

Informe Anual de Seguimiento

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

CAMPUS DE CIUDAD REAL

Vicerrectorado de Docencia y
Relaciones Internacionales
Evaluación y Calidad Académica

Noviembre 2014



GRADO EN RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Universidad de Castilla-La Mancha

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO

Denominación del Título: GRADO EN RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
Curso Académico: 2011/2012
Centro: FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
Web del Título: http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll
Web del Centro: http://fdcs.uclm.es/

CONTROL DEL DOCUMENTO

ELABORADO	ACEPTADO
Comisión de Garantía de Calidad de Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	Decano del Centro
Fecha: 20/11/2014	Fecha: 20/11/2014

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	9
4. Procedimientos de Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza	11
4.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la calidad de la enseñanza?	11
4.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la calidad de la enseñanza	11
4.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información los resultados del aprendizaje?	13
4.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los resultados del aprendizaje	13
5. Procedimientos de Evaluación y Mejora de los Recursos Humanos y Materiales. 15	
5.1. Profesorado disponible	15
5.2. Analice, reflexione y valore los datos del profesorado disponible	15
5.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre el profesorado?	16
5.4. Analice, reflexione y valore la información sobre el profesorado	16
5.5. Personal de Apoyo disponible	16
5.6. Analice, reflexione y valore los datos del personal de apoyo disponible	17
5.7. Recursos materiales disponibles	17
5.8. Analice, reflexione y valore los datos de los recursos materiales disponibles	18
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	21
6.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre los programas de movilidad?	23
6.4. Analice, reflexione y valore la información sobre los programas de movilidad	23
7. Procedimientos de Análisis de la Inserción Laboral de los Graduados y de la Satisfacción con la Formación	25
7.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la inserción laboral?	25

7.2. Analice, reflexione y valore la información sobre la inserción laboral	25
7.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción con la formación?	26
7.4. Analice, reflexione y valore la información sobre la satisfacción con la formación	27
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	29
8.1. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre la satisfacción de los colectivos implicados con el Título?	29
8.2. Analice, reflexione y valore la información sobre satisfacción de los colectivos implicados con el Título	29
8.3. ¿Se han definido procedimientos para la recogida y análisis de información sobre las sugerencias y reclamaciones de los estudiantes?	32
8.4. Analice, reflexione y valore la información sobre las sugerencias y reclamaciones que han realizado los estudiantes	32
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?	34
8.6. ¿Se han definido los criterios y procedimientos específicos para una posible extinción del Título?	34
9. Análisis de los indicadores: Tasa de Graduación, Abandono y Eficiencia	35
9.1. ¿Se han calculado los indicadores cuantitativos establecidos en la memoria de verificación?	35
9.2. Analice, reflexione y valore las estimaciones de las tasas y los valores actuales alcanzados	35
10. Análisis de las Recomendaciones Realizadas en el Informe de Verificación del Título	38
10.1. Enumere las recomendaciones recogidas en el informe de verificación del título e indique su grado de consecución	38
10.2. Analice, reflexione y valore el grado de consecución de las recomendaciones efectuadas en el informe de verificación del Título	41
11. Análisis de la Información Pública disponible a través de la Página Web	42
11.1. Valore los siguientes ítems de información pública	42
11.2. Analice, reflexione y valore sobre la información pública disponible	44
12. Valoración Semicuantitativa	45
13. Selección de las Acciones de Mejora	46
14. Plan de Acción de Mejoras	51
15. Informe de Resultados	58

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:

Comisión de Garantía de Calidad

1. D. Juan Ramón de Páramo
2. D. Jesús de Paz Martín
3. D. José Antonio Prieto Juárez
4. D^a Cristina Rodríguez Yagüe
5. D^a María Jesús Ruiz Fuensanta
6. D. Miguel Beltrán de Felipe
7. D^a. Nunzia Castelli

8. D. Angel Millán Campos

9. D. Adán Nieto Martín

10. D. Mario Donate Manzanares

11. D^a. Gemma Patón García

12. D. Pilar Montes Pizarro

13. D^a. M^a Galilea Sanguino Sánchez

14. D. María Ángeles Paz Golderos

15. D. Nekane Cortes del Pozo

16. Alumno del Máster Universitario en Derechos Fundamentales y Libertades Públicas

17. Alumno del Máster Universitario en estrategia y Marketing de la Empresa

18. Alumno del máster Universitario en Fiscalidad internacional y Comunitaria.

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, esta procederá a nombrar al Secretario entre sus miembros.

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

RENOVACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN

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

CONVOCATORIA Y PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

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

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

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

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

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

VOTACIONES

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

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



Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales. Evaluación y Calidad Académica

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Ciudad Real.

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

Del análisis de los resultados obtenidos en la última encuesta realizada entre los alumnos de primero y último curso, se desprende un nivel bueno de satisfacción general del alumnado con respecto a la implantación y desarrollo del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos. En una escala de 0 a 3, la puntuación media obtenida ha sido en efecto de 1.83 puntos, lo cual corresponde a un incremento de 0.21 puntos sobre la valoración obtenida en el año anterior (1.62 puntos). Ello significa que se va registrando una mejora significativa de la percepción general del alumnado acerca de la calidad de los estudios ofertados. La satisfacción general sigue siendo mayor entre los alumnos de primer curso (1.92 puntos) que entre los estudiante de último curso (1.63). También en este caso se registra una mejora (+0.13 puntos) en la valoración del alumnado respecto del año anterior (1.49). Entre los factores que pueden contribuir a explicar esta diferencia, seguramente destaca el mayor esfuerzo de adaptación a la nueva metodología docente y al sistema de evaluación derivado de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior requerido a estudiantes que han empezado su carrera universitaria con anterioridad a la implantación del Grado.

Se registran mejoras también en la percepción de la de la coherencia entre la denominación del Título y la actividad científica y profesional esperada, que en términos generales pasa de 1.97 puntos a 2.05 (2.12 en el caso de los alumnos de primer curso). Se trata sin duda del aspecto mejor valorado. Le sigue el apartado dedicado la previa identificación por parte del alumno de los conocimientos, habilidades y destrezas que debía de tener a la hora de elegir los estudios (con 1.94 puntos). Destaca también el apartado dedicado a la valoración de la adquisición de competencias necesarias para el desarrollo de la actividad profesional, que se coloca en el tercer punto más valorado (con 1.87 puntos de media). En todos estos casos, se registra una mejora con respecto a los datos obtenido en el año anterior. Buenos resultados se han obtenido también en los apartados relativos a la viabilidad y la correcta especificación y definición de los objetivos y las competencias (que pasa de 1.66 a 1.86) y en la adecuada especificación de del perfil de ingreso del estudiante (con 1.78 puntos).

En cuanto a los aspectos más relacionados con la gestión y organización del centro, hay que señalar que sobre una valoración media de 1.57 puntos los aspectos mejor valorados son los relativos al entorno en el que se desarrolla el Título y a su capacidad de propiciar el aprendizaje y fomentar el interés por el conocimiento (con 1.74 puntos).

En relación con el apartado de la encuesta relativo a la planificación de las enseñanzas destaca la buena valoración del apartado relativo a tamaño de los grupos de clase y a su adecuación para el desarrollo de la asignatura (1.81 puntos sobre una media general de 1.60 puntos).

En cuanto al proceso de enseñanza-aprendizaje, destaca la muy buena puntuación asignada a la utilidad de las tutorías (1.92 puntos), a la coherencia entre los contenidos de las enseñanzas y las habilidades requeridas por cada asignatura (1.89 puntos) y al cumplimiento de los programas por parte de los profesores (1.80). Nótese que en este específico apartado (proceso de enseñanza- aprendizaje) la valoración media ha pasado de 1.43 a 1.67 puntos (+ 0.24) a confirmación del buen éxito de los esfuerzos de mejora realizados.

Resultados especialmente positivos se han obtenido en el apartado relativo a la biblioteca y a los Fondos Documentales, con una valoración media general de 1.93 puntos en la que destaca la valoración acerca de la adecuación de las características físicas de la biblioteca (2.07), el sistema de acceso y préstamo (1.92). Muy alta es también la valoración del profesorado (1.85 puntos) y especialmente del PAS (1.93 puntos).

Buena muestra de la mejora generalizada de la calidad de la enseñanza la encontramos analizando los datos relativos al rendimiento académico de los alumnos que, en el curso académico 2011-12 ha alcanzado el 74.30%.

