



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

Vicerrectorado de Docencia y
Relaciones Internacionales
Evaluación y Calidad Académica

Octubre de 2013

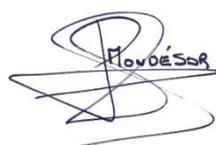


**Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo
de Recursos Humanos
Facultad de Ciencias Sociales. Cuenca.
Universidad de Castilla-La Mancha**

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 DE CUENCA
Web del Título: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/
Web del Centro: http://www.uclm.es/cu/csociales

CONTROL DEL DOCUMENTO

ELABORADO	ACEPTADO
Coordinador de la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca	Decano del Centro
	
Fecha: 11/10/2013	Fecha: 11/10/2013



Sumario

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	9
4.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la calidad de la enseñanza?	9
4.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la calidad de la enseñanza.....	9
4.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información los resultados del aprendizaje?	11
4.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los resultados del aprendizaje.....	11
5. Procedimientos de Evaluación y Mejora de los Recursos Humanos y Materiales	13
5.1. Profesorado disponible	13
5.2. Analice, reflexione y valore los datos del profesorado disponible	14
5.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre el profesorado?	14
5.4. Analice, reflexione y valore la información sobre el profesorado	14
5.5. Personal de Apoyo disponible.....	15
5.6. Analice, reflexione y valore los datos del personal de apoyo disponible	16
5.7. Recursos materiales disponibles	16
5.8. Analice, reflexione y valore los datos de los recursos materiales disponibles	17
6. Procedimientos para Garantizar la Calidad de las Prácticas Externas y los Programas de Movilidad	19
6.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las prácticas externas?	19
6.2. Analice, reflexione y valore la información sobre las prácticas externas.....	19
6.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre los programas de movilidad?	21
6.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los programas de movilidad	21
7. Procedimientos de Análisis de la Inserción Laboral de los Graduados y de la Satisfacción con la Formación	24
7.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la inserción laboral?	24

7.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la inserción laboral	24
7.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción con la formación?	25
7.4. Analice, reflexione y valore la información sobre la satisfacción con la formación	25
8. 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
8.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción de los colectivos implicados con el Título?	27
8.2. Analice, reflexione y valore la información sobre satisfacción de los colectivos implicados con el Título	27
8.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las sugerencias y reclamaciones de los estudiantes?	28
8.4. Analice, reflexione y valore la información sobre las sugerencias y reclamaciones que han realizado los estudiantes	28
8.5. ¿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
8.6. ¿Se han definido los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del Título?	30
9. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia	31
9.1. ¿Se han calculado los indicadores cuantitativos establecidos en la memoria de verificación?	31
9.2. Analice, reflexione y valore las estimaciones de las tasas y los valores actuales alcanzados	31
10. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título	33
10.1. Enumere las recomendaciones recogidas en el informe de verificación del título e indique su grado de consecución.....	33
10.2. Analice, reflexione y valore el grado de consecución de las recomendaciones efectuadas en el informe de verificación del Título	37
11. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Página Web	41
11.1. Valore los siguientes ítems de información pública	41
11.2. Analice, reflexione y valore sobre la información pública disponible	43
12. Valoración Semicuantitativa	44
13. Selección de las Acciones de Mejora	45
14. Plan de Acción de Mejoras.....	48
15. Informe de Resultados.....	52

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.

En base a esta guía, las **Comisiones de Garantía de la Calidad de los Centros** reflexionan sobre los aspectos recogidos en el 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:

Presidente: Decano: José Mondéjar Jiménez

Coordinador de calidad: Eladio Febrero Paños (Vicedecano Asuntos Económicos y Profesorado)

Profesores representantes de cada una de las titulaciones de grado y máster impartidas en el centro:

1. Secretario de la Comisión: Alma Patricia Domínguez Alonso
2. Profesor de la titulación de Grado en Derecho: Lorena Sales Pallarés
3. Profesor de la titulación de Grado en ADE: Raúl del Pozo Rubio
4. Profesora de la titulación de Grado en Relaciones Laborales: Amparo Merino Segovia
5. Representante Personal Administración y Servicios: Juan Antonio Hernández Rubio
6. Entorno socioeconómico: Carlos Julián del Pozo Sanz

Alumnos representantes de las titulaciones:

1. Por ADE: Eugenio Heredia
2. Por Derecho: Jorge Gil Ayora
3. Por RR.LL.: Miguel Pascual Caballero

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 / Escuela 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, ésta 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.

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

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

En lo referente a las Encuestas sobre Satisfacción General con el Título (Estudiantes), se observan unos resultados muy similares a la media de la UCLM, si bien es relevante resaltar que las valoraciones totales de la mayoría de los epígrafes son sistemáticamente más elevados que los del conjunto de la UCLM, con un mayor y acentuado diferencial positivo cuando la valoración es realizada por los alumnos de los últimos cursos de la Titulación. Por ejemplo, el "Total satisfacción con el título", se obtiene para la Titulación una valoración de 1,97 frente a 1,83 de la UCLM; la calificación otorgada por los alumnos de últimos cursos asciende a 2,17 frente al 1,63 de la UCLM. Cuando se analiza el "Total planificación de las enseñanzas", los resultados son 1,73 frente a 1,60; en el "Total proceso enseñanza-aprendizaje" se obtienen 1,73 frente a 1,67; en la calidad de profesorado, 1,74 frente a 1,85, aunque en este punto es relevante destacar que el 44,44% de los alumnos está satisfecho o bastante satisfecho con la calidad del profesorado, y el 18,52% está muy o más que satisfecho con dicho profesorado; en "Recursos materiales y servicios", en lo referente a aulas se obtiene un 2,04 frente a 1,76, mientras que en espacios de trabajo, aparecen las valoraciones de 1,89 y 1,70, respectivamente.

Con carácter general, las valoraciones de los diferentes ítems crecen conforme se avanza en el curso, esto es, partiendo de alumnos de primer curso a alumnos de cursos posteriores. Este crecimiento es contrario al comportamiento mostrado por el conjunto de la UCLM, que muestra una caída en las valoraciones según se transita de los primeros cursos hacia los últimos. Ello muestra que los alumnos valoran muy positivamente el título y sus características intrínsecas conforme se acercan a su inmersión al mercado laboral, y conecta con una conclusión muy relevante que se expondrá a lo largo del presente documento, y que se refiere al hecho de que el primer curso del grado actúa como verdadero filtro de estudiantes adecuados e idóneos para seguir cursando el grado, en lugar del Bachillerato o las Pruebas de Acceso a los Estudios de Grado.

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
Alta valoración del plan de estudios. Mejora la valoración de los estudiantes de segundo curso y posteriores respecto a los de primer curso.	Menor valoración del profesorado y del horario docente establecido en relación al promedio de la UCLM.	Insistir en que los alumnos no se matriculen de un número excesivo de asignaturas. Adaptar el horario a las necesidades docentes pero también del estudiante.
Buena valoración del proceso enseñanza-aprendizaje.	Los alumnos se quejan de que se exige demasiado tiempo de trabajo para superar las asignaturas. Baja valoración en lo referente a la	Revisar carga de trabajo exigible a los alumnos. Mayor esfuerzo en coordinación horizontal (asignaturas del mismo



	coordinación entre asignaturas.	curso) y vertical (tiempo de trabajo para superar asignaturas).
--	---------------------------------	---

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 2011/2012 es del 67,34%, es decir, la relación (expresada en porcentaje) 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 asciende a casi el 70%. Se trata resultado positivo, ya que de cada 10 créditos matriculados, casi 7 créditos (6,734) han obtenido una calificación positiva (aprobado o superior), mientras que la tasa de no presentados asciende al 14,99%.

