizando.
Acciones de mejora	Para continuar en la línea de trabajo, se deben de realizar reuniones de coordinación en todos los niveles, tanto con los alumnos como con los profesores del claustro. De igual forma, el Director (con las funciones del profesor coordinador) del máster realizará una labor de constante información de los temas relevantes a los alumnos, ya sea a través de forma presencial o en modalidad on line.

VALORACIÓN MOVILIDAD

Debilidades	No se han realizado ningún tipo de actividad outgoing entre los alumnos del máster. No se han recibido alumnos incoming, aunque gran parte de los alumnos del máster son de origen extranjero, predominando de forma particular los alumnos de origen latino americano.
Fortalezas	Las fortalezas en este aspecto se basan fundamentalmente en las posibilidades de realización a través de los distintos programas de la Universidad
Acciones de mejora	Se deben de promover tanto el outgoing como el incoming, acciones que han de llevarse dentro de un límite de acción ya que el máster consta de un solo curso académico y las posibilidades reales de llevar a cabo tanto la entrada como salida de alumnos es poca operativa. Fortalecimiento de la figura del coordinador internacional dentro del máster- Convocar sesiones informativas para que los alumnos tengan conocimiento de las posibilidades existentes.

VALORACIÓN PRÁCTICAS

Debilidades	Las puntuaciones de los alumnos han descendido respecto las puntuaciones del año anterior. Existen deficiencias en cuanto a la coordinación con las empresas y las ofertas proporcionadas.
Fortalezas	Las cifras indican un nivel alto de satisfacción en empleabilidad, en inserción laboral y el asesoramiento empresarial recibido por parte de los alumnos
Acciones de mejora	Como acciones de mejora, desde un punto de vista parcial, se puede establecer un contacto más cercano por parte del Departamento de Carreras Profesionales hacia los alumnos, contacto referido en cuanto al comienzo del máster, ya que de esta forma se puede ofrecer a los alumnos un mayor y más completo abanico de posibilidades.

VALORACIÓN DEL SISTEMA DE INCIDENCIAS, RECLAMACIONES Y SUGERENCIAS

Debilidades	Existe un buzón de formulación de reclamaciones habilitado a través de la página web http://www.nebrija.com/unidad-tecnica-de-calidad-nebrija/incidencias.php pero no se ha informado a los alumnos de forma adecuada de la existencia de este recurso.
-------------	--

	Así mismo, también existe otro buzón, el buzón "Opina", aunque tampoco existe evidencia de la existencia de este recurso de cara a su utilización por los alumnos. http://www.nebrija.com/servicios/opina.php
Fortalezas	A pesar de no existir un procedimiento de reclamaciones, no se ha registrado reclamación alguna por ninguno de los medios indicados.
Acciones de mejora	Se debe de ofrecer a los alumnos información sobre la existencia de estos recursos y su utilización. De igual forma sería conveniente realizar una unificación de los recursos en un único sistema a través del cual los alumnos puedan realizar la comunicación de las distintas incidencias.
VALORACIÓN DE LA GARANTÍA Y MEJORA DEL PERSONAL ACADÉMICO	
Debilidades	El número de doctores y de doctores acreditados es inferior a los criterios exigidos por la ANECA.
Fortalezas	La relación entre el número de profesores y alumnos es realmente baja, en concreto 0,66 lo que supone un alto indicador de calidad. De igual forma los profesores que imparten el máster son profesionales de probada solvencia en cada una de sus áreas.
Acciones de mejora	Se ha de conseguir aumentar las tasas de doctores y de doctores acreditados en el máster, tanto a través de la contratación de nuevos profesores como de la acreditación de los ya existentes.
VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN, PROMOCIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE. PROGRAMA DOCENTIA	
Debilidades	Se ha detectado en los respectivos informes que se puede realizar un mayor apoyo didáctico a través de la plataforma virtual de aprendizaje.
Fortalezas	Obtención de buenas calificaciones en las características docentes evaluadas, con calificaciones favorables en todos los casos.
Acciones de mejora	Fomentar la formación en Blackboard y de esa forma aprovechar los recursos didácticos disponibles. Evaluación de la totalidad de profesores (Docentia).