Ello no obstante, el nivel general de satisfacción del alumnado es relativamente menos positivo con respecto a los siguientes aspectos:

- la orientación acerca de las salidas académicas y profesionales (1.14 puntos) y la utilidad de la información dispensada sobre este aspecto (1.27). Quizás a ello haya contribuido también el actual contexto de crisis económica y del empleo que repercute negativamente sobre las oportunidades de empleo y también sobre las oportunidades de empleos relacionados con las competencias adquiridas en el Título. Lo mismo es predicable también en relación con las salidas académicas en un contexto de reducción de la financiación pública a la Universidad.
- la satisfacción acerca del programa de acción tutorial (1.35)
- la oferta cultural, deportiva, etc. (1.40).

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
Satisfacción general del alumnado con respecto a la implantación y desarrollo del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos	Orientación acerca de las salidas académicas y profesionales	Actividad de orientación profesional y académica
Coherencia entre la denominación del Título y la actividad científica y profesional esperada	Utilidad de la información dispensada sobre las posibles salidas académicas y profesiones	Adecuación de las informaciones dispensada acerca de las salidas académicas y profesiones a las exigencias y expectativas de los egresados
utilidad de las tutorías	Satisfacción acerca del programa de acción tutorial	Refuerzo y mejor del programa de acción tutorial
adquisición de competencias necesarias para el desarrollo de la actividad profesional		

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

Aunque con respecto al año anterior el rendimiento académico del alumnado haya bajado de 2 décimas, se trata de un dato que sigue siendo muy positivo, sobre todo si comparado con el año académico 2009-2010 (+2.72). Se confirma pues la buena marcha general de la implantación del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos en Ciudad Real. Los datos sobre rendimiento académico corroboran también el compromiso del profesorado de la Facultad hacia la eficaz y eficiente implantación de la nueva metodología docente y de evaluación de los resultados académicos y ello sobre todo teniendo en cuenta todas las dificultades derivadas de los ajustes presupuestarios a los que se ha sometido la Universidad en general. Así lo confirman los datos relativos al nivel de satisfacción del alumnado con respecto a cuestiones tan relevantes la planificación de la enseñanza (1.58), la coherencia entre el contenido de cada asignatura y la adquisición de las competencias y habilidades requeridas (1.89), a eficacia de la tutorías (1.92), la buena valoración de todo el personal tanto académico como de administración y servicios (1.85 y 1.93 respectivamente), la adecuación de las infraestructuras a la implantación del EEES (1.76 puntos).

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

4.4 RESULTADOS DEL APRENDIZAJE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Rendimiento académico	Acción tutorial	Seguir mejorando la comunicación entre profesorado y alumnado, potenciando en especial el programa de acción tutorial y la orientación acerca de las salidas académicas y profesionales
Preparación, calidad y compromiso del profesorado y del PAS en la implantación y en el desarrollo del Grado	Oferta cultural y deportiva que permita complementar la formación	Mejorar la coordinación horizontal entre los distintos Cursos para evitar la concentración del exceso de carga de trabajo para los alumnos en periodos determinados y puntuales.
Infraestructuras (en generales y de la biblioteca en especial) y entorno en relación con las exigencias y requerimientos del Título	Orientación acerca de las salidas académicas y profesionales	Seguir mejorando la organización general del título



Desarrollo de las competencias exigidas para el desarrollo de la actividad profesional		
--	--	--

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 que imparte docencia en la titulación y en el curso objeto de análisis.

<i>Categoría</i>	<i>Total Profesorado</i>	<i>Nº de Doctores</i>
Catedráticos de Universidad	1	1
Titulares de Universidad	7	7
Contratados Doctores	8	8
Ayudantes Doctores	3	3
Ayudantes	3	0
Asociados Tiempo Parcial	9	0

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

Categoría	Memoria	%	2011/2012	%
Catedráticos	2	8,3	1	3,2
Titulares de Universidad	4	16,6	6	19,3
Titulares de Escuela Universitaria	3	12,5	0	0
Contratados Doctores	3	12,5	8	25,8
Ayudantes Doctores	0	0	3	9,6

Ayudantes	0	0	3	9,6
Asociados a tiempo parcial	12	50	9	29

En la Memoria del título figuraban en total 24 profesores y, de ellos, 11 profesores doctores que representaban el 45,83 % del profesorado, mientras que en el curso actual el número total de profesores se ha incrementado hasta llegar a los 30, entre los cuales hay 18 doctores que representan el 60 % tanto del profesorado a tiempo completo como del total del profesorado. Ello nos muestra que la evolución de la plantilla se ajusta al compromiso adquirido en la Memoria, aumentando con respecto a ésta, aunque todavía hay que destacar el importante peso que mantiene en la titulación el profesorado a tiempo parcial.

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

Según los datos extraídos de la Encuesta de satisfacción general con el título contestada por los estudiantes, en la que se valora tanto la actividad docente como la actitud del profesor en cada asignatura, en general, en el curso 2011/2012, los resultados son positivos, situándose los valores medios en todos los casos por encima de los valores medios para la UCLM, así cabe destacar, el 1,90 en el apartado de satisfacción general con el Título frente al 1,83 de media en la UCLM. Del mismo modo, en cuanto a Gestión y Organización se obtiene por término medio un 1,69 en la Titulación frente al 1,57 de la UCLM. También merece valoración positiva el apartado dedicado a la Planificación de Enseñanzas, pues sitúa al Título en un 1,72 mientras que la UCLM obtiene de media un 1,60. Finalmente, cabe destacar el resultado del Programa de Acción Tutorial que, en la Titulación alcanza de media el 1,40 frente al 1,30 de la UCLM y, por otra parte, el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje que alcanza en el Título el 1,74 en contraste con el 1,67 de media que obtiene la UCLM.

Así pues, es posible concluir con una valoración favorable de la satisfacción del alumnado con el Título y, por tanto, se puede considerar que los resultados obtenidos acompañan el importante esfuerzo que realiza el profesorado (con menos recursos) por mejorar la calidad de la docencia en la Titulación.

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>
PAS	1	100
Administradora	1	33,3
Secretaria Decanato	1	33,3
Técnico Informático	1	33,3
Gestores de Biblioteca	2	33,3
Auxiliares de Servicio	5	33,3

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

La plantilla de personal de apoyo debería reforzarse para el logro de los compromisos adquiridos en la Memoria del Título y, del mismo modo, en su ulterior puesta en marcha. El incremento de tareas docentes y la asunción de nuevos retos conlleva un considerable incremento de trabajo que repercute directamente en el personal de apoyo disponible. Si bien, se debe destacar el compromiso y grado de eficiencia con que desarrolla su trabajo el personal ahora analizado con la correspondiente repercusión positiva en las labores administrativas llevadas a cabo en el Centro.

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>
Aulas impartición de docencia	4	100
Seminarios	4	33,3
Sala de Grados	1	33,3
Sala de Juntas	1	33,3

Sala de Juicios	1	33,3
Sala Informática	1	33,3

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

Según la Memoria de verificación del Título “La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real cuenta con 10 aulas, un aula de informática, cuatro seminarios, 1 salón de grados y una sala de juntas. Todas las aulas disponen de equipamiento informático (ordenador portátil, conexión a internet y cañón video proyector) y audiovisual completo. Las aulas son utilizadas para la docencia en el Grado y los seminarios para docencia en Master, Cursos de Postgrado, reuniones y grupos de trabajo.

Dentro de las instalaciones de la Facultad se encuentra el Paraninfo Luis Arroyo, con capacidad para 1064 personas, utilizándose para actos académicos y actividades culturales del campus.

El edificio de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales cuenta con conexión wi-fi en los diferentes módulos.

El edificio cuenta también con 65 despachos para los profesores de las distintas áreas de conocimiento, con puestos de trabajo completamente equipados. Cada catedrático, profesor titular y las áreas de conocimiento con un solo profesor disponen de despacho individual, mientras que el resto de profesores comparten despachos dobles. Existe también un despacho destinado a becarios de investigación con tres puestos.

Los despachos asignados al equipo de dirección y al personal de administración y servicios son los que a continuación se relacionan: 4 despachos del equipo de dirección, 2 despachos de gestión económica, 1 despacho de apoyo a la docencia, 1 despacho de apoyo informático, 1 sala de reprografía y 1 despacho de la delegación de estudiantes.