Completando y complementando la información anterior, a continuación se reflejan las asignaturas que mayor y menor porcentaje de aprobados poseen, obviando las asignaturas optativas y de libre configuración. Respecto a aquéllas con un porcentaje elevado de aprobados, destacan:

- Trabajo Autónomo. Régimen Jurídico y Protección Social: 100,00%
- Psicología del Trabajo I: 95,65%
- Prevención de Riesgos Laborales: 93,75%
- Psicología del Trabajo II: 91,30%
- Derecho de la Seguridad Social II: 90,00%

En el lado opuesto, aquellas asignaturas en las que los estudiantes han mostrado un rendimiento inferior en el curso académico son:

- Sociología del Trabajo: 14,52%
- Introducción a la Sociología: 17,54%
- Introducción al Derecho: Normas y Eficacia: 39,06%
- Contratos y Responsabilidad en Derecho Privado: 40,00%
- Introducción a la Economía: 40,38%
- Derecho Sindical I: 44,83%

Los resultados inferiores a la media de las últimas cuatro asignaturas se podrían explicar a partir de dos motivos: por un lado, la reducida, escasa o mala formación en Áreas cuantitativas en el Bachillerato de Ciencias Sociales junto a un reducido también entrenamiento de competencias, recursos y capacidades adecuados y orientados al estudio, memorización, lógica y razonamiento de contenidos caracterizados por lo amplio de su contenido, lo complejo de su lenguaje así como lo dinámico de su evolución: todo ello, en un contexto en el que el acceso a los estudios de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos requiere una nota poco selectiva, en la que los estudiantes muchas veces acceden como último recurso. Estos argumentos contribuyen a explicar la mejora de evaluación del título por parte de los alumnos conforme avanzan en la carrera y se van aproximando a la finalización de la misma. En este sentido, los resultados van mejorando paulatinamente debido al esfuerzo realizado en las diferentes Áreas de conocimiento, que se concretan en cursos cero, talleres, seminarios de especialización, mejor seguimiento de los alumnos, etc. Además, los repetidores aprueban en un porcentaje mayor que los alumnos de nueva matrícula.

Sin embargo, la Comisión de Calidad considera necesario señalar y vigilar la evolución de las dos primeras asignaturas señaladas, que presentan las siguientes características intrínsecas: en primer lugar, la tasa de aprobados es muy reducida en comparación con el resto de asignaturas y con el promedio del título, cuando a priori ambas asignaturas

no demandarían los conocimientos técnicos del lenguaje jurista o los conocimientos cuantitativos y matemáticos que precisan el resto de asignaturas anteriormente mencionadas. En segundo lugar, ambas asignaturas muestran un deterioro en su tasa de aprobados respecto de años anteriores (Sociología del Trabajo, curso 10/11: 27,91%; Introducción a la Sociología, curso 10/11: 47,83%), así como también en la tasa de no presentados (Sociología del Trabajo, curso 10/11: 46,51%, curso 11/12: 38,60; Introducción a la Sociología, curso 10/11: 26,09%; curso 11/12: 62,90%). En principio, esta situación ha sido trasladada al Área de Conocimiento correspondiente, y se espera que sea corregida en el funcionamiento y desarrollo normal y ordinario de la actividad docente en los próximos cursos. En caso de no ser así, la Comisión, que permanecerá vigilante ante tal situación, determinará las actuaciones más convenientes y oportunas que contribuyan a la subsanación de dicha situación.

En conclusión, y a modo de síntesis, los resultados son sustancialmente mejores en las asignaturas de segundo curso y posteriores, lo que pone de manifiesto que el verdadero filtro no se produce por medio de la realización de las Pruebas de Acceso a Estudios de Grado sino en el primer curso de carrera.

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

4.4 RESULTADOS DEL APRENDIZAJE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Proceso enseñanza-aprendizaje adecuado y sobre el que se observa mejoría.	Resultados en asignaturas de carácter cuantitativo.	Áreas cuantitativas y puramente juristas. Relaciones con Institutos de Enseñanza Secundaria Obligatoria.
Buenos resultados segundo curso y siguientes.	Malos resultados en ciertas asignaturas de primer curso.	Refuerzo del seguimiento de los alumnos a lo largo del curso, cambio en sistemas de evaluación. Mejora en la información del proceso de matrícula. Coordinación horizontal entre asignaturas de primer curso.

5. Procedimientos de Evaluación y Mejora de los Recursos Humanos y Materiales

5.1. Profesorado disponible

A continuación se muestran, agrupados por categorías laborales, los datos del personal académico vinculado a la Facultad de Ciencias Sociales, susceptible de impartir docencia en la Titulación objeto de análisis.

<i>Categoría</i>	<i>Total Profesorado</i>	<i>Nº de Doctores</i>	<i>Sexenios</i>
Catedráticos	3 a tiempo completo	3	6
Profesores Titulares	15 a tiempo completo	15	16
Profesores Contratados Doctores	11 a tiempo completo	11	4
Profesores Ayudantes Doctores	6 a tiempo completo	6	0
Profesores Ayudantes	8 a tiempo completo	4	0
Profesores TEUs	1 a tiempo completo	1	0
Profesores asociados	19 a tiempo parcial	6	0

5.2. Analice, reflexione y valore los datos del profesorado disponible

Se considera que el profesorado adscrito a la Facultad de CC. Sociales de Cuenca, y en particular, al Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos se encuentra en consonancia con las necesidades y demandas previstas en la memoria de verificación del Título, y que por lo tanto, se considera suficiente para poder hacer frente a la docencia que se propone. Únicamente algunas áreas de conocimiento han visto mermado su personal docente a tiempo completo por diferentes circunstancias (jubilaciones, traslados, fin de contrato) y dada la actual coyuntura económica, alguna de ellas está viendo cubierta con profesores asociados a tiempo parcial. Ello puede incidir en una carga excesiva para los profesores de algunas áreas de conocimiento, especialmente, en relación a otras.

Adicionalmente, algunos profesores asociados a tiempo completo han visto transformada su figura contractual para adaptarse al marco normativo de la LOU. Además hay que destacar que un buen número de profesores está acreditado para otras figuras contractuales o de funcionarios pero que, debido a la normativa existente en la actualidad, se encuentran a la espera de que puedan convocarse las plazas docentes para las que están acreditados.

5.3. ¿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.

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

Las encuestas a estudiantes sobre Satisfacción General con el Título (de 0 a 3) recogen un ítem sobre la Calidad del Personal Académico, cuya valoración es de 1.82, estando el 73% de los encuestados bastante o muy satisfecho con la calidad del profesorado del título del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos. Estos datos se refieren al curso 2011-12.

En las encuestas a los estudiantes sobre valoración del profesorado del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos de la nuestra Facultad, realizadas para cada asignatura y para el curso 2011-2012 (escala de 0 a 3), cuando estaban implantados los tres primeros cursos del Grado, destaca que la puntuación media para el conjunto del equipo docente es de un 2,38 sobre 3 (Notable alto). Se obtienen las puntuaciones más elevadas en los ítems correspondientes a “Los contenidos más importantes del programa han sido desarrollados durante el curso” (2,41); “El profesor informa sobre los objetivos, competencias y contenidos de la asignatura” (2,40); y “Cuando he ido a tutorías he sido debidamente atendido por el profesor” (2,39). El ítem de menor puntuación es “La distribución de la carga de trabajo del estudiante es equilibrada” (2,14; notable alto); en cualquier caso, es muy destacable que en ninguno de los ítems analizados la puntuación ha sido menor a 2,14 (Me ha resultado útil la guía docente para el desarrollo de la asignatura). Estos datos mejoran sustancialmente los obtenidos para el curso 2010-2011 (escala de 0 a 3). El resultado durante ese curso académico fue en promedio de inferior a los datos enumerados, por lo que se puede observar una mejora constante desde la implantación del primer curso de Grado. Estos resultados muestran una evolución similar a los obtenidos en relación a la satisfacción de los estudiantes con el título, revelándose, de nuevo, una clara dualidad entre los estudiantes de primero y el resto cursos superiores. A medida que los cursos superiores se han ido implantando, los resultados académicos de los alumnos han mejorado sustancialmente y del mismo modo lo ha hecho la percepción de la labor docente de los profesores.

5.5. Personal de Apoyo disponible

A continuación se muestran, agrupados por categorías laborales, los datos del personal apoyo que presta servicios en la titulación y en el curso objeto de análisis.

<i>Categoría Laboral</i>	<i>Total Personal</i>	<i>% Dedicación</i>
Administradores	1	100
Ejecutivos de Gestión Económica	1	100
Gestores de Apoyo a la Docencia	1	100
Secretarios de Dirección	1	100
Gestores de servicios (auxiliares)	10	100
Reprógrafos	1	100
Gestores Técnicos de Biblioteca	4	100
Ayudante de Biblioteca	1	100
Ejecutiva de Biblioteca	1	100
Directora de la Biblioteca	1	100
Subdirectores del servicio	4	100
Gestores de apoyo informático	2	100

5.6. Analice, reflexione y valore los datos del personal de apoyo disponible

En términos generales, se ha mantenido la plantilla recogida en la Memoria de Verificación, incluso en unos casos se ha incrementado ligeramente. Esta dotación de personal se considera adecuada para el desarrollo de sus funciones en el título.

Actualmente en la Biblioteca General del Campus de Cuenca, existen 15 personas correspondientes al PAS, a tiempo completo; y 12 alumnos becarios de colaboración, a tiempo parcial.

