

Informe Anual de Seguimiento Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos. Cuenca

Vicerrectorado de Docencia y
Relaciones Internacionales
Oficina de Planificación y Calidad

Abril 2012



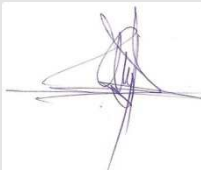
Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos

Universidad de Castilla-La Mancha

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO

Denominación del Título: Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos
Curso Académico: 2011-2012
Centro: Facultad de Ciencias Sociales
Web del Título: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRLL/
Web del Centro: http://www.uclm.es/CU/csociales/

CONTROL DEL DOCUMENTO

ELABORADO	ACEPTADO
Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias Sociales. Fecha: 28/03/2012	D. Santiago Catalá Decano del Centro  Fecha: 13/04/2012

Sumario

Página

1. Objeto y ámbito.....	5
2. Introducción.....	6
3. Responsables del Sistema de Garantía de la Calidad del Plan de Estudios..	7
3.1. ¿Se ha identificado un órgano o unidad responsable del sistema de garantía de la calidad del Plan de Estudios?	7
3.2. Indique el reglamento o normas de funcionamiento del órgano responsable de la garantía de la calidad.....	8
4. Procedimientos de Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza y el Profesorado.....	10
4.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la calidad de la enseñanza?	10
4.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la calidad de la enseñanza.....	10
4.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información los resultados del aprendizaje?.....	13
4.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los resultados del aprendizaje.....	13
4.5. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre el profesorado?	15
4.6. Analice, reflexione y valore la información sobre el profesorado	15
5. Procedimientos para Garantizar la Calidad de las Prácticas Externas y los Programas de Movilidad	17
5.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las prácticas externas?	17
5.2. Analice, reflexione y valore la información sobre las prácticas externas.....	17
5.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre los programas de movilidad?	20
5.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los programas de movilidad	20
6. Procedimientos de Análisis de la Inserción Laboral de los Graduados y de la Satisfacción con la Formación	23
6.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la inserción laboral?.....	23
6.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la inserción laboral	23
6.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción con la formación?.....	24
6.4. Analice, reflexione y valore la información sobre la satisfacción con la formación	24

7. Procedimientos para el Análisis de la Satisfacción de los Distintos Colectivos Implicados y de Atención a las Sugerencias y Reclamaciones. Criterios Para la Extinción del Título	27
7.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción de los colectivos implicados con el Título?	27
7.2. Analice, reflexione y valore la información sobre satisfacción de los colectivos implicados con el Título	27
7.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las sugerencias y reclamaciones de los estudiantes?	28
7.4. Analice, reflexione y valore la información sobre las sugerencias y reclamaciones que han realizado los estudiantes	28
7.5. ¿Se han establecido mecanismos para publicar información que llegue a todos los implicados o interesados sobre el plan de estudios, su desarrollo y resultados?	30
7.6. ¿Se han definido los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del Título?	30
8. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia	31
8.1. ¿Se han calculado los indicadores cuantitativos establecidos en la memoria de verificación?	31
8.2. Analice, reflexione y valore las estimaciones de las tasas y los valores actuales alcanzados	31
9. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título	33
9.1. Enumere las recomendaciones recogidas en el informe de verificación del título e indique su grado de consecución.	33
9.2. Analice, reflexione y valore el grado de consecución de las recomendaciones efectuadas en el informe de verificación del Título	34
10. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Página Web .	49
10.1. Valore los siguientes ítems de información pública	49
10.2. Analice, reflexione y valore sobre la información pública no disponible	51
11. Valoración Semicuantitativa	52
12. Selección de las Acciones de Mejora.....	53
13. Plan de Acción de Mejoras	57

1. Objeto y ámbito

El objeto de este protocolo es la definición de un documento de referencia para el apoyo a las Comisiones de Garantía de la Calidad de los Centros para la elaboración de los Informes de Seguimiento de los Títulos de Grado y Máster conforme al R.D. 861 / 2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Este protocolo es de aplicación para todos los Centros y Titulaciones de Grado y Máster Universitario de la Universidad de Castilla-La Mancha.

2. Introducción

El establecimiento de un **Sistema de Garantía Interno de la Calidad** es un factor estratégico básico para conseguir una mejora continua de las titulaciones oficiales y para que las competencias, habilidades y aptitudes de sus egresados sean conocidas por los empleadores y por la sociedad en general.

La garantía de la Calidad puede describirse como la atención sistemática, estructurada y continua a la calidad en términos de su mantenimiento y mejora. En el marco de las políticas y procesos formativos que se desarrollan en las universidades, la garantía de la calidad ha de permitir a estas instituciones demostrar que toman en serio la calidad de sus programas y títulos y que se comprometen a poner en marcha los medios que aseguren y demuestren esa calidad.

El desarrollo de sistemas de garantía de la Calidad exige un equilibrio adecuado entre las acciones promovidas por las instituciones universitarias y los procedimientos de garantía externa de la Calidad, favorecidos desde las agencias de evaluación. La conjunción de ambos configura el **Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC)** del sistema universitario de referencia.

Con base en esta guía, las **Comisiones de Garantía de la Calidad de los Centros** reflexionan sobre los aspectos recogidos en el al R.D. 861 / 2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en base a una serie de **evidencias** que se recogen de modo regulado y sistemático. Considerando esta reflexión, las Comisiones de Garantía de la Calidad de los Centros elaboran un **Plan Anual de Mejoras**, con acciones priorizadas y limitadas en el tiempo.

3. Responsables del Sistema de Garantía de la Calidad del Plan de Estudios

3.1. ¿Se ha identificado un órgano o unidad responsable del sistema de garantía de la calidad del Plan de Estudios?

INFORMACIÓN UCLM

Según el capítulo 1 del Manual del Sistema de Garantía Interna de la Calidad, la **Comisión de Garantía de la Calidad del Centro** (CGCC) es el órgano que participa en las tareas de planificación y seguimiento del Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC), actuando además como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema.

La CGCC está formada por:

- Decano / Director de la Facultad / Escuela, que actuará como presidente.
- Coordinador de Calidad, que será nombrado por el Decano / Director de la Facultad / Escuela de entre los miembros de su equipo de dirección.
- Un profesor de cada una de las Titulaciones de Grado y Máster impartidas en el Centro.
- Un alumno de cada una de las Titulaciones de Grado y Máster impartidas en el Centro.
- Un miembro del personal de administración y servicios adscrito al Centro.
- Opcionalmente, cualquier otro agente externo que la Junta de Centro estime oportuno: Colegios Profesionales, Representantes del Sector Empresarial, Egresados, etc.

La composición de la CGCC del centro es la siguiente:

Santiago Catalá. Decano en funciones de la Facultad de Ciencias Sociales desde el 22 de diciembre de 2011. María Ángeles Zurilla. Decana de la Facultad de Ciencias Sociales (hasta 21 dic 2011)

Yolanda Doig. Coordinadora de la Calidad. Vicedecana de Estudiantes y Ordenación Académica.

Eladio Febrero Paños. Profesor Titular con docencia en ADE.

Amparo Merino Segovia. Profesor Titular con Docencia en Derecho y Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos.

Lorena Sales Pallarés. Profesora Contratada Doctor con docencia en Derecho. Secretaria de la Comisión.

Raúl del Pozo Rubio. Doctorando y Profesor Ayudante con docencia en ADE.

Julián Martínez Muñoz. Representante de la empresa privada (Incarlopsa).

Jesús García Díaz. Administrador del Centro.

Representante de alumnos de la Fac. CCSS

Grado en ADE: Eugenio Heredia López

Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos : Miguel Pascual Caballero RRLL Pascual

Grado en Derecho: Jorge Gil Ayora

3.2. Indique el reglamento o normas de funcionamiento del órgano responsable de la garantía de la calidad

Según el Sistema de Garantía Interna de la Calidad (SGIC) de la UCLM verificado por ANECA, la Comisión de Garantía Interna de la Calidad (CGIC) de la Facultad de Ciencias Sociales es un órgano que participa en las tareas de planificación y seguimiento del SGIC, actuando además como uno de los vehículos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema. La normativa que regula el funcionamiento de la CGIC es la siguiente:

NOMBRAMIENTO MIEMBROS COMISIÓN

El Decano / Director del Centro será el Presidente de la Comisión y elegirá, de entre los miembros de su equipo directivo, al Coordinador de Calidad. Por su parte, la Junta de Centro / Facultad elegirá al resto de miembros de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad:

- Un PDI con vinculación permanente al Centro de cada una de las Titulaciones y Másteres Oficiales del Centro.
- Un representante de los estudiantes de cada una de las Titulaciones y Másteres Oficiales del Centro.
- Un representante del PAS adscrito al Centro.
- De manera opcional la Junta de Centro / Facultad podrá nombrar a agentes externos: Colegios Profesionales, Representantes del Sector Empresarial, Egresados, etc.

Una vez constituida la Comisión, esta procederá a nombrar al Secretario entre sus miembros.

Así mismo, la Junta de Centro nombrará un suplente de cada uno de los colectivos que forman la Comisión de Garantía de Calidad del Centro.

RENOVACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN

El nombramiento de cada miembro titular/suplente será por un periodo de cuatro años, salvo que pierda la condición por la cual fue elegido. En el proceso de renovación se procurará que los cambios garanticen la continuidad de las tareas de la Comisión.

CONVOCATORIA Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

La Comisión de Garantía de Calidad del Centro deberá reunirse de manera ordinaria, al menos, con una periodicidad semestral, tras ser convocada por el presidente, celebrándose una de ellas en el último trimestre del año.

El quórum para la válida constitución de las sesiones de la Comisión de Garantía Interna de Calidad será el de la mayoría absoluta de sus componentes.

Si no existiera quórum, la Comisión se constituirá en segunda convocatoria dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la primera. Será válida la constitución en segunda convocatoria siempre que al menos estén presentes la tercera parte de los miembros de la Comisión de Garantía Interna de Calidad. Si no fuera posible la constitución en segunda convocatoria, se procederá a convocar una tercera en el plazo de los dos días hábiles siguientes, con un quórum de tres miembros de la Comisión.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Garantía Interna de Calidad serán convocadas por el Presidente, que establecerá el orden del día y se adjuntará a la convocatoria que envíe el Secretario. El Presidente deberá admitir para su inclusión en el orden del día toda propuesta realizada por 1/3, como mínimo, de los miembros de la Comisión, formuladas por escrito con la suficiente antelación respecto a la fecha de la reunión.

Corresponde al Presidente asegurar el cumplimiento del ordenamiento y la regularidad de las deliberaciones y debates en las sesiones para lo cual concederá y retirará el uso de la palabra, mantendrá el orden en los debates y someterá a votación las cuestiones que deban ser aprobadas por la Comisión.

VOTACIONES

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría simple. El Presidente tendrá un voto de calidad en el caso de igualdad de número de votos a favor o en contra de una decisión propuesta.

Las votaciones serán secretas cuando así lo solicite cualquiera de los miembros de la Comisión.

BREVE DESCRIPCIÓN Y VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LA COMISIÓN DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DEL CENTRO.

La Comisión de Calidad está compuesta por representantes de todos los colectivos implicados en la puesta en marcha de una titulación, y ello ha permitido que los debates y las discusiones sean enriquecedoras y fructíferas.

