



VICERRECTORADO DE CALIDAD

<b>RUCT</b>	<b>MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO</b>
2500916	<b>GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS</b>

<b>Universidad/es participantes</b>	<b>Centro</b>
UCM	<b>FACULTAD DE DERECHO</b>

<b>Créditos</b>	<b>Doble grado/máster</b>	<b>Primer curso de implantación</b>	<b>Prácticas externas</b>	<b>Programas de movilidad</b>
240		2009-10	X	X

<b>ÚLTIMA EVALUACIÓN DE LA AGENCIA EXTERNA</b>			
Verifica	Modificación Verifica	Seguimiento externo	Acreditación
	X		

**CURSO 2019-20**  
**OFICINA PARA LA CALIDAD**

## INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO

**URL:**

<http://derecho.ucm.es/estudios/grado-relacioneslaboralesyrecursoshumanos>

**Medidas Covid-19:** <https://derecho.ucm.es/covid-19-1>

## ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO DE GRADO/MÁSTER

### 1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

#### **1.1.- Relación nominal de los responsables del SGIC y colectivo al que representan.**

Toda la información de las tres Comisiones de Calidad que forman parte del SGIC: <https://derecho.ucm.es/composicion-de-las-comisiones-de-calidad>

Para todas las titulaciones: Comisión Calidad de Centro: <https://derecho.ucm.es/comision-de-calidad-del-centro>

Para Grados y Dobles Grados: Subcomisión Calidad de Grado: <https://derecho.ucm.es/subcomision-de-calidad-de-grado>

Para Estudios de Posgrado (Másteres/Doctorado): <https://derecho.ucm.es/subcomision-de-calidad-de-posgrado>

#### **1.2.- Normas de funcionamiento y sistema de toma de decisiones.**

Desde el Vicedecanato se ha creado un apartado específico (*Funciones de la Comisiones y Subcomisiones de Calidad, normas de funcionamiento y relación*) en la web de la Facultad dentro del apartado de Calidad donde se recoge toda esta información para que podáis directamente poner la URL: <https://derecho.ucm.es/data/cont/docs/23-2018-10-04-COMPOSICI%C3%93N,%20FUNCIONES%20Y%20NORMAS%20DE%20FUNCIONAMIENTO%20COMISIONES.pdf>

#### **1.3.- Periodicidad de las reuniones y acciones emprendidas.**

Las comisiones se reúnen al menos dos veces a lo largo del Curso Académico y pueden ser convocadas extraordinariamente además cada vez que su presidente lo entienda necesario. En el curso académico 2019/2020 además de una reunión extraordinaria de la Comisión de Calidad de Centro, en dos ocasiones se han reunido todas las Comisiones de forma conjunta por las particulares circunstancias sobrevenidas consecuencia de la pandemia mundial Covid-19, para hacer frente a los problemas comunes que esta situación ha generado para poder terminar el curso adecuadamente y preparar las medidas de adaptación del nuevo curso 2010/2021.

Si bien es cierto que el desarrollo del SGIC de la Facultad de Derecho se articula en torno a tres comisiones de calidad: Comisión de Calidad de Centro, Subcomisión de Calidad de Grado y Subcomisión de Calidad de Posgrado, con competencias y funciones propias (tal y como se establece en la normativa vigente, aprobada por la Oficina para la Calidad de la UCM en fecha 31 de enero de 2017), también lo es la existencia de materias y cuestiones que son transversales y que afectan a la competencia de todas ellas, como ha ocurrido en este curso para tratar de hacer frente de forma eficiente a las cuestiones que por el Covid-19 se han manifestado para todas la titulaciones, que exigía un respuesta adecuada y común para todas. La lógica evidente y la búsqueda del uso eficiente de los recursos y del tiempo ha justificado la realización reuniones conjuntas -de manera online para respetar las medidas de seguridad- de aquellas comisiones/subcomisiones afectadas. Esta aproximación, que está permitida en la normativa reguladora (dado que nada se dice al respecto), permite la puesta en común de todos los miembros de las Comisiones/Subcomisiones implicadas y evita que posteriormente se tengan que realizar reuniones adicionales de coordinación entre las aquellas y, en su caso, evita dilaciones en lo que respecta a la toma de decisiones en materia de Calidad, dado que no es necesario un posterior sometimiento a la consideración de la Comisión de Calidad de Centro de las materias ya tratadas conjuntamente. De esta forma se garantiza la relación entre las distintas Comisiones. No obstante, y en cualquier caso, en aquellos supuestos en los que las materias a

tratar sean particulares de una de las Comisiones/Subcomisiones las reuniones se realizan/realizarán por separado.

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
<b>Reunión extraordinaria Comisión Calidad Centro</b>  <b>29/10/ 2019</b>	1. Aprobación de las Memorias anuales de seguimiento de los programas de doctorado en Derecho y Estudios de Medio Ambiente del curso 2017/18	El asunto abordado <b>no afecta al Grado en RRL y RRHH.</b>
<b>Reunión ordinaria conjunta</b>  <b>13/11/2019</b>	<p>1. Informe de la Vicedecana de Calidad sobre actividades de coordinación de Titulaciones.</p> <p>2. Aprobación de las Memorias de Seguimiento de las Titulaciones para el curso 2018/2019.</p> <p>3. Valoración de los Coordinadores de las Titulaciones sobre los problemas encontrados a la hora de elaborar las Memorias para transmitirlos a la Oficina de Calidad del Rectorado.</p>	<p>1. La Vicedecana manifiesta su <b>preocupación por la manera en que se han elaborada las Memorias por los respectivos responsables.</b> Así, recalcando la importancia de estos informes de seguimiento de cara a la renovación de la acreditación, la Vicedecana requiere que para cursos venideros su elaboración se lleve a cabo de manera diligente. <b>Los Coordinadores se comprometen a mejorar la elaboración de los informes anuales, siendo conscientes de su relevancia.</b></p> <p>2. La Vicedecana de Calidad recuerda que <b>las Memorias Anuales de Seguimiento respecto del curso 2018/2019 deben aprobarse.</b> Por ello, pone de manifiesto que <b>el contenido de las mismas fue remitido a los miembros de las Comisiones de Calidad a efectos de consulta, apreciación y puesta en común.</b> La Vicedecana alude a la tramitación indicada para cumplir con los plazos marcados por el Rectorado.</p> <p>3. Los coordinadores de las respectivas titulaciones ponen de manifiesto que han encontrado <b>dificultades</b> respecto de los asuntos que en las siguientes líneas indicamos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Algunos de los <b>datos del sistema SIDI</b> no son correctos, valga de muestra el caso del número de sexenios de los profesores contratados.</li> <li>- Se ha encontrado dificultades para analizar los <b>datos relativos al programa DOCENTIA</b>, habida cuenta de la coexistencia del antiguo sistema en extinción y del nuevo. También respecto de este programa, los coordinadores ponen de manifiesto que el hecho de ser voluntaria la cumplimentación de las encuestas por parte de los estudiantes, genera en muchos casos que el número de cuestionarios no supere el número necesario para validar la evaluación. Del mismo modo, los responsables inciden en la necesidad de <b>reformular los ítems de las encuestas.</b></li> </ul>

		<p>- Los coordinadores consideran que la <b>reformulación</b> que acabamos de mencionar, es decir, aquella relativa a las encuestas del programa DOCENTIA, debe hacerse <b>extensiva a todas las encuestas</b> que deben ser analizadas en el desarrollo del Informe de Seguimiento. En este sentido, consideran que deben replantearse los ítems tanto de las <b>encuestas de satisfacción de los distintos colectivos</b> que conforman la comunidad universitaria, así como de los <b>cuestionarios relativos a los egresados e inserción laboral</b>.</p>
<p><b>Reunión ordinaria conjunta</b>  <b>21/07/2020</b></p>	<p>1. Informe de la Vicedecana de Calidad sobre próximas actuaciones desde el Rectorado (Oficina para la Calidad) complementarios a las memorias de seguimiento para verificar la calidad de todas las titulaciones oficiales (control interno) para el curso 2020-2021.</p> <p>2. Informe de la Vicedecana de Calidad sobre actualización del Sistema de Garantía interno de calidad (SGIC) de la Facultad de Derecho para incluir los nuevos planes de estudios a la espera de verificación por la Fundación Madri+d e incluir titulaciones oficiales no cubiertas.</p> <p>3. Valoración por los miembros de las comisiones/subcomisiones de calidad de las medidas adoptadas desde la Facultad para finalización del curso 2019-20 y afrontar el curso 2020-21, ante los posibles escenarios que pueden plantearse como consecuencia de la pandemia COVID-19. Propuestas de nuevas medidas si fuera el caso.</p> <p>4. Valoración por las Comisiones de la propuesta</p>	<p>1. la Vicedecana advierte de que la unidad de Calidad del Rectorado va a inspeccionar la información pública de todas las titulaciones del Centro. En concreto, las páginas intermedias de las titulaciones o páginas externas -para aquellas titulaciones que tengan activo un espacio web propio-, en cuanto preparatorio para las Memorias de Seguimiento y la renovación de las acreditaciones. Esta inspección tendrá lugar el 10 de septiembre. Desde el Vicedecanato se ha pedido más margen de tiempo para poder actualizar la información, dado que el curso termina en septiembre por las circunstancias del COVID con la convocatoria extraordinaria de los exámenes. Se recuerda a todos los coordinadores de las titulaciones que desde el Vicedecanato de Calidad ya fue remitida la información necesaria que a estos efectos se envió desde la Oficina para la Calidad del Rectorado, para cumplir con los requisitos de información y transparencia.</p> <p>Respecto al Grado en RRLD y RRHH se completó y actualizó tanto la información relativa al Plan en extinción como al nuevo Plan el cual ha iniciado su progresiva implantación en el curso 2020/2021.</p> <p>2. No afecta al Grado en RRLD y RRHH.</p> <p>3. La Vicedecana pregunta por el parecer de las Comisiones sobre las adaptaciones por razón del Covid, tanto para terminar el curso 2019-20 como respecto de los escenarios posibles del nuevo curso 2020-21. En particular, recuerda que en la medida que, en las actuales circunstancias, las guías docentes de las asignaturas no podían cumplirse en lo que respecta a las actividades formativas presenciales y al sistema de evaluación igualmente presencial, había sido necesario una adecuación de las mismas que debía realizarse cumpliendo los requisitos marcados por las agencias externas de</p>

	<p>de actividades formativas complementarias para prácticas externas suspendidas por causa COVID-19 para el grado en RRLL-RRHH curso 2019-20, a solicitud de la Vicedecana de Prácticas externas.</p> <p>5. Valoración por las Comisiones de las Directrices elaboradas para prácticas curriculares externas de naturaleza optativa para el curso 2020-2021, a solicitud de la Vicedecana de Prácticas externas.</p>	<p>evaluación de las titulaciones. En este sentido, se presta especial atención a <b>las adendas de las guías docentes con las modificaciones realizadas para la finalización del curso académico 2019/20</b>.</p> <p>Los principales cambios que se llevan a cabo conciernen, por un lado, a <b>las clases teóricas, prácticas y tutorías</b>; por otro, a los <b>sistemas de evaluación</b>. Respecto del primer punto, se han indicado los métodos empleados para garantizar el acceso de los estudiantes a las herramientas informáticas necesarias. Concretamente, se ha realizado por parte del profesorado de un uso intensivo de las herramientas que ofrece el Campus Virtual: principalmente, la herramienta denominada “collaborate” si es para videoconferencia (clases y tutorías on line) y herramientas denominadas “cuestionario y tareas” para actividades complementarias, “Foro”, para debates virtuales y espacios de resolución de dudas de participación colectiva con la dirección y coordinación del docente, “Avisos”, para recordar convenientemente las diferentes actividades de evaluación programadas, subir actividades de evaluación y ofrecer información relevante sobre el contenido y los aspectos formales de las actividades y el correo interno de la plataforma, entre otras que el docente considere de entre las ofrecidas por el Campus. En la reunión se celebró la buena acogida por parte de los estudiantes de las clases <i>on line</i>, habiéndose observado una mayor participación en las diferentes actividades docentes y en las consultas de revisión de pruebas; todo ello, ha implicado, en términos generales, un incremento de la dedicación docente por parte del profesorado, especialmente en los grupos con un número masivo de matriculados que ordinariamente no suelen asistir a clase con regularidad. Las clases prácticas han sido sustituidas por la preparación y resolución vía <i>on line</i> de casos prácticos. Se ha realizado la tutorización vía <i>on line</i> para garantizar la adquisición de competencias y resultados de aprendizaje mínimos previstos previamente.</p> <p>En lo referente a los sistemas de evaluación, se elaboró una <b>Guía de modalidades de evaluación online ante la emergencia del Covid-19</b> para la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. En ella se recogían los distintos mecanismos de evaluación online entre los que se ha eligió todos los posibles mediante el uso de las distintas herramientas disponibles a través del campus virtual (plataforma Moodle), en cumplimiento con el marco normativo aplicable. A la hora de modificar las guías se tuvo en cuenta la</p>
--	--	--

		<p>necesidad de satisfacer las garantías básicas exigidas por los organismos externos de acreditación de las titulaciones en cuanto a estas modalidades de evaluación en línea.</p> <p>De forma permanente, en la página web de la Facultad junto con esta Guía en el apartado de Calidad creado al efecto (bajo la denominación “Resoluciones y documentos relevantes sobre evaluación online ante la emergencia del Covid-19”), aparecen distintos documentos (instrucciones, tutoriales, plantillas, etc.) para el uso de las herramientas disponibles en el campus virtual para la evaluación online: <a href="https://derecho.ucm.es/sistema-de-calidad">https://derecho.ucm.es/sistema-de-calidad</a></p> <p>El cambio de metodología en la evaluación, impuesto por las actuales y excepcionales circunstancias, no altera los plazos y procedimientos de revisión y reclamación de las calificaciones con las únicas modificaciones ya señaladas de tramitación, audiencia y resolución a distancia. Asimismo, deberá garantizarse la conservación de la prueba y de los datos personales asociados a la misma, al menos, durante el periodo previsto en la correspondiente normativa académica. Se recomienda la conservación en los espacios virtuales habilitados por las universidades.</p> <p>En otro orden de cosas, la Vicedecana comparte sus dudas referentes a la acogida de las medidas - ya perfiladas- relativas a la metodología docente para el curso 2020/2021, por parte del profesorado de otras Facultades implicados tanto en Dobles Grados como en nuestros Grados propios. En este sentido, la prof. M<sup>a</sup> Astrid Muñoz indica respecto de los Dobles que habría que separar los Dobles Grados de ADE, Políticas y Filosofía del de RRLL, señalando que en su opinión no podríamos hacer extensivos nuestros acuerdos sobre docencia online a las otras Facultades. Comenta que, en caso de ser Centro Gestor, la gestión de los Dobles Grados es una gestión simplemente administrativa, no académica. Respecto del Doble Grado de RRLL, teniendo en cuenta que el Grado simple en RRLL es una titulación de la Facultad de Derecho, entiende que sí es razonable la extensión de nuestros acuerdos sobre docencia online. <b>En cuanto al Grado simple en RRLL y RRHH, la Prof.<sup>a</sup> Sira Pérez Agulla pone de manifiesto que los departamentos de las distintas Facultades implicados en la docencia de dicho Grado asumen que los acuerdos a los que se llegue en la Facultad de Derecho relativos a la modalidad de docencia les afectan de manera directa.</b></p>
--	--	---



		<p>La Vicedecana de Calidad se refiere a la <b>Jornada de Acogida</b> para el próximo curso, indicando que debería ser en modalidad online, y probablemente no sólo para alumnos de 1º, como es lo habitual, sino también para el resto de alumnos, a efectos de explicar los distintos escenarios previstos, y las modalidades de docencia. Plantea incluso la posibilidad de grabar la sesión. Finalmente, se decidió en la reunión celebrada el día 15 de septiembre que la Jornada de Acogida sería presencial- 1 de octubre- si bien informando a los alumnos de las cuestiones generales que deben conocer aquellos estudiantes que van a iniciar sus estudios en la Facultad de Derecho; en cuanto a cuestiones específicas de cada Grado, respecto de la Titulación en RRLH y RRHH, la coordinadora del mismo, la profª Sira Pérez Agulla al inicio del curso acudió presencialmente a las clases de los dos grupo del nuevo Plan, no solo para darse a conocer sino también para responder a todas las dudas que los alumnos pudieran tener.</p> <p>4. La Vicedecana de Prácticas Externas manifiesta el agradecimiento al prof. Miguel Alonso, que ha prestado su ayuda de forma desinteresada. Indica que han planteado actividades formativas para cubrir las horas pendientes de Prácticas para la titulación del Grado en RRLH-RRHH de este curso 2019-20, que como consecuencia de la suspensión de la actividad académica que se produjo en marzo, han sido imposible de realizar en la modalidad online. Comenta que como no es seguro que en septiembre se puedan reanudar las prácticas, se han planteado una serie de actividades. Se trata en particular de cubrir las prácticas de 5 alumnos del Grado en RRLH. Se centran las actividades en el área de Psicología del Trabajo. Las actividades se recogerán en un Informe, que se añadirá a la Memoria de actividades, lo que será evaluado por el tutor interno. La Vicedecana manifiesta que en su opinión las actividades cumplen con las competencias que se exigen en la Guía de Prácticas Externas. La Vicedecana de Calidad solicita la opinión de los miembros de la Comisión a la propuesta presentada, que se muestran favorables a las medidas indicadas por unanimidad.</p> <p>5. La Vicedecana de Prácticas explica a los miembros de las Comisiones de Calidad la propuesta presentada. Indica que para el curso 2020-2021 se rechazarán las propuestas de prácticas curriculares que no</p>
--	--	--

		<p>oferten la posibilidad de convertir la práctica a modalidad online para evitar los supuestos de no finalización de las horas de prácticas necesarias, como ha ocurrido en este segundo cuatrimestre por la pandemia. Indica asimismo que las que vayan a desarrollarse en el segundo cuatrimestre se deberán cerrar entre alumno y entidad-y notificarlas- antes del 22 de enero, a efectos de poder modificar la matrícula a una optativa en el caso de alumnos que no han conseguido prácticas antes de comenzar el segundo cuatrimestre. La Vicedecana de Calidad solicita la opinión de los miembros de la Comisión a la propuesta presentada, que se muestran favorables a las Directrices indicadas por unanimidad.</p>
--	--	--

En otro orden de cosas, el Equipo Decanal organizó el 2 y 3 de septiembre de 2019 en el Aula Magna de la Facultad de Derecho un Acto de Bienvenida a los estudiantes de 1º de todos los Grados impartidos en el Centro, con asistencia de todos los coordinadores, y a la que siguió sendas reuniones específicas con el Coordinador y los estudiantes del Grado en RRL y RRHH para indicarles unas pautas básicas sobre la marcha del Grado, y brindarles el apoyo de la coordinación para tratar las dificultades de carácter académico y organizativo que puedan encontrarse a lo largo del curso. En esta sesión también se informó a los estudiantes sobre el funcionamiento de la Biblioteca y los principales servicios de la Facultad y de la UCM: <https://derecho.ucm.es/curso-2019-2020-323>

De igual manera, debemos poner en conocimiento que el 11 de febrero de 2020 los Coordinadores de las distintos Grados/Máster impartidos en la Facultad de Derecho tuvimos en placer de recibir en nuestro centro a Dña. Encarna Encabo Descalzo, encargada de la Oficina de Calidad, que, amablemente, nos hizo llegar instrucciones específicas para cumplimentar la memoria de seguimiento. El encuentro fue un éxito ya que aportó claridad y certidumbre a las dudas planteadas por los responsables de los distintos Títulos.