En las encuestas sobre la satisfacción con el Personal Administrativo y de Servicios (PAS), que incluye el personal de conserjería, administración y biblioteca, los estudiantes valoran sus servicios con 1.92 (escala 0-3). Un 74% de los encuestados manifiestan estar muy y bastante satisfechos con la actuación del PAS en general. En lo referente a valoración de la biblioteca, el resultado es 1.95, manifestando más del 80% de la muestra una valoración muy o bastante satisfechos.

5.7. Recursos materiales disponibles

A continuación se muestran los recursos materiales puestos a disposición del desarrollo del título.

<i>Descripción de los recursos</i>	<i>Total Recursos</i>	<i>% Utilización en el Título</i>
Salón de conferencias	1	100
Aula Magna	1	100
Despachos del equipo de dirección	3	100
Despachos de Gestión económica	1	100
Despachos de Apoyo a la Docencia	1	100
Despacho de Apoyo Informático	1	100
Sala de Reprografía	1	100
Despacho de Delegación de Estudiantes	1	100
Sala de Reuniones del Profesorado	1	100
Despachos del Profesorado	44	100
Aulas dotadas de megafonía, ordenador, videoprojector, pantalla y acceso a Internet	16	100
Aulas de informática	3	100
Biblioteca	1	100

5.8. Analice, reflexione y valore los datos de los recursos materiales disponibles

Los recursos materiales se ajustan a los compromisos incluidos en la Memoria de Verificación del Título y son suficientes y adecuados para el desarrollo del programa formativo. Cabe señalar que en los últimos tiempos se han habilitado dos aulas para atender las nuevas necesidades de docencia.

Aulas

Todas las aulas disponen de megafonía, ordenador, videoprojector, pantalla y acceso a Internet. En las aulas se ha llevado a cabo un importante esfuerzo para posibilitar el acceso al Centro a las personas minusválidas o con discapacidad. El esfuerzo ha sido mayor, máxime si tenemos en cuenta que se trataba de un edificio histórico. Todas las aulas tienen adaptados puestos para minusválidos.

Este esfuerzo de la Facultad por la dotación, mejora y adaptación de nuevos espacios es reconocido por los estudiantes de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, que manifiestan estar bastante de acuerdo con las aulas, concediéndole una valoración de 2,04 (escala 0-3), superior a la media de la UCLM (1.76).

Espacios de trabajo del título

En las encuestas a los estudiantes de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos sobre los espacios de trabajo del título, la valoración es de 1.89, por encima de la media de la UCLM (1,70). El 51,85% de los encuestados está bastante satisfecho con los espacios, considerando que “el centro dispone de espacios de trabajo adecuados en cantidad y calidad acorde con las actividades a desarrollar en cada asignatura”.

Biblioteca y fondos documentales

Los fondos documentales de la Biblioteca se han visto incrementados desde la aprobación de la Memoria de Verificación del Título, tanto en lo relativo a los fondos de investigación, como a los manuales para los alumnos, que anualmente se renuevan, en virtud a las necesidades que manifiestan los estudiantes a cada uno de los profesores de las asignaturas y al criterio de éste.

Por lo que se refiere a la Biblioteca y fondos documentales, la valoración de los alumnos encuestados de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos en general es de 1.78. Para el ítem “los fondos de la biblioteca son adecuados en cantidad y calidad para el desarrollo de plan de estudios” la valoración es de 1,93; y “las características físicas de la biblioteca son adecuadas (iluminación, calefacción, refrigeración, acústica, número de espacios, etc.) es de 2,07. El ítem “el sistema de acceso y préstamo de fondos bibliográficos ha sido adecuado” es valorado con un 1,33.

En cuanto a la suscripción a revistas electrónicas, el acceso se ha visto notablemente limitado, no tanto en lo referente al número de revistas como al número de años que se puede acceder a documento completo. Es la consecuencia directa de la estricta reducción de diferentes partidas de gastos a que se ha visto sometida nuestra Universidad, si bien se prevé y considera que dichos recortes tendrán una duración limitada en el tiempo.

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

5.8 INFORMACIÓN SOBRE EL PROFESORADO, PERSONAL DE APOYO Y RECURSOS MATERIALES		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Profesorado bien valorado.	La valoración por los alumnos de primer curso es menor. Incertidumbre en cuanto a la consolidación de plantilla.	Más contacto con los profesores de ESO. Mejor seguimiento a los alumnos de primer curso. Solicitar una mejora para la cobertura de plazas.
Flexibilidad y buena predisposición del profesorado para la organización de actividades extraordinarias que mejoren el servicio docente ofertado a nuestros alumnos.	Sobrecarga docente en algunas Áreas.	
Personal de apoyo suficiente.		
Espacios de trabajo bien dotados. Buena biblioteca.	Deficiente oferta de bases de datos y acceso a revistas electrónicas.	Solicitar una mejora de la suscripción a bases de datos a nivel centralizado, para toda la Universidad.
Buenos accesos, puestos de trabajo suficientes.	Ordenadores un poco anticuados en aulas de informática.	

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

6.1. ¿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.

6.2. 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 se pueda llevar a cabo una valoración sobre las prácticas externas que nuestros estudiantes del Grado llevaron a cabo, con la información disponible.

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 dicho periodo de prácticas. Esta 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.

6.2 INFORMACIÓN PRÁCTICAS EXTERNAS		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Relación estrecha con empresas de la región	Escaso tejido empresarial en la provincia	Difundir entre las empresas la oferta de prácticas de estudiantes formados
Aplicación web de prácticas	Reducción de la oferta de prácticas	Promover entre las empresas las ventajas de incorporar a su plantilla, en prácticas, a estudiantes de la región.
Satisfacción de las empresas y de los estudiantes con la configuración de las prácticas	Compatibilidad entre las prácticas y los estudios	Concentrar la realización de prácticas en períodos no lectivos.
Prácticas constituyen un complemento formativo valorado de forma especial por los alumnos	Crisis económica y reducción del tejido empresarial	Difusión entre alumnos de la aplicación Prácticas externas

6.3. ¿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.

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

Las encuestas sobre programas de movilidad para estudiantes están valorados desde 0-nada de acuerdo a 3-muy de acuerdo y están divididas en tres bloques. Sin embargo, la muestra de esta encuesta se reduce a un solo estudiante, que ha valorado positivamente (3 sobre 3) el 90% de las cuestiones planteadas, otorgando al 10% restante la calificación de 2 (sobre 3 puntos). Por tanto, se prefiere desde esta comisión tomar con cautela los resultados obtenidos ante la escasa representatividad de la muestra objeto de análisis.

Esto se produce en un contexto en el que los programas de movilidad para estudiantes en universidades extranjeras intentan consolidar una formación integral. En este sentido, la filosofía de dichos programas descansa en 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 2011-2012 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.

Se pueden describir dos razones en esencia por las que 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, que focaliza los estudios de grado en el área de la empresa y en la competencia sobre su organización y gestión; y la línea continental, señaladamente en Italia, cuya orientación gira en torno a 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), configurando así una especialización muy precisa de gestión de personal en las empresas.

Como se puede observar, 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. El segundo grupo de 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, cómo 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.

6.4. INFORMACIÓN PROGRAMAS DE MOVILIDAD		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Enriquecimiento profesional y personal de la experiencia para todos los alumnos	Desigualdad de niveles entre la universidad de origen y destino. El tutor de la UCLM no explicó las características de la plaza ni ayuda a planificar la estancia.	Coordinación de contenidos y materias en los planes de estudio entre la UCLM y las Universidades de Destino. Mayores facilidades para el aprendizaje de idiomas en la UCLM. Mayor control en los motivos de la estancia
Alumnos muy motivados para realizar estancias en el extranjero.	Bajo nivel de conocimientos en idiomas extranjeros. Objetivo de aprobar en la universidad de destino asignaturas difíciles en la UCLM	Insistir más en la necesidad de formación en idiomas extranjeros. Mayor implicación de los tutores de los programas y la planificación; incentivos para ello
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

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

7.1. ¿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.

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

En la fecha de realización del presente informe no se dispone de información de la inserción laboral de aquellos estudiantes que culminaron sus estudios de Grado el curso 2011-2012 ni en el 2010/2011, por lo que esta comisión se remite al análisis realizado en el informe correspondiente al año 2010-2011, y cuyo contenido se recoge a continuación.

A falta de la información señalada anteriormente, se acude a 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 la siguiente información:

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

7.3. ¿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.

