

ACTA REUNIÓN COMISIÓN DE GARANTÍA DE CALIDAD (CGC)

Día: 07-03-2011

Hora: 13.00 horas

Lugar: Sala de Profesores ETSA

Asistentes: Luis Herrera, Rosa Clemente, Carlos Naya, Mariano González, Purificación González, Miguel Ángel Alonso, Ana Sánchez-Ostiz, José Ángel Medina, Jokin Castiella, Rubén Alcolea, Eduardo Domingo y Mónica Gil.

ORDEN DEL DÍA

1. Aprobación del acta de la reunión anterior, si procede
2. Plan trienal de mejoras. Ponente: Carlos Naya
3. Seguimiento del proceso P2.9. Proceso de inserción laboral. Ponente: Eduardo Domingo
4. Seguimiento del proceso P3.4.1 Proceso de la evaluación de la calidad docente del personal académico. Ponente: responsables del proceso (Mariano González y Rubén Alcolea)
5. Ruegos y preguntas

TEMAS TRATADOS

1. Mónica Gil repasa el acta de la reunión anterior, para su aprobación. Algunos asistentes comentan que no está disponible en ADI y reclaman su inclusión en esta aplicación para facilitar su lectura. Se toma nota. El acta de la reunión anterior queda aprobada.

2. Interviene el Coordinador de Calidad, Carlos Naya, introduciendo el orden del día. Comienza con el Plan trienal de mejoras, explicando que se han elaborado las tres Memorias anuales de análisis de resultados (Gr. en Arquitectura, Gr. en Ingeniería de Edificación y Máster en Diseño Arquitectónico) y se han enviado a Rectorado. Repasa el análisis final que se ha hecho de cada una de ellas, exponiendo los puntos fuertes, los débiles y las propuestas de mejora. A continuación, se adjunta un esquema-resumen de lo transmitido:

A. Memoria anual de análisis de resultados. ARQUITECTURA

1. Puntos fuertes:

1.1. Puesta en marcha del SGIC de la ETSA. Nombramiento de la comisión y responsables de procesos. Arranque de los trabajos y asunción de responsabilidades por parte de los implicados. Los órganos de gobierno de la Escuela han tomado conciencia, al igual que muchos profesores. Destacable el trabajo de los coordinadores.

1.2. Encuestas: la Escuela ha entrado en la dinámica de hacerlas.

1.3. Guías docentes: prácticamente todas están hechas y disponibles en ADI

2. Puntos débiles:

2.1. Falta conseguir una mayor eficacia del trabajo realizado. Hemos sido capaces de recopilar la información y los datos pero necesitamos:

- mayor agilidad en su obtención
- mejorar la transmisión de resultados a los responsables (Junta Directiva)
- toma de decisiones y comunicación a los afectados

2.2. Personal académico: falta transmitir la información sobre el proceso.

2.3. Prácticas y Movilidad. Inserción laboral

3. Propuestas de mejora:

3.1. Hacer más operativo y ágil el proceso de análisis de resultados y su relación con los órganos de decisión de la Escuela.

3.2. Poner en marcha el proceso de evaluación de la calidad docente del personal académico.

3.2. Conseguir el 100% de las guías docentes

3.3. Dar difusión al buzón de sugerencias

B. Memoria anual de análisis de resultados. INGENIERÍA DE EDIFICACIÓN

1. Puntos fuertes:

1.1. Puesta en marcha del SGIC de la ETSA. Nombramiento de la comisión y responsables de procesos. Arranque de los trabajos y asunción de responsabilidades por parte de los implicados. Los órganos de gobierno de la Escuela han tomado conciencia, al igual que muchos profesores. Destacable el trabajo de los coordinadores.

1.2. Encuestas: la Escuela ha entrado en la dinámica de hacerlas.

1.3. Guías docentes: todas están hechas. ADI

2. Puntos débiles:

2.1. Falta conseguir una mayor eficacia del trabajo realizado. Hemos sido capaces de recopilar la información y los datos pero necesitamos:

- mayor agilidad en su obtención
- mejorar la transmisión de resultados a los responsables (Junta Directiva)
- toma de decisiones y comunicación a los afectados

2.2. Personal académico: falta transmitir la información sobre el proceso.

2.3. Prácticas y Movilidad. Inserción laboral

3. Propuestas de mejora:

3.1. Hacer más operativo y ágil el proceso de análisis de resultados y su relación con los órganos de decisión de la Escuela.

3.2. Poner en marcha el proceso de evaluación de la calidad docente del personal académico.

3.3. Dar difusión al buzón de sugerencias

C. Memoria anual de análisis de resultados. MÁSTER EN DISEÑO ARQUITECTÓNICO

1. Puntos fuertes:

1.1. Se han realizado algunas encuestas: el pasado año de todas las asignaturas. Este curso, se harán las correspondientes al primer semestre a finales del mes de marzo.

2. Puntos débiles:

2.1. Falta de sintonía entre la dirección del máster y los procesos de calidad

3. Propuestas de mejora:

3.1. Conseguir poner en marcha el sistema de calidad del máster

3.2. Conseguir ritmo con las encuestas. Que se automaticen

3.3. Es importante que los nuevos masteres que surjan lo hagan ya con un sistema de garantía de calidad integrado y real y que los agentes que intervengan tengan conciencia de este sistema.