En la elaboración de los Informes de Seguimiento, la dinámica de trabajo ha sido la siguiente:

1. Distribución a cada uno de los miembros de la Comisión de Calidad de una carpeta con las siguientes evidencias: 1. Estudios sobre la Calidad e Inserción Laboral, 2. Estudio comparativo sobre la calidad e inserción laboral, 3. Informe de resultados de las encuestas de opinión de los estudiantes de Grado, 4. Informe de Movilidad, 5. Encuestas del PAS, 6. Resultados de tasas e indicadores por asignatura y curso.
2. Reparto del trabajo en subcomisiones, que asumen el encargo de elaborar un borrador del Informe de Seguimiento, que será presentado a la Comisión de Calidad para la sesión de trabajo del informe.
3. Sesión de Trabajo del Informe. En esta sesión de Trabajo, los miembros de la Comisión asisten a la reunión tras haber cumplido con dos tareas: Estudiado las evidencias y revisado los borradores. Ello les permitirá, ya en la reunión, formular críticas, comentarios y sugerencias al Informe, que contra puestas a los miembros de las subcomisiones, contribuirá a enmendar las valoraciones realizadas en los apartados 4 a 12.
4. La Redacción del Plan de Mejora se realiza de forma conjunta por todos los miembros de la Comisión.
5. Esta dinámica de trabajo ha permitido tener reuniones ágiles y productivas, en las que los representantes de cada colectivo han tenido la oportunidad de hacer patente su perspectiva de análisis.

4. Procedimientos de Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza y el Profesorado

4.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la calidad de la enseñanza?

Sí, existe un sistema que recoge información sobre la calidad de la enseñanza, así como, datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes, Profesores, PAS y Egresados.

4.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la calidad de la enseñanza

Para precisar este apartado se ha consultado la Encuesta de Satisfacción General del estudiante con el título correspondiente al curso académico 2010/2011. Esta encuesta es una valoración subjetiva de los estudiantes sobre distintos aspectos del funcionamiento del Grado, construida sobre una puntuación que tiene el siguiente valor: 0=nada, 1= Algo de acuerdo, 2= Bastante de acuerdo, 3= Muy de acuerdo, N/S=No sabe/No contesta.

Con estos parámetros, los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos expresan una ajustada satisfacción con el título, que oscila entre el 1 y el 2. De ese modo, puede apreciarse que en las preguntas dedicadas al título (denominación, objetivos y competencias, correspondencia entre competencias y actividad profesional, coherencia del plan con objetivos y competencias, diseño del título) la media obtenida es de 1,38. En el grupo de preguntas dirigidas a evaluar la planificación de las enseñanzas –coordinación, horarios, oferta, planificación- también la media de la evaluación es de un escaso 1,24, que se incrementa al 1,34 cuando se le pregunta al estudiante por la metodología, programas, contenidos, actividades formativas, sistemas de evaluación. La calidad del profesorado obtiene una valoración del 1,37.

Estos resultados deben ponerse en contexto y ello nos obliga a explicar cómo se implanta el Grado y la modalidad del proceso. El Grado en RRLL se implanta el curso 2010/2011 bajo la modalidad de inmersión, es decir, se concede a todos los alumnos matriculados en la Diplomatura en Relaciones Laborales y desarrollo de Recursos Humanos la posibilidad de adaptar su expediente al Grado y, continuar sus estudios en el curso correspondiente de la nueva titulación, y paralelamente da comienzo el proceso de extinción de la Diplomatura, pero respetando el derecho de los estudiantes matriculados en la Diplomatura para continuar sus estudios, en el 2º y 3º curso.

Pese a las reuniones informativas organizadas por la Dirección del Centro en colaboración con el Administrador de la Unidad de Gestión de Alumnos, con cada grupo y con el colectivo de estudiantes, al finalizar el curso 2009/2010, es decir, antes de matricularse y adaptarse al Grado, los estudiantes expresaron su malestar con la exigencia del B1, situación que persistió –ya matriculados- al comenzar el curso 2010/2011. Los estudiantes alegaban en su favor la exención del B1 que disfrutaban los alumnos del mismo Grado en Ciudad Real y Albacete, pero a diferencia de Cuenca, en esas Facultades se inició el Grado en 2009/2010. La exención, lamentablemente, no se pudo aplicar a estos alumnos que iniciaban sus estudios en 2010/2011 y frente a ello los estudiantes expresaron su malestar durante todo el primer curso.

La implantación por inmersión convivió con la extinción curso a curso, y trajo consigo ciertas disfunciones que no se presentaron en la implantación del Grado en Derecho y el segundo curso del Grado en ADE, ambos de implantación progresiva curso a curso. Entendemos que la valoración negativa que se realiza al contestar las preguntas sobre la satisfacción del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos responde al malestar expresado

por los alumnos en relación con el B1.

Prueba de lo anterior son los óptimos indicadores de Rendimiento de este colectivo de alumnos. En el apartado de este Informe dedicado a los resultados de aprendizaje y calidad de la enseñanza, el rendimiento y la valoración del profesorado es muy positiva. Las encuestas de calidad ponen de manifiesto una alta valoración de la metodología docente, de las guías docentes y de los contenidos impartidos, precisamente sobre aspectos que han criticado en la encuesta de satisfacción. Por ello, entendemos que la baja puntuación en la satisfacción con el título responde, fundamentalmente, a los problemas que se generaron el primer año de implantación del Grado.

Otro aspecto que ha generado malestar entre los estudiantes matriculados en el Grado es el de la convalidación de los estudios de Formación Profesional. El Real Decreto 1892/2008 de 14 de noviembre, especifica que los alumnos que estén en posesión del Título de Técnico Superior de Formación Profesional pueden acceder a la universidad sin cupo, y sin necesidad de realizar la Prueba de Acceso. En cuanto a convalidación se refiere, todos los Títulos de Técnico Superior desarrollados según la LOE, llevan incorporados un número variable de créditos ECTS, que posibilita la convalidación de parte de la carga lectiva de un curso académico de estos estudios de grado, el problema que enfrentamos es que la Consejería de Educación, Cultura y deportes de la JCCM aún no ha establecido la orden en virtud de la cual se establece qué carga lectiva es susceptible de convalidarse por créditos del Grado. El silencio de la Junta sumado a la incertidumbre actual ha impedido que podamos dar respuesta desde la universidad a la demanda de los estudiantes del Grado que han seguido previamente una formación profesional.

Frente a estas razones que pueden expresar el malestar que se revela en la encuesta de satisfacción, debe tenerse en cuenta el esfuerzo de los profesores de la Diplomatura y, luego del Grado, por formarse en las metodologías docentes y participativas que el Grado exige. De ese modo, los Cursos 2009/2010 y 2010/2011, se solicitaron proyectos dirigidos a afianzar las líneas de coordinación que deben existir en los nuevos grados, entre los Profesores de Curso –coordinación horizontal- y los profesores de la Titulación –coordinación vertical- .

Es preciso, por último, anotar que cuando se realiza dicha encuesta de satisfacción, aún no se encontraba en vigor el Reglamento de Evaluación del Estudiante ni la aplicación electrónica de las Guías Docentes (GUÍAE), que tienen vigencia para el curso 2011/2012, e intentan uniformizar la programación de la docencia y dar absoluta transparencia sobre los criterios de evaluación y las actividades formativas.

El mencionado reglamento intenta garantizar a los estudiantes el derecho a ser evaluados y que la evaluación sea adecuada, objetiva y basada en metodologías activas de enseñanza/aprendizaje, quedando regulado el desarrollo y calificación de las pruebas de evaluación y, en su caso, el correspondiente procedimiento de impugnación. Esta normativa impulsa los principios de coordinación que deben incidir en una mayor calidad general de la docencia y en el rendimiento académico así como la participación de centros y departamentos en la elaboración, coordinación y publicación de la programación docente.

Se aborda la regulación de las guías docentes, el régimen y los sistemas de evaluación, la programación de pruebas, la publicidad de las calificaciones y los procedimientos de revisión y reclamación de calificaciones que serán de aplicación en todas las enseñanzas de carácter oficial de Grado y Máster impartidas por la Universidad de Castilla-La Mancha.

La GUÍA docente electrónica (GUÍAE) es una aplicación informática web que permite al profesorado elaborar las guías docentes y a los coordinadores de título y curso supervisar las guías. La Guía Docente de una asignatura conforma el documento de referencia para estudiante y profesor, y contiene como mínimo, la siguiente información: Resultados de aprendizaje u objetivos de la asignatura, incluyendo competencias, descritas a través de conocimientos, actitudes y habilidades, que se deben alcanzar para la superación de la asignatura; Reglamento de Evaluación del Estudiante; Competencias previas recomendadas y, en su caso, requisitos previos; Actividades formativas y métodos de trabajo que se pondrán a disposición de los estudiantes para alcanzar los objetivos o resultados de aprendizaje, incluyendo su duración en créditos ECTS y horas y el carácter de la actividad; Temario o contenidos de la asignatura y bibliografía básica y complementaria, incluyendo recursos en formato electrónico; Planificación y calendario de las actividades formativas; Criterios y sistemas de evaluación utilizados para evaluar los aprendizajes obtenidos a través de las actividades formativas realizadas, cuantificando adecuadamente el peso o porcentaje que cada uno de los sistemas tendrá en la calificación final de la asignatura, así como el procedimiento de recuperación previsto en cada convocatoria; Profesorado previsto para el desarrollo de las clases teóricas y prácticas

y otras actividades formativas; Horarios de clase y de tutoría y direcciones oficiales de correo electrónico del profesorado; Cualquier otra información complementaria que el responsable de la asignatura considere oportuna para facilitar el trabajo de los estudiantes.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

4.2. ESTUDIANTES CALIDAD DE LA ENSEÑANZA		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Tutorías personalizadas	Información del Grado	Difusión de la configuración del Grado.
Equipo docente permanente involucrado en la nueva titulación	Profesores asociados	Coordinación de profesores
Herramientas para la docencia y planificación: Aplicación informática de Guía e	Horarios	Coordinación de titulación y de profesores

4.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información los resultados del aprendizaje?

Sí, existe un sistema que recoge información sobre los resultados del aprendizaje, así como, datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes, Profesores, PAS y Egresados.

4.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los resultados del aprendizaje

El Indicador de rendimiento del curso 2010/2011 es de 72,79%. Este indicador proviene de la relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos y el número total de créditos ordinarios matriculados en el mismo. Se trata pues de un resultado positivo, pues de cada 10 créditos matriculados 7 créditos han obtenido una calificación de aprobado o superior.

En consecuencia con lo anterior, en las asignaturas del Grado el porcentaje de aprobados es significativo. Elegiremos en ese sentido asignaturas de cada curso que reflejen un alto porcentaje de aprobados: Contratos y responsabilidad en Derecho Privado 76% aprobados, Empresas y Sociedad. Regulación Jurídica de la Empresa 87,5%, Fundamento de Dirección de Empresas 61,11%, Derecho de la Seguridad Social 100%, Cooperativas y sociedades laborales 75,61 %, Derecho Procesal Laboral 88,89%, Economía Industrial y Mercado de Trabajo 63,33%, Políticas Públicas de Empleo e Igualdad 83,93%.

