



VICERRECTORADO DE CALIDAD

ruct      memoria anual de seguimiento

5600699	PROGRAMA DE DOCTORADO EN TRABAJO SOCIAL
---------	---

Universidad/es participantes

Centro

UCM	FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
-----	----------------------------

Curso      de  
implantación

2013-14
---------

Última evaluación de la Agencia Externa

Verifica	Modificación Verifica	Seguimiento externo	Acreditación
2013			2020/2021

CURSO 2021/22

OFICINA PARA LA CALIDAD DE LA UCM

## Índice

<b>INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO .....</b>	<b>2</b>
<b>ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO .....</b>	<b>2</b>
1. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO .....	2
1.1. <i>Relación nominal de los responsables del SGIC y colectivo al que representan .....</i>	<i>2</i>
1.2. <i>Normas de funcionamiento y sistema de toma de decisiones.....</i>	<i>3</i>
1.3. <i>Periodicidad de las reuniones y acciones emprendidas.....</i>	<i>4</i>
1.4. <i>Fortalezas y debilidades del Sistema de Garantía de Calidad del Título.....</i>	<i>5</i>
2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ACADÉMICA .....	5
2.1. <i>Composición de la Comisión.....</i>	<i>5</i>
2.2. <i>Funcionamiento.....</i>	<i>6</i>
2.3. <i>Fortalezas y debilidades.....</i>	<i>10</i>
3. ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO .....	11
3.1. <i>Descripción.....</i>	<i>11</i>
3.2. <i>Indicadores del Personal Académico.....</i>	<i>11</i>
3.3. <i>Fortalezas y debilidades.....</i>	<i>11</i>
4. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE SUGERENCIAS Y QUEJAS .....	12
4.1. <i>Descripción.....</i>	<i>12</i>
4.2. <i>Fortalezas y debilidades.....</i>	<i>12</i>
5. INDICADORES DE RESULTADO .....	13
5.1. <i>Indicadores Académicos y análisis de los mismos .....</i>	<i>13</i>
5.2. <i>Satisfacción de los colectivos implicados (estudiantes, profesores, PAS) .....</i>	<i>17</i>
5.3. <i>Análisis de los resultados de la inserción laboral .....</i>	<i>21</i>
5.4. <i>Análisis de la calidad de los programas de movilidad.....</i>	<i>21</i>
6. TRATAMIENTO DADO A LAS RECOMENDACIONES DE LOS INFORMES DE VERIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN .....	23
6.1. <i>Recomendaciones establecidas en el Informe de Evaluación de la Solicitud de Verificación del Título, realizado por la Agencia externa.....</i>	<i>23</i>
6.2. <i>Advertencias y las Recomendaciones establecidas en el último Informe de Seguimiento del Título realizado por la Agencia externa.....</i>	<i>23</i>
6.3. <i>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 .....</i>	<i>23</i>
6.4. <i>Plan de mejora planteada en la última Memoria de Seguimiento a lo largo del curso a evaluar.....</i>	<i>23</i>
6.5. <i>Recomendaciones establecidas en el Informe de la Renovación de la Acreditación del título, realizado por la Agencia externa para la mejora del Título.....</i>	<i>23</i>
7. MODIFICACIONES DE LA MEMORIA DEL TÍTULO VERIFICADO.....	26
7.1. <i>Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación ordinaria. ....</i>	<i>26</i>
7.2. <i>Naturaleza, características, análisis, justificación y comunicación del Procedimiento de modificación abreviado.....</i>	<i>26</i>
8. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS FORTALEZAS DEL TÍTULO .....	26
9. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTAS DE MEJORA .....	31
9.1. <i>Relación de los puntos débiles o problemas encontrados y análisis de las causas.....</i>	<i>31</i>
9.2. <i>Propuesta del nuevo Plan de acciones y medidas de mejora .....</i>	<i>32</i>

## INFORMACIÓN PÚBLICA DEL TÍTULO

Aspectos a valorar:

URL: <https://www.ucm.es/doctorado/doctoradots/>

## ANÁLISIS DE LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO EFECTIVO DEL PROGRAMA DE DOCTORADO

Aspectos a valorar:

### 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

La Facultad de Trabajo Social cuenta con una única Comisión de Calidad para todas sus titulaciones (Grado, Másteres oficiales y Doctorado). Se puede consultar toda la información sobre el SGIC en: <https://trabajosocial.ucm.es/sigc-trabajo-social>

La constitución de la Comisión de Calidad actual recoge los cambios producidos en el Equipo Decanal del 14 de febrero de 2022, publicados el 13 de mayo del 2022. Su composición puede verse en el siguiente enlace <https://trabajosocial.ucm.es/file/comisiones-facultad-13.05.22-1>