La biblioteca del Centro depende de la biblioteca general del campus de Ciudad Real y cuenta con 243 puestos de lectura y un fondo bibliográfico de más de 50.000 ejemplares, gran parte de los cuales se encuentran colocados en libre acceso, ordenados por materias. Dispone también de 7 ordenadores de acceso público para que los usuarios puedan consultar el catálogo y bases de datos. La biblioteca cuenta con una sala para trabajo en grupos con 24 puestos.

Al compartir los espacios mencionados los tres Grados que actualmente se imparten en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales surgen problemas de espacio que obligan a realizar ajustes no siempre convenientes para el correcto funcionamiento de las titulaciones. En tal sentido, supone un importante problema la limitación de espacio y la consiguiente impartición de docencia en otros edificios del campus que, como es obvio, conlleva el desplazamiento de profesores y alumnos y la desconexión de la actividad diaria del Centro por parte de estos últimos.

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
Los medios informáticos y audiovisuales disponibles	Aulas de docencia (resultan insuficientes las actuales)	Deberían ampliarse las instalaciones
La existencia de biblioteca en el propio Centro (además de la biblioteca general del campus)	Seminarios (resultan insuficientes los actuales)	

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.

La gestión de prácticas en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real se realiza a través del portal de prácticas de la UCLM (<https://practicasesempresas.uclm.es/>). Dicha aplicación permite a los estudiantes estar informados de todas las ofertas del centro y solicitar las que más les interesen de acuerdo con el perfil solicitado para cada una de ellas. Asimismo, las empresas pueden realizar directamente las ofertas, indicando el número de plazas de prácticas, el calendario y el horario en que se realizarán, así como las actividades a desarrollar por el estudiante, bolsa de ayuda y datos del tutor en la empresa. Una vez validadas las ofertas por el Vicedecano responsable, previa verificación de la adecuación de las condiciones de la oferta a los requisitos exigidos por la normativa correspondiente, las ofertas pueden ser solicitadas por los estudiantes que deberán inscribirse en el portal de prácticas y cumplimentar su Cv. Finalmente, y de acuerdo a las diferentes solicitudes de los alumnos y al perfil de los mismos, se realiza la asignación de la oferta al alumno más pertinente. Con ello se garantiza una total transparencia en la asignación de prácticas, así como la claridad y objetividad del proceso.

El proceso de evaluación de las prácticas externas no está exento de dificultades como consecuencia de la imposibilidad de la observación directa del alumno durante la realización de las mismas por parte del tutor académico. Por este motivo, su calificación estará fundamentada en la valoración realizada por el tutor en la empresa, así como en la valoración del tutor académico, efectuada en base a las tutorías mantenidas con el estudiante y a la información contenida en el informe intermedio y en el informe final o memoria presentados por este a la finalización del período de prácticas. Para garantizar el proceso de evaluación del alumno de la Facultad de de Derecho y Ciencias Sociales que se encuentra realizando prácticas en empresas, este centro lleva a cabo un protocolo de seguimiento de las mismas. El seguimiento se realiza mediante los siguientes documentos:

Cuestionario de evaluación del tutor profesional

Cuestionario de valoración de prácticas para el alumno

Dichos cuestionarios, destinados a facilitar, normalizar y hacer más objetiva la evaluación de las estancias por parte de las empresas, se encuentran disponibles en la página Web de la Facultad (<http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=pexternas>).

La información contenida en el cuestionario de evaluación del tutor externo se concreta en lo siguiente:

Datos descriptivos sobre el período de prácticas, que permiten certificar la actividad realizada

- Nombre de la Empresa/entidad y departamento
- Nombre y puesto del tutor
- Funciones y tareas realizadas.
- Fechas de inicio y finalización
- Horario

Datos referidos al comportamiento y actitudes laborales demostrados por el estudiante durante la estancia

- Disciplina, aplicación en el trabajo y cumplimiento de las tareas encomendadas. Asistencia.
- Motivación, interés, esfuerzo por aprender y curiosidad demostrados
- Capacidad de ajustarse a nuevas situaciones y cambios
- Asistencia y puntualidad
- Apertura, disposición a cooperar con los demás
- Responsabilidad.

Datos relativos a capacidades y aptitudes técnicas y profesionales manifestadas por el estudiante

- Capacidad de asimilar y seguir instrucciones verbales y escritas.
- Capacidad de expresión oral y escrita
- Capacidad para el trabajo en equipos
- Capacidad de trabajo autónomo
- Iniciativa
- Nivel de conocimientos del trabajo.
- Análisis de problemas
- Capacidad de obtener información
- Capacidad de decisión
- Creatividad y originalidad
- Calidad del trabajo realizado
- Capacidad para planificar y organizar el trabajo. Metodología

- Adecuación de la formación previa del estudiante a los requerimientos del puesto de trabajo

Valoración global de la estancia, que se concreta en la pregunta incluida en el cuestionario acerca de si recomendaría el alumno a otras empresas y en una puntuación numérica otorgada a la labor realizada por el alumno en la entidad (entre 0 y 10)

Comentarios, observaciones y recomendaciones

- Aspectos que más valora de las prácticas
- Preparar un futuro técnico para su empresa
- Motivación, interés, esfuerzo por aprender y curiosidad demostrados
- Colaborar en la formación del estudiante
- La actividad realizada por el estudiante
- ¿Contrataría usted al estudiante?
- ¿Volvería a tener a un estudiante en prácticas?

En el cuestionario de evaluación para conocer el nivel de satisfacción de los alumnos con las prácticas externas, se analizan, entre otros aspectos, el asesoramiento y la orientación recibida con carácter previo a la selección de la entidad de prácticas y durante el desarrollo de las mismas, así como su satisfacción con el cumplimiento del programa, con la entidad, y con la gestión académica y administrativa de las prácticas.

En el capítulo correspondiente a los egresados, el seguimiento de inserción en el mercado de trabajo, una vez finalizado el proceso de realización de prácticas gestionado por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, corresponde de manera directa exclusiva al servicio dependiente del Vicerrectorado de Transferencia y Relaciones con Empresas, esto es, al Centro de Información y Promoción del Empleo (CIPE). No obstante, el Vicedecanato de Prácticas Externas colabora permanentemente a la hora de proporcionar documentación y contacto directo con los alumnos participantes en el Programa. En este sentido, existe coordinación entre ambas Unidades de Gestión, de tal modo que en cada curso académico se procede a difundir entre el alumnado las distintas iniciativas puestas en marcha en cada campus por el CIPE.

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

Según consta en el Vicedecanato de Prácticas Externas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Ciudad Real, durante el curso académico 2011/12, del total de prácticas ofertadas para los alumnos de las tres titulaciones de Grado el 48 por ciento fueron asignadas a alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos que voluntariamente las solicitaron.

A partir de la experiencia acumulada por el Vicedecanato de Prácticas, no se han constatado graves desajustes en los canales de comunicación, ni en la evaluación efectuada por las empresas colaboradoras con el programa de prácticas externas. El porcentaje de cuestionarios de evaluación remitidos por los tutores externos de las empresas ha permitido valorar la calidad e intensidad del seguimiento, así como el propio grado de satisfacción con las prácticas realizadas por el alumno en su entidad, lo que ha sido posible gracias a la presión ejercida por parte del Vicedecanato para recabar dicha información.

Asimismo, cabe señalar que desde los Vicerrectorados de Docencia y Relaciones Internacionales y de Transferencia y Relaciones con la Empresa, se está trabajando en la implementación de una herramienta para el análisis de encuestas sobre prácticas externas.

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

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

6.2 INFORMACIÓN PRÁCTICAS EXTERNAS		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Claridad, objetividad y transparencia de los criterios empleados en la evaluación y calificación de las prácticas realizadas por los alumnos.	Reducida implicación de los profesores de la titulación en el funcionamiento y valoración de las prácticas, dado que la tutorización de las mismas ha recaído exclusivamente, hasta el momento, en la Vicedecana de Prácticas Externas.	El profesorado del centro debe implicarse más en el programa de prácticas, sobre todo en la tutorización de alumnos
Existencia de una aplicación informática, gestionada por el Vicerrectorado de Transferencia y Relaciones con la Empresa, para reforzar la gestión de los Centros.	Escasa utilización y desconocimiento del manejo de la aplicación informática por parte de las empresas.	Incorporación de mecanismos de información de las empresas en la utilización y manejo de la plataforma de prácticas.
Claridad, objetividad y transparencia de los criterios y procesos empleados en la asignación de las prácticas ofertadas entre los estudiantes.		
		A raíz de la implantación completa del Grado, se ha ido incrementando el conocimiento por parte de los alumnos del programa de prácticas, si bien aún se pueden realizar más esfuerzos para incentivarles y motivarles.