Las asignaturas donde los estudiantes tienen un porcentaje de rendimiento inferior son: Introducción a la Economía 46,67%, Introducción al derecho: Normas y eficacia 34,21%, Sociología del Trabajo 27,91%, Introducción a la Sociología 47,83% y el Trabajo de Fin de Grado 15%. En el caso de las cuatro primeras asignaturas, el bajo rendimiento puede responder al proceso de implantación por inmersión, en el que, asignaturas que no tenían su correlativo en la Diplomatura contaron con un porcentaje de alumnos significativamente superior al resto y presentaron, en consecuencias, un porcentaje mayor de suspensos.

En cuanto a los estudiantes matriculados en los Trabajos de Fin de Grado pero que no se presentan a su defensa, revelando así una tasa de rendimiento escaso, es importante destacar que la matrícula en el Trabajo se realizó tanto por aquellos estudiantes que llegan a 4º del Grado y que provienen de tercero de la diplomatura, como por aquellos estudiantes que habiendo acabado ya la diplomatura deciden volver a la universidad para obtener, en un curso académico, el Grado. Ello revela que tenemos dos perfiles: 1. Aquel que está estudiando y mantiene un ritmo de estudio, pero no consigue superar todas las asignaturas que le quedan del Grado ni en la convocatoria de junio ni en la de julio y, en consecuencia, no puede presentarse a la defensa del Trabajo de Fin de Grado, por no cumplir los requisitos. 2. Aquel que, trabajando ya, decide volver a la universidad, y descubre que no dispone de tiempo ni dedicación para asistir a las reuniones con el tutor, buscar material y elaborar el Trabajo. Esta situación explica que actualmente sea escaso el número de alumnos que han defendido los Trabajos de Fin de Grado.

Para corregir esta situación, se han realizado las Jornadas ¿Cómo se hace un trabajo de fin de grado? junto con un taller práctico. En la jornada se explica a los alumnos sobre las técnicas de búsqueda de bibliografía, citas, redacción y defensa y en el taller se realiza y ensaya la redacción de los primeros folios del Trabajo.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

4.4 RESULTADOS DEL APRENDIZAJE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Profesor Investigador apto para la dirección de los Trabajos de Fin de Grado	Profesores asociados directores de los Trabajos de Fin de Grado	Formación de profesores en las exigencias del Trabajo de Fin de Grado
Tutorías	Fomentar las tutorías en los TFG	Coordinación

4.5. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre el profesorado?

Sí, existen datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes y Egresados.

4.6. Analice, reflexione y valore la información sobre el profesorado

Para resolver este apartado se analizarán los resultados de la Encuesta de Opinión sobre el profesorado. Esta encuesta está construida sobre una puntuación del 0-3, que tiene el siguiente valor: 0=nada, 1= Algo de acuerdo, 2= Bastante de acuerdo, 3= Muy de acuerdo, N/S=No sabe/No contesta.

Pasamos a exponer los distintos ámbitos de la docencia por los que fueron preguntados los alumnos, con su valoración, y también la valoración media de todos los alumnos de la Facultad y de la Universidad.

Las preguntas han tratado los siguientes aspectos:

Información recibida en materia de objetivo, competencias y contenido Grado en RRLLyDRRHH= 2.14 (Facultad 2.04, Univ.; 1,98).

Utilidad de la Guía Docente= Grado en RRLLyDRRHH= 1.80 (Facultad 1,68, Univ. 1,60).

Metodología y correspondencia con competencias= Grado en RRLLyDRRHH= 1,98 (Facultad 1,94, Univ. 1,86)

Contenidos importantes desarrollados durante el curso= Grado en RRLLyDRRHH= 2,13 (Facultad 2,10 Univ.2.05)

Claridad en la exposición de los conceptos básicos de la asignatura Grado en RRLLyDRRHH=2,08 (Facultad 2.02, Univ. 1,96)

Utilidad de material y fuentes de información= Grado en RRLLyDRRHH=1,98 (Facultad 1,89, Univ. 1,83)

Ejercicios facilitan comprensión de textos= Grado en RRLLyDRRHH=2,06 (Facultad 2,04 y Univ. 1,97)

Planificación adecuada de actividad docente y de evaluación Grado en RRLLyDRRHH=1,97 (Facultad 1,94 y 1,85)

Carga de Trabajo equilibrada = 1,85 Grado en RRLLyDRRHH= (Facultad 1,83 y Univ. 1,69)

El profesor se prepara las clases= 2,18 Grado en RRLLyDRRHH= (Facultad 2,11 y Univ. 2,07)

El profesor explica con claridad= 2,00 Grado en RRLLyDRRHH= (Facultad 1,99 y Univ., 1,94)

Profesor crea interés= 1,82 Grado en RRLLyDRRHH= (Facultad 1,77 y Univ. 1,71)

En general la actitud y la dedicación del profesor son ítems valorados por los estudiantes del grado con un 2.07, mientras que en la facultad y en la universidad esa puntuación desciende a un 2,01 y un 1,94, respectivamente.

Las cifras expuestas revelan que los estudiantes expresan un estupenda valoración de la docencia impartida en el Grado: Objetivo: planificación y desarrollo de contenidos; y, subjetivo, actitud y dedicación del profesor; ante esta situación, el esfuerzo del centro debe dirigirse a ajustar la carga de trabajo de los estudiantes.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

4.6 INFORMACIÓN SOBRE EL PROFESORADO		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Aplicaciones y herramientas para mejorar la docencia	Profesores asociados poco familiarizados con las nuevas metodologías docentes	Talleres y formación

5. Procedimientos para Garantizar la Calidad de las Prácticas Externas y los Programas de Movilidad

5.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las prácticas externas?

Sí, existen datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes en prácticas externas, Tutor Interno de las prácticas externas, Tutor Externo de las Prácticas Externas, Profesores y Egresados.

5.2. Analice, reflexione y valore la información sobre las prácticas externas

Las Prácticas Externas en el Grado que analizamos son voluntarias, se realizan en cuarto curso y tiene asignados 6 créditos de optatividad.

Desde la Oficina de Planificación y Calidad y el Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales se está trabajando en la implementación de una herramienta para el análisis de encuestas sobre prácticas externas. Esto, sin embargo, no impide que podamos realizar una valoración sobre las prácticas externas que nuestros estudiantes del Grado y de la Diplomatura realizaron, con la información de la que disponemos.

El sistema de asignación de prácticas: La UCLM tiene ya suscritos convenios de colaboración con diversas entidades públicas y empresas que permiten a los estudiantes de la titulación realizar prácticas externas voluntarias a lo largo del cuarto curso. Al comienzo de cada uno de los periodos de prácticas el vicedecano responsable de las mismas coordina la oferta correspondiente, dándole publicidad entre los estudiantes y procediendo a la selección de los mismos conforme a los criterios establecidos por cada Junta de Centro. La programación de las prácticas se hace teniendo en cuenta la compatibilidad con la asistencia a las actividades presenciales del cuarto curso.

Durante el desarrollo de las prácticas a cada alumno se le asigna un tutor en la empresa, siendo su labor procurar que las funciones encomendadas al alumno contribuyan a su formación, al ser las más adecuadas a su perfil académico. Finalizadas las prácticas, el tutor emite el correspondiente certificado y una valoración sobre el grado de aprovechamiento y actitudes del alumno.

Al finalizar el periodo de prácticas, los estudiantes deben presentar una MEMORIA explicativa de la labor realizada durante el periodo de prácticas.

Dicha Memoria deberá presentar el siguiente esquema:

1. Datos identificativos del estudiante.

2. Datos identificativos de la empresa:

Nombre y razón social.

Actividad principal (tipos de productos o servicios, en su caso).

Mercados en los que opera.

Número de empleados, cifra de negocio, etc.

Cualquier otro dato que se considere de interés acerca de la empresa.

3. Datos de la práctica:

Periodo de duración.

Número total de horas.

Remuneración percibida (si procede).

4. Actividad realizada.

La memoria debe contar con el visto bueno del tutor, quien deberá firmar el apartado indicativo del número de horas de prácticas, o bien emitir un certificado acreditativo del número de horas de duración de la práctica.

Finalmente, el estudiante debe entregar dos cuestionarios: uno que debe rellenar el tutor de la empresa y entregarlo en sobre cerrado (para preservar el anonimato) y otro propio con la valoración que el estudiante hace de la empresa y las actividades desarrolladas (que también se tratará de forma anónima).

Cuestionario de la empresa que aborda las siguientes materias:

Actitud de respeto y comprensión hacia las personas con quienes ha de trabajar,

Capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y cambios

Capacidad de captar y comprender con rapidez hechos y situaciones

Análisis de problemas

Asistencia y puntualidad

Calidad del trabajo realizado

Cantidad de trabajo realizado

Exposición de puntos de vista en las comunicaciones orales y escritas

Conocimientos del trabajo

Disposición para el trabajo en grupos

Creatividad

Capacidad de decisión

Interés en el trabajo

Iniciativa

Meticulosidad

Corrección en el trato, lenguaje, gestos, ademanes, vestimenta, etc.

Resistencia a trabajos rutinarios: Grado de adaptabilidad a trabajos o actividades de tal naturaleza

Calidad de la formación recibida por el estudiante por parte de la Universidad

¿Han sido estas prácticas interesantes para formar buenos profesionales en el sector

El cuestionario que responde el alumno aborda los siguientes temas:

Trato recibido por parte de la Empresa

Grado de modernidad de la Empresa

A tu modo de ver, ¿cumple la empresa sus objetivos de fabricación o prestación de servicios?

¿Tu formación era adecuada al tipo de trabajo realizado?

El tutor asignado, ¿conocía su trabajo?

¿Era adecuado el trabajo para tu nivel de formación?

El trabajo asignado, ¿satisfacía tus expectativas?

El trabajo realizado, ¿era rutinario?

El trabajo realizado, ¿era creativo?

¿Te han servido los estudios realizados en la consecución de los objetivos que la empresa te ha encomendado?

¿Te ha hecho falta el manejo de algún idioma?

Tras esta experiencia, ¿te gustaría trabajar en una empresa de las mismas características?

¿Estar de acuerdo con la remuneración asignada? (si la ha habido)

¿Volverías a realizar prácticas en la misma empresa?

Has realizado contactos profesionales dentro de tu ámbito de trabajo?

¿Han sido estas prácticas interesantes para la búsqueda de un puesto de trabajo?

Enumera los tres aspectos más positivos que han supuesto estas prácticas

Enumera los tres aspectos más negativos que han supuesto estas prácticas

Debe destacarse el grado de satisfacción mostrado por las empresas que colaboran en este programa en relación con la actividad desarrollada por nuestros universitarios, así como que un considerable número de alumnos que realizan las prácticas encuentran trabajo en las propias empresas o en otras afines al sector. En consonancia con ello, puede apreciarse que las encuestas de Inserción Laboral realizadas a los egresados de la Diplomatura que culminaron sus estudios en 2003/2004, 2004/2005 y 2006/2007, revelan que el 66,36%, 69,72%, 70,1970% de alumnos realizó prácticas externas y la media los realizó entre 3 y 6 meses.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

5.2 INFORMACIÓN PRÁCTICAS EXTERNAS		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Satisfacción de las empresas y de los estudiantes con la configuración de las practicas	Compatibilidad entre las practicas y los estudios	Concentrar la realización de prácticas en períodos no lectivos.
Practicas constituyen un complemento formativo valorado de forma especial por los alumnos	Crisis económica y reducción del tejido empresarial	Difusión entre alumnos de la aplicación <i>Prácticas externas</i>

5.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre los programas de movilidad?