Cargo	Nombre
Preside: Decana	D <sup>a</sup> Aurora Castillo Charfolet
Coordinadora del Grado	D <sup>a</sup> Virginia Jiménez Rodríguez
Coordinadora del Programa de Doctorado	D <sup>a</sup> Pilar Parra Contreras
Coordinadora del Máster en TS Comunitario	D <sup>a</sup> Carla Cubillos Vega
Coordinador del Máster LGBTQ+	D. Francisco Zurián Hernández
Un representante del Dpto. Trabajo Social y S.S.	D <sup>a</sup> Iria Noa de la Fuente Roldán (suplente D <sup>a</sup> Begoña Leyra Fatou)
Un representante Sección Dpto. 148: Derecho Civil	D <sup>a</sup> Leticia García Villaluenga (suplente D <sup>a</sup> Esther Gómez Colilla)
Un representante Sección Dpto. 460: Sociología: Metodología y Teoría	D <sup>a</sup> Margarita Campoy (suplente D. Esteban Sánchez Moreno)
Un representante del resto de Unidades	D <sup>a</sup> Lola Domínguez García
Un representante PAS	D. Manuel Cantelar Domínguez
Un representante Sector Estudiantes	D <sup>a</sup> Rocío González Riquelme
10 agentes externos	

El número de componentes de esta Comisión se ajusta a la configuración especial de la Facultad de Trabajo Social, que tiene un Departamento propio (Trabajo Social y Servicios Sociales) y el resto de las unidades docentes y profesorado (externo o adscrito) que provienen de otros Departamentos y Facultades. La presencia y participación de los/as agentes externos/as en las reuniones de la Comisión de Calidad se logra con la participación de varias personas de referencia de las instituciones a las que representan. Los/as agentes externos/as tienen voz pero no voto y su presencia no debe ser siempre conjunta. La Comisión se reúne al menos una vez al trimestre (ver apartado 1.3).

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

Toda la información sobre el Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) de la Facultad de Trabajo Social puede consultarse en el siguiente enlace de su página web: <https://trabajosocial.ucm.es/sigc-trabajo-social>  
Las Normas de Funcionamiento de la Comisión de Calidad y Agentes Externos de la Facultad de Trabajo Social vienen especificadas en el Régimen de Reglamento Interno de la Facultad, publicado en la Web en el siguiente enlace.

<https://trabajosocial.ucm.es/file/6-2019-03-12-reglamento-interno-de-la-facultad-de-trabajo-social>

Esta Comisión recoge los asuntos vinculados a los estudios del Grado en Trabajo Social, así como asuntos vinculados a los Másteres oficiales (Máster en Trabajo Social Comunitario, Gestión y Evaluación de los Servicios Sociales y Máster en Estudios LGTBIQ+) y el Programa de Doctorado en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social.

Esta Comisión tiene entre sus funciones las siguientes: gestionar, coordinar y realizar el SGIC; realizar el seguimiento y evaluación de los objetivos de calidad del título; realizar propuestas de mejora y hacer un seguimiento de las mismas; proponer y modificar los objetivos de calidad del título; recoger información y evidencias sobre el desarrollo y aplicación del programa formativo de la titulación, establecer y fijar la política de calidad del título de acuerdo con la política de calidad del Centro donde se ubique la titulación y con la política de calidad de la UCM.

La Comisión de Calidad y Agentes Externos interacciona con otras Comisiones delegadas de la Junta de Facultad, con las que tiene un frecuente intercambio de información. Existe una relación especialmente fluida entre la Comisión de Calidad y la Comisión Académica, al ser esta esencial a la hora de tomar decisiones que afectan a la organización docente del Grado en Trabajo Social. Con el resto de las comisiones la interacción se produce fundamentalmente en las reuniones de coordinación del decanato, que se realizan con una periodicidad semanal en las que están presentes la Decana, el secretario Académico y las Vicedecanas, que son miembros de las diferentes comisiones. Cualquier decisión adoptada de la que deban ser informadas otras comisiones se pone de manifiesto en estas reuniones, buscando la coordinación entre las actuaciones necesarias.

Se puede consultar la constitución de cada una de estas comisiones delegadas de la Junta de Facultad en el siguiente enlace (actualización, 13 de mayo de 2022): <https://trabajosocial.ucm.es/file/comisiones-facultad-13.05.22-1>

### Toma de decisiones

La Toma de decisiones de la Comisión de Calidad y Agentes Externos de la Facultad de Trabajo Social vienen especificadas en el Régimen de Reglamento Interno de la Facultad, publicado en la Web en el siguiente enlace.

<https://trabajosocial.ucm.es/file/6-2019-03-12-reglamento-interno-de-la-facultad-de-trabajo-social>

La Comisión de Calidad adopta las decisiones y en su caso resoluciones en relación con las reclamaciones y quejas y sugerencias presentadas, además elevará a los órganos competentes de la Universidad Complutense toda iniciativa que redunde en la mejora de la Calidad dentro del ámbito de actuación de la Comisión.

De los acuerdos que se adopten en la Comisión de Calidad será informada la Junta de Centro en la siguiente reunión.

Con todo lo expuesto y con el cuadro de periodicidad de las reuniones mantenidas (que se relata en el apartado 1.3) lo que se demuestra es que la efectividad del Sistema Interno de Garantía de Calidad implantado por el Centro (y que afecta de manera particular al Grado en Trabajo Social) es alto, funcionando todos los mecanismos de coordinación, de acción y de toma de decisiones y que está presente en el funcionamiento cotidiano, siendo consultado siempre que sea preciso. Las acciones y reuniones se toman en forma y plazo correcto y además la resolución de estas se hace de manera rápida, consensuada y cumpliendo con las premisas de funcionamiento del Sistema y dejando constancia de las decisiones tomadas a través de las correspondientes actas archivadas y custodiadas por el Vicedecanato de Calidad.