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

La movilidad internacional de los estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales está regulada y gestionada a través del Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales (<http://www.uclm.es/ori>) en coordinación con los vicedecanos de cada titulación en el centro y personal de apoyo. Las funciones de información y atención a los estudiantes incoming y outgoing están centralizadas en la Oficina de Relaciones Internacionales del campus que es la responsable del asesoramiento inicial, información general de convocatorias y destinos ofertados, gestión del programa de acompañamiento Cicerone, búsqueda de alojamiento público y privado y jornadas de recepción, entre otras. Estas funciones de ayuda e información están complementadas en la Facultad con un servicio de información específico sobre el centro y sus titulaciones, ofrecido por el decanato, mediante la convocatoria de una beca anual y un profesor encargado de coordinar las Relaciones Internacionales del centro. Así mismo los estudiantes incoming reciben la ayuda de una organización estudiantil llamada ESN. Por otro lado, la Facultad dispone de una fuente de información virtual en la plataforma de e-learning Moodle con información específica de los convenios de la titulación.

La Facultad de Derecho y Ciencias Sociales cuenta además con la colaboración de los coordinadores de movilidad de los programas adscritos al centro y cuya función es tutorizar en sus decisiones académicas tanto a los estudiantes incoming como outgoing. En este sentido, cabe destacar una encuesta que se realizó a antiguos alumnos outgoing desde el Servicio de Relaciones Internacionales de la facultad para recabar información de los destinos para ayudar a escoger destino a los futuros estudiantes outgoing, indicando entre otros ítems el idioma de impartición de las asignaturas, metodología de calificación e indicios del coste de la vida.

La movilidad internacional se realiza en periodos cuatrimestrales o anuales a partir del segundo curso de la titulación. El proceso de selección de los candidatos está centralizado en el Vicerrectorado y se lleva a cabo mediante la valoración de los coordinadores de movilidad de los programas siguiendo los criterios (expediente, idioma destino, otros idiomas, CV, perfil) marcados previamente por la comisión de relaciones internacionales del Vicerrectorado. Una vez que los alumnos outgoing han sido seleccionados, los coordinadores responsables de movilidad y vicedecanos de titulación les asesoran en la elaboración de los contratos de estudios respetando la normativa de Grado de la Universidad de Castilla-La Mancha y tratando de reflejar en el contrato de estudios la trayectoria más adecuada para el estudiante. Así mismo, el centro ha elaborado una normativa específica para la elaboración de los contratos de estudios para los estudiantes outgoing. Uno de los principales problemas en el Grado de Relaciones Laborales es la escasa movilidad de los estudiantes, dado que en los últimos tres años sólo tres alumnos han cursado estudios fuera de la facultad.

Con el objetivo de comprobar el proceso de información ofrecido al estudiante, la Universidad de Castilla-La Mancha realiza unas encuestas de evaluación de los programas de movilidad internacional. Esta información es muy importante para mejorar el servicio que se ofrece a los alumnos outgoing ampliando o disminuyendo el número de plazas, mejorando los convenios disponibles o atendiendo quejas y sugerencias de las estancias realizadas.

Según la información disponible puede afirmarse que los estudiantes reconocen recibir la información adecuada y necesaria para afrontar su periodo de estudios en el extranjero. Los datos disponibles, referidos al curso 2010/2011 (en el curso 2011-2012 no hubo alumnos), muestran que valoran positivamente la información y tramitación de su plaza con una puntuación de 1,79 sobre 3. En concreto, los aspectos más valorados por los alumnos son la atención y acogida de la universidad de destino (3), y los trámites con la universidad de destino fueron ágiles (2,50); mientras

que el aspecto menos valorado fue el tutor de la universidad de destino me ayudó a integrarme en la universidad (0,50).

Por otro lado, es importante también señalar la motivación que tienen los estudiantes de la titulación para realizar una movilidad internacional. Los motivos principales son aprender o mejorar un idioma (3), y mejorar su curriculum (3). Sin embargo, el motivo menos relevante está vinculado con relaciones afectivas (0).

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
Información precisa y actualizada de convocatorias y convenios	Excesiva dependencia del Vicerrectorado y la Oficina de Relaciones Internacionales en el proceso de selección y gestión de los estudiantes	Ajuste de los criterios de selección al perfil de la titulación
Servicio de información del propio centro	Gran dependencia de convenios con países periféricos y de Europa del este	Fomentar las asignaturas en otros idiomas en la titulación
	Número de estudiantes con movilidad	Fomentar la movilidad entre los estudiantes
Número de convenios disponibles	Estudiantes outgoing con bajo nivel del idioma de los países de destino	Abrir convenios con países anglo parlantes.

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 términos generales, podríamos decir que no es reseñable un alto nivel de satisfacción con el empleo actual, ya que las posibilidades de promoción no se adecuan a la capacidad de desempeño de los egresados. En concreto, un 52% tiene pocas posibilidades de promoción, aspecto que se subraya si tenemos en cuenta que se percibe un ascenso significativo de este parámetro respecto del 2007 (26,1%) y del 2009 (25,6%), además este porcentaje está bastante por encima de la media de la UCLM donde sólo el 28,1% tiene un nivel de escasa posibilidad de promoción y se mantiene en términos prácticamente invariables respecto de años anteriores. Señaladamente, el porcentaje de mujeres con poca posibilidad de promoción asciende al 69,2% en 2010, respecto al 23 y 21,8% en 2007 y 2009, respectivamente.

Paradójicamente, los titulados manifiestan un grado medio de aceptación respecto al salario percibido, e incluso, se incrementa esta horquilla respecto de años anteriores y desaparece porcentaje alguno de quienes manifestaban estar en total desacuerdo con su salario.

En cuanto al nivel de responsabilidad desempeñado, parece estar acorde con las capacidades del egresado, pues un 68% tiene "bastante" nivel adquirido para 2010, 14 puntos por encima de la media UCLM, si bien dicho porcentaje arroja un descenso de 6 puntos respecto de los datos del año anterior.

Si nos referimos a datos de localización geográfica donde los egresados han encontrado ubicación para su empleo, es la ciudad y la provincia de Ciudad Real donde han encontrado acomodo en mayor medida. Por tanto, puede decirse que es en este territorio donde el mercado laboral ha podido absorber a buena parte de los titulados, en total un 80% en 2010, incluso experimentando un incremento frente al año 2009 que se situaba en el 71,8%. Los porcentajes menores quienes han encontrado empleo en otras provincias de la región (Toledo, en mayor número) y un éxodo poco significativo, del 4% a Madrid y otro 4% al resto del país, sin que se haya producido éxodos internacionales de titulados en 2009 y 2010.

En cuanto a los efectos que la inserción laboral haya podido causar en el ámbito familiar son poco relevantes. De los datos que se desprenden puede afirmarse un escaso número de encuestados cuya distancia de la residencia familiar al centro del empleo sea significativa, pues si bien en el año 2010 ha podido apreciarse un descenso de los titulados que trabajaban en el mismo municipio (del 54,7% en 2007 al 44% en 2010), en su gran mayoría el centro de empleo se sitúa a una distancia de no más de 200 kms.

Estos aspectos permiten valorar positivamente el grado de inserción laboral de los titulados en el entorno territorial y el número de oferta formativa respecto de la empleabilidad efectiva de los titulados que, en todo caso, en el Grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos se sitúa por encima de la media de la UCLM, pues frente al 44% de los titulados que encuentran empleo en el municipio de Ciudad Real, en el total de la UCLM es sólo de un 32,6%.

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

7.2. INFORMACIÓN INSERCIÓN LABORAL		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Salario	Posibilidades de promoción	Potenciación de los foros de empleo u otras actividades organizadas desde el Centro que se dirijan a interactuar con el tejido productivo y que muestren las aptitudes de los titulados para la mejora en sus puestos de trabajo
Nivel de responsabilidad		
Distancia de la residencia familiar al centro del empleo actual y ubicación del centro de trabajo		

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.

. INSÍ, 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. Sin perjuicio de lo anterior, los alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos tienen a su disposición un buzón de quejas, consultas y sugerencias habilitado en la página web de la Facultad. Concretamente, el hipervínculo de acceso es http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=general_alumnos.