Todos los asistentes están conformes con lo transmitido y las mejoras propuestas. Miguel Ángel Alonso hace un comentario al punto de Inserción laboral. Opina que hay que aprovechar el servicio que antes realizaba la Oficina de Salidas Profesionales (OSP) y que actualmente lleva a cabo la Fundación Empresa Universidad de Navarra (FEUN), y hacer el trabajo en equipo, con ellos.

Las Memorias, ya completas, serán enviadas a Rectorado en los próximos días.

3. Eduardo Domingo, responsable del P2.9 (Proceso de inserción laboral), informa sobre el mismo. Se adjunta a esta acta el informe presentado.

Carlos dice que el primer paso es tener datos y, al igual que Miguel Ángel Alonso, comparte la opinión de que el trabajo se haga con la FEUN. Se genera un debate y la opinión generalizada es de acuerdo en torno a esta idea. Se habla del cuestionario de inserción laboral utilizado y Eduardo expone su parecer en cuanto a la relación directa entre prácticas e inserción laboral y el impulso que hay que dar a este asunto en los másteres.

4. Continuamos con el orden del día y toma la palabra Mariano González, responsable del P3.4.1 (Proceso de la evaluación de la calidad docente del personal académico). Comienza diciendo que la Escuela tiene muchas dificultades para sacar este proceso adelante, por no hablar de una real incapacidad. Además de muchas particularidades de funcionamiento de la propia Escuela (en concreto de los departamentos) la mayor parte del profesorado tiene dedicación parcial. Eso no significa que renunciemos a implantarlo pero sí que es muy complicado.

Luis Herrera entiende esa opinión y manifiesta que la Escuela recibirá ayuda de la Comisión de Evaluación de la Calidad (CECA) en forma de calendario de trabajo y de plantilla-modelo para que los departamentos elaboren el informe de los profesores. Interviene Miguel Ángel Alonso diciendo que este proceso parece similar al Programa DOCENTIA de la ANECA, extremo que es confirmado por Luis Herrera. Éste es un proceso que ya está evaluado positivamente por la ANECA dentro del

programa AUDIT (Facultades de Ciencias, Medicina y Derecho). Luis Herrera insiste en la voluntariedad de esta evaluación por parte del profesorado. Se abrirá una convocatoria pero será el profesor el que decida concurrir a ella. No existe ningún afán persecutorio ni fiscalizador, la evaluación está enfocada a la mejora de la actividad docente del profesor. Nunca habrá un informe “desfavorable”; si hay algo que mejorar se dará un tiempo para que el profesor rectifique.

Se genera debate en torno a este proceso, con la participación de Luis Herrera, Carlos Naya, Mariano González, Miguel Ángel Alonso y Rosa Clemente. Una opinión compartida es que parece interesante, y lo más conveniente, centrar este proceso en el personal en formación y en aquellos docentes que quieran cambiar de categoría docente o bien solicitar su evaluación o acreditación a la ANECA. Hay que abordar este proceso y transmitirlo a los profesores como una ventaja para ellos.

5. Rosa Clemente explica un aspecto de los cursos de formación de profesores que es interesante para todos. Se trata de la posibilidad de que obtengan subvención. Para ello, es indispensable que aquellos que se organicen desde la Escuela sean comunicados al Servicio de Dirección de Personas. De esta manera, además de la posible financiación, podrán ser introducidos en un Cuadro de Mandos. Esto permitirá obtener información sobre quién los ha realizado, el contenido del curso, etc. y facilitará la expedición de los certificados correspondientes.

Luis Herrera y Ana Sánchez-Ostiz intervienen y hablan de los planes de formación para profesores. Ana dice que lo primero que hay que ver es cuáles son las necesidades de formación del profesorado. Opina que, a veces, se ofrecen cursos que no interesan a los profesores. Luis explica que existe la posibilidad de que los profesores y departamentos propongan cursos que respondan a sus necesidades reales de formación.

CONCLUSIONES

1. Mónica coloca en ADI el acta de esta reunión.
2. Esperamos a recibir la documentación del Rectorado sobre el Proceso P3.4.1, para impulsar el proceso, informar a los interesados y abrir la convocatoria.
3. Acordamos volver a reunirnos entre mayo-junio. El orden del día será, previsiblemente, similar al del curso anterior para la tercera y última reunión que celebramos.

Adjunto nº 1: Informe sobre el Proceso de inserción laboral. Responsable: Eduardo Domingo



**Universidad
de Navarra**

P 2.9: Proceso de inserción laboral.

ETSA

Informe curso 2009/10

Durante el curso 09/10, no ha sido necesario realizar ninguna acción en relación a la Inserción laboral de los estudiantes, ya que no terminan sus estudios hasta dentro de 3 cursos, por tanto, no hay indicadores que presentar.

Sin embargo, se considera necesario como objetivo para el próximo curso ir formando el equipo de inserción laboral dentro de la Escuela. Se considera interesante ligar la consecución de prácticas en empresa y la participación en proyectos de I+D+i de alumnos a la futura incorporación a la empresa donde se realizan los mismos.

Se considera fundamental para los programas master que comienzan a impartirse el curso que viene.

Dada la coyuntura económica actual, parece adecuado que sea la Escuela la que empiece a tomar la iniciativa en este tipo de acciones.