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

A lo largo del curso académico 2021-2022 se han celebrado tres comisiones ordinarias de calidad de la Facultad de Trabajo Social (en septiembre, noviembre y Julio), cumpliendo con el compromiso de celebrar al menos una reunión al trimestre. Las reuniones han sido en todos los casos ágiles, operativas y resolutivas, siendo adecuadamente recogida la información y los acuerdos alcanzados en las correspondientes actas, y enviadas posteriormente a todas las personas integrantes de la Comisión, así como a los/as Agentes Externos/as, cumpliendo también con el principio de eficiente comunicación y transparencia en la toma de decisiones. Algunas de las cuestiones vinculantes para la Facultad o la titulación han sido llevadas posteriormente a la Junta de Facultad, para ser ratificadas y consensuadas. Todos los resultados acordados en la Junta de Facultad (vinculados a la Comisión de Calidad, a las titulaciones de la Facultad, incluyendo el Grado en Trabajo Social), así como otros aspectos relevantes, son debidamente publicitados en la web de la Facultad, en el siguiente enlace <https://trabajosocial.ucm.es/junta-facultad>

Durante la celebración de estas tres comisiones de Calidad, se han abordado los temas correspondientes a las diferentes titulaciones (Grado, Másteres y Doctorado) de la Facultad de Trabajo Social. A continuación, se recogen las cuestiones abordadas respecto a la titulación del Grado en Trabajo Social

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
27 septiembre 2021	1. Información sobre la visita y resultados del panel para la Renovación de la Acreditación del Programa de Doctorado.	1. Se anotan los puntos débiles y se acuerda poner en marcha las acciones de mejora planteadas
15 noviembre 2021	1. No se abordaron temas sobre el Programa de doctorado	
19 Julio 2022	1. Presentación por parte de la Decana de los nuevos integrantes de la Comisión de Calidad y agentes externos tras la constitución del nuevo Equipo de Gobierno 2. Información sobre la resolución de Quejas y Reclamaciones presentadas. No existe ninguna en relación con el Programa de doctorado	1. La reunión se realiza en modalidad presencial y/o telemática como mejora para facilitar la asistencia de los miembros 2. Se informa del proceso que se sigue para proponer acciones de mejora

#### 1.4. Fortalezas y debilidades del Sistema de Garantía de Calidad del Título

FORTALEZAS	DEBILIDADES
* Buena coordinación y participación activa de los diferentes miembros que componen la comisión * Comisión dinámica y resolutive	* A pesar de que los miembros que componen la Comisión de Calidad tienen una gran participación y presentan un elevado perfil docente, su sobrecarga de trabajo hace que en muchos casos no se lleven a cabo más acciones

## 2. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ACADÉMICA

### 2.1. Composición de la Comisión

Conforme con el Art. 8 del Real Decreto 99/2011, de 28 de Enero y el Art.5 y ss. de la Normativa Complutense de desarrollo –aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad Complutense el 6 de noviembre del 2012-, la Comisión Académica del Programa de Doctorado estará integrada por el Coordinador del Programa y los siguientes miembros, todos ellos doctores: Vicedecano/a de Profesorado e Investigación, Vicedecano/a de Relaciones Internacionales, Presidente/a de la Comisión de Investigación de la Facultad, representante del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, representante del Departamento de Estadística e Investigación Operativa III, representante de la Sección Departamental de Derecho Civil (en el caso de que, en el futuro se crea otro Departamento o Sección, también se incorporará un representante del mismo), y cuatro profesores del programa de doctorado con sexenio vivo y una dirección de al menos una tesis, elegidos entre ellos.

Aunque la composición de la CAP se ha mantenido inalterada durante todo el periodo de desarrollo de la titulación, sus integrantes específicos han variado. La principal modificación tuvo lugar durante el curso académico 2019-20, cuando se produjo un relevo en la coordinación del programa. Al margen de los cambios específicos de PDI, la representación de las dos líneas de investigación en el programa se ha mantenido de forma equilibrada, tal y como se detalla a continuación:

Comisión Académica Programa de Doctorado en Trabajo Social (curso 21-22)		
Miembro	Función	Línea de investigación
Esteban Sánchez Moreno	Coordinador	Servicios Sociales y Política Social
Magdalena Ruth Ferrán Aranz	Representante del Departamento de Estadística y Ciencia de los Datos.	Trabajo Social e Intervención Psicosocial
Iciar Iruarrizaga Díez	- Presidenta de la Comisión de Investigación de la Facultad.	Trabajo Social e Intervención Psicosocial
Joaquín M <sup>a</sup> Rivera Álvarez	- Representante de la Sección Departamental de Derecho Civil. - Secretario de la CAP.	Servicios Sociales y Política Social
M <sup>a</sup> José Barahona Gomariz	Representante del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales.	
Virginia Jiménez Rodríguez	- Vicedecana de Investigación y Profesorado. - Representante de la CAP ante la Comisión de Doctorado de la UCM.	
Begoña Leyra Fatou	Vicedecana de Relaciones Internacionales.	Servicios Sociales y Política Social
Andoni Alonso Puelles		Servicios Sociales y Política Social
María Arnal Sarasa		Servicios Sociales y Política Social
Andrés Arias Astray		Trabajo Social e Intervención Psicosocial