Además, la Facultad ha puesto a disposición del alumno la posibilidad de comunicar sus sugerencias, reclamaciones, actividades, etc. a través de las redes sociales, en concreto, Twitter. Se piensa que este método de comunicación puede proporcionar un inmejorable feedback entre Centro y alumnado por la gran popularidad de la herramienta y su gran facilidad de uso (http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=general_alumnos).

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

Las encuestas disponibles permiten evaluar el grado de adecuación del perfil formativo de la titulación que en líneas generales manifiesta tener una percepción positiva de su formación, en concreto, en un 60%, lo cual se sitúa ligeramente por debajo de la satisfacción en el parámetro global de la UCLM que es del 62% en 2010. Del porcentaje total, un 40% opina que la formación es bastante adecuada, lo cual supone un descenso de 3 puntos respecto del año anterior, pero se experimenta un ascenso muy indicativo en el porcentaje que cree que existe mucha adecuación del perfil formativo de la titulación, pues del 10,2% del año 2009 se pasa al 24% en 2010. Son los varones quienes se muestran más satisfechos con su formación, en un 75%, mientras que sólo el 53,7% de las mujeres tienen una percepción positiva.

Los egresados que se encuentran trabajando han expresado su parecer respecto de las competencias necesarias en el empleo que se encuentran desempeñando, en una horquilla del 1 al 5, sólo el 12% otorga el valor máximo en su encuesta, lo que supone un descenso en 2010 respecto de años anteriores en que superaba el 20%, si bien aumenta el número de egresados que marcan el valor 4 para estimar su satisfacción con los conocimientos teóricos. A pesar de ello, podemos decir que es destacable el aumento de egresados que consideran muy positivamente sus conocimientos prácticos respecto de su especialidad (valores 4 y 5), pues de un 45% en 2007 se pasa al 52% en 2010. En cambio, el parámetro de conocimientos de idiomas se estanca en la titulación, comparando los datos de 2009-2010, y retrocede en 13 puntos respecto del 2007, siendo el 56% de los egresados quienes ofrecen un valor mínimo, mientras que sólo un 4% se decantan por el valor máximo, valores que en todo caso, están bastante por debajo de la media de la UCLM. El parámetro de conocimientos de informática arroja un criterio bastante aceptable por los egresados pues experimenta un incremento muy importante respecto de años anteriores y prácticamente el 88% de ellos otorgan valores de entre 3 a 5, lo cual supera la media de la UCLM en casi 9 puntos. Idéntico porcentaje de egresados se posicionan en los valores medio-altos respecto de la capacidad de trabajar en equipo, y sólo un 12% se encuentra en los valores mínimos (1-2).

Aún si cabe es más significativo que un 92% de los egresados muestren un perfil apto o muy apto en cuanto a su capacidad de asumir responsabilidades, y lo que ello supone de posibilidad teórica de ascenso en el puesto de trabajo y mandos. Este criterio si se confronta con las variables afines no resulta del todo satisfactorio. Así, la capacidad de presentar en público ideas e informes no está en directa proporcionalidad, como cabía esperar, pues aquí el porcentaje de los valores entre 3 a 5 baja al 84%, al igual que la capacidad para trabajar bajo presión y cumplimiento de objetivos (eficacia) que se sitúa en el 80%. Si bien en estos dos últimos casos los datos son aproximados a la media de la UCLM, se aprecian vaivenes y oscilaciones en los años comparados y un descenso en el último año escasamente destacable.

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
Conocimientos prácticos de su especialidad	Conocimientos teóricos de la especialidad	Mejorar la identificación de las fuentes de conocimiento que permitan al alumno manejar las herramientas útiles para ofrecer soluciones en el desarrollo de su puesto de trabajo
Conocimientos de informática	Conocimientos de idiomas	
Capacidad de asumir responsabilidades		

Capacidad de presentar en público ideas o informes		Fortalecer las habilidades relacionadas con la capacidad de asumir responsabilidades con actividades en aula sobre expresión oral y resolución de problemas prácticas
--	--	---

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

Para el Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos utilizaremos las encuestas de satisfacción de estudiantes del curso 2011/2012, realizando comparaciones con las encuestas de los dos cursos anteriores (2009/2010, 2010/2011), para valorar la implantación del Grado en base a las percepciones de los estudiantes. Así mismo, para el curso 2011/2012 también disponemos de las encuestas de satisfacción del PAS. Los cuestionarios, en ambos casos, se dividen en varios bloques de preguntas estructuradas con escalas de 0 a 3 (0-nada de acuerdo; 1-algo de acuerdo; 2-bastante de acuerdo; 3-muy de acuerdo), con opción adicional NS/NC.

Para analizar la satisfacción de los estudiantes, las encuestas han sido cumplimentadas por alumnos de primer y últimos cursos, en un intento de reducir posibles sesgos en cuanto a la percepción que se puede producir, dependiendo de la antigüedad del alumno, de la gestión del Centro, medios materiales utilizados, el profesorado o el personal de servicios, entre otros aspectos. Los bloques que componen los cuestionarios son:

1. SATISFACCIÓN CON EL TÍTULO
2. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN
3. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS
4. PERSONAL ACADÉMICO Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Para este último curso, hay que señalar que, en general, y a diferencia de los periodos anteriores las puntuaciones obtenidas para la titulación son mayores que para la media de la Universidad, lo que es un indicador importante de la correcta implantación de este nuevo Grado. Además, para todos los bloques, los resultados obtenidos en el último periodo mejoran notablemente los del periodo anterior. Concretamente, la Satisfacción con el Título que pasa de 1,62 a 1,90; en Gestión y Planificación se pasa de 1,41 a 1,69; en cuanto a Planificación de las Enseñanzas de 1,33 a 1,65; para el Personal Académico y Servicios de 1,59 a 2,03; en cuanto a Recursos Materiales y Servicios se produce un crecimiento desde 1,68 a 2,09.

Por otro lado, las puntuaciones de los alumnos de últimos cursos son algo inferiores, lo que es coherente con estudios previos donde se ve que la percepción respecto al Grado es superior en el primer año, y va bajando como consecuencia de la acumulación de trabajo que sufren aquellos alumnos que no van superando las asignaturas en el plazo previsto.

Los ítems puntuados por debajo de la media son los que podemos clasificar como debilidades más importantes. En cuanto a Gestión y Organización, los principales problemas parecen encontrarse en la escasa información sobre el título después de la matriculación. Sobre todo, no parece percibirse que las jornadas de acogida sean un instrumento adecuado para proporcionar dicha información sobre el título, la organización y gestión del Centro, e incluso de la Universidad. Por otro lado, dentro de Planificación de las Enseñanzas, los alumnos demandan una mayor oferta cultural y deportiva que permita completar la formación. Dentro de este bloque, en cuanto al proceso enseñanza-aprendizaje, los alumnos se quejan de la no concordancia entre el tiempo real necesario para la preparación de las asignaturas frente al programado.

Como principales fortalezas recogeremos aquellos ítems con mayor puntuación. Para el primer bloque destacan la clara definición y viabilidad de los objetivos y competencias, así como la coherencia del plan de estudios con el perfil de ingreso y su diseño. Para el segundo bloque, destacan el entorno proporcionado por el Centro para el desarrollo de los estudios, así como su gestión y organización. Dentro del tercer bloque las principales fortalezas son el tamaño de los grupos, los contenidos de las asignaturas, cumplimiento de programas y la utilidad de las tutorías. En el cuarto bloque destaca la valoración del profesorado que imparte el título. Por último, dentro del último bloque, las principales fortalezas son la adecuación de las aulas, centros de trabajo para el alumno y biblioteca.

Para el Personal de Administración y Servicios se ha elaborado un cuestionario compuesto de tres bloques:

1. GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN
2. CONDICIONES LABORALES
3. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

Las puntuaciones están por encima de la media en los bloques primero y tercero. Para el segundo, la puntuación está ligeramente por debajo de la media. En la mayoría de los casos las puntuaciones están por debajo de la media de la Universidad, aspecto que debe analizar la Dirección del Centro.

Al igual que para el alumnado, para establecer las fortalezas y debilidades consideremos aquellos ítems con puntuaciones más altas y más bajas. La principal debilidad que observamos en el primer bloque es la escasa información y participación del PAS en la definición y mejora de los títulos. Por otro lado, encuadrado en el segundo bloque, el PAS demanda la adecuación del plan de formación a las necesidades de este colectivo y está insatisfecho respecto a sus condiciones laborales y política de personal de la universidad.

