

PLAN DE MEJORAS

TITULACIÓN: ENOLOGÍA

UNIVERSIDAD DE LA RIOJA



Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación



INDICE

1. Introducción

2. Pasos en el plan de mejoras

2.1. Identificación de las áreas de mejora

2.2. Principales causas del problema

2.3. Objetivo

3. Acciones de mejora y planificación

1 Introducción

La excelencia de una organización viene marcada por su capacidad de crecer en la mejora continua de todos y cada uno de los procesos que rigen su actividad diaria. La mejora se produce cuando dicha organización aprende de si misma, y de otras, es decir, cuando planifica su futuro teniendo en cuenta el entorno cambiante que la envuelve y el conjunto de fortalezas y debilidades que la determinan.

La planificación de su estrategia es el principal modo de conseguir un salto cualitativo en el servicio que presta a la sociedad. Para ello es necesario realizar un diagnóstico de la situación en la que se encuentra. Una vez realizado es relativamente sencillo determinar la estrategia que debe seguirse para que el destinatario de los servicios perciba, de forma significativa, la mejora implantada. Apoyarse en las fortalezas para superar las debilidades es, sin duda la mejor opción de cambio.

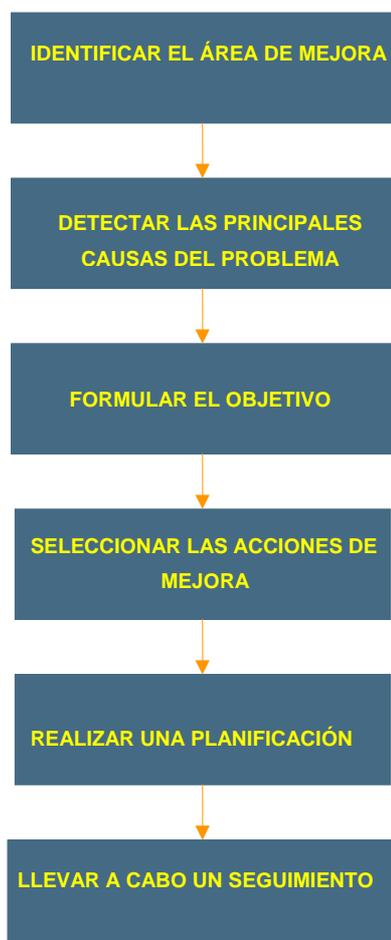
Siguiendo el documento facilitado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y teniendo en cuenta el documento de Autoevaluación y la visión de los evaluadores externos, la Comisión de Autoevaluación de la titulación de Enología formula las propuestas de mejora que se indican en los apartados siguientes.

La ANECA señala claramente que el plan de mejora requiere el respaldo y la implicación de todos los responsables universitarios de la docencia e investigación en la titulación, e integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización para que sean traducidos en una mejora de la titulación.

El plan elaborado en base a este documento permitirá tener de una manera organizada, priorizada y planificada la mejora continua. Y el objetivo final es aumentar la calidad de la enseñanza universitaria para que sea claramente percibida por su destinatario final.

2. Pasos en el plan de mejoras

A continuación se describen los principales pasos para la elaboración del documento:



2.1. Identificación de las áreas de mejora

Las áreas de mejora determinadas en el documento de Evaluación de la titulación fueron las siguientes:

1. PROGRAMA FORMATIVO
2. ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA
3. RECURSOS HUMANOS
4. RECURSOS MATERIALES
5. PROCESO FORMATIVO
6. RESULTADOS

Y las fortalezas y debilidades detectadas fueron las siguientes:

1. PROGRAMA FORMATIVO

1.1. FORTALEZAS

- El programa formativo tiene definidos sus objetivos. Esta información es accesible y pública. El programa formativo especifica el perfil de ingreso de los alumnos. Esta información es accesible, pública y acorde con los objetivos del programa formativo.
- El programa formativo tiene establecidos los conocimientos y las competencias que los alumnos deben tener al concluir sus estudios. Esta información es accesible, pública y congruente con los objetivos del programa formativo.
- Las materias, asignaturas o equivalentes que constituyen el plan de estudios cuentan con un documento accesible y público que contiene los elementos básicos.
- El plan de estudios es coherente con los objetivos del programa formativo y con el perfil de egreso.
- La estructura del plan de estudios está bien definida, en cuanto a la secuencia de las materias, asignaturas o equivalentes, su articulación

horizontal y vertical; no se han detectado vacíos y duplicidades en los contenidos.