## 2.2. Funcionamiento

La Comisión de Doctorado se reúne de forma ordinaria con la periodicidad que requieren el proceso de admisión al programa, los requerimientos y la evaluación de las y los doctorandos, y la propuesta de evaluadores externos y comisiones juzgadoras de las tesis doctorales. Cuando es necesario, también se convoca y reúne de forma extraordinaria. Las reuniones, que se convocan con antelación suficiente y con un orden del día establecido, son presididas por el Coordinador Académico del Programa, que las modera. El orden del día tan solo se modifica si así lo estiman la totalidad de los miembros de la Comisión. Siempre se levanta acta por parte del Secretario o Secretaria. A continuación se detallan los aspectos más relevantes de cada una de las reuniones.

### Reuniones de la Comisión Académica del Doctorado en Trabajo Social. Curso 2021/22

Fecha	Temas tratados	Problemas analizados, acciones de mejora, acuerdos adoptados
Acta 6/2021, de 14 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Informe del Coordinador del Programa de Doctorado</li>   <li>. Admisión a trámite de tesis doctoral</li> <li>. Visto bueno de prórrogas/bajas</li> <li>. Modificación de proyecto de tesis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se recibieron la visitas de acreditación del programa la pasada semana; se nos comunicaron cinco puntos fuertes (ser un referente en España, capacidad de atracción de alumnos latinoamericanos, Información Pública, accesibilidad de PDI y alto nivel de formación de los egresados) y cinco puntos débiles (mejorar la transparencia en la web de docentes y líneas, necesidad de implicar al profesorado doctor PDI, reforzar el acompañamiento al doctor, mejorar instrumentos de evaluación de la satisfacción con el programa, reformar las actividades complementarias).</li> <li>- Se proponen evaluadores externos para tesis</li> <li>- Se recibieron 2 solicitudes de 1ª prórroga y 3 de 2ª prórroga</li> <li>- Cambio de tutora/directora</li> </ul>
Acta 07/2021, de 7 de Octubre	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Se presenta el Plan Formación 2021-2022 para el Programa</li> <li>. Calendario de Evaluación conjunta 2021-22</li> <li>. Admisión al programa de doctorado</li> <li>. Calendario de reuniones 2021 2022</li> <li>. Admisión a trámite de tesis doctoral</li> <li>. Visto bueno de prórrogas/bajas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Se admite a 16 candidatos. Se asignan tutores basada en los temas de investigación</li>   <li>- Propuesta de tribunal</li> <li>- Se concede 1ª prórroga a Tiempo Completo</li> <li>- Un alumno solicita baja temporal y se acepta</li> </ul>