Sí, existe un sistema que recoge información sobre los programas de movilidad, así como, datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes participantes en prácticas de movilidad, Profesores y Egresados.

5.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los programas de movilidad

Los programas de movilidad para estudiantes en universidades extranjeras intentan consolidar una formación integral. En este sentido, la filosofía de dichos programas es desarrollar una dimensión internacional que muestre, en la etapa formativa superior, a los estudiantes, futuros profesionales, la dimensión e importancia de la adquisición de determinadas competencias y facilite su adquisición.

Los programas Sócrates-Erasmus ofertados posibilitan la formación en una universidad extranjera, con garantías de reconocimiento académico y de aprovechamiento, así como de adecuación a su perfil curricular. Además, se pretende que las universidades trabajen desde una perspectiva más europea estrechando lazos de cooperación entre el profesorado y alumnado a través de currículos compartidos entre varias instituciones europeas.

Para analizar la calidad de los programas, este informe debe valorar el resultado que arrojan las encuestas de evaluación de programas de movilidad de estudiantes, que puede agruparse en tres bloques: 1) Motivación para la movilidad, 2) Valoración de tramitación de la plaza; y, 3) Valoración de la estancia.

Estas encuestas se han pasado al total de la población que ha participado en programas de movilidad gestionados por la Oficina de Relaciones Internacionales de la UCLM durante el curso 2010-2011 y entre esos alumnos no consta

ninguno del Grado en Relaciones laborales y desarrollo de Recursos Humanos. Esta situación no es nueva, existía ya en la Diplomatura, cuando se preguntaba a los egresados de los cursos 2003/2004, 2004/2005 y 2006/2007 sobre la movilidad, tal y como lo demuestra la encuesta de Inserción Laboral.

Entendemos que son dos las razones por las cuales los estudiantes de la Diplomatura en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos primero, y los del Grado, actualmente, no realizan estancias en universidades extranjeras:

Razón Académica: La titulación Relaciones Laborales y desarrollo de Recursos Humanos no cuenta con un correlativo académico en las universidades de destino de nuestros estudiantes. Las Relaciones Laborales se realizan en muchos sistemas educativos europeos en el nivel de la especialización o postgrado, con prolongación en el tercer ciclo o doctorado. Este es el caso de las *scuole di specializzazione* de las universidades italianas, de los *master* nivel 1 o 2 de los centros universitarios franceses, o de las universidades europeas más señaladas en esta competencia, como la Universidad de Warwick en el Reino Unido, la Universidad Católica de Lovaina en Bélgica o la Universidad Libre de Berlín en Alemania, por señalar ejemplos más relevantes.

Sin embargo, se ha ido abriendo camino en los estudios universitarios de grado europeos una titulación específicamente dedicada a las relaciones laborales, a través de dos grandes líneas de desarrollo de estos estudios. La línea anglosajona, en donde los estudios de grado se focalizan en el área de la empresa y en la competencia sobre su organización y gestión, y la línea continental, señaladamente en Italia, en donde el acento se pone más sobre las relaciones industriales en su conjunto, asignando en consecuencia un mayor rol en los conocimientos transmitidos a la preparación para prestar servicios no sólo en la empresa, sino en organizaciones sociales, en las administraciones públicas y en los servicios de empleo. Como ejemplos de la primera línea de estudios europeos de referencia, pueden traerse a colación dos ejemplos muy significativos: el título de *bachelor* (BSC) en *Human resource management and Employment relations*, de la LONDON SCHOOL OF ECONOMICS (Reino Unido), donde la formación es una síntesis de conocimientos de economía, de sociología, psicología y derecho, si bien con predominio de los contenidos sociológicos y económicos. Y en segundo término, el título de *bachelor* en *Business management (human resources)* que expide la *Cardiff Business School* de la UNIVERSIDAD DE CARDIFF (Reino Unido), que configura una especialización muy precisa de gestión de personal en las empresas.

Como se aprecia, esta distancia entre los estudios de Relaciones Laborales impartidos en España y las titulaciones que, guardando cierta sintonía, se imparten en universidades europeas, no promueve la iniciativa de movilidad de los estudiantes.

Razones personales y económicas: otra de las razones que explica esta ausencia de movilidad responde al perfil del estudiante de la titulación, para el que los estudios universitarios no constituyen su actividad principal. Véase, a título ilustrativo, como de los alumnos egresados en 2003/2004, el 40% se dedica también a otra actividad y de los egresados en 2004/2005 y 2006/2007, el porcentaje llega al 30 %, en ambos grupos.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

5.4. INFORMACIÓN PROGRAMAS DE MOVILIDAD		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Programas Sócrates-Erasmus valorados positivamente en Derecho y ADE	Una cuota importante de los estudiantes de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos comparte la actividad universitaria con un trabajo.	Promoción de las ventajas de la movilidad, a través de tutorías personalizadas, y mediante sesiones monográficas con los grupos de docencia.
Grupos reducidos y relación personalizada entre profesores y estudiantes	Académicamente no se corresponden las titulaciones	Elaborar un catálogo de recomendaciones a los estudiantes del Grado



6. Procedimientos de Análisis de la Inserción Laboral de los Graduados y de la Satisfacción con la Formación

6.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la inserción laboral?

Sí, la UCLM realiza un estudio anual mediante entrevista telefónica personal asistida por computador (CATI).

Este estudio se realiza utilizando un muestreo aleatorio simple con estimaciones por centro-estudio y sexo.

6.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la inserción laboral

Aun no se dispone de información de la inserción laboral de aquellos que culminaron sus estudios de Grado el curso 2010/2011, pero en este informe se trabaja con los datos de la comparativa de la inserción laboral de los Diplomados los cursos 2003/04, 2004/05 y 2006/07. Estos estudios fueron realizados en el 2007, 2009 y 2010, respectivamente, y revelan los siguientes datos:

Egresados en 2003/2004: el 50% encontró empleo por cuenta ajena o auto empleo tras finalizar sus estudios; el 45% mantenía empleo durante los estudios y los conservó; y el 5% no encontró empleo.

Egresados en 2004/2005: el 60% encontró empleo por cuenta ajena o auto empleo tras finalizar sus estudios; el 40% mantenía empleo durante los estudios y los conservó.

Egresados en 2006/2007: el 50% encontró empleo por cuenta ajena o auto empleo tras finalizar sus estudios; el 40% mantenía empleo durante los estudios y los conservó; y el 10% no encontró empleo.

Todos los alumnos egresados en 2004/2005 y 2006/2007 encontraron trabajo dentro de los primeros tres meses, mientras que de los que culminaron sus estudios en 2003/2004, el 70% encontró empleo en los primeros tres meses, el 10% tardó entre 6 meses y un año, y el 20% tardó un año.

En el caso de los estudiantes que conservaban el empleo durante los estudios, de los egresados en 2003/2004 el 44% consideró que sus estudios fueron “Bastante útil” para promocionar en el empleo, el 11% consideró que “muy útil”, el resto consideró que fue “nada, poco o no utilizó” los estudios. De los egresados en 2004/2005, el 50% consideró bastante útil sus estudios para la promoción mientras que el 50% restante no utilizó los estudios para promocionarse. La mitad de los egresados del 2006/2007 considera que sus estudios fueron bastante útiles y la otra mitad que poco útiles para promocionar en el empleo.

Otro dato que revela la trascendencia de los estudios en la vida laboral es la respuesta a la pregunta en torno al grado de consecución de las actividades si no hubiera estudiado. En el caso de los egresados en 2003/2004 el 26,32% consideró que sólo parcialmente habría podido realizar su trabajo y el 21 % estima que no habría podido hacerlo sin sus estudios. Para los egresados del 2004/2005 el 30% considera que parcialmente habría podido realizar su trabajo mientras que el 50% prevé que no habría podido hacerlo sin estudiar la Diplomatura de Relaciones Laborales. Por último, en el caso de los egresados en 2006/2007, el 44% considera que sólo parcialmente habría podido realizar sus tareas mientras que el 11 % no cree que hubiera podido sin estudios.

A fin de contribuir con la inserción labor, en 2011 se pone en marcha el Programa de acción tutorial y formativo para

el desarrollo de competencias para el empleo (COMPAT), gracias al impulso del CIPE. La Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca ha participado activamente, bien interviniendo en el plan piloto del curso 2010/2011 cuanto en las actividades formativas, talleres y mesas redondas que se proyectan durante el curso. El objetivo final del programa es facilitar a los alumnos de la UCLM su incorporación al mundo de la empresa y al ejercicio profesional una vez finalizados sus estudios

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

6.2. INFORMACIÓN INSERCIÓN LABORAL		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Estrecha relación con empresas de la región: ello permite conocer la oferta y demanda de empleo	Crisis económica	Difusión del perfil del empleador y de los puestos de trabajo ofertados
Centro de Información y Promoción del empleo UCLM. Programa Compat.	Escaso interés de los estudiantes en el programa COMPAT	Difundir la relevancia de la inserción laboral entre los estudiantes

6.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción con la formación?

Sí, existen datos de percepción recogidos mediante encuesta de los siguientes grupos de interés: Estudiantes, Profesores, PAS y Egresados.

6.4. Analice, reflexione y valore la información sobre la satisfacción con la formación

Aun no se dispone de información de la inserción laboral de aquellos que culminaron sus estudios de Grado el curso 2010/2011, pero en este informe se trabaja con los datos de la comparativa de la inserción laboral de los Diplomados los cursos 2003/04, 2004/05 y 2006/07, cuyas respuestas -de excelencia- oscilan entre 4 y 5. Estos estudios fueron realizados en el 2007, 2009 y 2010, respectivamente, y los resultados reflejan una valoración muy positiva de los estudios realizados en la UCLM.

- Preguntados por el ambiente en el centro, entre compañeros, la media de los egresados en 2003/2004=

4,45; 2004/2005 = 4,60; 2006/2007 = 4, cuando la media de la UCLM esos años, fue de 4,11; 4,18 y 4,14, respectivamente.

- Preguntados por el servicio de matriculación, la media de los egresados en 2003/2004= 4; 2004/2005 = 4,10; 2006/2007 = 3,7, cuando la media de la UCLM esos años, fue de 3,68; 3,76 y 3,77, respectivamente.
- Preguntados por el Profesorado, la media de los egresados en 2003/2004= 3,65; 2004/2005 = 4,10; 2006/2007 = 3,5, cuando la media de la UCLM esos años, fue de 3,42; 3,54 y 3,55, respectivamente.
- Preguntados por la formación académica recibida, la media de los egresados en 2003/2004= 3,5; 2004/2005 = 4,20; 2006/2007 = 4,17, cuando la media de la UCLM esos años, fue de 3,53; 3,63 y 3,66, respectivamente.

Como se aprecia de los datos proporcionados, la media de las respuestas de los estudiantes indica que el alumno que culminó sus estudios de Diplomatura se encontraba satisfecho con el ambiente, los servicios de gestión, el profesorado y la enseñanza recibida.