- El plan de estudios contempla distintas alternativas de contenido curricular que amplían y complementan la formación.
- El tiempo de aprendizaje del alumno previsto en el plan de estudios permite cumplir los objetivos del programa formativo.

1.2. DEBILIDADES

- La actualización de contenidos no se realiza de manera regulada, sistemática y periódica.
- No existe una documentación en la que se recojan acuerdos y conclusiones de la coordinación entre materias.
- No existen estudios sobre el tiempo de dedicación del alumno al aprendizaje de las distintas materias.

2. ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA

2.1. FORTALEZAS

- La comunicación interna y externa del programa formativo es adecuada.
- Existe un coordinador de la Titulación.

2.2. DEBILIDADES

- Los responsables no tienen definidos los principios y políticas para la gestión del programa formativo. Por tanto esta información no es pública ni accesible.
- No existe estructura definida del equipo responsable del programa formativo.
- Deficiencia en los mecanismos de coordinación, horizontal y vertical.
- No se planifican acciones orientadas a la Mejora continua.

3. RECURSOS HUMANOS

3.1. FORTALEZAS

- La calificación profesional del profesorado es adecuada al programa formativo; la contribución del profesorado asociado está orientada a la práctica y conocimiento del sector.
- Alta valoración docente por los alumnos.
- Relación profesional con empresas (viticultores; bodegas) fuertemente establecida.
- Producción científica del profesorado y de los equipos de investigación de alto nivel por cuantía y fuentes de difusión (revistas, libros, congresos); se confirma con los sexenios.

3.2. DEBILIDADES

- Existen pocos programas de formación pedagógica del personal académico orientada al programa formativo.
- Deficiencias de formación del personal de servicios (laboral), con problemas laborales en los meses importantes de prácticas en bodega.
- Alta dependencia de profesores asociados.
- Deficiencia en la definición explícita y pública para todos los miembros de la comunidad de las funciones de los puestos de trabajo laborales.

4. RECURSOS MATERIALES

4.1. FORTALEZAS

- Las aulas y su equipamiento se adecuan, en cantidad y calidad, al número de alumnos.
- Las disponibilidades de las colaboraciones concertadas con bodegas e institutos destinadas a las prácticas externas tiene un buen nivel y se adecuan a su objetivo.

- Dotación suficiente de fondos bibliográficos específicos; el servicio de uso bibliotecario y las zonas de trabajo y estudio son adecuados.

4.2. DEBILIDADES

- Deficiencias claras en áreas de trabajo del personal laboral, con expresa manifestación por su parte.
- Problemas de coincidencia de necesidades de personal laboral para prácticas en bodega con periodos de vacaciones o dificultad de jornada laboral.
- Ausencia de especificación cometidos por puestos de trabajo y su aplicación a la actividad laboral.
- Dificultad de prácticas de campo: distancia, discontinuidad, traslados, organización.
- Ausencia de un servicio de seguimiento al egresado y de su inserción laboral.
- Falta de espacio en biblioteca: de lectura en época de exámenes; de áreas físicas de depósito de fondos bibliográficos.

5. PROCESO FORMATIVO

5.1. FORTALEZAS

- La difusión sistemática de la titulación por parte de la UR con resultados positivos

5.2. DEBILIDADES

- No se han encontrado por falta de evidencias.

6. RESULTADOS

6.1. FORTALEZAS

- Duración de los estudios acorde con la planificación.
- Relación con el sector productivo mediante actividades académicas.

6.2. DEBILIDADES

- Los estudios de seguimiento a los egresados son incipientes

2.2. Principales causas del problema

Después del análisis de las fortalezas y debilidades, se llegó a la identificación de la causa principal de todas las deficiencias anteriormente citadas: La ausencia de un equipo responsable de la titulación de Enología y de una persona representativa del mismo.

2.3. Objetivo

El objetivo prioritario que se plantea por tanto es el siguiente:

Definir un equipo responsable de la titulación de Enología, que sea operativo y con una persona que lo lidere. Esta definición implica los siguientes puntos:

- Funciones y responsabilidades.
- Descargas y/o retribuciones de los miembros.
- Asignación de presupuesto para las funciones encomendadas.
- Apoyo logístico en la gestión y funcionamiento del equipo.
- Que posea el respaldo de los Departamentos.