<p>Acta 08/2021, de 28 de Octubre</p>	<p>. Informe del Coordinador del Programa de Doctorado</p> <p>. Composición de los Tribunales de tesis. Acuerdos que procedan.</p> <p>. Composición, permanencia e incorporación de los miembros de la Comisión Académica del Programa.</p> <p>. Admisión a trámite de tesis doctoral</p> <p>. Visto bueno de prórrogas/bajas</p> <p>. Modificación de proyecto de tesis</p>	<p>- La página web del programa de Doctorado en Trabajo Social se ha actualizado bastante información, incorporando el plan de formación 2021-22, y guía de los trámites de depósito.</p> <p>- Se trata de un punto nacido a raíz de ruegos expresados en anteriores reuniones, ya que se deseaba que se impusiera que al menos un miembro de las Comisiones para defensa de tesis en el Programa perteneciera al Departamento de Trabajo y Servicios Sociales. Se plantea que se reformula como recomendación.</p> <p>Por aprueba por todos los miembros de la comisión presentes</p> <p>- Se acuerda la incorporación de nuevos miembros, como consecuencia del traslado de 3 componentes.</p> <p>- Se informa del nombramiento de tribunal</p> <p>- Se recibieron 1 solicitudes de 1ª prórroga , una baja temporal</p> <p>- Cambio de tutora/directora</p>
<p>Acta 09/2021, de 11 de noviembre</p>	<p>. Composición, permanencia e incorporación de los miembros de la Comisión Académica del Programa</p> <p>. Admisión a trámite de tesis doctoral</p> <p>. Ruegos y preguntas.</p>	<p>-Se propone la incorporación de la doctora Marta Blanco, y de la doctora Begoña Leyra, cuando deje el cargo que ocupa en ese momento</p> <p>-Se informa de la situación de los estudiantes matriculados en los complementos de formación y de los que no pudieron examinarse el año anterior. Se plantea buscar una solución para los últimos, que pasa porque puedan examinarse de dichos complementos.</p> <p>-Se solicitan los 2 informes externos para una tesis doctoral.</p> <p>- El Coordinador informa de su decisión de renunciar a la coordinación de modo irrevocable, anunciada previamente a la decana.</p>
<p>Acta 10/2021, de 2 de diciembre</p>	<p>. Presentación del informe provisional de Acreditación del Programa de Doctorado</p>	<p>Se remitió a todos los miembros de la comisión el mismo día de la recepción. A destacar: se indica que el informe es favorable a la renovación de la acreditación y en cada dimensión se han obtenido una valoración global C, destacándose aspectos de mejora.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Admisión a trámite de tesis doctoral</li> <li>. Visto bueno de prórrogas/bajas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se presenta propuesta de tribunal para dos tesis (una de ellas en segunda fase del proceso)</li> <li>- Un alumno solicita baja temporal y se acepta</li> </ul>
Acta 01/2022, de 13 de enero	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Informe del Coordinador del Programa de Doctorado</li> <li>. Informe de la representante de la Comisión Académica del programa de Doctorado de Trabajo Social de lo acontecido en la(s) última(s) reunión(es) de la Comisión de Doctorado UCM.</li> <li>. Admisión a trámite de tesis doctoral</li> <li>. Visto bueno de prórrogas/bajas, cambio de dedicación</li> <li>. Modificación de proyecto de tesis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se informa de que el 4 Febrero de 2022 empieza la formación de este año, se remitirá correo a los profesores y doctorandos.</li> <li>-Se informa de cambios en el Programa en la Coordinación que deben realizarse en Julio de cada año. También se trató la normativa de premios extraordinarios de doctorado y la actualización de los procedimientos de admisión en los programas de doctorado relativos a las fechas.</li> <li>- 1 tesis ha entrado en publicidad, otra ha recibido los informes de evaluación externos, y se han presentado 3 solicitudes de depósito</li> <li>- Se da el visto bueno a prórroga 1 a tiempo parcial</li> <li>- Se da el visto bueno</li> </ul>
Acta 2/2022, de 27 de Enero	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Convocatoria Extraordinaria de enero de la Evaluación Conjunta del Documento de Actividades del Doctorando y Plan de Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sólo hay una persona para evaluar. Calificación positiva</li> </ul>
Acta 03/2022, de 17 de febrero	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Informe coordinación</li> <li>. Informe de la representante de la Comisión Académica del programa de Doctorado de Trabajo Social</li> <li>. Nombramiento de nuevo coordinador del Programa de Doctorado en Trabajo Social. Acuerdos que procedan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se recogen dos informaciones. La primera, que las actividades formativas que se están impartiendo a 11 doctorandos inscritos. La segunda que entre el 15 al 20 de marzo se iniciará el periodo de preinscripción</li> <li>- Informe de la actividad de la Escuela de Doctorado sobre la jornada PHDay. Se está trabajando en la reforma de la normativa relativa a la reclamación de los premios extraordinarios de doctorado para que las facultades decisorias estén en los Centros.</li> <li>- La decana, quien asiste como invitada, informa de los problemas que actualmente tiene para nombrar nuevo coordinador del Programa. el Coordinador solicita que definitivamente se lleve a cabo el traspaso. la Decana informa que</li> </ul>

	<p>. Visto bueno, si procede, a los Registros de proyecto de tesis y Compromisos documentales de los doctorandos de nuevo ingreso 2021-22.</p> <p>Admisión a trámite de tesis doctoral</p> <p>. Visto bueno de prórrogas/bajas</p> <p>. Modificación de proyecto de tesis</p>	<p>propondrá a la Junta de Centro -a celebrar el 2 de marzo- la persona que propone nombrarse.</p> <p>- Se da el visto a 8 registros y sus compositos documentales.</p> <p>- Modificación: 1 doctoranda solicita incorporar a otra directora</p> <p>- Solicitud de 2ª prórroga</p> <p>- Bajas: Se solicitan dos bajas de un año por asuntos sobrevenidos.</p>
Acta 4/2022, de 20 de abril	<p>. Presentación de la nueva Coordinadora del Programa de Doctorado.</p> <p>Revisión del Calendario de Reuniones de la CAPDTS 2021-22.</p> <p>- Visto bueno, si procede, a la solicitud de Tesis en Cotutela</p> <p>. Visto bueno de prórrogas/bajas, cambio de dedicación</p> <p>. Admisión a trámite de tesis doctoral</p> <p>. Ruegos y preguntas</p>	<p>-Se informa del informe favorable del nombramiento de la nueva coordinadora, Pilar Parra Contreras, así como la incorporación como miembros de la Comisión de las profesoras: Marta Blanco, Lola Domínguez y Begoña Leyra.</p> <p>- Revisión del Calendario de Reuniones de la CAPDTS 2021-22 hasta septiembre de 2022</p> <p>- Se examina la documentación. Se da el visto bueno a los informes presentados.</p> <p>- Se da el visto bueno a un cambio de dedicación de tiempo completo a tiempo parcial</p> <p>- Se da el visto bueno a la propuesta de tribunal.</p> <p>- Se informa sobre dos seminarios que se van a realizar el día 26 de abril:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 17:00- 18:30 Clara Cruz Santos: "La crisis de la legitimidad e la protección social en el Estado Social"</li> <li>- 19:00-20:30. Helena Reis: "Las políticas de cuidados de los adultos mayores y sus retos contemporáneos".</li> </ul>
Acta 05/2022 de 11 de mayo	<p>. PhD Days 2021-22. Información y acuerdos que procedan</p>	<p>-Se acuerda enviar la información al alumnado, quienes deberán decidir las personas que forman el comité organizador, y comunicárselo a la coordinadora de Doctorado, como fecha límite, el 5 de septiembre.</p>