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

Este apartado recoge información relativa a la satisfacción de la formación recibida de los estudiantes de últimos cursos, que muestran un patrón de comportamiento acentuado, y que se refiere a que la valoración realizada del Título en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos en todos sus ítems muestran un diferencial importante y positivo tanto sobre los estudiantes de los primeros cursos como sobre el cómputo promedio global de la UCLM. Por tanto, se puede concluir en términos generales que la satisfacción de los estudiantes respecto de la formación conjunta recibida es muy buena (ítem global "Total satisfacción del título": 2,17 frente a 1,63 de la UCLM (ambos respecto de 3 puntos)), recibiendo una calificación de NOTABLE. Si se analiza el ítem "Estoy satisfecho con el diseño del título", el diferencial se incrementa, pasando de 2,18 de los alumnos de los últimos cursos de Relación Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos al 1,32 promedio de la UCLM (ambos sobre 3 puntos).

Respecto de la gestión y organización, destacan muy positivamente las valoraciones referidas a que la gestión y organización del centro es adecuada (2,20 frente a 1,33 de la UCLM) la información proporcionada por el centro sobre organización y gestión del centro así como la información recibida antes de proceder a matricularse (1,64 frente a 1,33 de la UCLM, en ambos casos, respectivamente). En términos generales, la gestión y organización, en general, se valoran en un 1,73 frente al 1,34 de la Universidad. La planificación de la enseñanza recibe un 1,91 frente al 1,34 del conjunto de la UCLM. Y el proceso de enseñanza-aprendizaje obtiene un 1,93 frente al 1,46 de nuestra Universidad. Cabe señalar como una ventaja comparativa del título que los alumnos valoran muy positivamente lo reducido del tamaño de los grupos de clase para el desarrollo de las asignaturas, concediendo una puntuación de 2,64 (frente al 1,58 de la UCLM).

En lo referente a la labor realizada por el Personal de Administración y Servicios (conserjería, administración, biblioteca), las puntuaciones otorgadas por los estudiantes de últimos cursos ascienden a son de 1,91, ligeramente superior a las mostradas por el total de la Universidad (1,82).

Sobre los recursos materiales, los alumnos puntúan las aulas y su adecuación a las actividades del EEES con un 2,18, frente a 1,51 para el conjunto de la Universidad, y se consideran aceptables los espacios de trabajo para realizar las actividades de cada asignatura, con una puntuación de 2,00 frente a 1,44 de la UCLM. La valoración general de la Biblioteca y los fondos documentales por los alumnos es ligeramente inferior a la de la Universidad en su conjunto: 1,55 vs. 1,66, similar a la valoración sobre la adecuación del sistema de acceso y préstamo de fondos bibliográficos así como a la idoneidad de las características físicas de la biblioteca: 1,64 frente a 1,79 de la UCLM, y 1,82 frente a 1,96 de

la UCLM; respectivamente.

Como ya se ha comentado, los alumnos valoran positivamente la calidad del profesorado del Grado, en la medida de la Universidad: 1,91 frente 1,70, pese a que la valoración otorgada por los alumnos de los primeros cursos muestra una tendencia contraria: 1,63 de la Titulación frente a 1,91 promedio de la Universidad. En este sentido, cabe destacar la buena percepción del programa de acción tutorial, que presenta una valoración global de 1,78 frente a 1,13 de la UCLM, para los alumnos de los últimos cursos.

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

7.4. INFORMACIÓN SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Alto grado de satisfacción con el título.	La coordinación de las asignaturas por parte de alumnos de 2º curso y superiores. Distribución de los horarios.	Orientación profesional. Coordinación horizontal. Mejorar los horarios.
Alto grado de satisfacción con el profesorado y PAS.	Elevado porcentaje de plantilla docente no consolidada.	
Buena valoración de las infraestructuras.	Buenas aulas, aulas de informática, acceso y dotación de biblioteca, y espacios para el desarrollo de la formación.	Acceso a bases de datos y revistas electrónicas.
Matrícula.	Jornadas de acogida.	Reorganizar dichas Jornadas.

8. 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

8.1. ¿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.

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

Las Encuestas sobre Satisfacción de los **Estudiantes** con el Título del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos (escala de 0 a 3) ponen de manifiesto una notable satisfacción con el mismo para el curso 2011-2012, de 1,97, ligeramente superior a la obtenida por la media de los títulos de la UCLM (1,83). El 55,56% de los estudiantes del Grado afirma estar bastante o muy satisfecho con el mismo, mientras que el 19% afirma estar muy satisfecho con el título.

Descendiendo a aspectos particulares, todos ellos reflejan un grado de satisfacción considerablemente aceptable: la Calidad del Profesorado y de Administración y Servicios (1,74), el PAS (2,11) y las aulas (2,04) y espacios de trabajo (1,89), los aspectos relacionados con la Gestión y Organización (1,74), excepto la acción tutorial (1,43).

El mayor inconveniente parece radicar en la información al estudiante sobre sus opciones para el futuro profesional (1,19). La UCLM tiene en funcionamiento un Plan de Acción Tutorial y Formativo para el Desarrollo de Competencias para el Empleo que se desarrolla en dos fases. En cuanto a los recursos materiales vinculados a los espacios de trabajo, en los últimos cursos la Facultad está haciendo un esfuerzo por dotar de ciertas infraestructuras diseminadas por todo el Centro para que los alumnos puedan reunirse a realizar sus tareas en grupos que son altamente demandadas en sus asignaturas. No obstante, hay una especial sensibilidad y compromiso por seguir mejorando en este aspecto.

Sobre la valoración del profesorado, ésta también es positiva. Desde el Centro se está poniendo especial énfasis en las labores de Coordinación horizontal y vertical, para mejorar la planificación y desarrollo del plan de Estudios y se está fomentando la participación activa de los profesores en la mejora de dicha planificación y organización docente. Se están manteniendo frecuentes reuniones con los profesores para que se analicen de forma conjunta, por cursos y también por áreas de conocimiento el desarrollo de los cursos académicos. Especial atención se dedica en el primer curso del grado, donde claramente se encuentran las mayores dificultades de la titulación. La puesta en común de métodos docentes y de evaluación por parte de los docentes, así como la resolución coordinada de los problemas parece estar surtiendo efectos positivos tanto en la motivación del profesorado como en los resultados. El aspecto más negativo resaltado por el profesorado es la creciente dedicación a tareas docentes, muchas de ellas sin un claro reconocimiento, y el reto mayúsculo que suponen las lagunas formativas que traen los alumnos al llegar al Grado y que son una dificultad a veces insalvable para el correcto desarrollo de los programas.

La satisfacción de PAS es, en general, muy elevada en lo que a sus condiciones laborales se refiere, al obtener este apartado, en términos globales, una puntuación de 2,60, frente al 1,45 de total de la Universidad. En gestión y organización, se obtiene un 2,76 frente al 1,64 de la UCLM. Por último, en recursos materiales y servicios, el PAS de nuestra Facultad concede un 2,83 frente a un valor medio de 1,92 de toda la UCLM.

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

8.2. INFORMACIÓN SATISFACCIÓN COLECTIVOS IMPLICADOS		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Notable satisfacción con el título	Baja satisfacción sobre información futuro profesional.	Asesoramiento sobre opciones existentes al acabar la carrera. Mejorar percepción de estudiantes de que lo que estudian es útil para su futuro profesional.
Calidad del personal académico y de administración y servicios	Baja valoración del Plan de Acción Tutorial	Difusión del Plan de Acción Tutorial en los primeros cursos
Calidad de la Biblioteca y fondos documentales	Algunos aspectos de la gestión organización del centro	Mejor dotación manuales y acceso a bases de datos.
Alta satisfacción del PAS con las condiciones laborales		

8.3. ¿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.

Por su parte, la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca tiene a disposición de los estudiantes, desde el primer año de implantación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, un espacio físico para la Coordinación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos así como un espacio virtual dentro de la plataforma Moodle y una cuenta de correo electrónico (cienciassociales.cu@uclm.es) que en la página web de nuestro Centro (<http://www.uclm.es/cu/csociales/secretaria.asp>) tiene por objeto informar a los estudiantes sobre cualquier asunto docente o nueva normativa relativa a los estudios de Grado al mismo tiempo que recoger sus sugerencias en relación al funcionamiento del Grado.

Además, desde la implantación del 1er curso del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, los responsables de la Titulación junto a los coordinadores de curso han mantenidos reuniones con los delegados y subdelegados de curso al final de cada cuatrimestre para valorar de forma conjunta el seguimiento del Título, recibir sugerencias y adoptar medidas tendentes a solucionar los problemas planteados.

En todo caso, desde el Decanato del Centro se atienden todas las dudas y problemas de los estudiantes, bien a través del personal de Administración o directamente por el equipo decanal.