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<p>El SGIC está correctamente implantado y se articula a través de la Comisión de Calidad del Grado, donde están representados todos los grupos de interés (profesores, alumnos y PAS). Como punto positivo se destaca la presencia de un agente externo dentro de la Comisión de Calidad de la Facultad.</p> <p>Se ha constatado la agilidad con que se recibe y registra la información recibida ante cualquier problema que surge y la rapidez en su resolución.</p> <p>La respuesta por parte del Vicedecanato de Calidad ante la situación excepcional derivada del Covid 19 ha sido impecable, facilitando de manera continua ayuda a la comunidad universitaria mediante clarificadoras guías de apoyo.</p>	



## 2. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS MECANISMOS DE COORDINACIÓN DEL TÍTULO

La coordinación vertical y horizontal entre las diferentes asignaturas ha sido apropiada y ha garantizado una adecuada asignación de carga de trabajo al estudiante, así como una planificación temporal que garantice los resultados del aprendizaje previstos en las Guías docentes de las asignaturas del Grado en RRL y RRHH. En el Curso 2019-2020 la Coordinación del Grado se ha desempeñado en estrecha colaboración con 5 vicedecanatos y sus competencias respectivas: V. Estudios de Grado, V. Alumnos, Cultura y Deporte, V. Ordenación Académica y Profesorado, V. Formación Continua, Prácticas Externas y Empleabilidad y el V. de Innovación y Calidad.

Por lo que se refiere a la coordinadora del Grado en RRL y RRHH -Prof<sup>a</sup> Sira Pérez Agulla (Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)- se considera que es una figura que desempeña diversas funciones y tareas, entre las que destacan las siguientes: funciones gestión y seguimiento para el buen funcionamiento de la titulación (gestionar y revisar las fichas docentes correspondientes a las asignaturas; elaborar, revisar y actualizar la información que se inserta en la página web del centro sobre la titulación; presidir la Comisión de Coordinación del Grado; convocar reuniones periódicas con estudiantes y/o con profesores; revisar y autorizar, en su caso, las becas de movilidad de los estudiantes; valorar las solicitudes de reconocimiento y transferencia de créditos; mediar y arbitrar en los conflictos que puedan surgir durante el desarrollo del título; resolver las reclamaciones del TFG y de las prácticas externas; recopilar y analizar la información disponible para redactar los informes de seguimiento anuales; y servir de cauce para recabar la opinión de los estudiantes y del profesorado sobre la marcha del programa formativo); funciones académicas y científicas (velar por el buen cumplimiento de los objetivos académicos y científicos del título; asistir como invitado en las diferentes espacios institucionales en los que se delibera y adoptan decisiones relacionadas con la titulación; y colaborar en las Jornadas de Acogida de los estudiantes de nuevo ingreso, así como en el acto de clausura y de entrega de diplomas a los estudiantes tras finalizar el Grado); y funciones de mejora de la calidad de la titulación (presentar e implantar propuestas que contribuyan a mejorar el título; participar en la Comisión General de Calidad del centro; el impulsar la participación de profesores y estudiantes en las encuestas de calidad del centro y del Rectorado); facilitar la coordinación con la secretaría de alumnos y los sistemas internos de calidad.

También atiende las acciones de mejora en la organización docente que se proponen en las memorias de seguimiento o desde las Subcomisiones de Calidad del Centro. La actividad desempeñada prueba la estrecha vinculación de la Coordinadora con los profesores del Grado de los 15 Departamentos (8 de la Facultad de Derecho, 2 de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 1 de la Facultad de Psicología y 4 de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología) implicados en la docencia del Grado en RRL y RRHH de la UCM. Los representantes de los Departamentos reciben información puntual sobre los procedimientos a seguir para llevar a la práctica las decisiones tomadas. No obstante, las cuestiones menores que se plantean en el desarrollo de la docencia suelen resolverse vía correo electrónico por parte de la Coordinadora del Grado con el profesorado o el alumnado interesados, a quienes se informa en cada caso de las posibles soluciones o se les remite a las autoridades académicas o los servicios administrativos correspondientes.

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
16/09/2019	<b>Información específica para los alumnos de primer curso</b>	A pesar de haberse celebrado la Jornada de Bienvenida que anualmente organiza el equipo decanal, con la asistencia de todos los coordinadores de los Grados impartidos en la Facultad de Derecho, <b>la Coordinadora se reunió con los tres grupos que conforman el primer curso del Grado en RRL y RRHH informando a los estudiantes de diversas cuestiones</b> entre las que destacan 1)

		<p><b>Organización general de la docencia</b> (horarios, desplazamientos entre edificios, indicaciones dadas a los profesores en orden a habilitar las mejores condiciones para la asistencia y participación de los alumnos a sus clases, planificación y realización de los exámenes) 2) <b>Papel de la coordinación y de las distintas instancias de administración y gobierno de las distintas Facultades implicadas en la docencia del Grado.</b> 3) Posibilidad de <b>reconocimiento de créditos de asignaturas procedentes de Grados Superiores de Formación Profesional</b> 4) <b>Programas de movilidad y estancias en otras universidades, tanto nacionales (SICUE) como extranjeras (Erasmus+).</b> La coordinadora les brinda su apoyo para tratar las dificultades de carácter académico y organizativo en el desarrollo de sus estudios.</p>
10/02/2020	<b>Información aprobación del Nuevo Plan del Grado</b>	<p>Se llevó a cabo una reunión informativa con la Vicedecana de Grado, Maite Martínez Martínez, para la que fueron convocados los Directores y Secretarios Académicos de los distintos Departamentos de las Facultades externas que imparten docencia en la Titulación-. <b>Informamos de la aprobación de la reforma, de la reducción del número de grupos y les pedimos su opinión respecto al tema de los horarios.</b></p>
31/03/2020	<b>Planificación docente</b>	<p>Se lleva a cabo la planificación docente para el próximo curso. Durante este proceso ha existido un contacto constante entre la Coordinadora del Grado y la Vicedecana de Estudios de Grado, Dña. Maite Martínez Martínez para conformar los horarios y los calendarios docentes. En este sentido, <b>la Coordinadora valora las preferencias emitidas y justificadas por diversos profesores que se han puesto en contacto con ella vía telemática</b></p>
15/04/2020	<b>Prácticas externas</b>	<p>Se celebró una reunión virtual en la que estuvieron presentes la Vicedecana de Formación Continua, Prácticas Externas y Empleabilidad, Lorna García Gerboles, la Coordinadora del Grado en RRLL y RRHH, Sira Pérez Agulla y los profesores José Blanco – Auditoría de Recursos Humanos (3º curso)-, Juan Muñoz- Responsabilidad Social Corporativa (4º curso)-, Alina Navas-Sociología del conflicto- (3º curso) y Miguel Alonso García-Técnicas de evaluación y desarrollo (3º curso)-. El motivo de este encuentro virtual se <b>debió a que debido a la pandemia varios alumnos no podían seguir desarrollando sus prácticas</b></p>

		<b>externas</b> , por lo que, para que no perdieran 12 créditos, desde Decanato se pensó que lo mejor era que pudieran suplir las prácticas por dos asignaturas optativa. En esta reunión, se facilitó a los profesores afectados toda la información de esta medida extraordinaria, pretendiendo contar con su beneplácito, como así fue.
20/04/2020	<b>Información TFG y prácticas curriculares</b>	La Coordinadora del Grado convoca a los alumnos de tercer curso mediante, una reunión <i>on line</i> , debido al confinamiento, para exponer aquellas <b>cuestiones relativas a las prácticas curriculares, así como al TFG</b> que tendrán que desarrollar en el próximo curso. Tras la exposición, se abrió un turno de preguntas en el que los estudiantes plantearon diversas cuestiones de interés. Esta reunión permitió detectar algunos problemas o deficiencias, p.e., falta de información o información confusa, que se han intentado solventar; principalmente, los alumnos mostraron su preocupación ante la imposibilidad de acceder a las asignaturas prácticas externas y TFG al tener una asignatura básica sin superar.
27/04/2020	<b>Suspensión tribunales evaluación TFG</b>	La Coordinadora del Grado se reúne con los coordinadores del TFG de los distintos departamentos implicados en el Grado para informarles del acuerdo al que se ha llegado en la Facultad de Derecho relativo a <b>la exposición de los trabajos ante Comisiones. En el actual escenario excepcional, se resolvió que los Departamentos podían decidir la sustitución de la evaluación a través de comisiones por la evaluación del TFG, sin necesidad de defensa pública, a cargo del profesor encargado de la tutorización.</b>

Para analizar la efectividad del sistema adoptado, se desglosan por un lado las fortalezas encontradas y las debilidades del sistema, así como las posibles acciones de mejora para solucionarlas:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>La estrecha vinculación de la Coordinadora con los profesores del Grado de los 15 Departamentos implicados.</p> <p>Estrecha y permanente colaboración de todos los estamentos de la Facultad de Derecho implicados en la gestión y coordinación del Título.</p> <p>Jornadas de acogida para alumnos de nuevo ingreso.</p> <p>Celebración de reuniones específicas informativas sobre prácticas externas, TFG y asignaturas optativas.</p>	<p><b>Debilidades:</b> a partir de la reordenación de la estructura departamental llevada a cabo en la UCM, se han detectado ciertos problemas de comunicación con los actuales responsables de los Departamentos de la Facultad de Políticas y Sociología con presencia en el Grado.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> se prestará especial atención a estos departamentos; en particular, a los responsables de los mismos, lo cuales, pueden desconocer el Grado en RRLL y RRHH, en el cual, hasta el momento, o bien no hayan impartido docencia o bien ni</p>

	siquiera hayan formado parte de un departamento que si lo hiciera .
--	---

### 3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### 3.1 Estructura y características del profesorado

Debemos apuntar que en el curso académico 2019/2020, 96 profesores han impartido alrededor de cincuenta asignaturas del Grado en RRL y RRHH, por lo que la titulación cuenta con un número suficiente de profesores para atender las necesidades docentes del plan de estudios. El personal académico reúne el nivel de cualificación académica requerida para el Grado y dispone de la adecuada experiencia y calidad docente e investigadora. Estos docentes pertenecen a diferentes áreas de conocimiento científico y de investigación (Derecho, Sociología, Historia, Empresa, Economía y Psicología), vinculadas a los diferentes módulos y materias en las que se estructura el Plan de Estudios de la Titulación. El Grado en RRL y RRHH despunta por su excepcional profesorado formado por grandes investigadores, así como por profesionales de reconocido prestigio, juristas, economistas, sociólogos, psicólogos, historiadores, con los que el alumnado podrá adquirir sólidos conocimientos y habilidades prácticas para su inserción profesional en empresas e instituciones públicas y privadas.

Todos los departamentos implicados en el Grado cuentan, además, con personal especializado en las distintas materias que configuran el Plan de estudios como acreditan las evaluaciones docentes y de investigación contando con 62 sexenios reconocidos a 1 de noviembre de 2020.

Aproximadamente, el 70% de los profesores son doctores; en este sentido, debemos poner de relieve que en el Grado en RRL y RRHH una parte significativa de la docencia está en manos de profesores asociados- 37,5% asociados y 6,3% asociados interinos-, lo cual genera que entre los docentes que imparten clases en esta Titulación haya un número notable de profesores que no son doctores y, por supuesto, que no cuentan con sexenios de investigación.

Respecto a la experiencia docente, el 63% de la plantilla de profesores tiene más de 10 años de experiencia y el 35% restante tiene entre 1 y 10 años.

Por otro lado, tras llevar a cabo un análisis de la evolución temporal de la estructura del profesorado llevamos a la conclusión de que la misma apenas se ha visto alterada; quizá, lo más relevante de dicha evolución es el ligero aumento en la figura de profesores asociados, lo cual venimos denunciando en los sucesivos informes de seguimiento de la Titulación- del 41% en el curso 2016/2017 al 43,8% en el curso que hoy examinamos.

También debemos destacar que un número elevado de los profesores del Grado en RRL y RRHH participa en proyectos de innovación y mejora de la calidad docente.

#### **ICMRA-1c: Estructura del Personal Académico del Título (30/11/2019)**

Categoría	Personas	% Personas	de Créditos Impartidos	% de Créditos Impartidos	Sexenios
Asociado	36	37,5%	263,70	35,6%	0
Asociado Interino	6	6,3%	41,30	5,6%	0
Ayudante Doctor	8	8,3%	63,00	8,5%	0
Catedrático Universidad	de 5	5,2%	28,00	3,8%	19
Contratado Doctor	14	14,6%	115,30	15,6%	9
Contratado Interino	Doctor 4	4,2%	37,00	5,0%	0
Titular de Universitaria	Escuela 2	2,1%	6,00	0,8%	0

Titular de Universidad	19	19,8%	170,85	23,1%	34
Titular de Universidad Interino	2	2,1%	15,25	2,1%	0

**3.2 En cuanto a la participación del Profesorado en el Programa Docentia se debe detallar el procedimiento y analizar los indicadores siguientes:**

	Curso 2016/2017	Curso 2017/2018	Curso 2018/2019	Curso 2019/2020
<b>IUCM-6 Tasa de participación en el Programa de Evaluación Docente</b>	61,73%	70,13%	59,22%	58,33%
<b>IUCM-7 Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente</b>	37,04%	32,47%	18,4%	23,95%
<b>IUCM-8 Tasa de evaluaciones positivas del profesorado</b>	100%	100%	84,21%	86,9%

Tras un periodo de aplicación experimental, el programa DOCENTIA fue actualizado en el año 2015. Este marco renovado se aplicó y estableció por primera vez la obligatoriedad de la evaluación de la docencia para todos los profesores de la UCM. El nuevo modelo DOCENTIA-UCM está siendo implantado de forma gradual desde el pasado curso 2016-2017, manteniéndose el procedimiento anterior (ya en extinción) durante el tiempo necesario para que todo el profesorado de la UCM transite de un modelo a otro. El curso 2017-2018 fue el último en el que el profesorado pudo optar por participar en el programa en extinción.

Los indicadores de participación en el Programa de Evaluación Docente (Docentia UCM y Docentia extinción) entre los docentes implicados en el Grado en RRLL y RRHH durante el Curso 2019-2020 muestran una **Tasa de Cobertura (IUCM-6)** del 58,33%, con 56 participantes, la cual ha empeorado mínimamente respecto del curso precedente -59,22%-. En cuanto a la **Tasa de evaluaciones en el Programa de Evaluación Docente (IUCM-7)** los porcentajes son en general poco elevados situándose por debajo del 50% lo que entendemos es debido a la coexistencia de dos sistemas de evaluación; en particular, en el curso objeto de análisis fue de un 23,95%, esto es, ligeramente superior al curso 2018/2019-18,4-. Quizá, este dato es bajo debido, entre otras cosas, al desconocimiento y a la falta de información por parte de los nuevos profesores que se van incorporando a la impartición de la Titulación, especialmente, los profesores asociados del Grado. Debido a ello, sería interesante que se organizara desde Decanato una sesión informativa sobre el programa DOCENTIA-UCM.

En relación a la **Tasa de evaluaciones positivas del profesorado (IUCM-8)** es del 86,9%%. El ligero descenso registrado en los últimos años indica que el modelo se va ajustando y su valor predictivo va mejorando con los años de implantación. Cabe destacar que, como dato complementario a esta tasa, se observa que en un porcentaje elevadísimo los profesores sometidos al programa han obtenido en el Grado en RRLL y RRHH una evaluación de "Excelente" o "Muy Positiva"; en particular, si bien el pasado curso un único profesor alcanzó la calificación de excelente, en el curso que ahora analizamos han sido 6 los docentes que han conseguido la máxima valoración.

En otro orden de cosas, debemos apuntar que a lo largo del curso 2019/2020, coincidiendo con la pandemia, entre las acciones de mejora, hay que señalar que desde el Vicerrectorado de Calidad se puso en marcha un Plan de Formación del Profesorado de la UCM orientado al dominio por parte de los docentes de las herramientas tecnológicas, imprescindibles durante el estado de alarma, el cual derivó en la suspensión de las clases presenciales: cursos diseñados para estar al día en nuevas herramientas docentes; programas de actualización de conocimientos informáticos; metodologías didácticas innovadoras; tecnologías aplicadas a la docencia.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>En cuanto al profesorado, desde el Vicerrectorado de Calidad se puso en marcha <b>un Plan de Formación del Profesorado de la UCM orientado al dominio por parte de los docentes de las herramientas tecnológicas</b>, imprescindibles durante el estado de alarma, el cual derivó en la suspensión de las clases presenciales: cursos diseñados para estar al día en nuevas herramientas docentes; programas de actualización de conocimientos informáticos; metodologías didácticas innovadoras; tecnologías aplicadas a la docencia.</p> <p>Un número elevado de los profesores del Grado en RLL y RRHH participa en proyectos de innovación y mejora de la calidad docente.</p> <p>Celebramos el exponencial aumento de los profesores que han alcanzado la <b>excelencia en el Programa Docencia en el curso 2019/2020</b>.</p>	<p><b>Debilidad detectada:</b> el ligero aumento en la figura de profesores asociados, lo cual venimos denunciando en los sucesivos informes de seguimiento de la Titulación- del 41% en el curso 2016/2017 al 43,8% en el curso que hoy examinamos. Esto implica que entre los docentes que imparten clases en el Grado, haya un número notable de profesores que no sean doctores y, por supuesto, no cuenten con sexenios de investigación.</p> <p><b>Acción de mejora:</b> se llevarán a cabo reuniones tanto con los Vicerrectores competentes, así como con los departamentos en los que la docencia se nutre de manera significativa a partir de esta figura.</p> <p><b>Debilidad detectada:</b> a pesar de que el número de profesores participantes en el Programa Docencia, todavía muchos de ellos, finalmente no pueden ser evaluados por las escasas encuestas cumplimentadas por los alumnos.</p> <p>Entendemos que al ser voluntario dar respuesta a las mismas, en muchos casos el número de encuestas no supera el límite necesario para validar la evaluación.</p> <p>A ello se añade, la falta de control de los alumnos que realizan las encuestas, a las que tienen acceso todos los alumnos matriculados y no solo-como debería de ser- los asistentes a clase que son los que realmente pueden ofrecer una valoración significativa y veraz de la labor del profesor.</p> <p>Por último, consideramos necesario reformular buena parte de las cuestiones – ítems- de las encuestas pues muchas de las actuales no resultan procedentes en cuanto criterios de evaluación por parte del alumnado.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> Sería acertado volver al sistema por el cual, a través de mandos de respuesta, los alumnos emitían su parecer, un día en particular, desde clase.</p>



	<p><b>Debilidad detectada:</b> la Tasa de evaluación arroja valores poco elevados quizá debido al desconocimiento del procedimiento por parte del profesorado, especialmente, de los asociados que se incorporan a la Titulación de manera intermitente.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> sería interesante que se organizara desde Decanato una sesión informativa sobre el programa DOCENTIA-UCM.</p>
--	--

#### 4. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DE QUEJAS Y SUGERENCIAS

##### Sistema de Reclamaciones, Quejas y Sugerencias de la Facultad de Derecho:

Todas las reclamaciones, quejas y sugerencias se centralizan en la Comisión de Calidad de Centro, para que esté directamente informada de todas las cuestiones relacionadas con la calidad de las titulaciones. Un equipo permanente de esta comisión las recibe y las tramita. El procedimiento y el órgano que resuelve dependen de si lo recibido es una queja, una reclamación o una sugerencia, y también del sector, colectivo, unidad o tarea a la que la queja, reclamación o sugerencia se refieren. La tramitación de las reclamaciones es siempre contradictoria.

**Las reclamaciones, quejas y sugerencias pueden formularse en papel, a través del Registro, y también mediante los buzones electrónicos que se encuentran en la web de la Facultad (indicación de las vías en <https://derecho.ucm.es/sistema-de-garantia-interna-de-calidad-de-la-facultad-de-derecho>). Acceso al buzón electrónico de sugerencias, quejas y reclamaciones en AVISOS DE PORTADA de la página web de la Facultad de Derecho (<https://derecho.ucm.es/noticias/18608>) y dentro de apartado de CALIDAD de la página web de la Facultad de Derecho (<https://derecho.ucm.es/buzon-de-sugerencias,-quejas-y-reclamaciones>)** La queja pone en conocimiento de la Comisión de Calidad algo que no funciona correctamente, pero no conlleva una respuesta ni necesariamente una actuación inmediata y concreta, de modo que la identificación del remitente es opcional. Para implicar a terceras personas individualizadas sólo puede hacerse uso de la reclamación.