	<p>. Visto bueno, si procede, a la solicitud de Tesis en Cotutela</p> <p>. Visto bueno de prórrogas/bajas, cambio de dedicación</p>	<p>-La coordinadora presenta el informe para la cotutela. Se asiente por unanimidad.</p> <p>-Se da el visto bueno a un cambio de dedicación de tiempo completo a tiempo parcial</p>
Acta 06/2022 de 5 de julio	<p>. Informe de la Coordinadora del Programa de Doctorado</p> <p>. Evaluación anual del Documento de Actividades del Doctorando y Plan de Investigación 2021-2022. Convocatoria ordinaria de junio</p> <p>. Visto bueno de prórrogas/bajas, cambio de dedicación</p> <p>. Admisión a trámite de tesis doctoral</p>	<p>- PhD Days 2021-22: Se envió la información al alumnado, quienes debían decidir las personas que formarían el comité organizador, y comunicárselo a la coordinadora de Doctorado, como fecha límite 19 de junio. No se ha recibido propuesta de ningún doctorando/a, por lo que no se realizará dicha convocatoria.</p> <p>- Pago de informes evaluadores tesis: Retribución a las personas que actúen como evaluadoras externas</p> <p>- Proceso de admisión a Doctorado: Con fecha 12 de mayo se recibió información relativa a diferentes aspectos a tener en cuenta en el proceso de admisión:</p> <p>- 4 alumnos/as tienen evaluación negativa. Los doctorandos/as indicados dispondrán de una convocatoria extraordinaria en enero del año 2023.</p> <p>. Se aprueba prórroga a 3 doctorandos y cambio de dedicación a tiempo parcial a otros 3</p> <p>. La coordinadora incluye en este punto que el 9 de junio se recibió noticia de inicio de trámite de depósito de tesis, con la aprobación de todos los miembros de la comisión.</p>

### 2.3. Fortalezas y debilidades

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- La comisión académica opera de manera ágil, rigurosa y transparente.</li> <li>- Integra a profesores/as de los diferentes departamentos y a representantes de los órganos de dirección del centro.</li> <li>- Es equilibrada en términos de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de adecuación a las características actuales de la Facultad de Trabajo Social.</li> </ul>

### 3) ANÁLISIS DEL PERSONAL ACADÉMICO

#### 3.1) Descripción

El personal académico del programa se ha reducido de manera significativa durante los últimos años debido a la jubilación de profesorado. No se han producido incorporaciones de nuevos/as doctores/as, debido a que no se ha acometido la modificación del programa. Esto, si bien podría considerarse una debilidad, se ha compensado por la obtención del doctorado por parte de docentes integrantes del Departamento de Trabajo Social que, sin bien no han podido ejercer la función de tutores/as, sí han estado en disposición de dirigir o codirigir tesis con los doctores y doctoras integrantes del programa.

El número de sexenios que aglutinan el profesorado del programa se ha incrementado, pasando de 37 del curso 2013/14 a 49 en 2018/19 y 2019/2020, y 41 en el curso 2021/2022, ya que en la actualidad el programa cuenta con menos profesorado por jubilación o cambio de Facultad o Universidad. El número de proyectos en los que los docentes del programa son IPs también ha observado una leve mejora, hasta situarse en los 8 del curso 2018/19, y en 6 en 2021/2022.

#### 3.2) Indicadores del Personal Académico

Nº	INDICADOR	2021/22	2020/2021	2019/2020	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUCM-24	Nº de profesores UCM	21	nc	24	24	24	28	29	30
IDUCM-25	Nº de sexenios	41	nc	49	49	44	44	43	42
IDUCM-35	Nº de Proyectos de Investigación activos cuyo IP sea PDI del programa de doctorado	6	nc	8	8	9	6	4	6

#### 3.3) Fortalezas y debilidades

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>- Compromiso con el desarrollo académico del trabajo social como disciplina.</li><li>- Interdisciplinariedad.</li><li>- Buenos currículos en áreas vinculadas con el trabajo social y los servicios sociales, que han ido mejorando de forma sustancial en los últimos años (acreditaciones, sexenios, obtención de plazas, etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de sexenios y de publicaciones de impacto de los profesores del área de conocimiento de trabajo social y servicios sociales.</li><li>- Proporción de profesorado procedente de dicha área de conocimiento en el claustro de profesorado del programa.</li><li>- Dificultades para conseguir proyectos competitivos de investigación.</li></ul>

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

### **4.1. Descripción**

Se han llevado a cabo una serie de acciones para mejorar el sistema y el procedimiento de recepción de quejas, sugerencias y reclamaciones. En el actual enlace de la página web de la Facultad de Trabajo Social al buzón de Quejas y Sugerencias (<https://trabajosocial.ucm.es/buzon-de-sugerencias-y-quejas>) accesible desde el apartado de Calidad, está disponible un documento explicativo con la diferencia entre queja, sugerencia y reclamación, así como el funcionamiento de los diferentes procedimientos (<https://www.ucm.es/data/cont/docs/6-2019-07-22-INFORMACI%C3%93N%20SUGERENCIAS%20Y%20RECLAMACIONES.julio2019.pdf>).