Finalmente, el estudiante cuenta con un buzón, al que puede acceder a través de la página de la Universidad, <http://www.uclm.es/estudiantes/>, y expresar allí todas sus dudas, quejas, reclamaciones, etc, que serán remitidas automáticamente a la Sección correspondiente para ser debidamente atendidas y resueltas en su caso.

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

Las solicitudes de información que han realizado los estudiantes de Grado han sido de muy diversa naturaleza: (1) Pautas para pasar de la diplomatura al Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, el reconocimiento de créditos entre una y otra titulación, la posibilidad de anulación de convocatorias y la normativa de permanencia. Todo ello se ha explicado en sucesivas reuniones con los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos y se ha puesto a disposición de los alumnos en el Moodle del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos así como en la web de la Facultad; (2) Reconocimiento de prácticas laborales realizadas fuera de Universidad; (3) Resolución de séptimas convocatorias; (4) Programas de movilidad; (5) Reconocimiento implícito en el grado del nivel técnico de idioma exigido por la titulación, B1.

En cuanto a las reclamaciones, éstas han venido fundamentalmente por el lado de una mejor coordinación del profesorado en cuanto al trabajo solicitado al alumno, de manera que se eviten solapamientos y picos de trabajo en semanas concretas. Para ello una de las herramientas que se ha diseñado es un cronograma conjunto que detalla la planificación semanal de las diferentes actividades adicionales a la docencia tradicional programadas en las distintas asignaturas del curso (tales como entrega de trabajos en grupo, exposición de trabajos, pruebas de evaluación parciales, etc.). En este sentido, de forma muy puntual, también se han recibido reclamaciones sobre leves incumplimientos en el cronograma que se han tratado de corregir entre el coordinador de curso y el profesor implicado. También ha habido solicitudes de una mayor utilización del campus virtual en todas las asignaturas, aunque actualmente la casi totalidad de las asignaturas utilizan esta herramienta. Asimismo, de forma también muy puntual, se han recibido quejas por el incumplimiento de plazos en entrega de notas, revisiones de exámenes y cierre de actas. Por otro lado, se han puesto en conocimiento del coordinador de curso y del título las dificultades de una numerosa parte del alumnado para superar las asignaturas de primer curso pertenecientes el módulo de métodos cuantitativos. Por último, se han realizado diferentes reuniones con el alumnado para tratar el tema de convalidación y reconocimiento de créditos de las asignaturas de inglés del título con el nivel mínimo exigido por el Plan de Estudios de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, B1.

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

8.4. INFORMACIÓN SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Puesta en marcha de canales de comunicación sobre el funcionamiento y normativa del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos	Falta de formación previa de los estudiantes en asignaturas sobre métodos cuantitativos	Cursos cero y talleres a lo largo del curso en las asignaturas de métodos cuantitativos.

Creciente papel de coordinadores de curso y de cumplimiento de cronogramas conjuntos	Sobrecarga de trabajo en algunas asignaturas concretas o en algunos momentos del tiempo concretos	Seguir trabajando en la coordinación horizontal y vertical
Uso generalizado del campus virtual		Incentivar el cumplimiento de obligaciones docentes de todo el profesorado

8.5. ¿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 la 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.

8.6. ¿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.

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

9.1. ¿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	Curso 11-12
Tasa de Graduación	35,00%			
Tasa de Abandono	25,00%			
Tasa de Eficiencia	70,00%		100,00%	98,20%
Tasa de Rendimiento			72,79%	67,34%

9.2. 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.

Como se puede observar, la evolución de la tasa de rendimiento de 2010/2011 a 2011/2012 se ha reducido en un 5,43%. Esta reducción se puede explicar por dos motivos. El primero, referido a que los alumnos del curso 2010/2011 provenían mayoritariamente de la diplomatura, y tal y como se ha venido manifestando a lo largo del documento, los alumnos de los últimos años son los que otorgan mayores y mejores puntuaciones sobre la valoración de los distintos elementos que componen la docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollos Humanos, y las asignaturas de los últimos cursos son las que mayores tasas de aprobados presentan. El segundo, referente al nivel de conocimiento mostrado por los alumnos que provienen de Bachillerato y de las Pruebas de Acceso a Estudios de Grado, en el que como se ha comentado, el primer curso parece ser el verdadero filtro de acceso a dicha titulación.

La comisión de calidad del centro considera conveniente poner su atención en la evolución de esta tasa de rendimiento y velar por su estabilización así como por su crecimiento en el tiempo, poniendo en marcha una especial vigilancia y observación en el Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos con el fin de localizar aquellos hechos o incidencias que estén contribuyendo a reducir dicha tasa. Especial atención merece, como ya se ha comentado, la casuística de las asignaturas de Sociología mencionadas anteriormente, ante las que dicha comisión establece un seguimiento especial en su desarrollo y evolución en los cursos posteriores.

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

9.2. INDICADORES		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Elevadas tasas de rendimiento cursos 2010/11 y 2011/12	Baja tasa de rendimiento en el primer curso y en algunas asignaturas de tercero. Se reduce tasa de rendimiento 2010/11 a 2011/12	Aumentar la tasa de rendimiento en el primer curso (ver áreas de mejora del punto 4.4.). Aumentar la tasa de rendimiento título a nivel global.
Mejora en la tasa de rendimiento de los cursos superiores a primero	Repercusión de las bajas tasas de rendimiento de primero en los cursos subsiguientes	Aumentar el peso de la evaluación continua en la calificación final para algunas asignaturas
	Bajo peso de la evaluación continua en las asignaturas con problemas	

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

10.1. 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 la memoria de verificación, en el informe de modificación del título (Informe de 11 de febrero de 2010) y en el Informe de Seguimiento del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos 2010/2011, 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 10-11)	% de Consecución (curso 11-12)	Aclaraciones / Observaciones de ANECA sobre la Memoria de Verificación del Título
	MEMORIA DE VERIFICACIÓN			
Recomendación 1	INCREMENTAR CRÉDITOS DE PRÁCTICAS EXTERNAS	0%	0%	No es viable en la actualidad, dado la situación socio-económica de la provincia de Cuenca así como su tejido empresarial. El número de empresas dispuestas a firmar nuevos convenios de prácticas no se ha incrementado sustancialmente en los dos últimos cursos. La continuidad en los efectos de la crisis sigue paralizando la iniciativa de las empresas y sigue impidiendo ampliar la oferta de plazas, si bien, dadas las horas dedicadas por el estudiante a sus prácticas en empresas durante un mínimo de tres meses, los alumnos que realizan prácticas en empresas cubren la dedicación necesaria para obtener los 6 créditos ECTS asignados.
Recomendación 2	CONVENIOS DE MOVILIDAD: ESPECIFICAR INFORMACIÓN	25%	75%	Ampliación de contenidos de la página web incluyendo la información requerida. Verificar nuevo contenido en: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/movilidad.asp
Recomendación 3	CONCRETAR COMPETENCIAS EN FUNCIÓN A RESULTADOS	90%	100%	Las Guías Docentes y su aplicación informática, obligan a todos los profesores a concretar los objetivos del título. En este sentido, todas las asignaturas deben especificar el binomio objetivos o resultados esperados/a conseguir junto a la competencia esperada a satisfacer, ya sea genérica o específica, o un conjunto de éstas. 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	90%	100%	Las Guías Docentes y su aplicación informática, deben incluir este tipo de información: incluso deben especificar el periodo en el calendario del año en que se va a realizar cada una de las