Mediante las sugerencias puede hacer llegar a la Comisión de Calidad ideas para mejorar cualquier aspecto de la vida y servicios de la Facultad, y el apoyo o la felicitación que considere convenientes ante lo que le parece de ayuda o utilidad. Pueden ser anónimas o identificadas.

La reclamación pretende una respuesta y una actuación concretas ante algo que afecta al reclamante, de modo que requiere siempre que el remitente se identifique. Abre un procedimiento sencillo ante la Comisión de Calidad, regulado en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Sistema Interno de Garantía de Calidad de la Facultad de Derecho, aprobado por Junta de Facultad de 27 de febrero de 2013.

Desde el Decanato se realiza una estadística por curso académico de las quejas, sugerencias y reclamaciones presentadas con referencia a la VÍA DE PRESENTACIÓN; SECTOR DEL QUE PROCEDEN; MOTIVO Y TITULACIÓN (<https://derecho.ucm.es/estadisticas>). Disponibles cursos 2016-17, 2017-18, 2018-19 y 2019/2020 en el mismo lugar

Durante el curso 2019/2020 esta ha sido la estadística realizada de las quejas y reclamaciones presentadas por los colectivos implicados en el Grado en RRL y RRHH; se omiten las sugerencias ya que es el buzón que utilizan los alumnos como cajón de sastre para solicitar informaciones de lo más variadas, motivo por el que no aportan nada desde el punto de vista del Sistema de Garantía Interna de la Calidad:

#### VÍA DE PRESENTACIÓN

	BUZÓN	CORREO	REGISTRO	RECTORADO	DEFENSOR	TOTAL
<b>QUEJAS</b>	4	2	0	0	0	6
<b>RECLAMACIONES</b>	3	2	0	0	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>

#### MOTIVO

<b>SECRETARÍA Y TRÁMITES</b>	<b>5</b>
<b>ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA (MEDIDAS COVID)</b>	<b>3</b>
<b>DOCENCIA</b>	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

Respecto a la **PROCEDENCIA**, todas han sido presentadas por estudiantes y ninguna por el PDI y el PAS.

Si entendemos estos datos como reflejo de la insatisfacción de los colectivos implicados en el Grado, tenemos que subrayar que viendo la evolución de los mismos, los problemas que han generado quejas y reclamaciones se han visto sustancialmente reducidos año tras año, por lo que consideramos que la satisfacción con la Titulación ha aumentado; así, en el curso 16/17 se formularon 9 reclamaciones y 4 quejas, en el curso siguiente fueron 3 reclamaciones y 7 y en el 2018/2019 solamente 3 reclamaciones. En el curso que hoy analizamos si bien se ha producido un ligero aumento en el número de las discrepancias manifestadas por parte de los alumnos - 6 quejas y 5 reclamaciones-, estos datos deben de ser valorados en el complejo escenario del Covid19. Es más, en este sentido, debemos destacar la introducción de un nuevo apartado dedicado a las quejas y reclamaciones presentadas por los alumnos contra las medidas de organización de la docencia telemática aprobadas por la Junta de Facultad para hacer frente a la suspensión de las actividades académicas presenciales durante el confinamiento. Al contrario de lo que ha ocurrido en otras titulaciones impartidas por la Facultad, en este Grado no se ha producido ningún incremento relevante de las quejas y reclamaciones sobre la docencia debido al presunto incumplimiento de tales medidas por parte de algunos profesores.

Si entendemos estos datos como reflejo de la insatisfacción de los colectivos implicados en el Grado, tenemos que subrayar que viendo la evolución de los mismos, los problemas que han generado quejas y reclamaciones se han visto sustancialmente reducidos año tras año, por lo que consideramos que la satisfacción con la Titulación ha aumentado; así, en el curso 16/17 se formularon 9 reclamaciones y 4 quejas, en el curso siguiente fueron 3 reclamaciones y 7 y en el 2018/2019 solamente 3 reclamaciones. En el curso que hoy analizamos si bien se ha producido un ligero aumento de las discrepancias presentadas por los alumnos - 6 quejas y 5 reclamaciones-, estos datos deben de ser valorados en el complejo escenario consecuencia de la pandemia

Descendiendo al motivo concreto, diremos que en el curso 2019/2020 que los alumnos formularon quejas relativas a cuatro docentes. No se trataba de ninguna cuestión denotativa de un problema de la titulación, sino relacionadas con la conducta particular de los profesores afectados. En este sentido, desde Decanato recordó a los docentes sus obligaciones respecto de horario, asistencia, respeto de la guía docente, así como de las medidas Covid19. Por otro lado, numerosos alumnos formularon reclamación respecto al comportamiento improcedente de un docente. Los Vicedecanos de Ordenación Académica y de Estudiantes de la Facultad de Derecho Decanato realizaron reuniones independientes con el profesor, los alumnos y la dirección del departamento al que está asociada la asignatura. Finalmente, se informó del problema al Vicerrector de Ordenación Académica, el cual, ante esta situación, autorizó a adoptar las medidas oportunas en relación con la evaluación y calificación del grupo de estudiantes.

Los alumnos continúan quejándose sobre el retraso en la entrega de las actas por parte de algunos profesores. Es un asunto que se trata de solventar por diversas vías, puesto que es un serio problema que causa un grave perjuicio a los alumnos. Al comenzar el periodo de exámenes, el Decano escribe a todos los profesores recordándoles la importancia de cumplir con esta obligación; al día siguiente de finalizar el plazo, se pide a secretaria de alumnos un listado de todas las actas no cerradas y se escribe a los profesores conminándolos a entregar; y transcurridos pocos días de este correo, el Decano y la Secretaria de la Facultad llaman individualmente a cada profesor moroso.

Reclamaciones presentadas verbalmente o por email a la Coordinadora del Grado. Ésta es una vía que generalmente se considera más 'próxima' y suele ser más utilizada. Efectivamente, durante el año académico 2019-2020, a pesar de las circunstancias en las que nos encontrábamos y, más que nunca, debido a ellas, se estableció comunicación fluida con la Coordinadora del Grado por parte de algunos/as alumnos y en algún caso se plantearon quejas,

propuestas, preguntas... todas ellas en tono dialogante y abierto y relacionadas con cuestiones como la dinámica y/o nivel de exigencia de algunas asignaturas, el retraso en acceso a materiales/recursos, problemas de tramitación administrativa (desatención, demora) o la implantación de las medidas Covid19.

En la encuesta de satisfacción de los estudiantes, resulta muy llamativo que el 54,14 de los estudiantes manifiesten no conocer el canal de quejas y sugerencias. Este dato merecerá una reflexión del equipo decanal, incidiendo en la información que debe otorgarse a los discentes al respecto. Ante estas cifras, en el curso 2020/21 se insistirá en los diferentes actos con los alumnos en la Facultad, p.e. en el Acto de bienvenida o en las reuniones de delegados, en la descripción de las vías para presentar quejas y sugerencias.

Además, solo el 21% han realizado una queja o sugerencia; en este sentido, desde Decanato se analizará si realmente el porcentaje de quejas se debe a que no ha habido motivos para ellas o, por el contrario, es fruto del dato anteriormente comentado, es decir, el desconocimiento del canal.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se ha introducción un <b>nuevo apartado dedicado a las quejas y reclamaciones presentadas por los alumnos contra las medidas de organización de la docencia telemática</b> aprobadas por la Junta de Facultad para hacer frente a la suspensión de las actividades académicas presenciales durante el confinamiento. Debemos destacar la ausencia de quejas formuladas a consecuencia de la implantación de dichas medidas de emergencia.</p> <p>El buzón de quejas y sugerencias está funcionando como una herramienta ágil y eficaz para recopilación de información del SGIC, acerca de posibles problemas o deficiencias que van surgiendo. Se ha evidenciado la efectividad del sistema, especialmente en casos considerados de tratamiento urgente como quejas concretas dirigidas a un profesor o asignatura, en las que se contacta inmediatamente con los profesores responsables, tan pronto como ésta se registra, con el fin de identificar la raíz del problema y abordar rápidamente su solución. Por ello, el sistema de quejas y sugerencias supone un mecanismo real de recopilación de información sobre problemas que van detectando las partes interesadas y la búsqueda de posibles soluciones.</p> <p><b>Se vuelcan los datos desagregados por Titulaciones.</b></p>	<p><b>Debilidad detectada:</b> En la encuesta de satisfacción de los estudiantes, resulta muy llamativo que el 54,14 de los estudiantes manifiesten <b>no conocer el canal de quejas y sugerencias</b>. Si bien los alumnos son muy críticos y hacen llegar a la Coordinadora múltiples quejas, pocas de ellas se formalizan.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b>                      Se insistirá en los diferentes actos con los alumnos en la Facultad, p.e. en el Acto de bienvenida o en las reuniones con los delegados, en la descripción de las vías para presentar quejas y sugerencias.</p>

## 5. INDICADORES DE RESULTADO

### **5.1 Indicadores académicos y análisis de estos**

Se han calculado los indicadores cuantitativos establecidos en el Sistema Interno de Garantía de Calidad, que permiten analizar, entre otros, el cumplimiento o desviación de los objetivos formativos y resultados de aprendizaje.

### INDICADORES DE RESULTADOS

<b>*ICM- Indicadores de la Comunidad de Madrid</b>	<b>Curso 2016/2017</b>	<b>Curso 2017/2018</b>	<b>Curso 2018/2019</b>	<b>Curso 2019/2020</b>
<b>*IUCM- Indicadores de la Universidad Complutense de Madrid</b>				
<b>ICM-1 Plazas de nuevo ingreso ofertadas</b>	170	170	120	120
<b>ICM-2 Matrícula de nuevo ingreso</b>	152	189	130	119
<b>ICM-3 Porcentaje de cobertura</b>	89,41%	111,18%	108,33%	99,17%
<b>ICM-4 Tasa de rendimiento del título</b>	76,42%	76,81%	76,87%	85,62%
<b>ICM-5 Tasa de abandono-del título</b>	19,33%	29,53%	17,19%	26,80%
<b>ICM-7 Tasa de eficiencia de los egresados</b>	86,7%	86,06%	88,04%	81,58%
<b>ICM-8 Tasa de graduación</b>	54,24	50,91%	62,66%	52,15%
<b>IUCM-1 Tasa de éxito</b>	83,74%	84,47%	84,54%	90,83%
<b>IUCM-2 Tasa de demanda del grado en primera opción</b>	85,88%	77,06%	126,67%	126,67%
<b>IUCM-3 Tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones</b>	682,94%	517,65%	749,17%	850, 83%
<b>ICUM-4 Tasa de adecuación del grado</b>	42,76%	53,44%	56,15%	63,87%
<b>IUCM-5 Tasa de demanda del máster</b>	NO PROCEDE	NO PROCEDE	NO PROCEDE	NO PROCEDE

<b>IUCM-16 Tasa de evaluación del título</b>	91,26%	90,93%	90,92%	94,27%
--	--------	--------	--------	--------

#### Datos extraídos el 31/10/2020

Se pueden consultar los indicadores de calidad de los resultados académicos en el siguiente enlace: <http://derecho.ucm.es/indicadores>

En la Memoria de Verificación del Título se preveían como tasas para medir los resultados las siguientes: tasa de graduación, tasa de abandono y tasa de eficiencia; de manera progresiva, la UCM ha mejorado esa previsión inicial, incluyendo las Tasas de rendimiento y la tasa de éxito, que permiten analizar los créditos superados por los alumnos en relación con los créditos matriculados y con los créditos presentados, respectivamente.

El paso de tiempo desde la implantación del Grado hasta la actualidad permite su valoración global y, como consecuencia, analizar las que pueden ser fortalezas y, por el contrario, debilidades del Título en relación con los indicadores previstos para medir los resultados de la Titulación.

El análisis cualitativo y cuantitativo de los indicadores académicos correspondientes al Curso 2019-2020, el cuarto año tras la Acreditación del Grado en RRLL y RRHH, nos permite ofrecer las siguientes reflexiones:

- Se ha mantenido **la oferta de plazas de nuevo ingreso (ICM-1)** en 120 en el Grado en RRLL y RRHH, descendiendo en comparación respecto de los cursos 2016/2017 y 2017/2018 que fue de 170.

Ha bajado **la matrícula de nuevo ingreso (ICM-2)** que es de 119 frente a los 152 en el curso 2016-2017, los 189 en el curso 2017-2018 y los 130 en el curso pasado; por ello ha disminuido el **porcentaje de cobertura (ICM-3)** que pasa del 111, 18% en el curso 2017/2018 al 99,17%. Si bien el curso 2017/2018 alertamos sobre el ascenso respecto de la tasa de cobertura, este curso podemos señalar que el desvío se ha corregido con valores muy próximos al 100%.

En cuanto al alumnado de nuevo ingreso, debemos destacar que la Universidad Complutense desarrolla numerosas actividades con el objetivo de dar a conocer a los estudiantes las titulaciones que imparte, así como a sus familiares y orientadores de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior. Entre esas actividades destacan las siguientes:

a) Jornadas de Orientación, dirigidas a estudiantes de Segundo de Bachillerato. El objetivo es facilitar al alumno información sobre el acceso a la universidad y a las titulaciones que se imparten en la UCM. Las jornadas constan de dos sesiones que se desarrollan en un día y tienen una duración de 3 horas y treinta minutos. En esta actividad interviene la Facultad de Derecho, interviniendo vicedecanos y profesores de la Facultad. El responsable de esta actividad es el Vicedecanato de Alumnos.

b) Jornadas de Orientación, dirigidas a estudiantes de Ciclos Formativos de grado superior. El objetivo y la estructura de estas jornadas son los mismos que la actividad descrita en el apartado a).

c) Jornadas dirigidas a profesionales de la orientación: con la finalidad de informar a orientadores y profesores.

d) Visitas guiadas a los centros: incluida en las Jornadas de Orientación y dirigida a estudiantes de Bachillerato y de Ciclos Formativos de Grado Superior. Se organizan por el Vicerrectorado de Estudiantes para dar a conocer los centros de la Universidad Complutense

e) Participación en el Salón Internacional del Estudiante (Aula): evento en el que se ofrece la información requerida por los futuros estudiantes universitarios y en el que participa la Universidad Complutense desde sus primeras ediciones

f) Sesiones informativas para padres de estudiantes de Bachillerato: con el objetivo de que éstos puedan ayudar a sus hijos en la elección de la titulación y a evitar la tensión que provocan las pruebas de acceso.

g) Participación en el Programa de la Comunidad de Madrid 4º ESO + Empresa: El programa 4º ESO + Empresa, que consiste en la visita de alumnos de enseñanza secundaria a empresas de su interés, dependiendo del sector en el que piensen desarrollar en el futuro su actividad profesional, con el objeto de que tomen un primer contacto con la realidad laboral, cuenta con otra modalidad en la que participa la Facultad de Derecho de la UCM desde el curso 2016-2017. En este caso se trata de que los estudiantes conozcan de cerca las actividades de los Centros de enseñanza superior en los que pretenden realizar sus estudios universitarios mediante la realización de una estancia de tres o cuatro días durante la que visitan las instalaciones, asisten a clases de distintas asignaturas y conviven con los profesores y alumnos de la Facultad. El organizador de estas visitas y responsable de las mismas es el Vicedecano de Estudiantes.

Junto a las actividades descritas, la Facultad de Derecho proporciona a los estudiantes -con anterioridad a su incorporación a las clases- información académica para que puedan planificar su proceso de aprendizaje. Información que se facilitará a través de los medios siguientes:

Jornadas de Acogida, puestas en práctica en la Facultad de Derecho en el curso académico 2008/09, con la finalidad de informar en general a todos los alumnos de las distintas titulaciones y, en particular, a los estudiantes de Primer Curso de todos los aspectos, académicos y administrativos, relativos a sus estudios. Asimismo, se informa de los servicios más importantes que la Facultad de Derecho pone a disposición de los alumnos, entre ellos, la Biblioteca de la Facultad, la Secretaría de Alumnos, Oficina de Movilidad y Oficina de Prácticas Externas. Estas jornadas de acogida se organizan por el Vicedecanato de Estudios, el Vicedecanato de Calidad y el Vicedecanato de Alumnos. Permiten a los alumnos de nuevo ingreso conocer a los miembros del equipo decanal, Decano, Vicedecanos y coordinadores del Grado y de Dobles Grados.

En este sentido, debemos destacar que con anterioridad a la situación excepcional que vivimos a consecuencia del covid 19, la Facultad de Derecho se propuso reavivar las jornadas de orientación preuniversitaria para dar a conocer las diversas Titulaciones que se imparten en el Centro; llegó a publicarse la fecha de celebración- 22 de abril de 2020-, así como el contenido de la misma, la cual, lamentablemente, tuvo que ser suspendida por la situación sanitaria.

Programa de Mentorías. El programa de Mentorías (<https://derecho.ucm.es/programa-de-mentorias-1>), implantado desde el curso académico 2012/2013, está destinado al asesoramiento de los alumnos de nuevo ingreso de las titulaciones de Grado mediante la asignación de un "mentor" que les guíe en el inicio del curso. Persigue facilitarles su incorporación a la vida académica y universitaria en general y mejorar así sus posibilidades de éxito.

La **tasa de rendimiento (IUCM-4)** ha aumentado- 85,62%- en comparación con los cursos precedentes- curso 2016/2017 76,42%, 2017/2018-76,74%, 2018/2019-76,94%-. Esto resulta muy favorable ya que refleja que se ha producido una mejora en cuanto a la dificultad que tienen los alumnos para superar las asignaturas en las que se matriculan. Entendemos que este acrecimiento se debe a la implementación por parte del Equipo decanal de medidas tendentes a la monitorización de los estudiantes en el proceso de matrícula, todas ellas encaminadas a poner fin a los indeseables solapamientos.

La **tasa de abandono** ha sufrido un aumento considerable, pasando del 17,19% a un 26,80%.

En efecto, en la Memoria de Verificación se preveía un 10% y la realidad ha demostrado que es superior a la prevista, que está en torno al 23% como media a lo largo de estos años. No obstante, debemos señalar que en el curso objeto de análisis esta tasa, como hemos apuntado, se ha visto especialmente elevada.

Este indicador se debe fundamentalmente a que el carácter novedoso de estos estudios en la oferta académica de la Universidad Complutense hacía difícil prever en los orígenes de su implementación la estructura del alumnado que integraría la misma. No obstante, tras un detenido análisis de los datos que conducen a la obtención de la tasa y de la estructura del alumnado que cursa esta titulación en régimen de exclusividad, se ha podido constatar que existe de forma recurrente cada curso académico un nutrido grupo de estudiantes de procedencia asiática -que supone un porcentaje significativo de los integrantes del grupo- que una vez iniciados los estudios los abandona durante los primeros cursos, fundamentalmente por razones relacionadas con la falta de dominio del idioma español. Siendo que la admisión de estudiantes



a la titulación no es competencia del centro en que se imparte (la Facultad de Derecho) sino del Rectorado de la Universidad, resulta difícil para las autoridades académicas del centro por razones de falta de competencia, incidir en la evolución de aquellas variables que motivan el mal resultado de esta tasa y su desviación, respecto de lo previsto en la memoria de la titulación. Además, poniendo en relación este indicador con el elevadísimo dato del IUCM-3 referente a la tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones, pudiera ser que el desconocimiento del Grado y la falta de vocación de los estudiantes que inician los estudios del Grado en RRLL y RRHH, explique el abandono de un número importante de alumnos. Para paliar este dato negativo en el Nuevo Plan aprobado en 2020, se exigirá para poder matricularse en el Grado un nivel B2 de español.

Respecto a la **tasa de graduación (ICM-8)** para el curso 2019/2020 (52,15%) debemos señalar que ésta resulta cercana a la inicialmente prevista en la Memoria del Grado (45%). Intuimos que ese descenso respecto al curso pasado- 62,66%- pudiera deberse a la desaparición de las dificultades mostradas por los alumnos para superar ciertas asignaturas; en particular, asignaturas básicas de primer curso, ya que, si no se superan, impiden a los alumnos matricular ni el TFG y las prácticas externas.