También se aprecia que el 70% de los egresados en 2003/2004 y 2006/2007 volvería a estudiar la Diplomatura de Relaciones Laborales y el 100% de los egresados en 2004/2005 volvería a realizar los mismos estudios.

Dos temas nos preocupan en este punto: 1. El descenso que sufre la valoración del profesorado en 2006/2007. 2. Cuota de estudiantes que no volvería a estudiar esta titulación.

Entendemos que el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos corregirá tal percepción, puesto que los contenidos de índole esencialmente jurídica, que caracterizaba a la diplomatura de relaciones laborales, se comparten ahora con una formación en empresa y recursos humanos de la que se carecía anteriormente. A ello se añade un hecho que beneficia la inserción laboral y que opera desde la reforma del art. 545.3 Ley Orgánica del Poder Judicial, que reconoce al Graduado Social como representante técnico de las partes en los procedimientos presentados en la Jurisdicción de lo social.

Es preciso, además, poner de manifiesto que el curso 2010/2011, la Universidad ha puesto en marcha medidas decisivas para contribuir a la mejora del Grado y que la Facultad ha ejecutado, tal y como sucede con el reglamento de evaluación y la Guía Docente Electrónica.

Como se explicó anteriormente, la docencia impartida por los profesores del Grado y los criterios de evaluación utilizados se han perfilado de forma progresiva, hasta ajustarse a las directrices del reglamento de evaluación del estudiante, que aborda la regulación de las guías docentes, el régimen y los sistemas de evaluación, la programación de pruebas, la publicidad de las calificaciones y los procedimientos de revisión y reclamación de calificaciones que serán de aplicación en todas las enseñanzas de carácter oficial de Grado y Máster impartidas por la Universidad de Castilla-La Mancha. La evaluación de los estudiantes, un aspecto primordial, se realiza conforme a los criterios publicados en la Guía Docente de la asignatura y se basa en sistemas de evaluación dirigidos a valorar el progreso o haber académico del estudiante. Esta valoración se realizará a través de pruebas de evaluación, entendidas como instrumentos o métodos concretos para comprobar o demostrar lo aprendido al realizar las diversas actividades formativas y poder así informar al estudiante sobre su proceso de aprendizaje de acuerdo a un modelo de evaluación continua. Las pruebas de evaluación, ya sean individuales o en grupo, adoptarán formas

Por su parte, la GUÍA docente electrónica (GUÍAe) es una aplicación informática web que permite al profesorado elaborar las guías docentes y a los coordinadores de título y curso supervisar las guías. La Guía Docente de una asignatura conforma el documento de referencia para estudiante y profesor, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información: Resultados de aprendizaje u objetivos de la asignatura, incluyendo competencias, descritas a través de conocimientos, actitudes y habilidades, que se deben alcanzar para la superación de la asignatura; Reglamento de Evaluación del Estudiante; Competencias previas recomendadas y, en su caso, requisitos previos; Actividades formativas y métodos de trabajo que se pondrán a disposición de los estudiantes para alcanzar los objetivos o resultados de aprendizaje, incluyendo su duración en créditos ECTS y horas y el carácter de la actividad; Temario o contenidos de la asignatura y bibliografía básica y complementaria, incluyendo recursos en formato electrónico; Planificación y calendario de las actividades formativas; Criterios y sistemas de evaluación utilizados para evaluar los aprendizajes obtenidos a través de las actividades formativas realizadas, cuantificando adecuadamente el peso o porcentaje que cada uno de los sistemas tendrá en la calificación final de la asignatura, así como el procedimiento de recuperación previsto en cada convocatoria; Profesorado previsto para el desarrollo de las clases teóricas y prácticas y otras actividades formativas; Horarios de clase y de tutoría y direcciones oficiales de

correo electrónico del profesorado; Cualquier otra información complementaria que el responsable de la asignatura considere oportuna para facilitar el trabajo de los estudiantes.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

6.4. INFORMACIÓN SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Titulación que incluye una formación del derecho de trabajo con la empresa, y no exclusiva de Relaciones Laborales como ocurría en la diplomatura.	Mercado laboral no preparado	Difundir el perfil profesional del grado
Titulo que acredita para un ejercicio profesional, reconocido en la Ley de la Jurisdicción Laboral		

7. Procedimientos para el Análisis de la Satisfacción de los Distintos Colectivos Implicados y de Atención a las Sugerencias y Reclamaciones. Criterios Para la Extinción del Título

7.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción de los colectivos implicados con el Título?

Sí, la UCLM recoge anualmente la satisfacción de los estudiantes sobre la docencia del profesorado en todas y cada una de las asignaturas y recoge la satisfacción de los estudiantes, profesores, PAS y egresados con el Título.

7.2. Analice, reflexione y valore la información sobre satisfacción de los colectivos implicados con el Título

El PAS muestra una disposición y actitud receptiva y positiva respecto del Grado.

Valoran positivamente la gestión de los cargos académicos (2,3) y destacan la existencia de canales para realizar quejas, reclamaciones y sugerencias (2,4). Pero lo más importante, por su proximidad con la excelencia en la puntuación (3), es el apartado en el que puntúan la satisfacción con el centro y las condiciones laborales.

En el caso de los estudiantes la valoración no alcanza los niveles de la encuesta del PAS. La encuesta de satisfacción de los estudiantes con la titulación como se ha especificado anteriormente no es positiva, revela un descontento con ciertos aspectos de la gestión y la información previa a la matrícula.

Como se explicó, este resultado responde al malestar que han expresado los alumnos con el B1 y su intento por eximirse del mismo, como ocurría con los estudiantes que empezaron el curso 2009/2010. Esta actitud negativa hacia el título, resulta diametralmente opuesta con la encuesta de valoración del profesorado o las cifras de rendimiento, que revelan una valoración altamente positiva de la docencia, las metodologías, las actividades formativas, la planificación y, como correspondencia con ello, los estudiantes obtiene unos resultados del aprendizaje muy altos.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

7.2. INFORMACIÓN SATISFACCIÓN COLECTIVOS IMPLICADOS		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Buen entorno de trabajo entre PAS y profesores	Información a estudiantes	Difundir ventajas de guías
Compromiso de profesores con la innovación	Se cuestiona la utilidad de las guías	

--	--	--

7.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las sugerencias y reclamaciones de los estudiantes?

Sí, la UCLM está diseñando un entorno Web que va a recoger toda información pública de la Titulación y donde se habilita un espacio para que los estudiantes puedan realizar sus sugerencias y reclamaciones.

7.4. Analice, reflexione y valore la información sobre las sugerencias y reclamaciones que han realizado los estudiantes

La Facultad de Ciencias Sociales no cuenta con un buzón de sugerencias en el que se registra de forma tangible las reclamaciones y sugerencias. Ello no significa que no hayan existido durante estos años de implantación del Grado, reclamaciones o sugerencias, pero se han canalizado de dos formas: 1. Por correo electrónico a la secretaría del decanato, tras lo cual era reconvertida al vicedecanato o profesor correspondiente. 2. De forma presencial en la secretaría del decanato, y era solventada de forma inmediata por el equipo decanal del centro (decana, vicedecanos y secretario).

La equilibrada y moderada dimensión del Centro (tanto por entidad de estudiantes cuanto por estructura), unida a la buena predisposición del Equipo decanal, permite una mayor accesibilidad y un trato estrecho y directo entre el Equipo, estudiantes, profesores y PAS.

Se han advertido problemas en:

1. Normativa de permanencia
2. Evaluación de exámenes y constitución de tribunales de revisión.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

7.4. INFORMACIÓN SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Disposición de equipo de dirección del centro en solventar personalmente	No se ha construido un buzón ni físico ni virtual para recibir críticas. Gestión	Instaurar mecanismos que canalicen todas la reclamaciones y sugerencias realizadas por los

reclamaciones y sugerencias	del tiempo.	estudiantes
Disposición de profesores para solventar dudas y problemas	Concreción y detalle de criterios de evaluación en guías docentes	Información de guías
Cordial y saludable ambiente de trabajo entre profesores y entre el equipo de dirección, los profesores y el PAS	Programación de actividades docentes	Coordinación entre profesores de curso

7.5. ¿Se han establecido mecanismos para publicar información que llegue a todos los implicados o interesados sobre el plan de estudios, su desarrollo y resultados?

Sí, la UCLM está diseñando un entorno Web que va a recoger toda información pública de la Titulación y que contendrá información sobre el Plan de Estudios, su desarrollo y resultados. Este espacio Web estará abierto sin restricciones de acceso, que garantiza que todos los implicados puedan acceder a la información.

7.6. ¿Se han definido los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del Título?

Sí, el procedimiento 6 del Manual de Procedimientos del Sistema de Garantía Interna de la Calidad de la UCLM (verificado positivamente por ANECA) recoge el procedimiento de la UCLM para la extinción de un Título.

8. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia

8.1. ¿Se han calculado los indicadores cuantitativos establecidos en la memoria de verificación?

Sí, en el siguiente cuadro se encuentra recogida la información.

	Estimación Memoria	Curso 09-10	Curso 10-11
Tasa de Graduación	35%	Grado se implanta en 10/11	No se dispone
Tasa de Abandono	25%	Grado se implanta en 10/11	No se dispone
Tasa de Eficiencia	70%	Grado se implanta en 10/11	100%
Tasa de Rendimiento		Grado se implanta en 10/11	72,79%

8.2. Analice, reflexione y valore las estimaciones de las tasas y los valores actuales alcanzados

La implantación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos se realizó por inmersión, lo que significa que los estudiantes de la diplomatura adaptaron sus expedientes al plan docente del Grado, y continuaron sus estudios en una nueva titulación distinta a la proyectada originalmente por ello y que incorporaba nuevas exigencias como: nivel de idioma B1 y defensa de un Trabajo de Fin de Grado.

Disponemos de la tasa de rendimiento 2010/2011, que consiste en la relación porcentual entre el número de créditos ordinarios superados en el título y el número total de créditos ordinarios matriculados. Y los indicadores con los que contamos en el apartado rendimiento revelan que la enseñanza y el aprendizaje son muy positivos, y que los estudiantes aprovechan satisfactoriamente la enseñanza que se imparte, salvo en los resultados del Trabajo de Fin de Grado, que presenta un rendimiento muy bajo, con un 15% de aprobados y 81,58% no presentados.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

8.2. INDICADORES		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora

Profesores con perfil Investigador y con capacidad para la dirección de los Trabajos de Fin de Grado.	Excesiva carga docente de profesores permanente y elevado porcentaje de profesores –en la plantilla docente- asociados con dedicación parcial.	Formación a los estudiantes en la elaboración de los Trabajos

9. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título

9.1. Enumere las recomendaciones recogidas en el informe de verificación del título e indique su grado de consecución.

En el siguiente cuadro se enumeran las recomendaciones recogidas en memoria de verificación, así como, el grado de consecución de cada una ellas y unas notas aclaratorias del estado de consecución (en caso de estimarse necesarias).