El periodo estimado para la consecución de este objetivo es de cuatro semanas.

El resultado de la formación de este equipo responsable será la puesta en marcha de todas las acciones necesarias para la mejora continua.

3. Acciones de mejora y planificación

N°	Acciones de mejora a llevar a cabo	Dificultad	Plazo	Impacto	Priorización
1	Definir un Equipo responsable	Poca	Corto	Total	Máxima prioridad

Este reducido equipo responsable y operativo desarrollará un Plan de Mejora que contemple las acciones recomendadas:

PROGRAMA FORMATIVO

- Proceder a la actualización de contenidos de manera regulada, sistemática y periódica, editando anualmente los Programas detallados de las asignaturas impartidas.
- Coordinar contenidos y trabajo realizado por alumno en las distintas asignaturas impartidas en la titulación.
- Coordinación externa con otras Universidades que imparten la titulación.
- Realización de estudios sobre el tiempo de dedicación del alumno al aprendizaje de las distintas materias.

ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA

- Definir la política y principios para la gestión del programa formativo.
- Revisión del plan de calidad y planificación del programa formativo.
- Establecer de forma clara los mecanismos y canales adecuados para la coordinación entre responsables e implicados en el desarrollo del programa formativo.
- Determinar los resultados del programa formativo, los resultados en los egresados y en la sociedad con el fin de disponer de esta información en el momento de realizar una revisión del programa formativo.
- Establecer mecanismos para asegurar la mejora continua, y que todas las actuaciones se orientan a ella.

RECURSOS HUMANOS

- Crear un puesto de trabajo con perfil de capataz de bodega.
- Potenciación de programas encaminados a mantener y mejorar las habilidades y destrezas pedagógicas del profesorado.
- Incentivar programas de movilidad del profesorado, incorporando medidas que lo faciliten y animen a los profesores.
- Definir un núcleo de docentes y laborales para las prácticas en bodega en los meses de vendimia (agosto, septiembre). Solventar problemas laborales.
- Ampliar y mejorar encuestas a todos los colectivos.

RECURSOS MATERIALES

- Mejora y ampliación de los espacios de la bodega experimental y dotación de equipamiento.
- Instalación de un campo de prácticas asequible al trabajo diario de los alumnos.

PROCESO FORMATIVO

- Hacer un seguimiento a lo largo de los cursos venideros y guardar todas las evidencias de cambios e implantación de los Programas de Mejora e Innovación Docente implantados por el Vicerrectorado de Innovación Docente en el año 2002, con mención explícita a la titulación de Enología.

RESULTADOS

- Concreción y materialización de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los egresados y a los empleadores.

Acciones de mejora	Tareas	Responsable de tarea	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Financiación	Indicador seguimiento	Responsable seguimiento
1. Definir un Equipo Responsable de la Titulación de Enología	Definir: <ul style="list-style-type: none"> • Funciones y responsabilidades. • Descargas y/o retribuciones de los miembros. • Asignación de presupuesto para las funciones encomendadas. • Apoyo logístico en la gestión y funcionamiento del equipo. • Que el equipo posea el respaldo de los Departamentos. 	Decano	2 meses	INTERNOS	INTERNA	Nombramiento del equipo responsable	Decano Vicerrector de Planificación y Ordenación Académica
2. Elaborar un Plan Estratégico para la titulación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar e implantar las Acciones mencionadas en el apartado 3 de este documento. 	ER	1 AÑO	INTERNOS	MIXTA: INTERNA Y EXTERNA MEDIANTE FIRMA DE C.P.	Elaboración del plan % cumplido de implantación de cada acción	ER - Decano Vicerrector de Planificación y Ordenación Académica Comité Calidad UR
3. Actualización de los contenidos de manera regulada, sistemática y periódica	3.1 Revisar los contenidos de las asignaturas con el fin de detectar lagunas y solapamientos en los conocimientos impartidos 3.2 Sistematización y tiempo de periodicidad con la que será realizada esta acción 3.3. Constatación de la actualización de los contenidos	ER – COTI - COCU	3.1: 2 meses 3.2: 2 semanas 3.3: 2 semanas	INTERNOS	INTERNA	Nº asig. Revisadas Nº asig. Actualizadas	ER - Decano