#### **Tasa de éxito (IUCM-1)**

Si bien la tasa de éxito para en cursos precedentes fue muy similar- 2018/2019, 84,40%- 2017/2018, 84,30%-, en el curso objeto de estudio se ha visto elevada- 90,83%-, por lo que podemos reseñar que la evolución anual de este indicador es muy positiva, obteniéndose valores elevados en cuanto a la tasa de superación de los créditos sometidos a examen por los alumnos en el grado.

#### **Tasa de adecuación del Grado en el ingreso (IUCM-4)**

Si bien la tasa de adecuación del Grado en el ingreso ha aumentado notablemente- 63,87%%- respecto del curso anterior- 56,15%-, ésta continúa siendo baja. Este dato no es de extrañar si tenemos en cuenta su vinculación con el ítem IUCM-2; en efecto, el mismo aporta información sobre la proporción existente entre el número de solicitantes en primera opción y el número de plazas ofertadas para estudiantes de nuevo ingreso.

#### **Tasa de evaluación (IUCM-16)**

En el curso 2019/2020 el 94,27% de los créditos matriculados fueron finalmente evaluados, lo cual arroja la alta expectativa de los estudiantes de superar las asignaturas a las que se presentan a examen, así como una escasa proporción de créditos no presentados a examen. Esta tasa experimenta incluso un ligero ascenso en los últimos cursos objeto del presente informe, alcanzado valores sostenidos en torno a un 92%. Si observamos los valores crecientes tanto de la tasa de éxito como la de rendimiento, llegamos a la conclusión de que las medidas adoptadas desde los órganos de seguimiento de la titulación han sido eficaces.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Cabe destacar que, si bien en el curso 2017/2018 alertamos sobre el ascenso y, por tanto, el desajuste existente respecto de la <b>tasa de cobertura</b>, este curso podemos señalar que el desvío se ha corregido con valores muy próximos al 100%.</p> <p>Se observa un rendimiento correcto de los estudiantes asociado a un grado de dificultad y de ajuste adecuado del Grado en RRLL y RRHH. En este sentido, la <b>tasa de rendimiento (ICM-4)</b> nos da valor elevado superior al 85%. <b>La tasa de eficiencia (ICM-7)</b> arroja siempre valores superiores al 80%,</p>	<p><b>Debilidad detectada:</b> La <b>elevada Tasa de abandono</b> puesta en relación con el elevadísimo dato del IUCM-3 referente a la tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones, nos hace pesar que el desconocimiento del Grado y la falta de vocación de los estudiantes que inician los estudios del Grado en RRLL y RRHH, explique el abandono de un número importante de alumnos. Además, existe de forma recurrente cada curso académico un nutrido grupo de estudiantes de procedencia asiática -que supone un porcentaje</p>

<p>lo que indica la escasa necesidad de los estudiantes del Grado en RRLL y RRHH a realizar múltiples matrículas. El grado de ajuste del plan de estudios, en función del número de alumnos que concluye los estudios en el tiempo marcado es positivo, con <b>tasas de graduación</b> (ICM-8) siempre próximos al 50% propuesto como objetivo inicial. Esta conclusión se ve reforzada con los valores de <b>Tasa de éxito</b> (IUCM-1) siempre en torno al 90%, lo que indica que el grado de dificultad de los sistemas de evaluación es adecuada. La elevada tasa de evaluación (IUCM-16) corrobora una escasa proporción de créditos no presentados a examen. Llegamos a la conclusión de que las medidas adoptadas desde los órganos de seguimiento de la titulación están siendo eficaces.</p>	<p>significativo de los integrantes del grupo- que una vez iniciados los estudios los abandona durante los primeros cursos, fundamentalmente por razones relacionadas con la falta de dominio del idioma español.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>-se plantea realizar un seguimiento de la dificultad de los distintos cursos desglosados en semestres, analizando la influencia de las modificaciones del plan de estudios que ha entrado en vigor en el curso 2020-2021.</li><li>-se pretende reavivar las jornadas de orientación preuniversitaria para dar a conocer las diversas Titulaciones que se imparten en el Centro.</li><li>- en el Nuevo Plan aprobado en 2020, se exigirá para poder matricularse en el Grado un nivel B2 de español.</li></ul>
---	---

**A continuación, se incluye la tabla completa de resultados del Grado en RRL y RRHH por asignatura en el curso 2019-2020 (Fuente: SIDI-UCM – indicador ICMRA-2):**

Asignatura	Carácter	Matriculados	1ª matrícula	2ª Matrícula y sucesivas	Apr. / Mat.	Apr. / Pres.	N.P. / Pres.	Apr. 1ª Mat. / Mat. 1ª I Mat	NP	SS	AP	NT	SB	MH
AUDITORÍA DE RR. HH.	OPTATIVA	38	38	0	92,11%	97,22%	5,26%	92,11%	2	1	22	9	4	0
DERECHO ADMINISTRATIVO Y EMPLEO PÚBLICO	OBLIGATORIA	171	99	72	77,78%	80,61%	3,51%	66,67%	6	32	41	26	65	0
DERECHO CIVIL PATRIMONIAL	TRONCAL / BASICA	160	121	39	72,50%	76,32%	5,00%	76,86%	8	36	89	23	1	3
DERECHO COMUNITARIO DEL TRABAJO	OPTATIVA	10	10	0	80,00%	100,00%	20,00%	80,00%	2	0	1	5	1	1
DERECHO CONSTITUCIONAL	OBLIGATORIA	150	120	30	72,00%	79,41%	9,33%	76,67%	14	28	50	34	17	6
DERECHO DE LA EMPRESA Y DEL MERCADO	OBLIGATORIA	152	114	38	88,82%	90,60%	1,97%	88,60%	3	14	53	64	17	1
DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	OBLIGATORIA	173	144	29	89,02%	90,59%	1,73%	89,58%	3	16	67	72	13	2
DERECHO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	OBLIGATORIA	155	143	12	93,55%	96,67%	3,23%	93,71%	5	5	29	79	37	0
DERECHO DEL EMPLEO	OBLIGATORIA	139	112	27	80,58%	85,50%	5,76%	85,71%	8	19	75	34	2	1
DERECHO DEL TRABAJO I	TRONCAL / BASICA	144	121	23	56,25%	61,36%	8,33%	54,55%	12	51	62	18	1	0
DERECHO DEL TRABAJO II	OBLIGATORIA	128	85	43	56,25%	64,29%	12,50%	69,41%	16	40	58	13	0	0
DERECHO FINANCIERO Y FISCALIDAD DE LA EMPRESA	OBLIGATORIA	117	94	23	70,09%	79,61%	11,97%	72,34%	14	21	55	15	9	3
DERECHO INFORMÁTICO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LOS RECURSOS HUMANOS	OBLIGATORIA	136	130	6	94,85%	97,73%	2,94%	96,15%	4	3	24	82	21	2
DERECHO PROCESAL LABORAL	OBLIGATORIA	159	107	52	84,91%	89,40%	5,03%	90,65%	8	16	74	52	5	2
DERECHO SANCIONADOR DEL TRABAJO	OBLIGATORIA	149	136	13	94,63%	97,24%	2,68%	95,59%	4	4	44	60	33	4
DIRECCIÓN DE LA CALIDAD	OPTATIVA	37	37	0	94,59%	100,00%	5,41%	94,59%	2	0	7	16	11	1
DIRECCIÓN DE LA PRODUCCIÓN	OPTATIVA	37	37	0	94,59%	100,00%	5,41%	94,59%	2	0	17	17	0	1
DIRECCIÓN DE RR. HH.	OBLIGATORIA	180	103	77	76,67%	81,66%	6,11%	80,58%	11	31	86	47	0	0
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA	OBLIGATORIA	133	126	7	96,24%	98,46%	2,26%	96,03%	3	2	33	81	13	1
ECONOMÍA LABORAL	OBLIGATORIA	128	110	18	89,84%	96,64%	7,03%	95,45%	9	4	42	53	15	5
ECONOMÍA PÚBLICA	OPTATIVA	4	4	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	0	4	0	0
GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	OBLIGATORIA	104	98	6	95,19%	99,00%	3,85%	95,92%	4	1	32	46	20	1
HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO	OPTATIVA	38	37	1	92,11%	100,00%	7,89%	94,59%	3	0	3	13	18	1
HISTORIA POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL CONTEMPORÁNEA DE ESPAÑA	OPTATIVA	43	43	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	6	14	21	2
HISTORIA SOCIAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES	TRONCAL / BASICA	130	121	9	93,85%	99,19%	5,38%	94,21%	7	1	42	58	18	4
INTRODUCCIÓN A LA ECONOMÍA	TRONCAL / BASICA	175	120	55	90,86%	97,55%	6,86%	95,00%	12	4	36	56	67	0
LA SOCIEDAD POSTINDUSTRIAL	OPTATIVA	45	44	1	91,11%	95,35%	4,44%	90,91%	2	2	14	23	2	2
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL	OBLIGATORIA	161	143	18	83,85%	90,00%	6,83%	85,31%	11	15	73	48	11	3
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	TRONCAL / BASICA	147	120	27	84,35%	89,86%	6,12%	87,50%	9	14	79	42	3	0
ORIENTACIÓN LABORAL Y PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO	OPTATIVA	31	31	0	74,19%	82,14%	9,68%	74,19%	3	5	14	7	1	1
POLÍTICAS SOCIOLABORALES: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	TRONCAL / BASICA	130	113	17	96,15%	100,00%	3,85%	98,23%	5	0	66	55	3	1
PRÁCTICAS EXTERNAS (RRL y RRHH)	OPTATIVA	86	85	1	73,26%	100,00%	26,74%	72,94%	23	0	3	13	46	1
PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA	OPTATIVA	22	22	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	11	8	3	0
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO	TRONCAL / BASICA	138	118	20	86,23%	95,97%	10,14%	89,83%	14	5	39	75	0	5
PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA MEDIACIÓN	OPTATIVA	76	76	0	94,74%	100,00%	5,26%	94,74%	4	0	15	48	8	1
PSICOLOGÍA SOCIAL DEL CONFLICTO Y DE LA NEGOCIACIÓN	OBLIGATORIA	151	113	38	95,36%	98,63%	3,31%	97,35%	5	2	44	80	19	0
RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO AUTÓNOMO	OPTATIVA	51	51	0	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%	0	0	12	25	12	2
RELACIONES DE TRABAJO EN LA ESPAÑA CONTEMPORÁNEA E HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO	OPTATIVA	78	77	1	88,46%	92,00%	3,85%	89,61%	3	6	41	24	2	2
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	OPTATIVA	39	39	0	94,87%	100,00%	5,13%	94,87%	2	0	1	25	11	0
SOCIOLOGÍA DEL CONFLICTO	OPTATIVA	52	52	0	90,38%	97,92%	7,69%	90,38%	4	1	34	11	0	2
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	OBLIGATORIA	141	120	21	86,52%	91,73%	5,67%	90,83%	8	11	38	68	10	6
SOCIOLOGÍA GENERAL	TRONCAL / BASICA	139	120	19	82,01%	83,82%	2,16%	81,67%	3	22	83	26	4	1
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	OPTATIVA	47	47	0	93,62%	95,65%	2,13%	93,62%	1	2	6	22	14	2
TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	OBLIGATORIA	142	137	5	88,73%	91,30%	2,82%	88,32%	4	12	66	49	9	2
TRABAJO FIN DE GRADO (RRL y RRHH)	PROYECTO FIN DE CARRERA	130	81	49	94,62%	99,19%	4,62%	97,53%	6	1	26	63	31	3

Datos extraídos el 07/11/2020

La oferta docente que compone el Grado de RRL y RRHH en el Curso 2019-2020 fue de 46 asignaturas distribuidas en las siguientes categorías: 10 troncales y básicas (TR./BAS.); 19 obligatorias (OB); 17 optativas (OPT); y el Trabajo Fin de Grado y la Prácticas curriculares.

Analizando las asignaturas de manera individualizada, diremos que en los datos de la tabla anterior se observa que se produce, en general, un mayor número de aprobados en asignaturas optativas, dato esperable porque suelen ser más factibles para los estudiantes. Si bien varias asignaturas optativas tienen valores de 0%SS- "Protección Social Complementaria", "Historia Política, económica y social contemporánea de España" o "Régimen jurídico del trabajo autónomo"-, destaca por la dificultad que sus datos arrojan la asignatura "Orientación laboral y preparación para el empleo" con un 74% de aprobados, frente al 100% de las otras. Siguiendo con las asignaturas optativas debemos poner de manifiesto que dos de ellas- "Economía Pública" y "Derecho Comunitario del Trabajo"- tienen un número ínfimo de matriculados, 4 y 10 alumnos, respectivamente; por ello, consideramos que el mantenimiento de estas asignaturas debe ser objeto de reflexión.

En cuanto a las asignaturas obligatorias destacan los datos que arrojan las asignaturas "Derecho del Trabajo II" y "Dirección de RRHH", los cuales reflejan la dificultad que supone para los alumnos de cara a superar la materia. Respecto de la primera, diremos que, de los 128 alumnos matriculados, 43 son de segunda matrícula y sucesivas, aprobando un 56,25% de la totalidad de estudiantes matriculados; además, se trata de la asignatura que mayor número de alumnos optan por no presentarse al examen. 16-. En cuanto a la segunda, si bien el porcentaje de discentes que supera la asignatura es superior a la anterior asignatura- 76,67-, es cierto que resulta llamativo el elevado número de alumnos matriculados por segunda o sucesivas veces.

Descendiendo a las asignaturas básicas, son datos especialmente negativos los que se desprenden de la asignatura "Derecho del Trabajo I" con un 56,25% de aprobados. Ello requiere de especial atención teniendo en cuenta que para poder acceder al TFG, así como a las prácticas externas curriculares hace falta tener superadas todas las asignaturas básicas. Por el contrario, si bien en cursos precedentes poníamos de relieve los resultados de la asignatura "Introducción a la economía", con 226 matriculados, de los cuales 98 eran de segunda matrícula y sucesivas, en el curso 2019/2020, se ha producido una reducción en la matrícula- 175- a consecuencia de la disminución de alumnos repetidores.

Para finalizar, diremos que el rendimiento académico general es muy satisfactorio en prácticamente todas las asignaturas; no obstante, todos estos datos deben estudiarse en conjunto con los indicadores obtenidos para cada asignatura y grupo, evidenciados en las reuniones de seguimiento con los coordinadores de asignaturas, considerándose especialmente interesante el análisis de la evolución histórica de los mismos.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>El <b>rendimiento académico general es muy satisfactorio en prácticamente todas las asignaturas</b>; debemos subrayar el elevado número de alumnos que alcanzan la excelencia al haberse otorgado 66 Matrículas de Honor en el curso objeto de reflexión.</p>	<p><b>Debilidad detectada: ciertas asignaturas básicas resultan complejas para los alumnos</b> quizás por estar situadas la mayor parte de ellas en primer curso; muestra de ello, el elevado número de estudiantes de segunda y sucesivas matrículas en varias asignaturas básicas; valga de muestra, la asignatura Administrativo y Empleo Público -72-. <b>La consecuencia de no superar dichas materias implica no poder matricularse en cuarto del TFG y Prácticas externas.</b></p> <p><b>Acciones de mejora:</b></p> <p>-para solucionar dicha debilidad la Coordinadora, así como el profesorado en general tienen que <b>recordar al alumnado, tanto en la Jornada de Acogida como a lo largo de los sucesivos cursos de la</b></p>

	<p><b>importancia de superar las asignaturas básicas</b> de cara a la matriculación en cuarto del TFG y prácticas externas</p> <p>- además para solucionar dicha problemática, nos comprometemos a <b>realizar un seguimiento de la dificultad de estas asignaturas.</b></p>
--	--

**5.2 Análisis de los resultados obtenidos relativos a la satisfacción de los colectivos implicados en la implantación del título (estudiantes, profesores, personal de administración y servicios y agentes externos).**

	Curso 2016/2017	Curso 2017/2018	Curso 2018/2019	Curso 2019/2020
<b>IUCM-13 Satisfacción de alumnos con el título</b>	6,3	6,4	6,2	6,9
<b>IUCM-14 Satisfacción del profesorado con el título</b>	7,6	8	7,4	7,2
<b>IUCM-15 Satisfacción del PAS del Centro</b>	6,21 trabajo, 6,68 UCM	7 con trabajo, 7 con UCM	7 con trabajo, 7 con UCM	7,5 con trabajo, 7,4 con UCM

**A. Descripción del procedimiento de las encuestas de satisfacción.**

El Vicerrectorado de Calidad es el responsable de elaborar, gestionar y enviar los datos de las encuestas de satisfacción. El procedimiento de encuesta para los alumnos, PDI y PAS se realiza a través de una encuesta online.

Se realiza telemáticamente a través del correo electrónico institucional, donde se les informa sobre la encuesta y se les muestra un enlace individualizado en el cual pueden acceder a la encuesta online. Durante el proceso de trabajo de campo, los encuestados que no habían cumplimentado el cuestionario, recibieron hasta dos correos recordatorios informándoles sobre la fecha de finalización del período de recogida de la información.

El coordinador para fomentar la participación de los alumnos y PDI les recuerda la importancia de contestar a la encuesta.

La encuesta del agente externo, se debe realizar a través de la Comisión de Calidad o responsable pertinente.

**B. Análisis de las encuestas de satisfacción realizadas a los distintos colectivos implicados.**

Con relación a la satisfacción de los diferentes colectivos, debemos destacar el esfuerzo de la UCM y de la Facultad de Derecho para que puedan llevarse a cabo las encuestas necesarias en relación con lo previsto en la Memoria de Verificación de los Títulos de la Facultad.

En general, la media de satisfacción de los colectivos con la Titulación y con la Facultad sobrepasa el aprobado. Es importante destacar que la valoración general exige diferenciar colectivos y los diferentes apartados que conforman las respectivas encuestas. Y desde esta perspectiva, hay que reconocer que tanto la UCM como la Facultad de Derecho, y toda la comunidad universitaria, estudiantes, PDI, PAS y Agente externo, debemos continuar trabajando para conseguir que nuestra Universidad y Centro, y las Titulaciones que en él se ofrecen, sean un referente para la Sociedad.

### ***Encuestas de satisfacción del Personal docente investigador para el curso 2019/2020:***

Contamos con la información disponible en la web: <https://derecho.ucm.es/encuestas-satisfaccion-pdi>

Con relación al personal docente e investigador que imparte docencia en la Titulación, debido al escaso número de participantes en las encuestas de satisfacción de este colectivo- 9-, no parece adecuado hacer una valoración precisa del resultado de este indicador.

Ante esta circunstancia, creemos que debemos continuar en el Grado en RRLL y RRHH prestando especial atención en a la necesidad de informar los profesores sobre las bondades de estas encuestas, esto es, la adquisición de un mejor conocimiento de determinados aspectos de la docencia en la Titulación, así como una mejora de la calidad de la misma.

Es de destacar, a pesar de la baja participación, que la satisfacción mostrada con la el Grado alcanza una puntuación de 7,2 sobre 10, es decir, un dato inferior al alcanzado en los dos último cursos- 2017/2018 (8) y 2018/ 2019 (7,4).

### ***Encuestas de satisfacción de los alumnos para el curso 2019/2020:***

Contamos con la información disponible en la web: <https://derecho.ucm.es/encuestas-satisfaccion-estudiantes>

Antes de proceder al examen de la encuesta, tenemos que destacar que si bien en el pasado curso celebrábamos el aumento en el número de alumnos que habían cumplimentado la misma- 129- respeto del curso anterior 2017/2018- 122-, en el curso objeto de análisis este dato se ha visto reducido- 114. El pasado curso destacábamos con satisfacción que se había roto la tendencia descendente en cuanto al número de estudiantes que cumplimentan estas encuestas- en el curso 2015/2016 fueron 231 alumnos los que respondieron a estas preguntas, en el 2016/2017 140 y en el 2017/2018 122-; hoy, con un nuevo descenso, debemos poner el foco de atención en este dato, para evitar que se vuelva a consolidar la tendencia decreciente del pasado. Para ello, debemos seguir trabajando para lograr un mayor interés por parte de los estudiantes. Quizás aumentando la publicidad de las mismas logremos que un mayor número de alumnos las efectúen. También destacaremos el elevado número de mujeres que han participado en la encuesta, duplicando el número de los varones; esto resulta del todo lógico teniendo en cuenta que el Grado en RRLL y RRHH el número de alumnas resulta muy elevado en comparación con los alumnos.