Este documento tiene como objetivo clarificar la naturaleza de cada una de estas opciones y orientar a las personas que quieran presentar uno de estos procedimientos. Estas quejas, sugerencias o reclamaciones son recibidas por el Vicedecanato de Calidad quien las tramita dando respuesta y poniendo en conocimiento, si es menester, al servicio o actores correspondientes quienes, a su vez, tramitarán la misma.

Durante el curso 2021-2022 no se ha recibido ninguna queja en relación con el programa del doctorado, no obstante, todas las quejas fueron respondidas en tiempo y forma tras consulta previa a las autoridades competentes y/o personas concernidas. Asimismo, hay constancia documental de todas y cada una de las quejas y reclamaciones recibidas (junto con su resolución o respuesta).

Por último, y respecto al procedimiento de Quejas y Sugerencias de carácter administrativo, existe un buzón electrónico (en el mismo enlace de las reclamaciones académicas), siendo la Gerencia del Centro quien da seguimiento y respuesta a lo que llega, sin tener una previa supervisión por parte del personal docente, al considerarse de competencia extracurricular. No obstante, aquellas cuestiones que sin ser competencia académica, llegan al Vicedecanato de Estudios y Calidad, son derivadas y coordinadas de manera conjunta, habiendo siempre una fluida comunicación y colaboración por parte de ambas instancias.

### **4.2. Fortalezas y debilidades**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Buen funcionamiento del sistema de quejas, sugerencias y reclamaciones.</li><li>- Rápida resolución en todos los casos y atención personalizada si es necesaria.</li><li>- En ocasiones, las quejas y reclamaciones recibidas permiten al equipo decanal revisar procedimientos y procesos que afectan a diferentes cuestiones y que derivan en medidas de mejora de la calidad de dichos procedimientos y procesos.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- A pesar de que el sistema de quejas y reclamaciones funciona bastante bien y se ha invertido mucho esfuerzo en mejorar su visibilidad en la Web de la Facultad y clarificar el procedimiento a seguir, el alumnado sigue desconociendo el funcionamiento del sistema. Con frecuencia, las quejas y reclamaciones que llegan son vagas, están mal formuladas y utilizan un lenguaje inapropiado. Hay que seguir trabajando sobre la formulación de las quejas y reclamaciones en este sentido más pedagógico.</li></ul>

## 5. INDICADORES DE RESULTADO

### 5.1. Indicadores Académicos y análisis de los mismos

A continuación, se incluyen los resultados obtenidos en los indicadores académicos:

Nº	INDICADOR	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUCM-1	Nº de plazas de nuevo ingreso ofertadas	20	20	20	20	20	20	20	20
IDUCM-2	Número de preinscripciones	37	44	45	45	53	55	151	43
IDUCM-3	Número de preinscripciones en 1ª opción	15	18	20	20	31	22	53	20
IDUCM-4	Nº de matriculados de nuevo ingreso	10	8	11	11	10	11	17	11
IDUCM-5	Nº de matriculados	49	44	47	47	45	41	34	19
IDUCM-6	Porcentaje de matriculados a tiempo parcial	28,57%	31,82%	40,43%	40,43%	35,56%	39,02%	44,12%	52,63%
IDUCM-7	Tasa de cobertura	50%	40%	55	55%	50%	55%	85%	55%
IDUCM-8	Tasa de demanda	185%	220%	225	225%	265%	275%	755%	215%
IDUCM-9	Tasa de demanda en primera opción	75%	90%	100	100%	155%	110%	265%	100%
IDUCM-10	Porcentaje de extranjeros matriculados	34,69%	34,09%	27,66	27,66%	20%	19,51%	14,71%	16,79%
IDUCM-11	Porcentaje de matriculados procedentes de otras universidades	71,43%	70,45%	70,21	70,21%	60%	65,85%	58,82%	68,42%
IDUCM-12	Porcentaje de matrículas de tipo FPI/FPU o	6,12%	6,82%	6,38%	6,38%	4,44%	4,88%	2,94%	0%
IDUCM-13	Tasa de Abandono	0%	12,5%	0%	0%	10%	18,18%	25,53%	36,36%
IDUCM-14	Tasa de Graduación doctoral	0%	0%		0%	0%	0%	17,65%	36,36%
IDUCM-16	Nº de tesis	5	1	4	3	5	5	5	5