El Plan de Mejoras

Acciones de mejora	Tareas	Responsable de tarea	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Financiación	Indicador seguimiento	Responsable seguimiento
4. Determinar los resultados del programa formativo, los resultados en los egresados y en la sociedad	4.1. Definición de la política y estrategia de la acción	ER – OSE	9 meses	INTERNOS	INTERNA	Documento	ER -Decano
	4.2. Confección de encuestas a egresados y empleadores	ER - OSE		INTERNOS	INTERNA	Encuestas diseñadas	
	4.3. Creación de bases de datos de egresados y empleadores	ER – OSE – FACULTAD		INTERNOS	INTERNA	Bases de Datos	
	4.4. Acciones de contacto con los egresados y empleadores	ER – OSE		200 EUROS	INTERNA	Nº de egresado y empleadores contactados	
	4.5. Realización de una cata-reunión-encuesta con los egresados	ER – SL – PDIC		1.500 €	C.P.	Nº encuestas obtenidas/nº asistentes	
	4.6. Envío de encuestas a los empleadores	ER – OSE		200 €	INTERNA		
	4.7. Explotación de los datos de las encuestas	ER – OSE		INTERNOS	INTERNA	Documentos de resultados	
	4.8. Difusión interna y externa de los resultados	ER – SC – COCOD		INTERNOS	INTERNA	Nº de documentos difundidos	
5. Aumento del apoyo del PAS en la elaboración y crianza de vinos	5.1. Contratar un bodeguero, con al menos 600 h. de trabajo.	ER - SL	6 meses	5.000 €	SRE	Horas contrato por año	SL – Decano
	5.2. Formación del P.A.S. en la asig. de Prácticas en Bodega	ER - SL – PDIB		INTERNOS	INTERNA	Evaluación del P.A.S.	ER – SL – Decano
	5.3. Adquisición de plataforma flexible que permita el control automático de operaciones y el desarrollo de sensores en bodega	ER - SL – PDIB		30.000 €	FEDER – INTERNA	Adquisición e instalación	ER – SL – Decano
	5.4. Contratación de personal para la puesta en marcha de la plataforma antedicha	ER – SL		50.000 €(en 2 años)	MEC – INTERNA	Nº de contrataciones	ER – SL – Decano
	5.5. Cursos de formación en plataforma	ER – SL		1.000 €	C. P. + N.I.	Evaluación Formación	ER – SL – Decano
	5.6. Difusión de resultados	ER – SL		1.500 €	C.P. + N.I. + ADER	Nº de jornadas de difusión+M	ER – SL – Decano

El Plan de Mejoras

6. Ampliación y mejora de los espacios de bodega y dotación de equipamiento	5.1 Evaluación de las necesidades de equipamiento de la bodega experimental	ER	1 año	INTERNOS	MIXTA: INTERNA + C.P.	Compra del equipamiento Realización de la obra civil	ER - Decano
	5.2 Evaluación de las necesidades de espacios de la bodega experimental						
	5.3 Compra del equipamiento necesario						
	5.4 Reestructuración y obra de la actual bodega						

ACLARACIÓN RESPECTO AL APARTADO “TIEMPOS (Inicio/Final):

Todos los tiempos computados en el cuadro de mando se inician con el curso 2004/05. La razón de este cómputo es que el proceso de adaptación de las estructuras de la UR a la LOU se está produciendo en el momento del envío de este documento y, de hecho, no están todavía constituidas las Facultades y Escuelas por hallarse en período electoral.

ABREVIATURAS UTILIZADAS EN LAS TABLAS:COTI: Coordinador de la Titulación

COCU: Coordinador de Cuatrimestre

OSE: Oficina de Servicios Estratégicos de la UR

SL: Servicio de Laboratorios y Talleres

PDIC: Personal Docente e Investigador responsable de las catas

COCOD: Coordinador de Comunicación del Departamento de Agricultura y Alimentación

SER: Servicio Riojano de Empleo

PDIB: Personal Docente e Investigador responsable de la Bodega

C.P.: Contrato Programa

N.I.: Acuerdos con National Instruments

ADER: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

M: Generación de material multimedia: Elaboración de vino