Respecto a la satisfacción global con la titulación -6,9- diremos que ésta ha aumentado de manera relevante, siendo el dato más alto respecto de los tres cursos anteriores (cursos 2016/2017-6,3-, curso 2017/2018 -6,4-, curso 2018/2019- 6,2-), lo cual nos satisface y alienta para seguir trabajando.

En cuanto a la “Satisfacción con el desarrollo académico de la titulación”, la mayor parte de los apartados en los que se despliega el ítem han sido valorados por los alumnos con una nota superior al seis y a la asignada en el curso pasado (“La titulación tiene unos objetivos claros”- 6,9-, “El número de estudiantes por aula es adecuado”- 7,18-, “El nivel de dificultad del grado es apropiado”- 7-, “El plan de estudios es adecuado”- 6,17).

Por otro lado, en sentido negativo, debemos destacar que de nuevo los alumnos muestran su disconformidad en cuanto a la orientación internacional del Grado, no superando la calificación el aprobado-4,13; si bien esto es así, también lo es que la nota es superior a la de cursos pasados-(2017/2018- 3,68-, 2018/2019 -3,9-). A pesas de ello, tenemos que destacar las mejoras en cuanto a la movilidad internacional de los alumnos del Grado, las cuales, siendo notorias, se ponen de manifiesto en el apartado correspondiente.

Asimismo, respecto de otros cursos (2017/2018- 4,5-, 2018/2019 – 4,9-, aumenta la nota relativa a “Las calificaciones están disponibles en un tiempo adecuado”, alcanzando una calificación superior al 5 -5,14-. En cuanto a esta cuestión, seguimos prestando especial atención al cumplimiento de plazos de entrega de las actas, reclamando las calificaciones de manera personalizada a los profesores que no cumplan.

En cuanto al ítem “Asignaturas, tares y materiales”, si bien la calificación otorgada por los alumnos a la cuestión “Los contenidos de las asignaturas son innovadores”- 4,93-, nos satisface poder adelantar que el nuevo plan del Grado que comenzará a implantarse en el curso 2020/2021, destaca, precisamente, por la innovación de las mismas. Resulta evidente que en muchas ocasiones los Planes de estudios se quedan obsoletos o van perdiendo vigencia dada la celeridad en el avance de la tecnología, de la información y del conocimiento. Así las cosas,



para evitar que esto ocurra se han introducido en el nuevo plan asignaturas innovadoras y acordes con los nuevos tiempos, p.e. la asignatura obligatoria, Nuevas Tecnologías y RRLL: aspectos jurídicos y, la optativa, Sociedad Digital y Relaciones Laborales, entre otras. De manera semejante, con el objeto de mejorar la formación de los estudiantes, se han incorporado asignaturas que, teniendo presente las demandas sociales actuales, así como los cambios en los mercados globales, fijan su foco de atención en las relaciones laborales internacionales, p.e. Dirección Internacional de Recursos Humanos y Régimen Jurídico de la Movilidad Internacional de Trabajadores, ambas optativas.

Respecto a las notas otorgadas a otras cuestiones en las que este ítem se despliega han mejorado respecto del curso anterior- “Las asignaturas permiten alcanzar los objetivos” -la nota se eleva de un 5,59 a un 6,3. Igualmente aumenta la valoración respecto de otras cuestiones como “El componente práctico de la asignatura es el adecuado” alcanzando en el curso hoy analizado un 5,19 frente al 4,4 otorgado el curso pasado. En el mismo sentido, también ha aumentado la calificación que recibe “Los contenidos están organizados”- 6,4- respecto al pasado curso-5,9-, lo cual consideramos del todo normal teniendo en cuenta las medidas impulsadas en los últimos años que, p.e. no permiten estos solapamientos. Los estudiantes no se encuentran especialmente satisfechos con el “El trabajo personal no presencial” otorgando un 5,20 a esta cuestión.

En cuanto al ítem “Formación recibida y proceso de matrícula”, destacamos con satisfacción el aumento notable respecto a la “Satisfacción con la labor docente” que si bien el curso pasado fue de un 5,06, en el curso 2019/2020 ha sido de un 5,79. No obstante, como ya hicimos en otros informes, debemos destacar que los alumnos se muestran especialmente exigentes con el profesorado otorgando notas bajas- curso 2016/2017, 5,5, curso 2017/2018, 5,29 y, como ya hemos apuntado, un 5,06, el pasado año. La calificación dada por los alumnos a las tutorías, también ha aumentado – 5,88- respecto de cursos precedente – curso 2017/2018, 5,67, curso 2018/2019, 5,4.

Con relación a la formación recibida, debemos subraya la baja calificación otorgada a la cuestión “La formación recibida posibilita el acceso al mundo investigador”, la cual se queda en un 4,67, prácticamente igual que la nota del curso pasado-4,8-. Este dato debe ser objeto de reflexión por parte del Equipo Decanal. La nota es superior cuando nos referimos al acceso al mercado laboral, habiendo otorgado a dicho aspecto una calificación de 6,38, calificación superior a la de pasado curso -5,86-. Asimismo, los alumnos se muestran muy satisfechos con el proceso de matrícula, otorgando un 6,31 a la cuestión. Sin duda, este avance es fruto de las medidas que progresivamente se han ido implementando alrededor del proceso de matrícula.

Por otro lado, cuestiones como el prestigio de la Universidad -6,78-, han visto reducida su puntuación respecto al curso pasado- 7,15-; por el contrario, en cuanto a los recursos y medios, la valoración ha sido superior, pasando de 6,11, en el curso pasado, a 6,56 en el curso que ahora examinamos. Sorprende que en una Facultad en donde de manera constante se celebran actividades académicas de interés, el ítem referido a las actividades complementarias, continúe siendo bajo-6,14-, si bien ha mejorado respecto a la valoración del pasado curso- 5,58-.

A pesar de ser datos ligeramente superiores a los del curso 2017/2018- 4,86- y 2018/2019, -4,91-, seguimos considerando baja la nota otorgada a la cuestión “asesoramiento del servicio de atención al estudiante”, en concreto, 5,21. Esta calificación debería ser analizada tanto por el Rectorado por el equipo decanal, en lo que concierne a la Facultad de Derecho.

En otro orden de cosas, destacamos que los alumnos muestran su satisfacción con el Grado al poner de manifiesto que volverían a elegir la misma titulación -7,06-, es más, sorprende gratamente que el 40% de los encuestados valoran con una nota de sobresaliente este ítem. De igual manera, las encuestas arrojan que los alumnos recomendarían estudiar en la Universidad Complutense -6,5- (6,54) y el Grado en RRLL y RRHH (6,96). La mayoría de los encuestados (83%) se sitúa en un nivel de compromiso neutro (rango entre 6 y 9).

### ***Encuestas de satisfacción del personal de administración y servicio para el curso 2019/2020.***

Contamos con la información disponible en la web: <https://derecho.ucm.es/encuestas-satisfaccion-pas>

Con relación al Personal de Administración y Servicio, a pesar de que el número de participantes en las encuestas de satisfacción de este colectivo respecto de su centro es muy reducido -17 (23, 29%)- si es cierto que mejora la exigua participación del pasado curso - 11-.

Por ello, si bien el número de encuestados es escaso, al menos permite llevar a cabo un análisis, aunque no fiable, del parecer general.

En primer lugar, indicaremos que la nota otorgada a la satisfacción con su trabajo ha sido de un 7,71, y la referente a la UCM de un 7,759, valores considerablemente superiores a los de cursos pasados (curso 2017/2018, 6,9 y 6,3, respectivamente; curso 2018/2019, 7,2 y 7,2 respectivamente; si bien es más alto entre el personal laboral -10,00-, que entre el personal funcionario -7,86-; y ligeramente superior entre los hombres -8,0-, y de edades comprendidas entre los 35 y los 44 años -9,0 y 10-.

La muestra presenta una media de edad cercana a los 55 años; una proporción del 17,65% de hombres y del 82,35% de mujeres, es decir, un colectivo feminizado; más de la mitad tiene, más de treinta años de experiencia, que se distribuyen entre las siguientes categorías: PAS funcionario -82,35%-; PAS laboral -5,88%-; y personal interino -11,76%-; y con una jornada a tiempo completo -100,00%-.

El nivel de información para el desempeño de sus labores es satisfactorio -7,71-, y muy buena la comunicación con los responsables académicos -7,73-, el profesorado -7,49-, las unidades administrativas -7,9-, la gerencia -8,23- y los Servicios Centrales -7,47-, pues mejoran claramente las valoraciones de años precedentes. Destaca respecto de cursos pasados la valoración que se realiza a la comunicación con gerencia pasando de un 6,3 a un 8,23. La relación con el alumnado es muy buena -8,13- y los compañeros de servicios -7,94- también es muy positiva.

Se aprecia una mejora considerable en el ítem "Satisfacción con los recursos", lo cual se aprecia en cada una de las cuestiones en las que se despliega el mismo. La renovación de equipos se ha dejado notar porque los recursos materiales y tecnológicos han sido mejor valorados -7,53-. Debemos celebrar una mejora exponencial en lo concerniente a la prevención de riesgos laborales: si bien en el curso pasado una parte importante del PAS consideraba que las instalaciones donde desempeña su trabajo no eran lo seguras que deberían, recibiendo el ítem "Seguridad de las instalaciones" una puntuación de 4,6 y el relativo a los "Servicios en prevención de riesgos" una nota inferior al 4, en el presente curso, ambos asuntos han sido calificados con un 6,38 y un 7,06, respectivamente.

También resulta satisfactorio el notable aumento en la calificación otorgada a la cuestión relativa a las oportunidades que les proporciona la Universidad para el desarrollo de su carrera profesional. Así, los encuestados, piensan que la UCM le ofrece posibilidades de formación continua; esto se refleja en la calificación para el ítem "Plan de formación PAS"- 6, 24 frente al 4 del pasado curso.

Respecto a la gestión, los encuestados del PAS manifiestan conocer muy bien sus funciones y responsabilidades -8,29- y la adecuación de conocimientos y habilidades -7,65-, y valoran asimismo la adecuación de sus tareas al puesto que desempeñan -7,71-. Sin embargo, opinan que habría que definir mejor las funciones y responsabilidades del personal -6,68-, así como ampliar el tamaño de la plantilla -5,31-. Por el contrario, debemos destacar que el colectivo respecto del curso pasado - 6,11-, siente su trabajo más reconocido -7,29-. El sentimiento de formar parte del equipo se estima favorable -7,53-. El grado de Compromiso del PAS encuestado en este Centro es en general neutro -90%-, pero muestra valores notables de fidelidad -8,24-, y altos de prescripción -8,82, recomendar la UCM, y 8,35, recomendar las titulaciones- y vinculación con la UCM -8-.

En cómputo global, de la encuesta de satisfacción del PAS desprende datos muy favorables respecto de cursos pasados.

### ***Encuesta de satisfacción del Agente externo***

Contamos con la información disponible en la web:

<file:///C:/Users/SIRAPA/Downloads/encuesta-de-satisfaccion-para-los-agentes-externos-de-las-comisiones-de-calidad-curso-2019-20-sgf.pdf>

La encuesta del Agente externo arroja datos muy satisfactorios por encima de 8 en todos los ítems recogidos. En particular, destacan con calificaciones sobresalientes los ítems relativos al "Metodología de Trabajo de la Comisión de Calidad (convocatoria, funcionamiento, procedimiento de toma de decisiones, etc.)"-9- y a la "Satisfacción global con la actividad desarrollada en la Comisión de Calidad"-9-. Ligeramente inferior es la puntuación otorgada a los

ítems “Participación en la toma de decisiones que afectan a la evolución de la Titulación”-8-y “Desarrollo y evolución de los Títulos en los que usted participa como agente externo”, si bien es superior a la del curso pasado.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>En su conjunto, podemos afirmar que el grado de satisfacción de los distintos colectivos implicados en el Grado en RRLL y RRHH es adecuado.</b> Aun así, creemos que existe margen de mejora en el grado de satisfacción, por lo que nos proponemos llevar a cabo una serie de ACCIONES DE MEJORA que se detallan en el apartado 9.2 de la presente Memoria.</p> <p>Respecto a la <b>satisfacción global de los alumnos con la titulación</b> -6,9- diremos que ésta ha aumentado de manera relevante, siendo el dato más alto respecto de los tres cursos, lo cual nos satisface y alienta para seguir trabajando.</p> <p><b>Elevado grado de satisfacción del Agente Externo</b>, miembro de la Comisión de Calidad, con una puntuación superior a 8 en TODOS los aspectos señalados en la encuesta según modelo de la Oficina para la Calidad UCM.</p> <p>Respecto al curso pasado, debemos destacar que el <b>PAS mejora su valoración</b> en prácticamente todas las cuestiones que se plantean en la encuesta.</p>	<p><b>Debilidades:</b> debido al escaso número de participantes en las encuestas de satisfacción del personal docente, no se ha podido llevar a cabo una valoración precisa del resultado de este indicador. Esto denota por parte del colectivo un desinterés por valorar el servicio. Además, si bien en el pasado curso celebrábamos el aumento en el número de alumnos que habían cumplimentado la misma- 129- respecto del curso anterior 2017/2018- 122-, en el curso objeto de análisis este dato se ha visto reducido- 114.</p> <p><b>Acciones de mejoras:</b> debemos continuar en el Grado en RRLL y RRHH prestando especial atención a la necesidad de informar los profesores y alumnos sobre las bondades de estas encuestas, esto es, la adquisición de un mejor conocimiento de determinados aspectos de la docencia en la Titulación, así como una mejora de la calidad de la misma.</p> <p><b>Debilidad:</b> los alumnos vuelven a mostrar su disconformidad en cuanto a la información y formación recibida respecto a una de sus salidas profesionales, es decir, la investigación.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> organizar por parte del Decanato jornadas que aborden la cuestión.</p>

### **5.3 Análisis de los resultados de la inserción laboral de los egresados y de su satisfacción con la formación recibida.**

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ofrece a sus graduados, formados en la reflexión y espíritu crítico, las mejores competencias en las técnicas jurídicas, empresariales, estadísticas, económicas y psicosociológicas necesarias para dar respuesta a los reclamos sociales vinculados a la esfera laboral. Son estudios muy consolidados, con una larga tradición y que se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían a directores de recursos humanos, graduados sociales, mediadores laborales, delegados de prevención.

El plan de estudios hace hincapié en la formación empresarial, tanto a nivel jurídico (derecho de la empresa, derecho del trabajo, etc.), como a nivel económico y de gestión (gestión de los recursos humanos, dirección estratégica, diseño organizativo, contabilidad, etc.).

En cuanto a la satisfacción de los egresados, el Vicerrectorado de Calidad es el responsable de elaborar, gestionar y enviar los datos de estas encuestas.

El procedimiento de encuesta de satisfacción de egresados, se realiza a través de un cuestionario online. Se lleva a cabo telemáticamente a través del correo electrónico institucional, donde se les informa sobre la encuesta y se les muestra un enlace individualizado en el cual pueden acceder a la encuesta online. Durante el proceso de trabajo de campo, los encuestados que no habían cumplimentado el cuestionario, recibieron hasta dos correos recordatorios informándoles sobre la fecha de finalización del período de recogida de la información.

El sistema implantado por el Vicerrectorado de Calidad para el análisis de resultados de inserción laboral no aporta datos suficientes para llevar a cabo un estudio preciso.

La participación en este tipo de encuestas sigue siendo voluntaria, por lo que no existen ni medios ni mecanismos para que desde este Centro se promueva de forma más efectiva de lo que ya hace la participación, esto es, más allá de su debida publicitación mediante correos electrónicos a todos los colectivos y publicidad en la página web del Centro; lo que resulta en mayor medida más evidente respecto de los egresados puesto que generalmente ya no cuentan con ningún tipo de vinculación con la institución.

Debemos señalar que debido al escaso número de participantes de este colectivo en las encuestas a ellos dirigidas, no parece adecuado hacer una valoración precisa del resultado de este indicador. En particular, debemos señalar que en la encuesta de satisfacción de los egresados realizada solo hemos contado con 3 participantes. Además, en el curso 2019/2020, no contamos con el Informe de la Encuesta a Egresados del curso 17-18 sobre inserción laboral.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<p><b>Debilidades:</b> escaso número de participantes lo cual impide realizar una valoración precisa del resultado de este indicador.</p> <p>No contamos con el Informe de la Encuesta a Egresados del curso 17-18 sobre inserción laboral.</p> <p>Debemos destacar la dificultad para solicitar información a alumnos que ya no son UCM.</p> <p><b>Acciones de Mejora:</b></p> <p>Insistir con campañas que pongan en valor la importancia de las encuestas elaborar encuestas más adecuadas.</p>

#### **5.4 Análisis de la calidad de los programas de movilidad.**

Toda la información relativa a los programas de movilidad se encuentra en el siguiente enlace:  
<http://derecho.ucm.es/-movilidad-1>

La Facultad de Derecho dedica una especial atención -que ha implicado un esfuerzo económico de especial trascendencia durante los años de crisis económica- a la atención de los recursos materiales y servicios administrativos que dan soporte informativo y administrativo a la movilidad internacional de los estudiantes y que difunden entre el alumnado la oferta educativa de intercambio internacional.

Para la dirección y adecuada atención de esta área existe con carácter permanente un **Vicedecanato de Relaciones Internacionales** en la Facultad que bajo la supervisión del Decano del centro y del equipo decanal dirige esta área de actividad y mantiene -al menos semanalmente- reuniones con el personal administrativo dedicado a la gestión de estos programas. Del mismo modo, bajo la dirección del equipo decanal, la Facultad dedica un conjunto de espacios permanentes que garantizan la estabilidad de estos servicios de información y gestión sobre programas de movilidad internacional. Servicios administrativos que cuentan también en ocasiones de especial relevancia para estos programas (convocatoria del programa, sesiones de información y acogida, etc.) con espacios de reunión de gran tamaño en los que se planifican numerosas sesiones informativas y que son previamente anunciados a través de la página web del centro y mediante comunicaciones telemáticas al alumnado.

Los citados servicios que constituyen la **Oficina de Movilidad Internacional de la Facultad** cuentan con personal altamente cualificado que, en horario de mañana y tarde, facilita la accesibilidad a estos servicios a todos los estudiantes interesados del centro matriculados en cualquier horario.