	Descripción de la recomendación	% de Consecución (curso 09-10)	% de Consecución (curso 10-11)	Aclaraciones
Recomendación 1	Incrementar créditos de prácticas externas		0%	No es viable actualmente
Recomendación 2	Convenios de movilidad: especificar información		70%	
Recomendación 3	Concretar competencias en función a resultados		90%	Las Guías Docentes y su aplicación informática, obligan a todos los profesores a concretar los objetivos del título. Se puede llevar a cabo la consulta en la siguiente dirección: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp .
Recomendación 4	Correspondencia entre competencias y actividad formativas, incluir tiempo de dedicación		90%	La aplicación creada para las Guías Docentes electrónicas nos obliga a concretar las actividades formativas, sus competencias, los criterios de evaluación, los tiempos estimados de trabajo, la planificación. La información sobre el sistema de evaluación de cada asignatura está accesible para los alumnos en la página web de la Facultad. Se puede llevar a cabo la consulta en: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp . GUIAe
Recomendación 5	Falta de coherencia en		100%	Deficiencia corregida en las Guías Electrónicas. Se puede llevar a cabo la

	módulo 12			consulta en: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp .
Recomendación 6	Especificar instrumentos de evaluación		90%	Se puede llevar a cabo la consulta en: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp . Reglamento de evaluación del estudiante
Recomendación 7	Precisar plan de actuación de infraestructuras		100%	
Recomendación 8	Extinción del plan antiguo y definición del proceso de Inmersión		100%	
Recomendación 9				
Recomendación 10				

9.2. Analice, reflexione y valore el grado de consecución de las recomendaciones efectuadas en el informe de verificación del Título

Recomendación 1. Incrementar los créditos de las prácticas significa que estas serán más extensas en términos de tiempo, y es preciso ser conscientes que si en las titulaciones que tienen prácticas obligatorias nos enfrentamos al hecho de no poder garantizar su realización – como ocurre en ADE-, menos posibilidades tendremos de hacerlo en el caso de ser optativas y por un tiempo mayor. Consideramos que no resulta recomendable prolongarlas en el tiempo, si nuestra intención es que todos los estudiantes puedan acceder a ellas. Otro dato a tener en cuenta es el cambio que el tejido empresarial de Castilla la Mancha viene experimentando, actualmente en fase de ajuste, provocado por el actual contexto de grave crisis económica.

En efecto, la desaparición de centros de trabajo en una buena parte de las empresas colaboradoras de la UCLM, el descenso de prácticas ofertadas en nuestra Comunidad Autónoma, el desajuste entre oferta y demanda durante el curso académico y el periodo vacacional, así como la necesidad de compatibilizar el desarrollo de las prácticas externas con las obligaciones docentes de los alumnos, suponen factores determinantes para no incrementar los créditos de las prácticas.

Recomendación 2. En relación con los convenios de movilidad estos aparecen en la web del centro y se ha establecido un reglamento interno de reconocimiento de estudios Erasmus en el extranjero para los estudiantes de la Facultad de Ciencias sociales de Cuenca.

Recomendación 3, 4 y 6. La aplicación creada para las Guías Docentes electrónicas nos obliga a concretar las actividades formativas, sus competencias, los criterios de evaluación, los tiempos estimados de trabajo, la planificación. La información sobre el sistema de evaluación de cada asignatura está accesible para los alumnos en la página web de la Facultad. Información que puede encontrarse pinchando: <http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp>.

En este trabajo de concreción realizado a través de la implantación del grado ha sido un instrumento de gran ayuda el Reglamento de Evaluación del Estudiante de la UCLM, aprobado por el Consejo de Gobierno el 24 de febrero de 2011, en concreto, para la revisión del trabajo realizado durante el primer curso académico de grado (2010/2011) y en especial, en la planificación del segundo (2011/2012) y este reglamento tiene como producto inmediato la aplicación Informática Guíae, donde se cumplen todos los requisitos de planificación y evaluación exigidos en el Reglamento.

Incluyo en este apartado, a título ilustrativo, la Guía de la asignatura de Derecho Sindical, que puede también encontrarse en la pestaña planificación, donde aparecen las competencias, objetivos, actividades formativas, planificación, contenidos, y criterios de evaluación.

GUÍA DOCENTE DE LA ASIGNATURA: DERECHO SINDICAL I

1. Datos generales

Asignatura: DERECHO SINDICAL I	Código: 43313
Tipología: OBLIGATORIA	Créditos ECTS: 6
327 - GRADO EN RELACIONES LABORALES	
Grado: Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS (CU)	Curso académico: 2011-12
Centro: (401) FACULTAD DE CC. SOCIALES DE CUENCA	Grupo(s): 30
Curso: 2	Duración: Primer cuatrimestre
Lengua principal de impartición: Español	Segunda lengua: Italiano
Uso docente de otras lenguas: Italiano	
Página Web:	

Nombre del profesor: AMPARO MERINO SEGOVIA - Grupo(s) impartido(s): 30

Despacho	Departamento	Teléfono	Correo electrónico	Horario de tutoría
Gil de Albornoz/1224	DERECHO DEL TRABAJO	4224	Amparo.Merino@uclm.es	Martes y miércoles

Cuenca	Y TRABAJO SOCIAL			de 11:00 a 13:30 horas
--------	------------------	--	--	------------------------

2. Requisitos previos

No se han establecido requisitos previos. Es muy recomendable el aprovechamiento previo de las asignaturas jurídicas que avanzan en el conocimiento de los diferentes conceptos jurídicos y de las diversas ramas del ordenamiento.

3. Justificación en el plan de estudios, relación con otras asignaturas y con la profesión

La asignatura de Derecho Sindical I tiene como objetivo general ofrecer al alumnado los conocimientos y la capacitación suficientes para detectar los problemas que en la actualidad plantea el ejercicio del derecho a la libertad sindical en sus distintas y variadas manifestaciones. Con este propósito se quiere ofrecer una visión muy amplia y a la par pormenorizada del sindicato, de su conformación y de sus facultades de actuación, así como de los instrumentos que habilita el ordenamiento jurídico laboral para la acción sindical en los lugares de trabajo. Asimismo, se pretende que los alumnos adquieran capacidad para la lectura comprensiva de estudios doctrinales de distinta complejidad y de la jurisprudencia constitucional y ordinaria, al objeto de poder realizar un ejercicio de análisis y síntesis.

El estudio del Derecho Sindical I tiene por finalidad que los estudiantes adquieran conocimientos y competencias básicas referidos al sistema de relaciones colectivas de trabajo que les permitan una correcta actuación profesional en los diferentes campos para los que capacita esta titulación; de manera singular, para el desempeño de los dos perfiles profesionales sustantivos de este título permanentemente consolidados: de una parte, el asesoramiento jurídico-laboral (graduado social), y de otra, la dirección y gestión de recursos humanos.

4. Competencias de la titulación que la asignatura contribuye a alcanzar

Competencias propias de la asignatura	
E01	Capacidad para comprender el marco normativo regulador de las relaciones laborales y de la Seguridad Social.
E03	Capacidad para asesorar y representar a trabajadores y empresarios en procesos de negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo.
G01	Capacidad para la búsqueda, análisis y síntesis de información que permita construir argumentos y emitir juicios en los diferentes ámbitos de actuación profesional.
G02	Capacidad para exponer y defender, oralmente y/o por escrito, asuntos o temas relacionados con su especialidad.

G03	Capacidad para el aprendizaje continuado, autodirigido y autónomo, que les permita desarrollar habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.
G04	Capacidad para utilizar de manera adecuada las TIC, en los diferentes ámbitos de actuación profesional.
G06	Capacidad para desarrollar las distintas actividades profesionales conforme a principios éticos y de respeto de los derechos fundamentales.

5. Objetivos o resultados de aprendizaje esperados

Resultados propios de la asignatura
Comprender y reproducir el marco normativo regulador de las relaciones laborales.
Exposición oral y escrita de casos prácticos y trabajo autorizado.

6. Temario / Contenidos

Tema 1	EL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO
1	Tema El derecho sindical: concepto y contenido
1.1	
1.2	Tema El principio de autonomía colectiva
1.3	Tema El sistema constitucional de relaciones colectiva de trabajo
2	EL SINDICATO EN LA HISTORIA DE ESPAÑA
2.1	Tema Movimiento obrero y sindicalismo: ideología y organizaciones
2.2	Tema Evolución histórica del sindicalismo
2.3	Tema Evolución del sindicalismo español
2.4	Tema El sindicalismo español en la actualidad
2.5	Tema El sindicalismo español en la actualidad
3	FUENTES DEL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO
3.1	Tema Las fuentes del derecho sindical

Tema El sindicato: concepto, funciones, tipología y sindicalismo
3.2 internacional

Tema LA LIBERTAD SINDICAL (I): TITULARIDAD
4

Tema Reconocimiento constitucional de la libertad sindical
4.1

Tema Titularidad de la libertad sindical
4.2

Tema Titularidad individual: exclusiones y limitaciones
4.3

Tema Titularidad colectiva
4.4

Tema LA LIBERTAD SINDICAL (II): CONTENIDO
5

Tema Contenido de la libertad sindical: plano individual y plano colectivo
5.1

Tema Contenido esencial y contenido adicional
5.2

Tema Contenido de la libertad sindical individual
5.3

Tema Contenido de la libertad sindical colectiva
5.4

Tema Contenido de la libertad sindical colectiva
5.5

Tema LA LIBERTAD SINDICAL (III): REPRESENTATIVIDAD
6 SINDICAL

Tema La representatividad sindical
6.1

Tema La mayor representatividad sindical
6.2

Tema La simple o suficiente representatividad
6.3

Tema Derechos y facultades de los sindicatos en atención a su
6.4 representatividad

Tema Derechos y facultades de los sindicatos en atención a su
6.5 representatividad

Tema LA LIBERTAD SINDICAL (IV): TUTELA DE LA LIBERTAD
7 SINDICAL

Tema Tutela de la libertad sindical
7.1

Tema Vía judicial: proceso de tutela de los derechos fundamentales
7.2 laborales

Tema Vía constitucional: el recurso de amparo

7.3

Tema Vía constitucional: el recurso de amparo

7.4

Tema Protección jurídico-penal de la libertad sindical

7.5

Tema LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS

8

Tema Reconocimiento constitucional y legal

8.1

Tema Concepto

8.2

Tema Funciones

8.3

Tema Tipología

8.4

Tema La mayor representatividad de las asociaciones empresariales

8.5

Tema LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
9 EMPRESA (I): LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN
UNITARIA

Tema El doble canal de representación de los trabajadores en la empresa

9.1

Tema Órganos de representación unitaria

9.2

Tema Procedimiento de elección

9.3

Tema Competencias y funciones

9.4

Tema Garantías

9.5

Tema Representación unitaria en la función pública

9.6

Tema Representación en prevención de riesgos laborales

9.7

Tema Comités de empresa europeos

9.8

Tema Comités de empresa europeos

9.9

Tema LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA
10 EMPRESA (II): LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y OTRAS
FORMAS DE ORGANIZACIÓN

Tema El derecho de los trabajadores a la actividad sindical en la empresa o
10.1 en el centro de trabajo
Tema Las secciones sindicales de empresa
10.2
Tema Los delegados sindicales
10.3
Tema El derecho de reunión o asamblea de los trabajadores
10.4

7. Actividades o bloques de actividad y metodología

Actividad formativa	Metodología	Competencias relacionadas	ECTS	Horas	Ob	Rec	Descripción
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL]	Método expositivo/Lección magistral	G03	1.20	30.00	Sí	No	
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL]	Aprendizaje basado en problemas (ABP)	E01	0.52	13.00	Sí	No	
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA]	Aprendizaje basado en problemas (ABP)	G01	1.56	39.00	Sí	No	
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA]	Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones	G02	0.52	13.00	Sí	No	
Estudio o preparación de pruebas [AUTÓNOMA]	Pruebas de evaluación	G03	2.00	50.00	Sí	No	
Prueba final [PRESENCIAL]	Pruebas de evaluación		0.20	5.00	Sí	No	
Total:			6.00	150.00			
Créditos totales de trabajo presencial: 1.92			Horas totales de trabajo presencial: 48.00				
Créditos totales de trabajo autónomo: 4.08			Horas totales de trabajo autónomo: 102.00				

Ev: Actividad formativa evaluable
Ob: Actividad formativa de superación obligatoria
Rec: Actividad formativa recuperable

8. Criterios de evaluación y valoraciones

Sistema de evaluación	Valoraciones		Descripción
	Estud. pres.	Estud. semipres.	
Elaboración de trabajos teóricos	15.00%	10.00%	
Presentación oral de temas	15.00%	10.00%	
Resolución de problemas o casos	15.00%	10.00%	
Prueba final	55.00%	70.00%	
Total:	100.00%	100.00%	

Criterios de evaluación:

Prueba final: 55% para presenciales, 70% para semipresenciales.