Como principales fortalezas, dentro del primer bloque, destaca la existencia de canales para transmisión de quejas y sugerencias, y al igual que el alumnado está muy satisfecho con los espacios disponibles para el desarrollo de sus actividades.

A modo de resumen, podemos señalar las siguientes fortalezas y debilidades. Las áreas de mejora deben ir

orientadas a reducir las debilidades y aprovechar las fortalezas.

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
Definición y viabilidad de los objetivos y competencias	Escasa información sobre el título después de la matriculación	Mayor esfuerzo de información y orientación hacia el alumno. Reconfiguración de las jornadas de acogida
Coherencia del plan de estudios con el perfil de ingreso	Jornadas de acogida como instrumento adecuado para proporcionar dicha información sobre el título, la organización y gestión del Centro, e incluso de la Universidad	
Adecuado diseño del plan de estudios	Escasa oferta cultural y deportiva que permita completar la formación	Potenciar actividades culturales y deportivas desde el propio Centro
Entorno proporcionado por el Centro para el desarrollo de los estudios	No concordancia entre el tiempo real necesario para la preparación de las asignaturas frente al programado.	Potenciar la formación del PDI en la elaboración de las guías de las asignaturas
Gestión y organización del Centro	Escasa información y participación del PAS en la definición y mejora de los título	Establecer mecanismos de participación para el PAS y adaptación del Plan de formación a sus necesidades reales
Tamaño de los grupos	Plan de formación del PAS	
Contenidos de las asignaturas y cumplimiento de los programas	Condiciones laborales y política de personal de la universidad.	Mayor esfuerzo de información y orientación hacia el alumno. Reconfiguración de las jornadas de acogida
Utilidad de las tutorías		
Valoración del profesorado que imparte el título		Potenciar actividades culturales y deportivas desde el propio Centro
Adecuación de las aulas, centros de trabajo tanto para alumnado como para el PAS y biblioteca		Potenciar la formación del PDI en la elaboración de las guías de las asignaturas

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. Sin perjuicio de lo anterior, los alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos tienen a su disposición un buzón de quejas, consultas y sugerencias habilitado en la página web de la Facultad. Concretamente, el hipervínculo de acceso es http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=general_alumnos.

Además, la Facultad ha puesto a disposición del alumno la posibilidad de comunicar sus sugerencias, reclamaciones, actividades, etc. a través de las redes sociales, en concreto, Twitter. Se piensa que este método de comunicación puede proporcionar un inmejorable feedback entre Centro y alumnado por la gran popularidad de la herramienta y su gran facilidad de uso (http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=general_alumnos).

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

Debido a la reciente implantación del sistema de recogida de sugerencias y reclamaciones por parte de los alumnos a través del buzón y las redes sociales (Twitter) previamente citados, aún no existen incidencias reseñables. Quizá la novedad del instrumento (buzón) y, en este sentido, su desconocimiento por parte de los alumnos en relación con su utilidad o la confidencialidad de la información que proporcionan (ej., quejas sobre algún docente) sea una barrera para una mayor utilización del mismo.

Twitter se ha incorporado recientemente a la página web de la Facultad. En este sentido, aún no se han recogido sugerencias o reclamaciones reseñables en este documento.

Para expresar sus reclamaciones los alumnos se siguen dirigiendo, bien en persona, bien mediante correo electrónico, al Decano de la Facultad y al Vicedecano de la Titulación de Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos.

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

<p>Existencia de un buzón virtual de incidencias y reclamaciones</p>	<p>En muchos casos, las sugerencias o reclamaciones se realizan a través de canales informales (por ej., a los propios profesores) y por tanto, la información no queda registrada y recopilada en ningún medio físico o virtual para su posterior análisis y discusión</p>	<p>Fomentar la utilización de canales formales para la realización de quejas e incidencias</p>
<p>Incorporación de nuevas metodologías de recogida de sugerencias (redes sociales)</p>		
<p>fáciles de utilizar y muy populares para la mayoría del alumnado (Twitter)</p>		

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 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%			
Tasa de Abandono	25%			
Tasa de Eficiencia	70%	96,44%	94,15%	91,79%
Tasa de Rendimiento		71,58%	74,51%	74,30%

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

Los datos disponibles para el análisis corresponden a los tres primeros años de implantación del Grado, lo que limita el análisis de la evolución de los indicadores. De este modo, habría que esperar un curso académico más para poder obtener datos de las tasas de abandono y de graduación. Por tanto, con respecto a estas tasas sólo podemos hacer estimaciones en base a las tasas de eficiencia y rendimiento actuales.

La tasa de eficiencia estimada en la Memoria de Grado fue del 70% en base a la evolución de dicha tasa en las Diplomaturas de Relaciones Laborales impartidas en tres centros de la Universidad de Castilla-La Mancha. Por definición dicha tasa representa "la relación porcentual entre el número total de créditos establecidos en el plan de estudios y el número total de créditos en los que ha tenido que matricularse a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes titulados en un determinado curso académico". Por tanto, por definición es razonable que esta tasa vaya reduciéndose hasta que transcurran tantos cursos académicos, desde la implantación del Grado, como cursos configuran el grado. Así, para hacer un correcto análisis comparativo de datos estimados y reales sería necesario que pasara un curso académico más. No obstante, la reducción de sólo 2 puntos porcentuales en el curso 2010/11 y de 2,5 puntos porcentuales en el curso 2011/12 es un dato positivo ya que si mantuviera dicha progresión se obtendría una tasa de eficiencia para el curso 2012/13 muy superior al dato estimado.

Con respecto a la tasa de rendimiento, señalar que tras su incremento de 3 puntos porcentuales para el curso 2010/11 y su escasa reducción de 0,21 puntos porcentuales para el curso 2011/12 se sitúa en un aceptable 74,30% 74,51%, lo que corrobora la previsión positiva anteriormente señalada de la tasa de eficiencia. Una tasa de rendimiento situada en estos niveles posibilita que no se incremente el tamaño de los grupos de forma considerable lo que contribuye a una mejor calidad en la docencia impartida. Es de destacar, que el Grado objeto de valoración se ha implantado por inmersión, lo que ha provocado el cambio de plan de estudios para un número considerable de estudiantes, por lo que habría que enfatizar la valoración positiva de las tasas de rendimiento referidas. De este modo, si la tasa de rendimiento se mantiene durante los próximos cursos académicos es más que probable que la tasa de graduación sea superior a la estimada (35%) y la de abandono no alcance el valor previsto (25%).

Una de las razones que podrían justificar la evolución favorable de tasas, que se situarían por encima de lo estimado,

es la modificación en el perfil del estudiante de nuevo ingreso del Grado. Anteriormente, el título que dio origen al Grado actual, la Diplomatura de Relaciones Laborales, se enfrentaba, en el ámbito de las Ciencias Sociales en su entorno próximo, con otras titulaciones de Licenciatura. Sin embargo, la situación actual hace que todas ellas sean

Grado y compitan al mismo nivel por la obtención de estudiantes, lo que podría provocar que éstos tuvieran mayor nivel de competencias.

Si se realiza una valoración parcial del rendimiento individual de las asignaturas, podemos llegar a las siguientes conclusiones:

- La implantación por inmersión del Grado provocó que durante su primer año (curso 2009/10) las nuevas asignaturas que no tenían antecedentes en la Diplomatura contaran con un porcentaje de alumnos matriculados significativamente superior al resto. Además, estas asignaturas presentaron un mayor porcentaje de suspensos. Así,

el tamaño de los grupos de estas asignaturas se incrementó para el curso 2010/11, por lo que se generan asimetrías en el número de estudiantes por asignatura lo que podría influir en el desarrollo de las mismas. Sin embargo, también hay que señalar que esta desviación comienza a corregirse en los cursos 2010/11 y 2011/12, incrementándose el porcentaje de aprobados en este grupo de asignaturas, por lo que dicha asimetría es prácticamente inexistente.