Respecto al **Grado en RRL y RRHH**, como ya hemos puesto de manifiesto en los sucesivos informes de seguimiento de la Memoria del Grado, resulta especialmente compleja la gestión de convenios con Universidades extranjeras; tal dificultad se debe, principalmente, a la escasa implantación en países extranjeros de Grados de similar contenido al que la UCM dispone, es decir, especializado en las relaciones laborales y recursos humanos. Las dificultades que el

asunto comporta no nos ha llevado a desistir de hacer esfuerzos orientados a evitar que los alumnos de este Grado queden privados de estos programas de movilidad internacional los cuales permiten al estudiante crecer tanto en lo personal como en lo profesional. Así, si bien para el curso 2015/2016 nos propusimos reavivar las relaciones ya existentes con otras Universidades con las que se contactó al inicio del Grado, a día de hoy nos congratulamos por haber logrado que los esfuerzos realizados a lo largo de estos años hayan dado sus frutos siendo ya frecuente que alumnos de RRLL y RRHH opten por realizar parte de sus estudios en un país extranjero. Concretamente, a través de **PROGRAMA ERASMUS**, han tenido la oportunidad de realizar un periodo de estudios en una universidad europea, beneficiándose educativa, lingüística y culturalmente de la experiencia del aprendizaje en otro país. Respecto del curso objeto de análisis debemos destacar que se ha ampliado el número de instituciones de enseñanza superior de destino ofertadas a los estudiantes de la Titulación; en el curso 2019/2010, frente a los 5 del pasado año 11 alumnos se han beneficiado del Programa erasmus:

UNIVERSIDAD DE DESTINO	PAÍS	ESTANCIA	DURACIÓN MESES
Nemzeti kozszolgalati egyetem	HUNGRÍA	Anual (ampliación)	10,07
Universidade Portucalense Infante D. Henrique	PORTUGAL	1er semestre	5,07
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau	ALEMANIA	1er semestre	5,07
Maastricht University	PAÍSES BAJOS	1er semestre	5,07
Nemzeti kozszolgalati egyetem	HUNGRÍA	Anual (ampliación)	10,27
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg im Breisgau	ALEMANIA	1er semestre	5,07
Universidade Portucalense Infante D. Henrique	PORTUGAL	1er semestre	5,07
Università degli Studi di Napoli Federico II	ITALIA	Anual (ampliación)	9,03
Universiteit Utrecht	PAÍSES BAJOS	Anual	9
Hogeschool van Amsterdam	PAÍSES BAJOS	Anual (ampliación)	9,9
Università degli Studi di Milano	ITALIA	Anual (ampliación)	8,4

Respecto a los *incoming*, eligen el Grado en Derecho, por lo que para el curso 2019/2020 no contamos con ningún alumno.

Debemos apuntar que la mayoría de las universidades con las que el centro mantiene un convenio de movilidad internacional en el marco del programa europeo Erasmus+ y a las que se habían enviado alumnos visitantes por parte de la Facultad de Derecho para el curso 2019 / 2020, se han visto afectadas en sus actividades docentes por las medidas de confinamiento de la población y las restricciones a la movilidad acordadas por las autoridades gubernativas en sus respectivos Estados, por lo que la docencia presencial o in situ ha debido suspenderse en estos centros de forma prácticamente generalizada.

La totalidad de estos centros universitarios de destino ha desarrollado sistemas de sustitución de la docencia presencial tales como clases impartidas en línea, envío remoto de trabajos y/o casos prácticos a través de aulas virtuales o puesta en marcha de sistemas de evaluación telemática de los conocimientos adquiridos por el alumnado, mediante los cuales los estudiantes desplazados a aquellos centros han podido continuar a distancia las actividades docentes correspondientes al curso 2019 / 2020.



Asimismo, para prestar una adecuada atención administrativa al alumnado desplazado a diversas universidades extranjeras para la realización de estancias de movilidad internacional durante el curso 2019 / 2020, se han reforzado los servicios de la Oficina de Movilidad Internacional de la Facultad con el triple objetivo de mantener el contacto con las Oficinas de movilidad de las universidades de destino en relación con la gestión administrativa de los expedientes en curso afectantes al alumnado del centro, el mantenimiento de un cauce de atención informativa a los estudiantes desplazados al extranjero y la tramitación de forma no presencial de las gestiones administrativas habitualmente prestadas por la Oficina de Movilidad Internacional.

En cuanto a la movilidad entre universidades españolas en las que se imparta el Grado en RRLL y RRHH, mediante el **PROGRAMA SICUE** los estudiantes pueden realizar un periodo de estudios en una institución universitaria española distinta a aquella en la que el alumno se encuentra matriculado. La Facultad de Derecho ha firmado y actualizado convenios con las Universidades de Alicante, Barcelona, Cádiz, Granada, Huelva, La Laguna, León, Málaga, Miguel Hernández de Elche, Oviedo, País Vasco, Badajoz Santiago de Compostela y Valladolid.

Durante el curso 2019/2020, la Facultad de Derecho ha recibido para cursar parte de sus estudios en RRLL y RRHH a 1 alumno de la Universidad de Granada, a 1 de la Universidad de Oviedo, a 1 de la Universidad de Badajoz, así como 1 de la Universidad Miguel Hernández de Elche. Asimismo, alumnos del Grado en RRLL y RRLL de la UCM han cursado parte del mismo en otras Universidades; en particular, 3 alumnos se han marchado a la Universidad de Cádiz y 1 a la de Burgos.

La valoración otorgada por los alumnos a los programas de movilidad en la **encuesta de satisfacción** realizada a este colectivo es de un 6,25; es más, el 50% de los participantes han calificado el ítem "Satisfacción con el programa de movilidad" con un 10. En cuanto a la formación recibida en el extranjero consideran que ésta ha sido sobresaliente-9,5-. No obstante, estos datos tenemos que valorarlos teniendo presente que solo el 1,75% de los estudiantes que cumplimentaron la encuesta de satisfacción realizó una estancia en el extranjero en el curso 2019/2020.

Por otro lado, debemos destacar que la Facultad de Derecho también ofrece la oportunidad de disfrutar de estancias en Instituciones españolas y extranjeras tanto a profesores como a personal de administración y servicios; igualmente, acoge miembros de estos colectivos procedentes de instituciones extranjeras.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Se ha <b>duplicado el número de alumnos que a través del PROGRAMA ERASMUS</b>, han tenido la oportunidad de realizar un periodo de estudios en una universidad europea; es más, el 50% de los participantes en las encuestas pertinentes han calificado el ítem "Satisfacción con el programa de movilidad" con un 10 y, en cuanto a la formación recibida en el extranjero, consideran que ésta ha sido sobresaliente-9,5-.</p> <p><b>A pesar de la pandemia</b> vivida a nivel mundial, la totalidad de los centros universitarios de destino ha desarrollado sistemas de sustitución de la docencia presencial tales como clases impartidas en línea, envío remoto de trabajos y/o casos prácticos a través de aulas virtuales o puesta en marcha de sistemas de evaluación telemática de los conocimientos adquiridos por el alumnado, mediante los cuales <b>los estudiantes desplazados a aquellos centros han podido continuar a distancia</b></p>	<p><b>Debilidades:</b> a pesar de los avances, el número de convenios con Universidades, tanto nacionales como internacionales, todavía tiene margen de mejora.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> Continuar incidiendo en la firma de convenios con universidades nacionales (PROGRAMA SICUE) e internacionales (PROGRAMA ERASMUS y convenios bilaterales), así como fomentando el intercambio de alumnos, docentes y PAS.</p>



las actividades docentes correspondientes al curso 2019 / 2020.	
---	--

### 5.5 Análisis de la calidad de las prácticas externas.

#### **A. Gestión de las prácticas externas de la Facultad de Derecho**

Toda la información relativa a las prácticas externas se encuentra en el siguiente enlace:

<https://derecho.ucm.es/oficina-de-practicas-externas>

Desde el punto de vista operativo, por un lado, la profesora Dña. Lorna García Gérboles, Vicedecana de Formación Continua, Prácticas Externas y Empleabilidad, por otro, la Coordinadora de prácticas de grado que recae sobre la profesora Dña. Susana García León han sido las encargadas de gestionar las prácticas externas desarrolladas en la Facultad de Derecho, en particular, en el Grao en RRLL y RRHH.

En ese sentido, y para aplicar los criterios del Rectorado respecto al cómputo de la carga docente por tutorización de prácticas externas, se procedió a crear en GIPE tantos grupos de prácticas como tutores de prácticas. Así, una vez que los departamentos han repartido la carga docente con el criterio de 6 (o múltiplo de 6) alumnos por grupo, se ha creado un grupo por cada profesor-tutor. Así, el tutor puede acceder a la lista de sus alumnos en GEA, virtualizar su propia asignatura de prácticas en el campus virtual desde el inicio y conocer a todos sus alumnos antes de que comiencen su período de prácticas (lo que en GIPE solo se produce una vez que el alumno ha sido asignado a la práctica concreta).

Y, además, cada profesor tiene su acta que firma sin necesidad de recurrir a la persona del coordinador. Desde el punto de vista de los alumnos, desde el inicio del curso saben quién será su tutor, y entran en contacto con ellos para cuestiones y dudas que les puedan surgir ya antes del comienzo de la práctica. Los alumnos se han mostrado muy satisfechos con esta medida.

A partir del curso 2015-16, y a petición del Rectorado, la Facultad se sumó a la gestión de las prácticas externas curriculares de la Titulación a través de la herramienta informática diseñada desde el Rectorado al efecto: GIPE (Gestión Integral de Prácticas Externas). La herramienta que no es muy "amigable" en su formato, tiene, sin embargo, una gran potencialidad interna, a lo que se suma el soporte siempre solícito que se da desde Rectorado. Durante el curso 18/19 hemos conseguido que prácticamente todos los tutores utilicen GIPE y es la herramienta de prácticas que usan los alumnos indubitadamente: les permite estar enterados de cada oferta nueva que surge con todas las características de la práctica que se propone, dándoles la posibilidad de promover su candidatura a la misma. Además, las entidades colaboradoras externas que en un principio se mostraron reacias a enfrentarse con la nueva herramienta, hoy hacen un uso fluido y práctico de ella.

Con las distintas posibilidades que se nos han dado, hemos conseguido que los estudiantes hagan prácticas en verano. La decisión del Rectorado de llevar la convocatoria extraordinaria de la asignatura de prácticas a septiembre ha sido un gran acierto pues resuelve definitivamente esta cuestión.

Se ha modificado enteramente la página web de prácticas, revisando todos los contenidos y organizando la información conforme a los tres grandes implicados en las prácticas: alumnos, entidades y tutores internos.

#### **B. Análisis de la calidad de las prácticas externas durante el curso 2019/2020**

En el curso 2019/2020, debido, especialmente, al estado de alarma decretado en marzo de 2019, de los **86 alumnos matriculados** en la asignatura de prácticas externas, solo 60 pudieron finalizarlas, no pudieron continuar con las mismas 26 estudiantes.

Respecto a las **entidades donde fueron efectuadas**, podemos citar, entre otras, las siguientes empresas:

Bureau Veritas Inversiones, S.L.( Inspección, Calidad y Certificación ), Analiza, Sociedad de Diagnóstico, S.L., Ordax Coordinadora de Transportes y Mercancías, S.L., Urban Planet

Entertainment, S.L., Imprenta de Billetes, S.A., Francisco Valenzuela Aguayo, KPMG ABOGADOS SL, KPMG, S.A., AUDICONSULTING, S.A., Mediaset España Comunicación, S.A., Taxus y Saygar, S.L., Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC)( Subdirección General de Personal. DG del Servicio Exterior ), Gruporaga, S.A., Ernst & Young Abogados, S.L.P., AUDICONSULTING, S.A., Grow know International, S.L., Eszacar, S.L., Dictamen Consultores Jurídicos, S.L.P., GroupM Publicidad Worldwide, S.A., Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U., Acciona Construcción, S.A., Afianza Asesores, S.L., Tirse Ingenieros, SLU, Prácticas Ayuntamiento Guadarrama - Área de Personal/Ayuntamiento de Guadarrama, Fiscal Órbigo, S.L., Aldeanovita S.L.U., Macario Espinosa Dulcet, Asesorate Soluciones, S.L., Buran Energy, S.L., Administración/Ofimática Edgo, S.L., Consultoría de Telecomunicaciones Optiva Media, S.L., Servicios Generales de Gestión, S.L., Malthus Darwin, S.L., Tempora Mutantur, S.L., Linguaserve Internacionalización de Servicios, S.A., Ocaso, S.A. Compañía de Seguros y Reaseguros, Dynasol Elastomeros, S.A.U., Cabildo Insular de Lanzarote, DEALER BEST S.L.( RRHH ), Caser Seguros, S.A., A Plus Field Marketing, S.L., Cibernos Consulting, S.A., Gesdocument y Gestión, S.A., Havi Logistics FSL, S.L., Ideas Positivas Consultores, S.L.L., Gesdocument y Gestión, S.A., Ilunion Lavanderías, S.A.U., Leroy Merlin España, S.L.U., ADP Employer Services Iberia, S.L., Legalmon Despacho de Abogados, S.L.P., Abalia Consulting, S.L., Tempora Mutantur, S.L., Kumpeng Education Intern. Consultoría, S.L., Refrival, S.A., Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, Faster Empleo E.T.T., S.A., Best Career Butler, S.L., Consulting New Century.S.L

A su vez, en cuanto a las prácticas externas, debemos destacar que debido a la pandemia y, por consiguiente, al estado de alarma decretado el 14 de marzo de 2020, tuvieron que ser adoptadas una serie de **medidas extraordinarias** las cuales pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://derecho.ucm.es/medidas-extraordinarias-covid-19>.

A modo de resumen, diremos que desde el Vicedecanato de Formación Continua, Prácticas Externas y Empleabilidad se tuvieron presentes los distintos escenarios en los que podía encontrar el alumno en cuanto al desarrollo de sus prácticas. En este sentido:

- Cuando las entidades colaboradoras aseguraron la posibilidad de desarrollar actividades formativas de manera no presencial, se ha continuado con la realización de las prácticas en esta modalidad.
- Asimismo, se ofreció la posibilidad de continuar con las prácticas transcurrido el periodo de suspensión, siempre que hubiese acuerdo entre la entidad y el alumno, ampliando su periodo de realización hasta el 30 de septiembre de 2020. También se permitió reubicar al estudiante en otras prácticas para completar el número de horas.
- Para los supuestos en los que las prácticas externas no hubiesen podido finalizarse de forma online, se fijó un porcentaje mínimo de horas (50%) que asegurase la adquisición de conocimientos y habilidades mínimos exigidos por la guía docente, siguiendo la recomendación de la CRUE: “se establecerá como porcentaje recomendado para considerar un nivel suficiente de formación que se haya cursado el 50% de los créditos contemplados”. Si no había llegado a ese porcentaje, se diferenció entre asignaturas de carácter optativo y de carácter obligatorio. En el primero caso, si se ha alcanzado el 30% de las horas totales, se propuso a los estudiantes la realización de actividades formativas complementarias. En el segundo caso, se ofreció la posibilidad de actividades formativas complementarias a todos los alumnos que no hubiesen alcanzado el 50% de las horas totales.
- Los estudiantes, que no hubieran podido comenzar las prácticas o no hubiesen alcanzado el 50% de las horas totales, tuvieron la posibilidad de sustituir la asignatura “Prácticas Externas” por otras optativas de la titulación o incluir en el curso 2020-2021 las prácticas curriculares no realizadas en el curso 2019/2020, anulando la matrícula de este curso y ampliando la matrícula del curso que viene sin coste para el estudiante.

**La encuesta de satisfacción realizada a los alumnos** por lo que se refiere a las prácticas externas- solo el 17,35% de los encuestados habían realizado prácticas- arroja datos muy favorables, siendo puntuado el ítem “satisfacción con las prácticas” con un 8,5 de media, frente a la calificación alcanzada en los cursos pasados -7,2 en el curso 2018/2019 y 7,38 en el curso 2017/2018-. Igual ocurre con el valor formativo de éstas -7,80-, el cual ha sido calificado con una nota superior a la alcanzada tanto el pasado año 7,38-, como el 2017/2018 -7,57-. También ha mejorado la puntuación otorgada a la utilidad de las prácticas para encontrar empleo; si bien en

el curso 2017/2018 la nota no llegaba fue de 6,81, en el curso objeto de análisis, los estudiantes dieron un 7,44.

Por otro lado, la valoración del ítem referido a la atención recibida por parte del tutor ha sido notable, habiendo otorgado el 80% de los alumnos encuestados una calificación superior a 8; debemos recordar que en el pasado curso nos resultó llamativo que, si bien un 33% de los encuestados califican con un 10 el papel de este, un 17% otorga un cero a la labor por llevara a cabo por el tutor. En este sentido, desde el Vicedecanato responsable de las prácticas externas, se prestó especial a la participación de los tutores en el correcto desarrollo de las prácticas. Muestra de la mejora de la gestión realizada por la Facultad, es la calificación dada a este ítem, el cual se ha visto elevado de manera progresiva desde años precedentes - curso 2017/2018, 4,29, curso 18/2019, 5,84 y en el curso objeto de análisis, 6,60.

Asimismo, debemos resaltar que, para conocer el parecer de los estudiantes respecto al desarrollo de las prácticas, estos deben entregar una evaluación de las prácticas externas al tutor interno al finalizar sus prácticas. Esta evaluación ofrece información cualitativa sobre la valoración que hace el estudiante de la entidad de prácticas y de su aprendizaje. Las preguntas que se formulan a los estudiantes y que son indicativas de la satisfacción de éstos con las prácticas son las siguientes:

- a) ¿Considera que el trabajo realizado se corresponde con el contenido de la oferta de la práctica?;
- b) ¿Ha sido formativo este período de prácticas? Señale las causas principales;
- c) ¿Se ha sentido integrado en el equipo de trabajo? Indique por qué;
- d) ¿Ha respondido a sus expectativas la práctica realizada? Indique por qué;
- e) Valore el período de prácticas de 1 (muy malo) a 10 (excelente).

Respecto a las encuestas sobre el grado de satisfacción de tutores académicos y tutores externos con las prácticas, se constituyó una Comisión desde el Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento con las distintas facultades con el objetivo de elaborar encuestas de satisfacción que pudieran utilizarse a nivel UCM, pero la situación provocada por el Covid-19 impidió que pudiera proseguirse con esta labor. Se espera que este curso académico se implanten las encuestas de satisfacción a través de GIPE UCM, aunque sean elaboradas por la propia Facultad.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Las <b>encuestas de satisfacción de los estudiantes</b> arrojan datos muy favorables, siendo puntuado el ítem “satisfacción con las prácticas” con un 8,5 de media, frente a la calificación alcanzada en los cursos pasados -7,2 en el curso 2018/2019 y 7,38 en el curso 2017/2018-.</p> <p>Respecto a las <b>encuestas sobre el grado de satisfacción de tutores académicos y tutores externos con las prácticas</b>, se constituyó una <b>Comisión desde el Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento con las distintas facultades con el objetivo de elaborar encuestas de satisfacción que pudieran utilizarse a nivel UCM</b>, pero la situación provocada por el Covid-19 impidió que pudiera proseguirse con esta labor. Se espera</p>	<p><b>Debilidades:</b> el número de prácticas que pudieron ser realizadas en el curso pasado fue reducido.</p> <p><b>Acciones de mejora:</b> debemos continuar llevando a cabo las gestiones pertinentes para aumentar la firma de convenios con entidades públicas y privadas.</p>

que este curso académico se implanten las encuestas de satisfacción a través de GIPE UCM, aunque sean elaboradas por la propia Facultad.	
--	--

6. TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN.

**6.1 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el Informe de Evaluación de la Solicitud de Verificación del Título, realizado por la Agencia externa.**

Con fecha 19 de diciembre de 2019, la Fundación Madrid +D emitió informe favorable a la propuesta de modificación del Grado en RRL y RRHH. La única recomendación transmitida hacía referencia a la asignatura *Legal English*. En particular, por un lado, se realizaba una apreciación terminológica; por otro, se recomendaba, para cursar esta asignatura, poder acreditar al menos un nivel B2 en el marco común europeo de referencia para las lenguas. En cuanto a tal recomendación, Equipo Decanal, tras reflexionar sobre dicha posibilidad, llegó a la conclusión de que, si se imponía este requisito de accesos, muchos estudiantes quedarían al margen de esta interesante asignatura, bien por no llegar a este nivel, bien porque a pesar de tener dicho conocimiento, no podía acreditarlo.

**6.2 Se han realizado las acciones necesarias para corregir las Advertencias y las Recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título realizado por la Agencia externa.**

NO PROCEDE

**6.3 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título, realizado por la Oficina para la Calidad de la UCM, para la mejora del Título.**

## INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO

1.- La página Web del Título ofrece información sobre el Título que considera crítica, suficiente y relevante de cara al estudiante.