Evaluación continuada: 45% para presenciales; 30% para semipresenciales.

Particularidades de la convocatoria extraordinaria:

Prueba final: 55% para presenciales y 70% para semipresenciales

Evaluación continuada: 45% para presenciales; 30% para semipresenciales.

9. Secuencia de trabajo, calendario, hitos importantes e inversión temporal

Tema 1 (de 10): EL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO			
Actividades formativas			Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)			4
Periodo temporal:	1ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	12/09/2011	Fecha de fin:	16/09/2011

Tema 2 (de 10): EL SINDICATO EN LA HISTORIA DE ESPAÑA			
Actividades formativas			Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)			4

Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)	2
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)	4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)	2
Periodo temporal:	2ª y 3ª semana
Grupo 30	
Fecha de inicio:	19/09/2011
Fecha de fin:	30/09/2011

Tema 3 (de 10): FUENTES DEL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO	
Actividades formativas	Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)	6
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)	3
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)	4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)	3
Periodo temporal:	4ª, 5ª y 6ª semana
Grupo 30	
Fecha de inicio:	10/10/2011
Fecha de fin:	29/10/2011

Tema 4 (de 10): LA LIBERTAD SINDICAL (I): TITULARIDAD	
Actividades formativas	Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)	4
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)	1
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)	4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)	2

Periodo temporal:	7ª y 8ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	24/10/2011	Fecha de fin:	04/11/2011

Tema 5 (de 10): LA LIBERTAD SINDICIAL (II): CONTENIDO

Actividades formativas	Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)	2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)	1
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)	4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)	1

Periodo temporal:	9ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	07/11/2011	Fecha de fin:	11/11/2011

Tema 6 (de 10): LA LIBERTAD SINDICAL (III): REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

Actividades formativas	Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)	2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)	1
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)	4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)	1

Periodo temporal:	10ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	14/11/2011	Fecha de fin:	18/11/2011

Tema 7 (de 10): LA LIBERTAD SINDICAL (IV): TUTELA DE LA

LIBERTAD SINDICAL		
Actividades formativas		Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)		2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)		1
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)		4
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)		1
Periodo temporal:	11ª semana	
Grupo 30		
Fecha de inicio:	21/11/2011	Fecha de fin: 25/11/2011

Tema 8 (de 10): LA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS			
Actividades formativas			Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)			2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)			1
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)			5
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)			1
Periodo temporal:	12ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	28/11/2011	Fecha de fin:	02/12/2011

Tema 9 (de 10): LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (I): LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA		
Actividades formativas		Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)		2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)		1

Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)		5
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)		1
Periodo temporal:	13ª semana	
Grupo 30		
Fecha de inicio:	05/12/2011	Fecha de fin: 09/12/2011

Tema 10 (de 10): LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA (II): LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y OTRAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN			
Actividades formativas			Horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral] (30 h tot.)			2
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (13 h tot.)			2
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)] (39 h tot.)			5
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones] (13 h tot.)			1
Estudio o preparación de pruebas [AUTÓNOMA] [Pruebas de evaluación] (50 h tot.)			50
Prueba final [PRESENCIAL] [Pruebas de evaluación] (5 h tot.)			5
Periodo temporal:	14ª semana		
Grupo 30			
Fecha de inicio:	12/12/2011	Fecha de fin:	16/12/2011
Comentario: Las 50 horas de preparación de temas y las 5 horas de la prueba final es asignable a la totalidad de los temas			

Actividad global	
Actividades formativas	Suma horas
Enseñanza presencial (Teoría) [PRESENCIAL] [Método expositivo/Lección magistral]	30
Enseñanza presencial (Prácticas) [PRESENCIAL] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)]	13

basado en problemas (ABP)]	
Elaboración de informes o trabajos [AUTÓNOMA] [Aprendizaje basado en problemas (ABP)]	39
Lectura de artículos y recensión [AUTÓNOMA] [Lectura de artículos científicos y preparación de recensiones]	13
Estudio o preparación de pruebas [AUTÓNOMA] [Pruebas de evaluación]	50
Prueba final [PRESENCIAL] [Pruebas de evaluación]	5
Total horas:	150

La planificación temporal podrá verse modificada ante causas imprevistas

10. Bibliografía, recursos

Autor/es	Título	Editorial	Población	ISBN	Año	Descripción	Enlace Web
Baylos Grau, A.	Sindicalismo y Derecho sindical	Bommarzo	Albacete		2009	Libro especializado en el estudio del sindicato en España y la acción sindical en la empresa	
Baylos Grau, A., Huete Merino, L. y Trillo Párraga, F.J.	Derecho del Trabajo. Historia, fuentes y Derecho Sindical	Bormarzo	Albacete		2008	Materiales docentes en derecho del trabajo	
Palomeque López, M.C.	Derecho Sindical	Tecnos	Madrid		2007	Manual sobre las relaciones colectivas de trabajo, con especial referencia al sindicato	
Palomeque López, M.C. y Álvarez de la Rosa M	Derecho del Trabajo, 19ª edición	Ceura	Madrid		2011	Manual sobre derecho colectivo e individual de	

						trabajo	
--	--	--	--	--	--	---------	--

Recomendación 5. Los contenidos, objetivos y competencias del Módulo 12 se precisan en las Guías. Véase las Guías Electrónicas de las Asignaturas Optativas: Integración de Recursos Humanos. Creación de empresas y autoempleo, Desarrollo y prácticas de Recursos Humanos, Contabilidad Financiera, Técnicas de Investigación Social y Mercado de Trabajo, Responsabilidad de los Administradores Societarios.

En el nuevo escenario de relaciones laborales propiciado por la crisis económica y, por ende, en las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo en los últimos dos años, las materias propuestas en la mención de “Dirección de Recursos Humanos” han adquirido una renovada actualidad. La organización de los recursos humanos en sede empresarial requiere de la utilización de reformados instrumentos y de la incorporación de nuevas prácticas empresariales por parte de los responsables de tomar decisiones económico-financieras en la aplicación de las estrategias de recursos humanos en las empresas. En efecto, hay que indicar en este sentido que la mayoría de las empresas de la región son PYMES, al frente de las cuales suele haber un administrador/gerente que encabeza las decisiones económicas, de gestión y de Recursos Humanos por lo que se hace necesario que éste conozca las responsabilidades sobre su gestión.

Por otra parte, la actualmente masiva utilización de instrumentos propios del derecho del trabajo, como los expedientes de regulación de empleo, requiere, imprescindiblemente, el manejo de la contabilidad financiera como herramienta de organización y gestión del trabajo, todo ello, para articular ante la administración y, en su caso, ante la jurisdicción del orden social la necesaria recomposición de los recursos humanos. Existe, por tanto, una evidente interconexión entre las distintas materias propuestas en el correspondiente módulo que, viene a completarse con la generalización de nuevas prácticas propias de la responsabilidad social en la empresa y, destacadamente de los administradores societarios (en cuanto depositarios de las decisiones últimas de la empresa en materia de dirección de recursos humanos).

Recomendación 7. Plan de Infraestructuras no ha sido preciso ponerlo en marcha pues el número de estudiantes de nuevos ingreso se corresponde con la capacidad de las aulas con las que el centro contaba.

Recomendación 8. El grado se implantó por inmersión, de acuerdo a la tabla de convalidación consignada en la memoria, y se arbitró la posibilidad de que los estudiantes que no desearan seguir el grado, continúen sus estudios por el plan antiguo. Para ello, persistía el curso 2010/2011 el segundo y tercer curso de la diplomatura; y en 2011/2012 sólo el tercero. Los alumnos de las asignaturas sin docencia, por haberse extinguido el curso donde eran impartidas, disponían de cuatro convocatorias de examen sin docencia reglada, independientemente del número de convocatorias que tenían agotadas. Consumidas por los alumnos estas convocatorias, sin que se hubiera superado la asignatura, quienes desearan continuar los estudios deberán seguirlos por el nuevo Grado, con el reconocimiento de créditos que se haya establecido en la correspondiente tabla de adaptación. El estudiante podía matricularse de las asignaturas correspondientes a un curso en proceso de extinción siempre y cuando las haya cursado y no superado con anterioridad.

Durante el proceso de extinción no existe docencia reglada de las asignaturas de los cursos extinguidos, manteniéndose el sistema ordinario de exámenes, así como la atención docente de los departamentos a estas asignaturas mediante las tutorías correspondientes, pudiendo establecerse –a criterio de los profesores del Centro– actividades puntuales de formación y repaso.

Dado que las asignaturas sin derecho a docencia no tienen profesor asignado, el examen y su calificación se realizará con los criterios que determine el correspondiente Departamento, que deberá publicar antes del periodo oficial de matrícula. Esta información aparece disponible en: <http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/adaptacion.asp>

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

9.2. CONSECUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE VERIFICACIÓN		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Cumplimiento del 80%	Crisis, tejido empresarial menguado	Culminar procesos pendientes

10. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Página Web

10.1. Valore los siguientes ítems de información pública

Uno de los aspectos fundamentales, dentro del Seguimiento de los Títulos Oficiales, es la información pública que dicho Título proyecta al exterior. En la siguiente tabla se recoge una serie de información que debe ser accesible a través de la página web que recoja la información del título. Se debe valorar la disponibilidad de esta información como:

- Completa:** La información está completa en la Web
- Incompleta:** Hay información en la Web pero no está completa
- No existe:** No hay información en la Web del Título.
- No Procede:** La descripción del ítem no procede para el Título.