- Un dato significativo es la reducida tasa de aprobados de la asignatura Trabajo Fin de Grado, situándose en el curso 2009-10 en el 11,57%, en un 29,34% para el curso 2010-11 y en un 39,90% para el curso 2011-12. Esta asignatura presenta un número de estudiantes matriculados significativamente superior a la media, destacando el porcentaje de no presentados en ambos cursos académicos (86,78% para el curso 2009/10, 66,47% para el 2010/11 y 55,05% para el 2011/12). Por tanto, en un primer momento se puso de manifiesto que existía un amplio número de estudiantes que decidían matricularse en esta asignatura no cumpliendo posteriormente los requisitos mínimos para proceder a su evaluación. En los dos últimos cursos académicos se han potenciado las acciones informativas para que los estudiantes supieran valorar a priori la carga de trabajo que suponía la mencionada asignatura. Los resultados han mejorado de forma significativa por lo que se mantendrán dichas acciones.

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 eficiencia	Porcentaje de estudiantes no presentados en la Asignatura de Trabajo Fin de Grado superior a la media	Consolidar las medidas emprendidas en los dos últimos cursos académicos para adecuar el número de estudiantes matriculados en la asignatura Trabajo Fin de Grado a aquellos que presentan las condiciones adecuadas para poder aprobar dicha asignatura
Tasas de rendimiento elevadas pese a la implantación por inmersión del Grado		
Evolución adecuada de las tasas de eficiencia y rendimiento		



Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales. Evaluación y Calidad Académica

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Ciudad Real.

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 memoria de verificación, así como, el grado de consecución de cada una ellas y unas notas aclaratorias del estado de consecución (en caso de estimarse necesarias).

	Descripción de la recomendación	% de Consecución (curso 10-11)	% de Consecución (curso 11-12)	Aclaraciones
Recomendación 1	Incrementar el número de créditos correspondientes a prácticas externas	0%	0%	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, los alumnos que realizan prácticas en empresas cubren la dedicación necesaria para obtener los 6 créditos ECTS asignados.
Recomendación 2	Incluir la lista de convenios para movilidad de estudiantes y ampliar información sobre los mismos	100%	100%	En la página web de la titulación existe relación completa de los convenios y convocatorias de movilidad. Disponible en: http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_movi Del mismo modo, también se proporcionan los vínculos de la Oficina de Relaciones Internacionales de la UCLM. En concreto, a través de http://www.uclm.es/ori/
Recomendación 3	Realizar una justificación en relación a los objetivos del título	100%	100%	Se ha llevado a cabo la justificación de los objetivos del título procediendo a incorporar el correspondiente vínculo en la página web de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Se puede llevar a cabo la consulta en la siguiente dirección : http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_objetivos
Recomendación 4	Las competencias deben concretarse en términos de	90%	100%	Se ha llevado a cabo la incorporación mediante las guías electrónicas de cada asignatura (modelo unificado proporcionado por el Vicerrectorado de Docencia y Relaciones Internacionales). Las guías están disponibles en:

	<p>resultado de aprendizaje. Concretar el grado de conocimiento y comprensión que va a ser exigido al estudiante</p>			<p>http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_guias_2011_2012</p> <p>Del mismo modo, también se encuentran disponibles en la plataforma virtual Moodle para los alumnos matriculados en las correspondientes asignaturas.</p>
Recomendación 5	<p>Las actividades formativas deberían guardar relación con las competencias</p>	90%	100%	<p>Al igual que en el caso de la recomendación 4 también en esta recomendación el instrumento de corrección y aplicación ha sido la guía electrónica, de este modo, el estudiante dispone de la información necesaria para conocer el nivel de exigencias requerido por las distintas asignaturas en relación con las competencias asignadas a cada una de ellas. Tal y como hemos anticipado, las guías se encuentran disponibles en http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_guias_2011_2012</p>
Recomendación 6	<p>Incluir el tiempo o porcentaje de dedicación de las actividades formativas</p>	90%	100%	<p>En el punto 9 de todas las guías electrónicas se ha incorporado la secuencia temporal que en cada asignatura se ha establecido para las actividades formativas y, al respecto, se proporciona el porcentaje que sobre el conjunto de tiempo dedicado suponen todas y cada una de las actividades propuestas. Es posible su consulta en http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_guias_2011_2012</p>
Recomendación 7	<p>Ajustar los contenidos de los módulos o materias en relación con las competencias específicas en cada uno de ellos (referencia al módulo 12, Dirección de Recursos Humanos).</p>	20%	60%	<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, tras lo cual se solicitará a la ANECA una modificación.</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 propuestas 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</p>

				<p>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).</p>
Recomendación 8	<p>Especificar los instrumentos de evaluación, la finalidad y el objeto de la evaluación, así como la ponderación estimada de las distintas calificaciones.</p>	90%	100%	<p>Al igual que en la recomendación 6 hemos de precisar que las guías electrónicas contemplan en el punto 10 todos los criterios e instrumentos de evaluación. Por tanto, en ellas se especifica los diferentes tipos de actividad que el alumno debe llevar a cabo y los porcentajes que a cada uno corresponden, ya sea en régimen presencial o semi-presencial. Nuevamente, conviene recordar que tal información se encuentra disponible en el siguiente vínculo http://fdcs.uclm.es/pagina.aspx?p=rrll_grado_guias_2011_2012</p>

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

De las ocho recomendaciones realizadas en el Informe de Verificación del Título se ha incido en la práctica totalidad de las mismas en el curso académico 2011/2012 de tal modo que se han solucionado en los términos indicados por el Informe. Respecto de la recomendación 7 y, de manera coordinada con la Facultad de Relaciones Laborales del campus de Albacete y la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca, 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.				

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

Al igual que en el Informe elaborado para el curso académico 2010/2011 se puede concluir que la información académica disponible en la página web de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, en general, y en la página web del Grado de Relaciones Laborales y desarrollo de Recursos Humanos, en particular, es completa. Los distintos contenidos ofrecidos permiten, por un lado, al futuro estudiante conocer de antemano la estructura básica del título, así como los requerimientos, los objetivos y las competencias asociadas al mismo: y, por otro, facilitan al estudiante matriculado la adecuada planificación de sus estudios y el correcto seguimiento de la asignaturas.

No obstante, existen aún carencias informativas que es preciso cubrir. Éstas se refieren fundamentalmente a las referencias públicas existentes sobre el funcionamiento del Sistema de Garantía Interno de Calidad del centro. Una de las razones que explica esta circunstancia es, quizá, el hecho de que no es fácil deslindar los datos sobre el funcionamiento interno que pueden y deben ser mostrados al público, de aquellos otros que es conveniente que sean manejados y conocidos únicamente por determinados colectivos. Además, hasta hace poco tiempo, tampoco se contaba con unas indicaciones claras que establecieran de manera homogénea para todos los centros de nuestra Universidad cuáles son los contenidos mínimos que han de ser presentados al público dentro de ese ámbito concreto. Una vez que se cuentan con esas indicaciones, la subsanación de las posibles lagunas informativas en relación con las labores del seguimiento del título es una tarea sencilla de asumir.

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

11.2. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE		
Fortalezas	Debilidades	Áreas de Mejora
Página web con información completa y bien estructurada		Actualización e incorporación de nueva información

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		X			
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. Actividad de orientación profesional y académica.	Limitaciones en la orientación acerca de las salidas académicas y profesionales.	Incorrecta ubicación de la información y saturación de actividades en el último curso del Grado.	Trasladar y ampliar información a los alumnos tanto directamente como en la página web.	1.1. Ampliar la información disponible en página web 1.2. Organizar Jornadas informativas 1.3. Favorecer e incentivar la participación en foros especializados.	Mejora de los mecanismos de información.
2. Reforzar y mejorar el programa de acción tutorial.	El profesorado no se implica completamente con su alumnado.	Demasiada carga de trabajo del profesorado.	Que los profesores interactúen con los alumnos.	2.1. Concienciar al profesor de la necesidad de conectar con sus alumnos.	Mejora de la satisfacción del estudiante.
3. Seguir mejorando la comunicación entre profesorado y alumnado, potenciando en especial el programa de acción tutorial y la orientación acerca de las salidas académicas y profesionales.	Falta de información en determinados aspectos de la titulación por parte del alumnado.	Escaso aprovechamiento de las tutorías por parte de los alumnos. Y, escasa participación en las Jornadas de salidas profesionales que organiza el Centro.	Mejorar los mecanismos de comunicación y participación entre alumnos y profesores.	3.1. Seguir incentivando el aprovechamiento por parte de los alumnos del horario de tutorías. 3.2. Fomentar la participación de los alumnos en las Jornadas de salidas profesionales.	Conseguir una fluida comunicación y solución de los posibles problemas planteados por los alumnos.
4. Mejorar la coordinación horizontal entre los distintos cursos para	Posible sobrecarga de trabajo del alumno en determinados	Necesidad de mejorar la coordinación entre el profesorado que	Mejorar la distribución temporal de las actividades de docencia	4.1. Seguir incentivando la participación del profesorado en las reuniones de	Mejora del rendimiento académico del alumnado