Se recomienda publicar algunos aspectos no disponibles en las categorías siguientes:

- Concretamente, en Personal Académico: Se nos dice que en el ítem CV abreviado del profesorado que imparte el título no figuran los nombres de los profesores. En este sentido, realizamos dos observaciones: una primera relacionada con el momento en el que la UCM ha establecido este criterio como necesario, y no es otro que para el curso 2019/2020; nos llamaba la atención pues nos encontrábamos ante el seguimiento del curso 2018/2019, para el que dicha información NO ES OBLIGATORIA. Dicho lo cual nos adelantamos por entender que se trataba de una información relevante pero que no debe ser objeto de análisis por las razones ya expresadas. En segundo lugar, debemos indicar que la razón por la que los CV son “ciegos” es porque así lo ha exigido Madrid + d, a cuyos criterios nos debemos tanto la Facultad como el Rectorado.

3.- Esta información está actualizada.

Se recomienda actualizar la información de las siguientes categorías:

- Sistema de Garantía de Calidad en el ítem información sobre los principales resultados del título: encuestas de satisfacción de los diferentes colectivos e inserción laboral. Esta información se encontraba publicada, por lo que no se entendió la recomendación.
- Personal Académico en el ítem Estructura y características del profesorado adscrito al título. Está incluido, tan sólo falta la referencia al número de doctores. Sin embargo, dicha información, una vez más, no es accesible a nuestro nivel. Afecta fundamentalmente a los asociados, pues el resto de figuras –toda vez que no hay profesores ayudantes– ostentan el grado de doctor. Dicha información no figura en SIDI, con las consecuencias que de ello se derivan, pues no queda reflejada y por tanto no puede ser utilizada.

## RELATIVAS AL ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL TÍTULO

1. **Estructura y funcionamiento del sistema de garantía de calidad del título.**
  - Se indica que cumple parcialmente recomendándose incluir en la memoria una reflexión sobre la efectividad del SGIC; en cuanto a la periodicidad cuestiona que no se produzcan reuniones específicas de cada comisión; solicitando finalmente que se explique la relación entre Comisiones y su toma de decisiones. Al respecto debe decirse que todo lo exigido consta en la memoria, si bien no en los términos que exige el evaluador. Al respecto debemos advertir que las instrucciones recibidas para la elaboración de la memoria de seguimiento, de manera verbal en la reunión mantenida en Vicerrectorado, y por escrito en la Guía que se proporciona para su oportuna elaboración, establecen la necesidad de que seamos breves, abordando de manera somera las cuestiones más relevantes y empleando luego el uso de enlaces para acceder a toda la información. Con ello se pretende garantizar la calidad y sobriedad de la memoria al tiempo que no sea excesivamente extensa pues perdería su funcionalidad. Pues bien, resulta que dicha afirmación es de signo contrario al que parece seguir el evaluador de la memoria de seguimiento. Consecuentemente el problema no radica en que la información esté o no esté, sea suficiente o no, de respuesta adecuada o no, sino en la falta de sintonía entre las instrucciones para elaborar la memoria y para evaluar la misma. Diferencia que se circunscribe a lo meramente formal pues toda la información está en la web consistiendo la memoria en un extracto de la misma cuyo desarrollo se remite vía enlace. Este y no otro es el criterio seguido, como así se desprende del siguiente enlace, copiado en la propia memoria de seguimiento, donde se podrá obtener toda la información requerida por el evaluador: Comisiones, relaciones entre ellas y toma de decisiones: <https://derecho.ucm.es/data/cont/docs/23-2018-10-04-COMPOSICI%C3%93N,%20FUNCIONES%20Y%20NORMAS%20DE%20FUNCIONAMIENTNO%20COMISIONES.pdf>
  - Dicho lo cual, si lo que se desea es que toda la información de la web se vuelque en la memoria de seguimiento, ésta será extensísima y perderá la necesaria versatilidad y funcionalidad para la que se creó. Pero si ese es el criterio debe explicitarse para evitar la falta de sintonía entre su elaboración y su evaluación.
  - Por otro lado, se indica que se debe presta más atención a la elaboración de la memoria. Pidiendo disculpas al respecto, se tomó nota, por lo que el informe que ahora llevamos a cabo está siendo elaborado con especial diligencia.
2. **Análisis del funcionamiento de los mecanismos de coordinación docente.**
  - En el presente informe aparecen de manera detallada todas las reuniones que se llevaron a cabo el pasado curso, poniendo de relieve, no solo el objetivo de las mismas, sino también lo que se sacó en claro de estos encuentros, mayoritariamente virtuales debido al estado de alarma vivido desde el 14 de marzo de 2019.
3. **Análisis de los resultados obtenidos a través de los mecanismos de evaluación de la calidad de la docencia del título.**
  - Se recomendaba incluir en la memoria un breve análisis sobre la evolución temporal de la estructura del profesorado, como así se ha hecho en el presente informe.
4. **Análisis del funcionamiento del sistema de quejas y reclamaciones**
  - Se recomendaba incluir en la memoria de seguimiento solo los datos relacionados con el Grado. Se tomó nota de la recomendación y así se ha procedido en el informe que ahora se elabora.
- 5.1 **Indicadores de resultado.**
  - Se recomendaba realizar un análisis cualitativo de la tabla de asignaturas. Se tomó nota de la recomendación y así se ha procedido en el informe que ahora se elabora.



## **5.2. Análisis de los resultados de satisfacción de los colectivos implicados en la implementación del título.**

- Se recomienda fomentar la participación de los diferentes colectivos en las encuestas de satisfacción. Se tomó nota de la recomendación, siendo nuestro propósito alcanzar una solución que eleve la participación. Si bien esta problemática viene siendo objeto de reflexión en el seno del Equipo Decanal, la mayor parte de las medidas pensadas para fomentar la participación de los diferentes colectivos, no han podido materializarse a consecuencia de la situación extraordinaria vivida en el curso que ahora analizamos. Entre las medidas que pretendemos implantar se encuentra establecer un sistema de encuestas internas de satisfacción dirigidas a estudiantes de prácticas, estudiantes de TFG. Además, aspiramos poder realizar una encuesta dirigida a todo el PDI de la Facultad de Derecho, para recabar información sobre aspectos concretos de nuestro centro. Asimismo, proponemos la creación de encuestas de satisfacción internas de Centro dirigidas también al PAS.

## **5.3. Satisfacción de los egresados y de inserción laboral.**

- Una vez más debemos recordar que no se puede actuar contraviniendo el ordenamiento jurídico y, en particular, la Ley Orgánica de Protección de Datos. Los alumnos egresados ya no son alumnos UCM, con todas las consecuencias que de ello se derivan. Si las memorias lo incluyeron fue en un claro exceso. Debe advertirse no obstante que el Vicedecanato de Calidad elevó consulta al Rectorado por entender que la solución podría implementarse permitiendo que los alumnos de último curso, a la hora de hacer la matrícula, permitieran el envío de encuestas una vez perdida la condición de alumnos. Al respecto no hemos obtenido respuesta, pero seguiremos insistiendo en ello. Se puede mantener la recomendación si así se desea, pues el problema existe, pero debe reflejarse la dificultad por no decir imposibilidad como consecuencia de las exigencias derivadas de nuestro ordenamiento jurídico y, en particular, de la Ley Orgánica de Protección de datos.

## **5.4 Análisis de la Calidad de los Programas de movilidad.**

- Se recomienda incluir en el análisis de las encuestas de satisfacción el número de respuestas a las mismas. Se toma nota y se ha procedido a la incorporación en el presente informe del dato indicado.

## **5.5 Análisis de la calidad de las prácticas externas.**

- Se recomienda aportar los datos de participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción con las prácticas externas. Se tomó nota y se ha procedido a la incorporación del dato indicado.
- Por otro lado, se recomienda aportar información sobre el grado de satisfacción de tutores académicos y tutores externos con las prácticas. Se agradece la recomendación. Al respecto hemos observado que, sí se pregunta a los alumnos que realizan las prácticas externas, así como a los tutores académicos, si bien dicha información no se visibiliza por encontrarse dentro de una encuesta más amplia. Respecto de los tutores externos se está trabajando en buscar la fórmula para recabar su grado de satisfacción. Dicho lo cual -y estando de acuerdo con la observación realizada por el evaluador- responde a la falta de exigencia específica respecto a dicha información. Gracias a la recomendación hemos identificado el problema y estamos trabajando en una mejora del modelo para dar respuesta a la satisfacción del supuesto.

## **6.3 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título, realizado por la Oficina para la Calidad de la UCM, para la mejora del Título.**



- Se indica que, aunque se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones, algunas no se han incluido en este apartado, aunque si se comentan en los apartados correspondientes. Se toma nota y en el presente informe se indicará las acciones llevadas a cabo con todas las recomendaciones del Informe de seguimiento de la Oficina para la Calidad en este apartado.

#### **6.4 Se ha realizado el plan de mejora planteada en la última Memoria de Seguimiento a lo largo del curso a evaluar.**

Las acciones de mejora que se habían planteado en la Memoria de Seguimiento del Curso 2018-2019 se implantaron y se pueden apreciar sus efectos positivos en la propia evolución de la mayoría de los indicadores de resultados del Grado de RRLL y RRHH:

- Cumpliendo con los objetivos marcados por el Equipo Decanal, se ha seguido rehabilitando distintos espacios de nuestra Facultad de Derecho que data de 1956: tras la rehabilitación de la antigua sala de estudios de la biblioteca del edificio de Departamentos, el 6 de marzo, se procedió a la apertura para todos los alumnos de la Facultad de esta sala que ha pasado a llamarse Sala de Lectura. Estas obras han redundado en las encuestas de satisfacción de los estudiantes, elevando la nota de alguno de los ítems cuestionados.

- Se han realizado mejoras en la página web del centro, homogeneizando contenidos de los temas más cambiantes a lo largo del curso, como horarios y convocatorias de adjudicación de trabajos ofertados de TFG, plazas de Prácticas Tuteladas, etc. accediendo directamente a la información más relevante desde la página de portada del centro. Además, se han publicado todas las medidas adoptadas debido al Covid 19, así como las guías de apoyo que facilitarían al profesorado el tránsito de la docencia y evaluación presencial a la on line. La evolución de los indicadores analizados este curso demuestra una clara mejoría del grado de satisfacción de estudiantes y profesores con la información recibida.

- Se ha incidido en la información a estudiantes y profesores sobre la existencia de este canal de recogida de quejas y sugerencias, desde la primera bienvenida a los alumnos de nueva incorporación, si bien es cierto debemos seguir en el empeño debido al parecer desprendido de las encuestas del año objeto de análisis. Por otro lado, los datos referentes a las quejas, reclamaciones y sugerencias emitidas han sido volcados desagregados en función de las distintas Titulaciones.

- Se ha perfeccionado el diseño y funcionamiento del plan de estudios, con el objetivo de mejorar la calidad de la formación que reciben todos los alumnos del Grado en RRLL y RRHH, considerando los retos del entorno social, laboral y tecnológico en el que se desenvuelven las nuevas generaciones de universitarios; en este sentido, dichas modificaciones han sido ya aprobadas e informadas favorablemente desde la Fundación para el Conocimiento Madri+d, en fecha 19 de diciembre de 2019 - entrará en vigor de forma progresiva en el curso 2020/2021-. La solicitud de modificación del plan de estudios verificado, iba centrada en aspectos relacionados con criterios generales de admisión al grado, adaptados a la internalización de estudios de la UCM, la modificación de algunas asignaturas y su modernización.

- Como se detalla en el apartado 5.4, se ha incrementado el número de convenios firmados con universidades extranjeras, además de aumentar la visibilidad de la movilidad internacional ante los estudiantes, organizado diversas charlas para alumnos de 3º y 4º curso, lo que se ha traducido en un incremento del número de participantes en esta actividad; además, han aumentado los medios personales.

- Continuamos llevando a cabo las gestiones pertinentes para que los estudiantes de cuarto curso del Grado puedan realizar prácticas externas curriculares, firmándose convenios con importantes empresas y entidades públicas, p.e. Mediaset España Comunicación o Ministerio de

Asuntos Exteriores y de Cooperación (MAEC). Además, respecto a las encuestas sobre el grado de satisfacción de tutores académicos y tutores externos con las prácticas, se constituyó una Comisión desde el Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento con las distintas facultades con el objetivo de elaborar encuestas de satisfacción que pudieran utilizarse a nivel UCM, pero la situación provocada por el Covid-19 impidió que pudiera proseguirse con esta labor. Se espera que este curso académico se implanten las encuestas de satisfacción a través de GIPE UCM, aunque sean elaboradas por la propia Facultad.

-Para paliar la elevada tasa de abandono puesta en relación con el elevadísimo dato del IUCM-3 referente a la tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones, se programó una Jornada de puertas abiertas de orientación preuniversitaria para dar a conocer las diversas Titulaciones que se imparten en el Centro - si bien esta no pudo celebrarse debido al Covid 19-; igualmente, dirigido a reducir estos datos tan desfavorables, en el Nuevo Plan aprobado en 2020, se exigirá para poder matricularse en el Grado un nivel B2 de español.

- Destaca el alto grado de implicación de todos los estamentos de la Facultad de Derecho (Equipo Decanal, Departamentos, profesorado, PAS y alumnado) en la consecución de unos estudios de calidad. Además, se está generalizando la información, haciéndola llegar a todos los implicados, a través de reuniones de coordinación entre el PAS del Departamento, Decanato y Secretaría de alumnos, incluyendo conserjes para dar información.

- Se han solucionado los problemas en la automatrícula, a partir de la mejora de la aplicación informática, la cual está permitiendo una gestión equilibrada de los distintos grupos del Grado en RRRL y RRHH, no permitiendo una total libertad a los alumnos a la hora de matricularse en turnos de mañana o de tarde o en diferentes grupos de la mañana o la tarde. Esto se refleja en las escasas quejas formuladas en contra de dicha aplicación.

**6.5 Se han realizado las acciones necesarias para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el Informe de la Renovación de la Acreditación del título, realizado por la Agencia externa para la mejora del Título.**

Si bien el informe fue FAVORABLE, se plantearon las siguientes recomendaciones:

**Criterio 7 INDICADORES DE RENDIMIENTO Y SATISFACCION**

1. Se recomienda analizar las causas de la alta tasa de abandono y proponer medidas de actuación.

Este indicador se debe fundamentalmente a que el carácter novedoso de estos estudios en la oferta académica de la Universidad Complutense hacía difícil prever en los orígenes de su implementación la estructura del alumnado que integraría la misma. No obstante, tras un detenido análisis de los datos que conducen a la obtención de la tasa y de la estructura del alumnado que cursa esta titulación en régimen de exclusividad, se ha podido constatar que existe de forma recurrente cada curso académico un nutrido grupo de estudiantes de procedencia asiática -que supone un porcentaje significativo de los integrantes del grupo- que una vez iniciados los estudios los abandona durante los primeros cursos, fundamentalmente por razones relacionadas con la falta de dominio del idioma español. Siendo que la admisión de estudiantes a la titulación no es competencia del centro en que se imparte (la Facultad de Derecho) sino del Rectorado de la Universidad, resulta difícil para las autoridades académicas del centro por razones de falta de competencia, incidir en la evolución de aquellas variables que motivan el mal resultado de esta tasa y su desviación, respecto de lo previsto en la memoria de la titulación. Además, poniendo en relación este indicador con el elevadísimo dato del IUCM-3 referente a la tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones, pudiera ser que el desconocimiento del Grado y la falta de vocación de los estudiantes que inician los estudios del Grado en RRLL y RRHH, explique el abandono de un número importante de alumnos. Para paliar este abandono resultaría interesante llevar a cabo jornadas de orientación preuniversitaria que dieran a conocer la Titulación.

2. Se recomienda implementar mecanismos para valorar más detalladamente la inserción laboral.

Actualmente, desde la Oficina para la Calidad del Vicerrectorado de Calidad se realizan distintas Encuestas de Evaluación y Mejora de la Calidad de las Titulaciones. Entre ellas, se encuentran la encuesta de Satisfacción a Egresados, es decir, de quienes ya han concluido los estudios de la respectiva Titulación y la encuesta de Inserción Laboral.

A pesar de esta mejora, el sistema implantado por el Vicerrectorado de Calidad para el análisis de resultados de inserción laboral no aporta datos suficientes para llevar a cabo un estudio preciso. Además, debemos poner de relieve que la participación en este tipo de encuestas sigue siendo voluntaria, por lo que no existen ni medios ni mecanismos para que desde este Centro se promueva de forma más efectiva de lo que ya hace la participación, esto es, más allá de su debida publicitación mediante correos electrónicos a todos los colectivos y publicidad en la página web del Centro; lo que resulta en mayor medida más evidente respecto de los egresados puesto que generalmente ya no cuentan con ningún tipo de vinculación con la institución.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Con fecha 19 de diciembre de 2019, la Fundación Madrid +D emitió <b>informe favorable a la propuesta de modificación del Grado en RRL y RRHH</b> prácticamente sin recomendaciones.</p> <p>Además, <b>se han llevado a cabo tanto las recomendaciones</b> emitidas en el Informe de la Renovación de la Acreditación del título, realizado por la Agencia externa para la mejora del Título, así como las establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título, realizado por la Oficina para la Calidad de la UCM, para la mejora del Título.</p>	

## 7. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

### 7.1 Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación ordinario.

#### **1. Justificación del título propuesto, argumentando el nivel académico, científico o profesional del mismo**

El Título de Grado en RRL y RRHH implantado en la Universidad Complutense de Madrid en el año 2009, resulta de la integración de las titulaciones de Relaciones Laborales (diplomatura) y de Ciencias del Trabajo (de sólo 2º ciclo). Esta Titulación tenía como objetivo principal aportar una formación integral de calidad para el ejercicio profesional en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos. De manera específica, el Grado incidía en la adquisición de una formación general jurídica, especialmente jurídico-laboral, así como, sociológica, organizativa, histórica y psicológica orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional, tales como, asesoramiento jurídico-laboral, dirección y gestión de recursos humanos, mediación y orientación laboral, entre otras.

Coincidiendo con el décimo aniversario de la implantación de la Titulación, y, de algún modo, alentados por la modificación que del Grado en Derecho que se está llevando a cabo, parecía que había llegado el momento de plantear la reforma del Grado en RRL y RRHH. Habiendo pasado trece años de la adaptación de la Diplomatura de RRL (que a su vez procedía de los Estudios de Graduado Social Diplomado (plan 1980)), así como una década desde que se ofertó el Primer Curso del Título, ya contamos con la experiencia necesaria que nos permite detectar aspectos del Grado que podrían ser mejorados.

Con la modificación del Plan de estudios que ahora se pretendía, como objetivo general y primordial, mejorar la calidad de la formación que reciben todos los alumnos del Grado en RRLL y RRHH, considerando los retos del entorno social, laboral y tecnológico en el que se desenvuelven las nuevas generaciones de universitarios. Para ello, se prestó especial atención tanto a la formación que el mercado de trabajo demanda a nuestros estudiantes, como a los Planes de estudios de otras Universidades españolas.

Los objetivos y directrices básicas de la propuesta de cambio del Plan de estudios fueron:

**a) Modernización del Plan de Estudios**

Resultaba evidente que en muchas ocasiones los Planes de estudios se quedan obsoletos o van perdiendo vigencia dada la celeridad en el avance de la tecnología, de la información y del conocimiento. Así las cosas, para evitar que esto no ocurriera propusimos en el Grado en RRLL y RRHH asignaturas innovadoras y acordes con los nuevos tiempos, p.e. la asignatura obligatoria, Nuevas Tecnologías y RRLL: aspectos jurídicos y, la optativa, Sociedad Digital y Relaciones Laborales, entre otras. De manera semejante, con el objeto de mejorar la formación de los estudiantes, se han incorporado al nuevo Plan asignaturas que, teniendo presente las demandas sociales actuales, así como los cambios en los mercados globales, fijan su foco de atención en las relaciones laborales internacionales, p.e. Dirección Internacional de Recursos Humanos y Régimen Jurídico de la Movilidad Internacional de Trabajadores, ambas optativas.