ÍTEM		Completa	Incompleta	No Existe	No Procede
DIMENSIÓN 1 La sociedad y el futuro estudiante	1. Información previa a la matrícula a. Requisitos previos para el estudiante b. Información sobre las características del plan de estudios c. Justificación del título d. Criterios de admisión (en el caso de másteres)	x			
	2. La Normativa de permanencia	<u>x</u>			
	3. La Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos	<u>x</u>			
	4. La Información relativa a las atribuciones profesionales del título, si las hubiera	x			
	5. Las competencias que caracterizan el título y su evaluación	<u>x</u>			
	6. El informe de verificación y sus recomendaciones	<u>x</u>			
	7. En su caso la información relativa al “curso de adaptación”				<u>x</u>
DIMENSIÓN 2 El Estudiante	1. Las guías docentes (incluyendo actividades formativas y sistema de evaluación)	<u>x</u>			
	2. La planificación temporal del despliegue del plan de estudios (horarios, calendarios de exámenes, etc.)	<u>x</u>			
	3. La información relativa a la extinción del plan antiguo, así como los criterios específicos para ello	<u>x</u>			
	4. En su caso, la información relativa a la puesta en marcha del “curso de adaptación”				<u>x</u>

ÍTEM		Completa	Incompleta	No Existe	No Procede
DIMENSIÓN 3 El Funcionamiento	1. Sobre el sistema interno de garantía de calidad el informe anual sobre la titulación (acta de la comisión, enlace a un repositorio documental, etc.). En todo caso los RD 1393/2007 y 861/2010 indican que, como mínimo, la información contenida en el sistema interno de garantía de calidad debe referirse a: a. Los responsables del sistema interno de garantía de calidad del plan de estudios. b. La evaluación y mejora de la calidad de las enseñanzas y el profesorado. c. Procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas y los programas de movilidad. d. Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida y en su caso su incidencia en la revisión y mejora del título. e. Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados (estudiantes, personal académico y de administración y servicios, etc.) y de atención a las sugerencias o reclamaciones y, en su caso, su incidencia en la revisión y mejora del título. f. Criterios específicos en el caso de extinción del título.	x			
	2. Indicar cómo el sistema interno de garantía de calidad ha tratado las recomendaciones del informe de verificación, si las hubiera.	x			
	3. Nombre y dirección de contacto (teléfono y correo electrónico) del Presidente del Consejo de Estudiantes (o similar).	x			
DIMENSIÓN 4 Resultados de la Formación	1. Información sobre la evolución de los indicadores <i>(este dato será suministrado por el SIIU, por lo que no es necesaria su cumplimentación pero si se tiene se puede incluir aquí)</i> : g. Tasa de rendimiento h. Tasa de abandono i. Tasa de eficiencia (másteres) j. Tasa de graduación (másteres) k. Número de estudiantes de nuevo ingreso en grado y máster. l. Número de estudiantes no nacionales de nuevo ingreso en máster.				

10.2. Analice, reflexione y valore sobre la información pública no disponible

Toda la información pública colgada en la web del Grado se corresponde con los apartados exigidos por ANECA en el programa monitor. Sólo cabe hacer una precisión que tiene relación con un ítem de la DIMENSIÓN 1 “La sociedad y el futuro estudiante”, en concreto cuando se exige que se precise la evaluación de las competencias, y para esta información nos remitimos a las Guías Docentes de las asignaturas, que pueden consultarse en la pestaña de Planificación. Allí podrá observarse que aparecen las actividades formativas, sus competencias asociadas y la dedicación que los alumnos deben prestar a las mismas, además del sistema de evaluación utilizado.

A raíz de la reflexión anterior, identifique las fortalezas, debilidades y áreas de mejora.

10.2. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora

11. Valoración Semicuantitativa

La Comisión de Garantía de la Calidad del Centro debe realizar una valoración semicuantitativa de cómo se sitúa la Titulación en los aspectos de reflexión anterior, teniendo en cuenta las siguientes valores:

A: Excelente; B: Bueno; C: Regular; D: Deficiente y EI: Evidencias Insuficientes.

	A	B	C	D	EI
1. Calidad de la Enseñanza	X				
2. Resultados del Aprendizaje	X				
3. Profesorado	X				
4. Prácticas Externas					X
5. Programas de Movilidad			X		
6. Inserción Laboral					X
7. Satisfacción con la Formación	X				
8. Satisfacción de los Colectivos Implicados con el Título	X				
9. Sugerencias y Reclamaciones de los Estudiantes		X			
10. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia					X
11. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título	X				
12. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Web	X				

12. Selección de las Acciones de Mejora

La selección de las acciones de mejora es consecuencia lógica del conocimiento del problema del área de mejora, de sus causas y del objetivo fijado. El número de acciones de mejora de cada área de mejora dependerá de la complejidad del problema.

Área de mejora	Descripción del problema	Causas que provocan el problema	Objetivo a conseguir	Acciones de mejora	Beneficios esperados
0.Movilidad	Los alumnos del Grado y los de la antigua Diplomatura no participan en programas de movilidad.	-Falta de correspondencia entre el Grado en Relaciones Laborales y las titulaciones de la Universidades de destino. -Perfil de alumno: trabaja o comparte estudios con otras actividades (cargas familiares, empleos temporales, etc).	Participación de los estudiantes del Grado en programas de movilidad	1.Elaboración de un catálogo de asignaturas y sus correspondientes Titulaciones, en Universidades de destino, que los alumnos del Grado pueden cursar y reviertan en su formación.	Progresiva incorporación de los alumnos en programas de movilidad ofertados por la Facultad.
1.Coordinación Horizontal y Vertical	-Excesiva carga de trabajo de alumnos en concretos períodos. -Falta de homogeneidad en la metodología utilizada por los profesores	-Planificación docente que no se ha coordinado entre los profesores de las asignaturas de un mismo curso. -Profesores asociados desconocen	Homogeneidad en la docencia y eficiencia en el aprendizaje	1.1. Coordinación entre coordinadores del curso, entre profesores de curso, y entre coordinadores de titulación. 1.2. Elaboración de un catálogo de temas en los que es indispensable que exista coordinación entre docentes de la titulación.	Resultados positivos del rendimiento académico de alumnos

		exigencias del reglamento de evaluación del estudiante			
2. Difusión, transparencia, publicidad de la información del Grado.	Estudiantes desconocen: Configuración del grado, relevancia del Trabajo de Fin de Grado, Ventaja de las Guías, de las prácticas y de la movilidad	La información disponible sobre estos temas no llega al estudiante. El estudiante no muestra interés por acceder a la información	Participación en movilidad, TFG, y conocimiento de las ventajas del título	2.1. Potenciar las tutorías personalizadas como herramienta para dar a conocer: a. ventajas de Prácticas, b. GUIAS electrónicas, c. Programas de movilidad, d. planificación del Grado. 2.2. Consolidar la información proporcionada en la sesión de Bienvenida y en las jornadas de puertas abiertas.	Pleno conocimiento de la titulación, de su contenido, de sus fases, de la exigencia.
3. Trabajos de Fin de Grado	-Los profesores asociados tienen problemas para dirigir los Trabajos. -Los estudiantes no se sienten preparados ni se preparan adecuadamente para la defensa	-Profesores permanentes no pueden dirigir todos los Trabajos. - Desconocimiento del grado de exigencia del Trabajo.	Promover que los estudiantes defiendan los Trabajos de Fin de Grado	3.1. Formación específica para los Profesores asociados en las tareas de dirección del Trabajo de Fin de Grado. 3.2. Talleres para los estudiantes sobre las directrices del TFG	Rendimiento positivo del Trabajo de Fin de Grado
4. Instaurar mecanismos que canalicen todas las reclamaciones y	Cauces heterogéneos y dispersos de	Falta de un cauce único institucional	Identificación fácil de los mecanismos	3.1. Instalación de un buzón de sugerencias virtual.	Conocer de forma inmediata problemas y reclamaciones de

sugerencias realizadas por los estudiantes	canalización del diálogo entre el estudiante y el Centro	para realizar dudas o reclamaciones	de reclamaciones y sugerencias por parte de toda la comunidad universitaria		profesores y estudiantes
--	--	-------------------------------------	---	--	--------------------------



13. Plan de Acción de Mejoras

Acciones de mejora	Priorización	Tareas	Responsable de tarea	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Financiación	Indicador seguimiento	Responsable seguimiento
0.Elaboración de un catálogo de asignaturas y sus correspondientes Titulaciones en Universidades de destino, que los alumnos del Grado puedan cursar y reviertan en su formación	Alta	a)Catálogo de Universidades con titulaciones que guardan relación con el Grado de Relaciones laborales y desarrollo de recursos Humanos b) Catálogo de asignaturas c) Elaboración de recomendaciones a los tutores personales para promover la movilidad (...)	-Vicedecano de Erasmus -ORI Cuenca -Tutores personales	Inicio curso 2012/2013	Recursos humanos.	No. En caso afirmativo, propuesta de financiación	Número de alumnos inscritos en programas de movilidad	Decano
1.1. Coordinación entre coordinadores del curso, entre profesores de curso, y entre coordinadores de titulación.	Media	a) Sesiones periódicas de Coordinación entre profesores de curso b) Sesiones de Coordinación entre coordinadores de cursos y de titulación (...)	Coordinadores de curso y de titulación	Mayo 2012 a mayo 2013	Recursos Humanos y aplicación informática	No. En caso afirmativo, propuesta de financiación	Resultado de encuestas	Vicedecano de Ordenación Académica
1.2Elaboración de un	Media	a.Elaboración de	Coordinador de	Mayo de 2012	Recursos humanos	No.	Rendimiento	Vicedecano de

catálogo de temas en los que es indispensable que exista coordinación entre docentes de la titulación		un Protocolo de Coordinación	Titulación	a octubre de 2012		En caso afirmativo, propuesta de financiación	positivo de los estudiantes y encuestas de calidad de la docencia	Ordenación Académica
2.1Potenciar las tutorías personalizadas como herramienta para dar a conocer: a. ventajas de Practicas, b. GUIASe electrónicas, c. Programas de movilidad, d. planificación del Grado.	Media	a) Elaborar información clara y precisa sobre: Practicas, Guiase, Movilidad, Planificación del Grado b) Difundir información entre los tutores	Coordinador de Titulación	Curso 2012/2013	Recursos Humanos	No. En caso afirmativo, propuesta de financiación	Resultados positivos en encuestas de satisfacción con el título	Vicedecano de Practicas, Erasmus Vicedecano de Ordenación Académica
2.2Consolidar la información proporcionada en la sesión de Bienvenida y en las jornadas de puertas abiertas.	Media	a) Preparar protocolo de la información que debe impartirse a nuevos alumnos.	Vicedecano de Practicas, Erasmus Vicedecano de estudiantes y Ordenación Académica	Junio – septiembre 2012	Recursos Humanos	No. En caso afirmativo, propuesta de financiación	Resultados positivos en encuestas de satisfacción con el título	Decano
(...)3.1. Formación específica para los Profesores asociados en las tareas de dirección del Trabajo de Fin de Grado. 3.2. Talleres para	Alta	a.Consolidar la Jornada ¿Cómo se hace un Trabajo de Fin de Grado? b. Preparar taller para profesores	Coordinadores de titulación y Vicedecano de Ordenación Académica	Junio a septiembre de 2012	Recursos Humanos	No	Incremento del número de Trabajo defendidos	Decano

los estudiantes sobre las directrices del TFG		asociados						
4. Instalación de un buzón de sugerencias virtual.	Media-baja	a) Informar de los mecanismo de contacto institucional a) Fomentar el uso de los buzones habilitados para tramitar las sugerencias y reclamaciones	Secretario Académico	Curso 2012/2013	TIC's	No	Resultados positivos en las encuestas de satisfacción con el título	Decano