evitar la concentración del exceso de carga de trabajo para los alumnos en periodos determinados y puntuales.	momentos del curso académico	imparte docencia en el Grado	programadas en las distintas asignaturas del Grado	coordinación. 4.2. Seguir reforzando la concienciación del profesorado en la necesidad de comunicar al coordinador de curso la planificación temporal de sus actividades.	
5. Deberían ampliarse las instalaciones	Comparten espacio tres Grados dentro del mismo Centro	Número limitado de aulas en el edificio	Espacio para todos en el Centro		
6. El profesorado del Centro debe implicarse más en el programa de prácticas, sobre todo en la tutorización de las mismas.	El profesorado no se integra en el programa de prácticas	Toda la gestión es llevada por una única persona	Implicación del profesorado	6.1 Organizar Reuniones informativas sobre el programa de prácticas 6.2. Solicitar la colaboración para las labores de tutela.	Mejorar la gestión de las prácticas externas labores de tutela ...
7. Incorporación de mecanismos de información de las empresas en la utilización y manejo de la plataforma de prácticas	Existencia de relativamente pocas prácticas externas	Todavía muchas empresas no conocen exactamente el contenido formativo de la titulación	Ampliación de la información	7.1. Ampliar la información sobre prácticas externas en la página web de la titulación	Mejorar las prácticas externas
8. Motivar e incentivar al alumnado para la utilización de la plataforma de prácticas	Desconocimiento de una parte del alumnado de la plataforma de prácticas	Un buen número de estudiantes todavía desconoce las posibilidades que ofrece realizar prácticas	Ampliación de la información	8.1. Ampliar información sobre prácticas externas en la página web de la Facultad	Mejorar las prácticas externas
9. Ajustar los criterios de selección al perfil de la titulación en el programa de movilidad	Utilización de Convenios destinados a distinto Grado	Escasez de Convenios en la titulación propia	Incrementar el número de Convenios destinados a la titulación	9.1. Firmar nuevos convenios. 9.2. Delimitar con mayor precisión los criterios de selección en las	Incrementar y mejorar la movilidad de los estudiantes del Grado

				convocatorias oficiales.	
10.Fomentar las asignaturas en otros idiomas en la titulación	Limitación del estudiante a la hora de optar a los programas de movilidad	Deficiente conocimiento de otros idiomas	Incrementar el número de alumnos en los programas de movilidad internacional	10.1. Proponer al profesorado la impartición de materias en otro idioma.	Reforzamiento del programa de movilidad de estudiantes.
11.Fomentar la movilidad de los estudiantes	La demanda de movilidad es muy escasa	Bajo nivel de idiomas y problemas económicos	Ampliar la movilidad	11.1. Hacer más hincapié con los alumnos de primeros cursos sobre la necesidad de formarse en idiomas	Eliminar una de las barreras
12.Incrementar el número de convenios ofertados	Existencia de pocos convenios propios para movilidad internacional		Ampliar la movilidad	12.1. Motivar al profesorado para que contacte con Universidades europeas	Ampliar la movilidad
13.Potenciación de los foros de empleo u otras actividades organizadas desde el Centro que se dirijan a interaccionar con el tejido productivo y que muestren las aptitudes de los titulados para la mejora en sus puestos de trabajo	La actual Situación económica limita la posibilidad de incorporación al mercado laboral	La crisis Económica y, por ende, de las empresas	Preparar al alumno para ser más competitivo	13.1. Organización de Seminarios y Jornadas de especialización en determinadas materias que complementen la formación adquirida	Mejor inserción laboral en tiempos de crisis
14.Mejorar la identificación de las fuentes de conocimiento que permitan al alumno manejar las herramientas útiles para	El alumnado muestra todavía un nivel importante de desinformación en determinados aspectos relacionados con	Se sigue detectando falta de interés en recoger información por cierta parte del alumnado.	Mayor efectividad de los instrumentos de comunicación para transmitir información relevante	14.1. Mantener el apoyo en las nuevas tecnologías para mejorar la comunicación con el alumnado.	Alumnado más informado en el manejo de herramientas útiles para el desarrollo de su puesto de trabajo.

ofrecer soluciones en el desarrollo de su puesto de trabajo	su potencial trabajo				
15.Fortalecer las habilidades relacionadas con la capacidad de asumir responsabilidades con actividades en aula sobre expresión oral y resolución de problemas prácticos	Se detectan carencias importantes en las actividades que conllevan expresión oral del alumnado y, del mismo modo, en el manejo de materiales para la resolución de problemas prácticos.	Deficiente formación en los estudios de origen y carencias importantes en la metodología del trabajo práctico	Mejorar la técnica en todo cuanto afecta a la expresión oral y facilitar la implantación de métodos de trabajo idóneos en la resolución de problemas prácticos	15.1. Fomentar la exposición oral de trabajos en el aula. 15.2. Organizar seminario formativo sobre metodología en la resolución de problemas prácticos. 15.3. Incorporar sesiones informativas sobre manejo de fuentes por áreas de conocimiento.	Fortalecer las habilidades del estudiante y superar las carencias detectadas en los aspectos apuntados.
16.Mayor esfuerzo de información y orientación hacia el alumno. Reconfiguración de las jornadas de acogida	Hay información que todavía desconocen los alumnos	En las Jornadas de Acogida todavía no se han tratado ciertos aspectos	Dar información completa y exhaustiva	16.1.Mejora de las Jornadas de Acogida 16.2. Ampliación de la Información en página web	Satisfacción de las necesidades de información del alumnado
17.Potenciar actividades culturales y deportivas desde el propio Centro	Demanda por parte de los alumnos de mayor número de actividades en las áreas indicadas	Solapamiento con programación académica y escasez del presupuesto disponible en el Centro	Incrementar el número de actividades ofertadas	17.1. Incorporar nuevas actividades culturales en el Centro con la participación directa de la Delegación de Alumnos. 17.2. Dispensar mayor difusión a las actividades programadas por el servicio de deportes de la UCLM. 17.3. Apoyar las iniciativas del alumnado del Centro en	Mejorar la oferta de actividades deportivas y culturales

				cualquiera de las dos dimensiones mencionadas.	
18.Potenciar la formación del PDI en la elaboración de las guías de las asignaturas	Dificultades de algunos profesores a la hora de completar las guías electrónicas	Desconocimiento de la aplicación informática	Correcta utilización de la aplicación en la elaboración de las guías electrónicas	18.1. Sesión práctica de orientación dirigida al profesorado en el inicio de curso	Cumplimentar adecuadamente las guías
19.Establecer mecanismos de participación para el PAS y adaptación del Plan de formación a sus necesidades reales	Descoordinación en determinados aspectos del PAS en relación con el funcionamiento del Grado	Saturación de tareas y escasez de personal	Comunicación fluida y eficaz del PAS con el PDI del Centro	19.1. Reuniones de seguimiento de la titulación. 19.2. Incorporación y participación del PAS en las reuniones de coordinación con Decanato,	Favorecer la comunicación fluida PAS/PDI y la coordinación en la gestión
20.Consolidar las medidas emprendidas en los dos últimos cursos académicos para adecuar el número de estudiantes matriculados en la asignatura Trabajo Fin de Grado a aquellos que presentan las condiciones adecuadas para poder aprobar dicha asignatura	Sobrecarga en el número de créditos matriculados por los alumnos que se encuentran en el último curso del Grado	Desconocimiento del tiempo necesario para la realización del Trabajo Fin de Grado y, solapamiento con la carga de trabajo requerido por las restantes asignaturas	Posibilitar la elaboración, defensa y superación del Trabajo Fin de Grado en el curso académico que se haya matriculado	20.1. Mantener la realización de Seminarios informativos sobre el Trabajo Fin de Grado. 20.2. Insistir en el posible establecimiento de mecanismos de limitación en los créditos que se puede matricular el alumno de último curso.	Seguir mejorando el número de alumnos presentados y aprobados en la defensa del Trabajo Fin de Grado.