	ACTIVIDAD FORMATIVAS, INCLUIR TIEMPO DE DEDICACIÓN			actividades, concretizando en las fechas correspondientes. Se puede llevar a cabo la consulta en la siguiente dirección: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp
Recomendación 5	FALTA DE COHERENCIA EN EL MÓDULO 12	50%	90%	<p>Ver competencias asignadas en las Guías electrónicas de las asignaturas del módulo 12 sobre la propuesta de mención de Gestión de Personal (todavía mención de Recursos Humanos). No obstante, se está elaborando un informe para incorporar las competencias vinculadas a las materias citadas, todo ello, con las recomendaciones hechas por la ANECA y, tras lo cual se solicitó a ésta una modificación, que en el curso que aquí se trata está en proceso de análisis por parte de la ANECA.</p> <p>No obstante, 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, la complementariedad de las materias en la propuesta de mención de "Gestión de Personal" (todavía mención de "Dirección de Recursos Humanos") ha 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.</p> <p>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).</p>
Recomendación 6	ESPECIFICAR INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	25%	100%	<p>Se implementa el reglamento de evaluación del estudiante, además figurar en las guías electrónicas de cada asignatura la evaluación, criterios, ponderación, etc. determinados por el profesor de la materia. entre otras medidas. Puede llevarse a cabo la consulta en: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp</p>
INFORME ANECA 11-02-2010, DE MODIFICACIÓN DE PLAN DE ESTUDIO				
Recomendación Criterio 5	PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS		100%	Ampliación de contenidos de la página web incluyendo la información requerida. Verificar nuevo contenido en:

				http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRLL/movilidad.asp
Recomendación Criterio 7	RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS		100%	Todas las aulas se encuentran adaptadas al EEES, dotadas con medios audiovisuales.
Recomendación Criterio 10	CRONOGRAMA Y SISTEMA DE INMERSIÓN DE DIPLOMATURA EN GRADO		100%	El sistema de implantación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos ha sido el de inmersión, incluyéndose en la página web del Centro tanto dicho mecanismo de inmersión en Grado como el cronograma correspondiente. De manera similar, se amplía la información sobre el calendario de extinción de la Diplomatura.
INFORME SEGUIMIENTO GRADO CURSO 2010/2011				
Dimensión 1 – Recomendación 1	UNIFICACIÓN CRITERIOS DE INFORMACIÓN EN LOS CAMPUS DONDE SE IMPARTE EL GRADO		50%	Actualmente las Facultades donde se imparte la Titulación Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, han creado un grupo de trabajo para unificar la información de sus páginas web. Los diferentes puntos de partida y particularidades de los centros, provocan la inclusión de información específica en cada uno de ellos. En cualquier caso, se está trabajando en la unificación de la información sobre el título a través de la coordinación de los tres centros de forma que en la web de cada centro se pueda acceder a la misma información general sobre la titulación
Dimensión 1 – Recomendación 2	ALUMNOS MATRICULADOS, SOLO FIGURAN DOS CENTROS, ALBACETE Y CIUDAD REAL.		100%	Cuando se realizó el Informe de Seguimiento, no se disponía de datos históricos de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, ya que la modificación al título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Castilla-La Mancha en la que se incorpora el centro de Cuenca es del 11/02/2010.
Dimensión 1 – Recomendación 3	MEJORAR LA PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA MEDIANTE EL OFRECIMIENTO DE ACCESOS MÁS DIRECTOS		90%	Se han mejorado las web de los centros para clarificar la información proporcionada en las mismas.
Dimensión 1 – Recomendación 4	EN LA NORMATIVA DE PERMANENCIA, SE REMITE EN LOS TRES CASOS AL DOCUMENTO EN PDF DE LA UNIVERSIDAD. SIN EMBARGO LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES DEBIERAN SER EXPRESADOS DE FORMA DIRECTA Y SINTÉTICA. ADEMÁS, EL PDF SE		50%	Consideramos que hacer un resumen de la Normativa de Permanencia, así como de Reconocimiento y Transferencia de Créditos, puede inducir a error a los estudiantes al obviar aquellos aspectos que no estén incluidos en dicho resumen, no proporcionando visión detallada de estas normativas, sobre todo tratándose de unas materias de tanto interés e importancia. Por otro lado, esta normativa, especialmente relevante para los estudiantes, se encuentra, no sólo bajo el epígrafe de Normativa, sino que se incluye también bajo el epígrafe “Normativa de Especial Interés” tanto en un Banner de la página de inicio, como dentro del epígrafe “normativa”.

	<p>ENCUENTRA INCLUIDO BAJO EPÍGRAFES RELATIVOS A NORMATIVA DE CARÁCTER GENERAL SIN APARECER UN INDICADOR ESPECÍFICO SOBRE ESTA MATERIA. EN RELACIÓN CON LA NORMATIVA DE RECONOCIMIENTO Y TRANSFERENCIA DE CRÉDITOS, SE RECOMIENDA HACER UN PEQUEÑO RESUMEN DE LA MISMA ADEMÁS DE REMITIR AL TEXTO DE SU APROBACIÓN.</p>			
<p>Dimensión 1 – Recomendación 5</p>	<p>PARA EL RECONOCIMIENTO DE TÍTULOS PROPIOS HABRÁ QUE HACER UNA MODIFICACIÓN DE LA MEMORIA APORTANDO TODOS LOS DATOS REFLEJADOS EN LA GUÍA VERIFICA, ASIMISMO HABRÁ QUE APORTAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE ENSEÑANZAS SUPERIORES NO UNIVERSITARIAS</p>		50%	<p>La normativa sobre Reconocimiento y Transferencia de créditos se aprobó por el Consejo de Gobierno del 18 de junio de 2009 y fue modificada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de febrero de 2012; por su parte, el acuerdo entre la junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y la Universidad de Castilla-La Mancha para la convalidación de estudios de los Ciclos Formativos Superiores se alcanzó durante el curso 2012/2013. Por ello, todavía no se ha solicitado modificación de la memoria, sin embargo ya se ha comenzado a trabajar en la elaboración de la solicitud de modificación.</p>
<p>Dimensión 2 – Recomendación 3</p>	<p>IDENTIFICACIÓN ACCESO GUÍAS DOCENTES</p>		100%	<p>Recomendación recogida mediante la implementación de las Guías Electrónicas. Se puede llevar a cabo la consulta en la siguiente dirección: http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp</p>
<p>Dimensión 3 – Recomendación 4</p>	<p>INFORMACIÓN COMISIÓN CALIDAD CENTRO</p>		100%	<p>Recomendación recogida mediante la publicación de todos los acuerdos así como de las actas de las reuniones de la Comisión de Calidad del Centro. Se puede llevar a cabo la consulta en la siguiente dirección:</p>

				http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/calidad.asp
Dimensión 4 – Recomendación 5	INFORMACIÓN ALUMNOS NUEVO INGRESO Y TRABAJOS FIN DE GRADO		100%	La información referente a los alumnos matriculados es competencia del Vicerrectorado de Estudiantes de la Universidad. Los Trabajos fin de grado cuenta con un epígrafe específico en cada titulación, los referentes al curso de adaptación tiene el mismo tratamiento que los de estudiantes ordinarios. http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/trabajoFinGrado.asp

10.2. 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 deben ser más extensas en términos de tiempo, ante lo cual es preciso y necesario considerar que si ya en titulaciones que tienen practicas obligatorias se encuentran con el arduo problema de no poder garantizar su realización – como ocurre en el Grado en Administración y Dirección de Empresas-, existirá un menor número de posibilidades de hacerlo en el caso de ser optativas y por un tiempo mayor. Desde la Comisión de Calidad del Centro se considera que no resulta recomendable prolongarlas en el tiempo, si bien nuestra intención es que todos los estudiantes puedan acceder a ellas. En este sentido, es conveniente citar la evolución (reducción) 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 y Recomendación Criterio 5. Se especifica el convenio que tiene la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, CONVENIDO HIGHER EDUCATION (ERASMUS), con la Universidad KAREL DE GROTE-HOGESCHOOL de AMBERES (Bélgica). Todas las características relacionadas con este convenio se recogen en la página web del centro, donde además se recoge el reglamento interno de reconocimiento de estudios Erasmus en el extranjero establecido para los estudiantes de la Facultad de Ciencias sociales de Cuenca, que a su vez incluye todas las características enumeradas en el Informe de ANECA de 11-02-2010, de Modificación del Plan de Estudios.

Recomendaciones 3, 4, 5 y 6. La aplicación creada para las Guías Docentes electrónicas exhorta y obliga al profesorado a concretar todas las actividades formativas a desarrollar, reconociendo qué competencias se podrán alcanzar con la realización de éstas, los criterios de evaluación, los tiempos estimados de trabajo, la planificación temporal año a año, ... La información sobre el sistema de evaluación de cada asignatura se encuentra a disposición del alumnado en la página web de la Facultad. Información que puede encontrarse en el siguiente enlace: <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 posteriores. Este reglamento tiene como producto inmediato la aplicación Informática Guía, donde se cumplen todos los requisitos de planificación y evaluación exigidos en dicho Reglamento.

Se incluye a continuación, a título ilustrativo y como ejemplo de lo expuesto anteriormente, la Guía de la asignatura de Derecho procesal laboral I, que puede también encontrarse en la pestaña planificación, donde aparecen las competencias, objetivos, actividades formativas, planificación, contenidos, y criterios de evaluación.

GUÍA DOCENTE ASIGNATURA DERECHO LABORAL PROCESAL I - GRADO EN RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO

DE RECURSOS HUMANOS: <https://guiae.uclm.es/vistaPrevia/9747/999>

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. Respecto al Plan de Infraestructuras cabe señalar que no ha sido preciso ponerlo en marcha pues el número de estudiantes de nuevo ingreso se corresponde con la capacidad de las aulas con las que el centro contaba, aunque sí que todas las aulas y espacios de la Facultad han sido adaptados a las necesidades y recomendaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, dotando de medios audiovisuales y otro tipo de materiales según la naturaleza, características, destino y uso de cada emplazamiento.