**b) Necesidad de replantear las asignaturas de formación básica.**

Se ha entendido necesario incorporar en el primer curso, asignaturas introductorias de materias especialmente destacadas en el Grado como son Empresa y Derecho del Trabajo; con ello, se ha pretendido evitar las explicaciones sobre cuestiones básicas, en asignaturas de contenido específico y en detrimento de este.

Del mismo modo, teniendo presente el parecer de los numerosos egresados consultados, se ha considerado pertinente introducir entre la formación básica dos asignaturas que, si bien fueron descartadas en el paso de la Diplomatura al Grado, hoy resultan imprescindibles si lo que se pretende es dotar al Grado de la formación demandada por el mercado de trabajo actual: Métodos de Economía Aplicada a las Relaciones Laborales e Introducción a la Contabilidad.

**c) Supresión de la tradicional división en partes a través del empleo de números romanos.**

En el planteamiento de las asignaturas, la propuesta intenta ser lo más expresiva posible del área temática de las mismas, suprimiendo la tradicional división en partes a través del empleo de números romanos (p.e.: Derecho Procesal Laboral I y II). El objetivo es que el alumno potencial, a la vista del Plan de estudios, pueda advertir las características diferenciales entre la oferta formativa de la Facultad de Derecho UCM y la de otras Universidades. Y que la comunidad universitaria en general, perciba con toda transparencia que el Plan contiene una oferta formativa seria, rigurosa y adaptada a los tiempos actuales.

**d) Supresión de las asignaturas anuales.**

Se han suprimido las asignaturas de carácter anual. Precisamente la experiencia que arroja la impartición de asignaturas anuales aconseja su supresión, ya que suponen distorsionar la cronología usual para la realización de los exámenes, no incrementan el número de horas destinadas a la docencia, y plantean problemas para el reconocimiento de asignaturas a los alumnos que se desplazan con programas de movilidad.

**e) Necesidad de racionalizar la estructura temática y temporal del Plan de estudios.**

En la estructuración temática y temporal del Plan de estudios se ha procurado tomar en consideración el carácter necesariamente progresivo del aprendizaje de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos. Se ha tenido muy en cuenta el nivel de dificultad de las distintas asignaturas, y el hecho de que algunas de ellas requieren de conocimientos previos que proporcionan otras, así como las conexiones temáticas entre distintas asignaturas. En definitiva, se trata de tener en cuenta la madurez intelectual del alumno, y la consistencia temática de las asignaturas, que exige que unas asignaturas precedan a otras.

**f) Necesidad de racionalizar y modernizar la oferta de asignaturas optativas.**

Nuestro Plan contiene 42 créditos de optatividad. Es un número alto, comparado con los planes de estudio de las Universidades españolas de mayor prestigio. Las asignaturas optativas ofrecen la innegable ventaja de diversificar la oferta formativa y permitir a los alumnos adaptarla a sus preferencias o aptitudes individuales. No obstante, éstas tienen la desventaja de ser asignaturas que no cursan todos los alumnos, sino sólo una pequeña parte de los que se gradúan. Por ello, en el Plan de estudios que ahora se presenta proponemos que el número de créditos que cada alumno deberá cursar de asignaturas optativas se reduce de los 42 actuales a 24.

Por otro lado, la necesidad de racionalizar y modernizar la oferta de asignaturas optativas, permitiendo a los alumnos una cierta adaptación de su currículum a sus aptitudes y preferencias, nos ha llevado a conformar tres itinerarios, los cuales, de manera voluntaria, los estudiantes podrán seguir, en función de las optativas que decidan cursar: itinerario jurídico, de empresa y economía y, por último, de psicología y sociología.

**2. Enumeración de las modificaciones llevadas a cabo:**

- a) Se modifica el reparto de los créditos entre la Formación Obligatoria y Optativa, ampliando a 150 los créditos totales de la primera y reduciendo a 24 los de la segunda, de los cuales 18 corresponde a asignaturas optativas y 6 a Prácticas Externas de carácter asimismo optativo.
- b) Se reduce el número de plazas ofertadas a 170. Con dicha disminución se pretende dotar a la Titulación de mayor calidad.
- c) Los alumnos de habla no hispana deberán acreditar un nivel B2 de conocimiento de idioma castellano. La incorporación de esta exigencia se debe a que, en estos años, hemos detectado que numerosos estudiantes orientales ingresan en el Grado en RRLL y RRHH sin hablar dicha lengua.
- d) Se han añadido a la Memoria competencias transversales con el fin de capacitar para el trabajo en grupo o equipo.
- e) Se han añadido competencias específicas, en coordinación con los objetivos formativos de las diversas y transversales asignaturas existentes en el Grado en RRLL y RRHH.
- f) Se incorporan nuevas actividades en aras de facilitar a los estudiantes de nuevo ingreso su incorporación a la Universidad y a la Titulación.
- g) Se han incorporado las tablas de reconocimiento de créditos de asignaturas cursadas en los Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS) de Administración y Finanzas y Prevención de Riesgos Laborales; también se ha agregado en este apartado una cláusula por la cual se permite el reconocimiento de asignaturas cursadas en otros Ciclos Formativos de Grado Superior, respecto de los cuales no se hubiera firmado un convenio, siempre y cuando la Comisión de Estudios (Transferencias y Reconocimientos) de la Facultad de Derecho así lo determine tras el análisis del contenido y extensión de la asignatura que se pretenda reconocer.
- h) Se informa de que no se prevé curso de adaptación para titulados, ya que, el antiguo curso de adaptación previsto inicialmente para titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales ya no se considera idóneo.
- i) En cuanto a los Módulos, Materias y/o Asignaturas:
  - Las asignaturas optativas se impartirán en cuarto curso.
  - Se ha incorporado al Módulo 4 "Organización de Empresa" la Materia de 6 ECTS "Contabilidad".
  - Se ha incorporado al Módulo 5 "Complementos de Ciencias Sociales para las relaciones laborales y los recursos humanos" la Materia de 6 ECTS "Técnicas de evaluación y selección de personas".
  - Se ha eliminado del Módulo 5 "Complementos de Ciencias Sociales para las relaciones laborales y los recursos humanos" la Materia de 4 ECTS "Tecnologías de la Información y de la Comunicación en las Relaciones Laborales y en los Recursos Humanos".
  - Se ha modificado el nombre del Módulo 6 "Formación Complementaria", pasando a denominarse "Formación Adicional". El cambio se ha debido a que

en la nomenclatura utilizada por la UCM se emplea la locución "Formación complementaria" para hacer referencia a otra cuestión.

- j) Se han actualizados los datos referentes al profesorado. Asimismo, se alude al Dpto. de Administración Financiera y Contabilidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el cual se incorpora a la impartición de docencia en el Grado en RRLL y RRHH. Además, se modifican los nombres de los departamentos fruto del proceso de reestructuración llevado a cabo por la UCM. Se han incorporado las tablas de cualificación docente.

**7.2 Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación abreviado.**

**NO PROCEDE**

**8. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO.**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>Análisis de la fortaleza*</b>	<b>Acciones para el mantenimiento de las fortalezas</b>
<b>Estructura y funcionamiento del SGIC</b>	<p>El SGIC está correctamente implantado y se articula a través de la Comisión de Calidad del Grado, donde están representados todos los grupos de interés (profesores, alumnos y PAS, agente externo).</p> <p>Se ha constatado la agilidad con que se recibe y registra la información recibida ante cualquier problema que surge y la rapidez en su resolución.</p> <p>La respuesta por parte del Vicedecanato de Calidad ante la situación excepcional derivada del Covid 19 ha sido impecable, facilitando de manera continua ayuda a la comunidad universitaria mediante clarificadoras guías de apoyo.</p>	Vid. Supra1	Mantener el régimen de reuniones así como el análisis de las necesidades de las titulaciones para mantener y, en su caso, mejorar las mismas.
<b>Organización y funcionamiento de los mecanismos de coordinación</b>	<p>Estrecha vinculación de la Coordinadora con los profesores del Grado de los 15 Departamentos implicados.</p> <p>Estrecha y permanente colaboración de todos los estamentos de la Facultad</p>	Vid. Supra 2	Se pretende seguir incidiendo en las reuniones de coordinación docente.



	<p>de Derecho implicados en la gestión y coordinación del Título.</p> <p>Jornadas de acogida para alumnos de nuevo ingreso.</p> <p>Celebración de reuniones específicas informativas sobre prácticas externas, TFG y asignaturas optativas.</p>		
<b>Personal académico</b>	<p>Desde el Vicerrectorado de Calidad se puso en marcha un Plan de Formación del Profesorado de la UCM orientado al dominio por parte de los docentes de las herramientas tecnológicas.</p> <p>Un número elevado de los profesores del Grado en RRLL y RRHH participa en proyectos de innovación y mejora de la calidad docente.</p> <p>Exponencial aumento de los profesores que han alcanzado la excelencia en el Programa Docencia en el curso 2019/2020.</p>	<p>Vid. 3.1</p> <p>Supra</p> <p>Vid. 3.2</p> <p>Supra</p>	<p>Se pretende seguir promoviendo la contratación de nuevo personal académico en las diferentes áreas y departamentos implicados en la docencia del grado con el fin de ir cubriendo la tasa de profesores que se van jubilando o que están próximos a la edad de jubilación. Esta acción se viene realizando como apoyo a los departamentos, buscando, mantener la tasa de reposición y tratando de evitar en lo posible un envejecimiento de la plantilla.</p> <p>Informar de forma aplicada a los profesores de la Titulación de los planes de formación del profesorado a los que pueden acceder.</p> <p>Desde el Decanato de la Facultad se seguirá prestando tareas de apoyo a todos los profesores del centro en lo referente a su participación en el programa DOCENTIA con el fin de resolver sus dudas, asesorarles en los diferentes aspectos del mismo y promover así la participación de todo el profesorado, con jornadas informativas.</p>
<b>Sistema de quejas y sugerencias</b>	<p>Nuevo apartado dedicado a las quejas y reclamaciones presentadas por los alumnos contra las medidas Covid 19. Debemos destacar la ausencia de quejas formuladas a consecuencia de la</p>	Vid. Supra 4	<p>Se pretende seguir incidiendo en la difusión de este canal de recogida de información del SGIC, mediante mensajes de recordatorio al profesorado y PAS, instando al personal académico a que promueva su uso a los estudiantes, ante cualquier problema que</p>

	<p>implantación de dichas medidas de emergencia.</p> <p>Quejas y reclamaciones atendidas en tiempo y forma.</p> <p>Procedimiento telemático implementado y eficiente.</p> <p>Se vuelcan los datos desagregados por Titulaciones.</p>		<p>les surja, desde la Delegación de Alumnos.</p>
<b>Indicadores de resultados</b>	<p>Tasa de cobertura valores muy próximos al 100%.</p> <p>Tasa de rendimiento (ICM-4) nos da valor elevado superior al 85%.</p> <p>La tasa de eficiencia (ICM-7) valores superiores al 80%, lo que indica la escasa necesidad de los estudiantes del Grado en RRL y RRHH a realizar múltiples matrículas.</p> <p>La tasa de graduación (ICM-8) se sitúa en torno al 50% propuesto como objetivo inicial. Esta conclusión se ve reforzada con los valores de Tasa de éxito (IUCM-1) siempre en torno al 90%.</p> <p>La elevada tasa de evaluación (IUCM-16) corrobora una escasa proporción de créditos no presentados a examen.</p> <p>En cuanto a los resultados por asignaturas, es muy satisfactorio (66 MTH).</p>	Vid. Supra5.1	<p>Continuar el proceso de mejora en el conjunto de los indicadores de resultados.</p> <p>Se pretende incidir en las medidas de coordinación, reforzando los análisis de los indicadores por curso y grupo con el fin de detectar posibles deficiencias que vayan surgiendo y que pudiesen afectar a los indicadores globales de resultados.</p>
<b>Satisfacción de los diferentes colectivos</b>	<p>El grado de satisfacción de los distintos colectivos implicados en el Grado en RRL y RRHH es adecuado.</p> <p>Respecto a la satisfacción global de los alumnos con la titulación -6,9- diremos que ésta ha aumentado de manera relevante.</p> <p>Elevado grado de satisfacción del Agente Externo.</p> <p>El PAS mejora su valoración en prácticamente todas las cuestiones que se plantean en la encuesta.</p>	Vid. Supra 5.2	<p>Continuar el proceso de mejora incrementando la participación en las encuestas de satisfacción y atender los aspectos peor valorados.</p>

<b>Inserción laboral</b>			
<b>Programas de movilidad</b>	<p>Se ha duplicado el número de alumnos que a través del PROGRAMA ERASMUS, han tenido la oportunidad de realizar un periodo de estudios en una universidad europea.</p> <p>Alto grado de satisfacción con la experiencia de movilidad entre el alumnado y la gestión de estos programas por la Facultad de Derecho.</p>	Vid. Supra 5.4	<p>Continuar incidiendo en la firma de convenios con universidades nacionales (PROGRAMA SICUE) e internacionales (PROGRAMA ERASMUS y convenios bilaterales).</p> <p>Fomentar el uso de estos programas entre alumnos, profesores y PAS para mejorar la internacionalización del Grado.</p>
<b>Prácticas externas</b>	<p>Las encuestas de satisfacción de los estudiantes arrojan datos muy favorables.</p> <p>Respecto a las encuestas sobre el grado de satisfacción de tutores académicos y tutores externos con las prácticas, se constituyó una Comisión desde el Vicerrectorado de Empleabilidad y Emprendimiento con las distintas facultades con el objetivo de elaborar encuestas de satisfacción que pudieran utilizarse a nivel UCM, iniciativa la cual quedó suspendida por el Covid19, pero que se pretende retomar.</p>	Vid. Supra 5.5	<p>Se pretende renovar los convenios existentes y buscar nuevos convenios para enriquecer la oferta de prácticas externas profesionales, así como fomentar aún más esta actividad entre los estudiantes, con charlas informativas orientadas a estudiantes de 4º y 5º curso.</p> <p>Fomentar la inscripción en esta asignatura por su utilidad en la introducción al mundo laboral y a la aplicación de la formación adquirida en el Grado.</p>
<b>Informes de verificación, Seguimiento y Renovación de la Acreditación</b>	<p>Se han tenido en cuenta todas las recomendaciones.</p> <p>Con fecha 19 de diciembre de 2019, la Fundación Madrid +D emitió informe favorable a la propuesta de modificación del Grado en RRL y RRHH prácticamente sin recomendaciones.</p>	Vid. Supra 6	Continuar con la aplicación de estas recomendaciones de acuerdo con las acciones que se indican a cada una de ellas.

## 9. RELACIÓN DE LOS PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTA DE MEJORA

### 9.1 Relación de los puntos débiles o problemas encontrados en el proceso de implantación del título, elementos del sistema de información del SGIC que ha permitido su identificación y análisis de las causas.

### 9.2 Propuesta del nuevo Plan de acciones y medidas de mejora a desarrollar

PLAN DE MEJORA	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Responsable de su ejecución	Fecha	Realizado/ En proceso/ No realizado
<b>Estructura y funcionamiento o del SGIC</b>						
<b>Organización y funcionamiento o de los mecanismos de coordinación</b>	Problemas de comunicación.	Reordenación departamental .	Se prestará especial atención a los departamentos afectados  Implantación de un formulario a modo de acta de las reuniones de coordinación internas que deben reflejar posibles problemas encontrados y posibles acciones de mejora, tras analizar los resultados proporcionados por la coordinadora del Grado.	Coordinadora del Grado	2020  2020	Realizado  En proceso
<b>Personal Académico</b>	Ligero aumento en la figura de profesores asociados.  Muchos profesores finalmente no pueden ser evaluados en el	Detectado cierto desinterés de los alumnos por cumplimentar las encuestas.	Se llevarán a cabo reuniones tanto con los Vicerrectores competentes , así como con los departamentos en los que la docencia se nutre de manera significativa a partir de esta figura.  Volver al sistema por el cual, a través de	Rectorado.  Decanato  Decanato	2020  2021  2020	En proceso  En proceso.  En proceso.

	PROGRAMA DOCENTIA.		mandos de respuesta, los alumnos emitían su parecer. Realizar una o dos sesiones informativas a lo largo del curso y organizadas desde Decanato sobre el programa DOCENTIA-UCM  Celebración de Jornada informativa en el Centro			
<b>Sistema de quejas y sugerencias</b>	Los estudiantes manifiestan no conocer el canal de quejas y sugerencias.  Los PDI y el PAS apenas hacen uso del canal	Si bien los alumnos son muy críticos y hacen llegar a la Coordinadora múltiples quejas, pocas de ellas se formalizan.	Se dará mayor publicidad al buzón de quejas, sugerencias y reclamaciones.  Se promoverá aún más el uso del buzón de quejas y sugerencias.	Vicedecano de alumnos	2020	En proceso
<b>Indicadores de resultados</b>	Elevada Tasa de abandono puesta en relación con el elevadísimo dato del IUCM-3 referente a la tasa de demanda del grado en segunda y sucesivas opciones	Un número importante de los alumnos que abandonan son asiático.  Desconocimiento del Grado.	En el Nuevo Plan aprobado en 2020, se exigirá para poder matricularse en el Grado un nivel B2 de español.  Se pretende reavivar las jornadas de orientación	Rectorado Vicedecanato de Calidad	2020	En proceso

		Dificultades para superar algunas asignaturas.	preuniversitaria.  Se plantea realizar un seguimiento de la dificultad de las asignaturas de los distintos cursos.			
<b>SIDI</b>	Datos modificados durante el periodo de elaboración del informe de seguimiento.	Datos en permanente cambio.	Establecer un modelo uniforme que permita un tratamiento automatizado o que responda a las cuestiones que se precisa valorar	Rectorado		
<b>Satisfacción de los diferentes colectivos</b>	Muestra manifiestamente insuficiente	Falta de información relativa a la importancia de las encuestas.	Insistir con campañas que pongan en valor la importancia de las encuestas Elaborar encuestas más adecuadas.	Rectorado Decanato/ Coordinación	2020	En proceso
	- Debido al escaso número de participantes en las encuestas de satisfacción del personal docente, no se ha podido llevar a cabo una valoración precisa del resultado de este indicador.  - Los alumnos se quejan de la escasa información que se les ofrece en cuanto acceso al	Desinterés del profesorado por valorar el servicio.  Los docentes no otorgan a esta salida profesional el valor que la	Continuar en el Grado en RRLL y RRHH prestando especial atención a la necesidad de informar los profesores y alumnos sobre las bondades de estas encuestas	Decanato Rectorado Coordinación Profesorado		2020



	mundo investigador.	misma merece.	Celebrar jornadas relativas a esta cuestión.			
<b>Inserción laboral</b>	Comunicación y contacto con egresados  No contamos con el Informe de la Encuesta a Egresados del curso 17-18 sobre inserción laboral.	Dificultad para solicitar información a alumnos que ya no son UCM	Impulsar reuniones sectoriales con el Colegio Oficial de Graduados Sociales para profundizar en la práctica laboral actual en la que se desenvuelven nuestros/as egresados/as.	Rectorado  Decanato  Coordinadora del Grado.	2020	En proceso
<b>Programas de movilidad</b>	El número de convenios con Universidades, tanto nacionales como internacionales, todavía tiene margen de mejora.		Continuar incidiendo en la firma de convenios con universidades nacionales (PROGRAMA SICUE) e internacionales (PROGRAMA ERASMUS y convenios bilaterales). Fomentar el intercambio de alumnos, docentes y PAS.	Rectorado Decanato	2020	En proceso
<b>Prácticas externas</b>	Número limitado de estudiantes que cursan las Prácticas Externas	Falta de información entre el alumnado.	Mejorar la percepción sobre la utilidad de las mismas por parte del alumnado para su futura inserción laboral.  Firmar nuevos convenios.	Decanato	2020	En proceso

<b>Informes de verificación , seguimiento y renovación de la acreditación</b>	No se detectan puntos débiles.					
---	--------------------------------	--	--	--	--	--



MEMORIA APROBADA LA COMISIÓN DE CALIDAD DE CENTRO EL DÍA 10 DE DICIEMBRE  
DE 2020