

Modelo de Plan de Acciones de Mejora

GRIB

ESIC VALENCIA

INFORME DE EVALUACIÓN AVAP 2017

El Modelo de Plan de Acciones de Mejora que se presenta a continuación, ha sido diseñado para facilitar al Centro la descripción de las mejoras a introducir en el SGIC como respuesta a las No Conformidades Mayores/ menores y/o recomendaciones incluidas en el informe de auditoría externa.

Para la renovación del título imprescindible alcanzar el **nivel B** en los **criterios 4, 5 y 6**.

A: Superada de manera excelente

B: Se alcanza

C: Se alcanza parcialmente

D: No se alcanza

UNIVERSIDAD: _____ **ESIC BUSINESS & MARKETING SCHOOL** _____

NOMBRE DEL CENTRO AUDITADO: _____ **VALENCIA TITULO GRIB** _____ **Fecha:** 07/2017 _____

El presente plan se elabora en respuesta al informe de auditoría desarrollada en fecha: **Informe de Seguimiento AVAP 2017 GRIB**

Explique, para cada una de las acciones de las no conformidades mayores o menores (obligatorio) o recomendaciones (voluntario), los **detalles** que se solicitan en la tabla que sigue.

Criterio 1. Información Pública para la sociedad y el futuro estudiante

Evidencia: Algunos documentos importantes, como guías docentes, horarios, documento sobre reconocimiento de créditos, están únicamente en castellano, por lo que deberían traducirse al inglés.

Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	Los documentos son comunes para todos los grados que se imparten en el centro adscrito ESIC.	Las guías docentes de las asignaturas que se imparten en idioma inglés, estarán íntegramente redactadas en ese idioma. Los documentos como horarios, aulas y exámenes se publicarán en español e inglés.	<i>Recursos físicos: NA</i>	09/2017	Responsable de la Comisión Académica de GRIB
R1			<i>Recursos humanos: NA</i>		

Explique, para cada una de las acciones de las no conformidades mayores o menores (obligatorio) o recomendaciones (voluntario), los **detalles** que se solicitan en la tabla que sigue.

Criterio 2. Organización y funcionamiento del título					
-Evidencias: Posibilidad de recoger retroalimentación de las organizaciones donde trabajen los egresados para actualizar competencias.					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	-La valoración del tutor de prácticas incluye el listado de competencias que desarrollan los alumnos en las mismas, pero no se gestionan.	-Cruce de competencias (empresa-universidad) para saber cuáles se aplican.	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	07/2017	Responsable de Desarrollo Profesional Responsable de la Comisión Académica de GRIB
R2	JORGE CACHINERO				
Evidencia -Asegurar que, en las guías docentes, se recoge retroalimentación de estudiantes o representantes.					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	Las encuestas de los alumnos incluyen dos ítems específicos de valoración de las GD.	-Mención destacada de esos ítems para el feedback en la GD del año siguiente.	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	Julio 2017	Responsable de la Comisión Académica de GRIB
R3					
Evidencia: -Ampliación de la información sobre el perfil académico del profesorado.					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	-Está declarado en los siguientes documentos:		<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	Julio 2017	Responsable de la Comisión Académica de GRIB
R4	-CV profesores en la página web.				

	-En datos de contacto del profesor en las Guías Docentes				
--	--	--	--	--	--

Criterio 4. Valoración de la implantación del sistema de garantía interno de calidad

Evidencia: Sería necesario incrementar el índice de participación de encuestas de algunos colectivos y realizar la evaluación docente con el Programa Docencia a todos los profesores.

Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	Para evaluar con Docencia, los docentes han de tener unos requisitos que necesitan tiempo para adquirir	Fomentar con correos de recordatorio la participación de los implicados. Seguir aumentando el nº de docentes que participa cada año en el Programa Docencia.	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	18/19	Responsable de Calidad
R6					

Criterio 5. Indicadores.					
Evidencia: Tasa de rendimiento: se proponen mejoras para aquellas asignaturas con las tasas más bajas.					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
B	Problemas con las asignaturas con más necesidad de base cuantitativa.	Fomento de participación de los alumnos en los cursos de prerrequisitos de Contabilidad y que el profesor de Fundamentos de Economía realice un mayor número de tutorías conjuntas.	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	Julio 2018	Responsable de la Comisión Académica de GRIB y profesores de las asignaturas.
R7					
Evidencia: Tasa de relación entre la oferta y la demanda: La tasa es muy baja y no garantiza que se cubran las plazas ofertadas.					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
D	Poco conocimiento de que se imparte el Título ya que la comercialización del primer año fue muy discreta dado que se obtuvo el informe favorable el 30 de julio.	Refuerzo en la captación de candidatos en las acciones preuniversitarias. Refuerzo en la campaña de comunicación	<i>Recursos físicos: incremento de acciones dirigidas a posibles candidatos, orientadores y profesores de centros de enseñanza de bachillerato y ciclos formativos.</i> <i>Recursos humanos: se destina más apoyo de personal para el cumplimiento de las acciones.</i>	Septiembre 2017	Dpto. Comercial y Dpto de Marketing.
NC1					
Evidencia: Tasa de matriculación: coherente con la de oferta y demanda, es muy baja, y debería establecerse planes de mejora para incrementarla					
Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
D	Misma causa que en la NC1	Refuerzo en la captación de candidatos en las acciones preuniversitarias. Refuerzo en la campaña de comunicación.	<i>Mismos que en el punto anterior</i>	Septiembre de 2017	Dpto. Comercial y Dpto de Marketing.

NC2					
------------	--	--	--	--	--

Evidencia: Tasa de PDI con título de Doctor 58%

Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
C	En la tasa de PDI Doctor completo ESIC cumple con los valores requeridos de un mínimo del 50% de doctores. Esta tasa va incrementando en los últimos años.	Priorizar la contratación de doctores, preferiblemente acreditados, siguiendo las política de RR.HH. de Contratación Académica. <u>Ver Link.</u> Se ha establecido un plan de apoyo a la investigación <u>Ver link</u>	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	2017/18	Director del Área de Grado. Coordinadora del Departamento de Investigación.
R8					

Evidencia: Tasa de PDI a tiempo completo 55%

Nº de NCM o nc	Análisis de la/s causa/s	Acción/es a desarrollar	Recursos comprometidos (humanos, técnicos, económicos, etc.)	Fecha prevista resolución	Responsable/s ejecución y/o seguimiento
C	En lo referente a las tasas de PDI a tiempo completo bien es cierto que este porcentaje es bajo, pero es un valor normal dada la idiosincrasia del modelo de las escuelas de negocio que se nutren, fundamentalmente, de profesores que, siendo doctores, compaginan su actividad profesional con la docencia.	Cuando se alcance un número determinado de horas y el docente lo acepte, se procederá a ir incrementando esta tasa.	<i>Recursos físicos: NA</i> <i>Recursos humanos: NA</i>	2017/18	Director del Área de Grado. Director de Campus.
R9					