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/gradoRLL/adaptacion.asp>

INFORME ANECA 11-02-2010, DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIO

Recomendación Criterio 5. Se especifica el convenio que tiene la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, CONVENIO HIGHER EDUCATION (ERASMUS), con la Universidad KAREL DE GROTE-HOGESCHOOL de AMBERES (Bélgica). Todas las características relacionadas con este convenio se recogen en la página web del centro, donde

además se recoge el reglamento interno de reconocimiento de estudios Erasmus en el extranjero establecido para los estudiantes de la Facultad de Ciencias sociales de Cuenca, que a su vez incluye todas las características enumeradas en el Informe de ANECA de 11-02-2010, de Modificación del Plan de Estudios.

Recomendación Criterio 7. Sobre el plan de actuación de reformas en el marco de los recursos materiales y servicios, cabe señalar que no ha sido preciso poner en marcha el Plan de Infraestructuras debido a que el número de estudiantes de nuevo ingreso se corresponde con la capacidad de las aulas con las que el centro contaba, aunque sí que todas las aulas y espacios de la Facultad han sido adaptados a las necesidades y recomendaciones del Espacio Europeo de Educación Superior, dotando de medios audiovisuales y otro tipo de materiales según la naturaleza, características, destino y uso de cada emplazamiento.

Recomendación Criterio 10. No procede incorporar esta recomendación puesto que el sistema final adoptado para la implantación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos no fue el de inmersión, sino curso a curso.

INFORME SEGUIMIENTO GRADO CURSO 2010/2011

Dimensión 1 – Recomendación 1. En la actualidad, las Facultades donde se imparte la Titulación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, han creado un grupo de trabajo para unificar la información de sus páginas web. Los diferentes puntos de partida y particularidades intrínsecas de cada uno de los centros, provocan la inclusión de información específica en cada uno de ellos que puede ser diferente inter-grupo.

Dimensión 1 – Recomendación 2. En la actualidad, las Facultades donde se imparte la Titulación del Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos, han creado un grupo de trabajo para unificar la información de sus páginas web. Los diferentes puntos de partida y particularidades intrínsecas de cada uno de los centros, provocan la inclusión de información específica en cada uno de ellos que puede ser diferente inter-grupo.

Dimensión 1 – Recomendación 3. En consonancia con las recomendaciones anteriores, se han mejorado las páginas web de los centros para clarificar la información proporcionada en las mismas.

Dimensión 1 – Recomendación 4. En este caso, realizar un resumen de la Normativa de Permanencia, así como de Reconocimiento y Transferencia de Créditos, puede inducir a error a los estudiantes al obviar aquellos aspectos que no estén incluidos en dicho resumen, no proporcionando una visión detallada de dichas normativas, especialmente al tratarse de unas materias de muy considerable interés y relevancia. Por otro lado, esta normativa, especialmente relevante para los estudiantes, se encuentra, no sólo bajo el epígrafe de Normativa, sino que se incluye también bajo el epígrafe “Normativa de Especial Interés” tanto en un Banner de la página de inicio, como dentro del epígrafe “normativa”.

Dimensión 1 – Recomendación 5. La normativa sobre Reconocimiento y Transferencia de créditos se aprobó por el Consejo de Gobierno del 18 de junio de 2009 y fue modificada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de febrero de 2012; por su parte, el acuerdo entre la junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y la Universidad de Castilla-La Mancha para la convalidación de estudios de los Ciclos Formativos Superiores se alcanzó durante el curso 2012/2013. Por ello, todavía no se ha solicitado modificación de la memoria, sin embargo ya se ha comenzado a trabajar en la elaboración de la solicitud de modificación.

Dimensión 2 – Recomendación 3. Se identifica claramente el acceso a cada guía docente de cada una de las asignaturas que componen el Grado. Ello se encuentra en el siguiente enlace:
<http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/plan.asp>

Dimensión 3 – Recomendación 4. Se hacen públicos todos los acuerdos, actas de las reuniones e informes elaborados en todas y cada una de las reuniones de la Comisión de Calidad del Centro desde el momento de su constitución. Ello puede verificarse en el siguiente enlace: <http://www.uclm.es/cu/csociales/gradoRRL/calidad.asp>

Dimensión 4 – Recomendación 5. La información referente a los alumnos matriculados es competencia del

Vicerrectorado de Estudiantes de la Universidad. Respecto a los Trabajos Fin de Grado, éstos cuentan con un epígrafe específico en cada titulación, teniendo idéntico tratamiento los referentes al curso de adaptación que los relativos a los estudiantes ordinarios.

De las recomendaciones efectuadas en el informe de Verificación del Título, la mayoría de ellas ya han sido trabajadas, quedando prácticamente solucionadas en el 2011/2012. Respecto de las recomendaciones que consideran la conveniencia de unificar criterios, de manera coordinada con la Facultad de Relaciones Laborales del campus de Albacete y la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Ciudad Real, se está en proceso de revisión y mejora, ya que se han analizado las competencias que se considera que han de vincularse a las materias objeto de la recomendación, para elaborar un Informe con el que modificar el plan de estudios.

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

10.2. CONSECUCIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE VERIFICACIÓN		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Las guías electrónicas de cada una de las asignaturas		

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

11.1. 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	x			
	3. La Normativa de reconocimiento y transferencia de créditos	X			
	4. La Información relativa a las atribuciones profesionales del título, si las hubiera	X			
	5. Las competencias que caracterizan el título y su evaluación	X			
	6. El informe de verificación y sus recomendaciones	X			
	7. En su caso la información relativa al "curso de adaptación"	X			
DIMENSIÓN 2 El Estudiante	1. Las guías docentes (incluyendo actividades formativas y sistema de evaluación)	X			
	2. La planificación temporal del despliegue del plan de estudios (horarios, calendarios de exámenes, etc.)	X			
	3. La información relativa a la extinción del plan antiguo, así como los criterios específicos para ello	X			
	4. En su caso, la información relativa a la puesta en marcha del "curso de adaptación"	X			

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.		X		

11.2. Analice, reflexione y valore sobre la información pública disponible

Casi toda la información es pública. Únicamente existe cierta falta de información en cuestiones sobre la que no se dispone de los datos completos, como en el caso de la tasa de rendimiento, eficiencia, graduación y abandono.

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

11.2. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Información pública satisfactoria sobre el perfil de ingreso y competencias	Falta de información pública suficiente sobre indicadores	Información sobre indicadores
Publicación de guías disponibles y adecuadas		

12. 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 los 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. Personal de Apoyo		X			
5. Recursos Materiales		X			
6. Prácticas Externas					
7. Programas de Movilidad	X				
8. Inserción Laboral					X
9. Satisfacción con la Formación		X			
10. Satisfacción de los Colectivos Implicados con el Título		X			
11. Sugerencias y Reclamaciones de los Estudiantes		X			
12. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia					X
13. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título		X			
14. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Web	X				

13. 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
1. Proceso de enseñanza-aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados insatisfactorios en las asignaturas de primer curso -“Arrastre” de los malos resultados de primero a cursos posteriores. --El tiempo de aprendizaje del estudiante no está de acuerdo con la programación de créditos ECTS de la asignatura 	<ul style="list-style-type: none"> -Dificultades por parte del profesorado para ajustar programas. - Falta de uso de estrategias de aprendizaje por parte de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejores resultados en primero que redunden en los resultados de los cursos superiores. -Mayor motivación de los estudiantes y también del profesorado -Mejor gestión del tiempo y planificación de la titulación por parte de los estudiantes -Mayor aprovechamiento de las enseñanzas del título. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actuaciones para mejorar la gestión del tiempo y los métodos de estudio de los alumnos. 2. Implicar a los alumnos de cursos superiores para que ayuden a los alumnos de primero a un mejor aprovechamiento de sus estudios. 3. Mejorar la coordinación horizontal y vertical a lo largo de la titulación 4. Cambios en los sistemas de evaluación, dando más peso a la evaluación continua. 5. Mayor coordinación y comunicación con las 	<ul style="list-style-type: none"> -Mejora de los indicadores de eficiencia -Mejorar la motivación de alumnos y profesores

				<p>áreas que presentan mayor dificultades desde una visión conjunta del curso y la Titulación.</p> <p>6. Seguimiento de los estudiantes con altas probabilidad de abandono de la titulación.</p>	
2. Programas de movilidad	<p>-Objetivo de aprobar en la universidad de destino asignaturas difíciles en la UCLM</p> <p>-El tutor de la UCLM no explicó las características de la plaza ni ayuda a planificar la estancia</p>	<p>-Escasa implicación de los tutores de los programas en el desarrollo de los mismos</p> <p>-Falta de control en los objetivos de los alumnos cuando deciden ir a otra universidad</p>	<p>-Mejor aprovechamiento de los programas de movilidad desde el punto de vista académico y de competencias transversales.</p> <p>-Mejorar las competencias idiomáticas de los alumnos del centro para que aumente el número que esté capacitado para participar en estos programas y los aprovechen en mayor medida</p>	<p>1. Mayor implicación de los tutores de los programas en su planificación y desarrollo.</p> <p>2. Mayores facilidades para el aprendizaje de idiomas en la UCLM</p> <p>3. Mayor control en los motivos de la estancia</p>	<p>Mayor número de alumnos participantes en los programas y mayor aprovechamiento de los mismos</p>
3. Satisfacción de los Estudiantes con aspectos concretos del título	<p>-Algunas deficiencias con el acceso a bases de datos y revistas electrónicas.</p>	<p>-Centro con características arquitectónicas peculiares que hacen difícil la funcionalidad y el uso eficiente de los espacios.</p> <p>-Escasez de fondos presupuestarios</p>	<p>-Dotar al centro de mayor número de lugares para trabajos en grupo.</p> <p>-Incrementar el presupuesto general dedicado por la Universidad a</p>	<p>1) Mejor dotación de espacios comunes para el desarrollo de las actividades y tareas de las asignaturas</p> <p>2) Solicitar al Vicerrectorado correspondiente que se</p>	<p>-Mejorar las salidas profesionales de los alumnos y facilitar la búsqueda de empleo de los egresados.</p> <p>-Mejorar los resultados de los trabajos en</p>

		para mejorar la suscripción a bases de datos y de revistas electrónicas.	bases de datos y de revistas electrónicas.	<p>incremente la dotación presupuestaria centralizada para Biblioteca.</p> <p>3) Incrementar el contacto con empresarios y profesionales, con la finalidad de que los estudiantes perciban la importancia de la formación académica en relación con el acceso al mercado de trabajo.</p>	<p>grupo mediante la facilitación de su elaboración.</p> <p>-Mejorar el aprovechamiento y rendimiento de las materias incrementando el uso de los manuales</p>
--	--	--	--	--	--



14. Plan de Acción de Mejoras

Acciones de mejora	Priorización	Tareas	Responsable de tarea	Tiempos (inicio-final)	Recursos necesarios	Financiación	Indicador seguimiento	Responsable seguimiento
1.1 Mejora de la coordinación horizontal y vertical a lo largo de la titulación	Alta	a) Reuniones periódicas entre los coordinadores y los profesores del curso: elaboración de cronogramas conjuntos de curso b) Reuniones periódicas entre los coordinadores de curso y los alumnos c) Reuniones periódicas entre los coordinadores d) Reuniones periódicas entre los coordinadores y el equipo decanal	a) Coordinadores de curso b) Vicedecana de la titulación	Durante todo el curso académico	Los coordinadores son parte del personal docente existente	No	-Mejora de los resultados académicos de los alumnos. -Eliminación de “cuellos de botella” a lo largo del curso -Mejora en la coordinación de contenidos entre asignaturas -Mejora en la gestión del tiempo de los alumnos	Coordinador de grado.
1.2. Concienciar a los estudiantes de primer curso de la importancia de la planificación y del trabajo continuado	Alta	a) Fomentar a través de las tutorías personalizadas la planificación del estudiante	Equipo Decanal	Durante todo el curso académico	NO	No	- Mejora en los rendimientos de primer curso y eliminación del efecto “arrastre” en cursos posteriores	Tutores del programa de tutorización
2.1. Mayor implicación de los tutores de los programas en su	Alta	a) Reuniones del Coordinador de Relaciones Internacionales	-Coordinadora de Relaciones Internacional y tutores de los	A lo largo de todo el curso académico	No son necesarios recursos adicionales	No	-Número de alumnos participantes en los programas	Coordinadora de Relaciones Internacional y tutores de los

<p>planificación y desarrollo.</p>		<p>con los responsables de los programas de movilidad del centro</p> <p>b) Incentivar una mayor comunicación entre la Oficina de Relaciones Internacionales y los tutores</p> <p>c) Incentivar una mayor comunicación ente los tutores y los alumnos</p>	<p>programas</p> <p>-Personal de la ORI</p>				<p>de movilidad</p> <p>-Satisfacción de los estudiantes con su experiencia</p> <p>-Resultados académicos y en términos de competencias idiomáticas</p>	<p>programas</p>
<p>2.2.Incrementar el número de alumnos participantes en programas de movilidad</p>	<p>Alta</p>	<p>a) Incentivar a los alumnos para el aprendizaje de idiomas</p> <p>b) Facilitarles los trámites burocráticos</p> <p>c) Proporcionar a los alumnos mayor información sobre los programas</p> <p>d) Fomentar el</p>	<p>-Vicedecana de Relaciones Internacional y tutores de los programas</p> <p>-Personal de la ORI</p> <p>-Coordinadores de curso</p>	<p>Durante todo el curso académico</p>	<p>No son necesarios recursos adicionales</p>	<p>No</p>	<p>-Número de alumnos participantes en los programas de movilidad</p>	<p>Coordinadora de Relaciones Internacional, coordinadores de curso y tutores de los programas</p>

		intercambio de experiencias con compañeros de cursos superiores						
3.1 Difusión del Plan de Acción Tutorial en los primeros cursos	Media	1) Informar del Plan a los alumnos de primero	Coordinador de Curso	Curso 2013-2014	No son necesarios recursos adicionales	No	Satisfacción de los estudiantes	Decanato
3.2. Mejora del acceso a bases de datos y revistas electrónicas.	Media	1) Recabar información a las Áreas sobre la necesidad de acceso a bases de datos y revistas electrónicas. 2) Instar al Vicerrectorado a dotar de una cuantía superior el presupuesto para Biblioteca.	Decanato	Curso 2013-2014	Dotación para biblioteca	Sí: 2500 euros	-Satisfacción de los estudiantes -Número de nuevos fondos	Biblioteca



Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales. Evaluación y Calidad Académica

Facultad de Ciencias Sociales. Cuenca.

15. Informe de Resultados

Curso Académico	Acciones de mejora	Tiempos (inicio-final)	Indicador seguimiento	Responsable seguimiento	% Consecución de la Acción de Mejora	Observaciones
2010-2011	1.1.Potenciar las tutorías personalizadas para corregir esta debilidad de metodología y como apoyo para la planificación y rendimiento del estudiante	Curso 2012/2013	Encuesta de satisfacción	Vicedecano de ordenación académica	100%	Los alumnos están satisfechos con las tutorías y con las mejoras que sobre sus estudios ofrecen
2010-2011	1.2. Coordinación entre el profesorado del curso y la carga de trabajo de las asignaturas impartidas	Curso 2012/2013		Coordinador de titulación	100%	Salvo situaciones puntuales de alguna asignatura los profesores han realizado cronogramas coordinados horizontalmente
2010-2011	1.3. Concienciar a los estudiantes de la importancia de la planificación y del trabajo continuado	Curso 2012/2013		Equipo Decanal	100%	La tasa de rendimiento académico para el segundo curso del Grado de Derecho, así como las tasas de aprobados ha mejorado ostensiblemente frente a las cifras del primer curso
2010-2011	2.1. Fomentar el diálogo con los tutores de las universidades de acogida para mejorar la calidad de las estancias	Curso 2012/2013	Encuesta de satisfacción	Vicedecano de Prácticas	100%	Los alumnos han calificado con porcentajes muy altos en las encuestas este objetivo que nos propusimos alcanzar
2010-2011	3.1.Instalación de un buzón de sugerencias,	Curso 2012/2013	Encuesta de satisfacción	Vicedecano de Comunicación	100%	En las encuestas de satisfacción se puede apreciar como los alumnos están satisfechos con las mejoras introducidas

2010-2011	3.2. Publicitar y difundir los mecanismos de contacto institucional	Curso 2012/2013	Encuesta de satisfacción	Vicedecano de Comunicación	100%	En las encuestas de satisfacción se puede apreciar como los alumnos están satisfechos con las mejoras introducidas
2010-2011	3.3. Fomentar el uso de los cauces establecidos de sugerencias y reclamaciones	Curso 2012/2013	Encuesta de satisfacción	Vicedecano de Comunicación	100%	En las encuestas de satisfacción se puede apreciar como los alumnos están satisfechos con las mejoras introducidas