Nº	INDICADOR	2021/22	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUCM-18	Porcentaje de Tesis defendidas en formato "Publicaciones"	20%	0%	0	0%	40%	40%	40%	40%
IDUCM-19	Porcentaje de Tesis defendidas con mención "Internacional"	20%	0	0	0%	20%	20%	20%	20%
IDUCM-20	Porcentaje de Tesis defendidas con calificación "Cum Laude"	100%	100%	100%	33%	60%	60%	60%	60%
IDUCM-21	Porcentaje de Tesis defendidas con cotutela internacional	0%	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%
IDUCM-22	Porcentaje de Tesis defendidas con mención "Industrial"	0%	0%	0	0%	0%	0%	0%	0%
IDUCM-32	Contribuciones científicas resultantes de la tesis (desde la fecha de primera matrícula hasta el abono de tasas para la defensa de la tesis)	17	0	6	17	NC	NC	NC	NC
IDUCM-23	Nº de profesores UCM que han dirigido tesis	5	2	7	5	4	4	4	4
IDUCM-33	Nº de profesores UCM que han tutorizado tesis	3		4	3	4	NC	NC	NC
IDUCM-34	Nº de profesores No UCM que han dirigido tesis	0	0	1	0	1	NC	NC	NC

Salvo para el curso 2015/16, cuando se observa un número de preinscripciones dos veces más elevado de lo habitual (151), y el número de matriculados de nuevo ingreso (17) más alto hasta el curso analizado, los indicadores de resultados se han mantenido relativamente estables en el tiempo con una tendencia a la mejora. Es difícil poder explicar este incremento tan significativo del curso 2015/16, pero tal vez se deba a un mayor conocimiento del programa en ese momento debido a diferentes acciones de difusión del programa realizadas durante el curso anterior y a diversas coyunturas como la inminente extinción de otros programas de doctorado anteriores.

Las plazas de nuevo ingreso en el programa han sido siempre 20 y el número de preinscripciones ha variado de las 151 ya apuntadas en el curso 2015/16 a las 34 del primer año, 2013/14. En el curso 2021/2022 se han recibido 37 preinscripciones (frente a las 44 del curso 2020/2021, y las 45 de los dos cursos anteriores). Este un número, si bien resulta adecuado para un programa con las características del doctorado en trabajo social, debería incrementarse o bien mantenerse ya que en este año siguen teniendo cierta influencia la situación de pandemia por Covid. De ellas, 15 han sido en primera opción, y el número de matrículas de nuevo ingreso en el curso 2021/22 fue 10, reforzando la tendencia general durante los últimos cinco años. Se trata de un número de matrículas que se sitúa en la mitad de las solicitudes de ingreso en primera opción. Por ello, se estima que en el futuro deberían situarse idealmente en unas 50 de modo que se pudieran cubrir la totalidad de las 20 plazas ofertadas.

Dadas las características del alumnado del programa de doctorado en trabajo social, que en su mayor parte trabaja, la demanda de matrículas a tiempo parcial ha sido siempre muy elevada. Debido a ello, ha habido dos cursos, el 2014/15 y el 2015/2016 en los que se ha superado el porcentaje de matriculados a tiempo parcial que se había establecido en la memoria de verificación de la titulación (40% de matrículas a tiempo parcial). Este hecho, no obstante, ha sido corregido de inmediato y en los dos últimos años se ha situado en un 30,02 y en un 35,56%, ya por debajo de los porcentajes máximos establecidos. En el curso 2021/22 se ha reducido a su vez, situándose en 28,57%. La elevada demanda de dedicación a tiempo parcial inciden sin duda negativamente en las tasas de graduación doctoral y en el número de tesis leídas.

Con la excepción del curso 2015/16 las tasas de cobertura se han mantenido muy bajas, en torno a un 50%. La causa fundamental hay que buscarla en la falta de correspondencia del perfil de un número significativo de postulantes con el perfil de ingreso recomendado o por no disponer o presentar la documentación adecuada para el ingreso. Otro factor que ha contribuido a esta baja tasa de cobertura ha tenido que ver con la imposibilidad de que los nuevos matriculados/as cursen los complementos de formación fijados en la memoria de verificación, lo que ha redundado en una selección más estricta de las candidaturas al programa. Los complementos de formación del programa de doctorado están vinculados a un máster de investigación de dos años que, por motivos ajenos a la Facultad y vinculados en concreto con la subida de tasas de 2013/14, se extinguió por falta de demanda.

Esto se solventará cuando se realice el Modifica previsto para el programa de doctorado. Es conveniente, en un futuro, tratar de ajustar esa tasa al 100% con independencia de cómo se sitúen las tasas de demanda y de demanda en primera opción.

Para ello es fundamental mejorar la información (y la accesibilidad a la misma) previa a la matriculación. Ahora bien, la acción fundamental para abordar esta problemática es una modificación del programa de doctorado que aborde la redefinición del perfil de ingreso y que establezca un programa de formación que no depende de otras titulaciones, sino que pueda desarrollarse en el marco del programa.



La tasa de abandono es de un 22,22% para los estudiantes que iniciaron el programa en el año 2013/14. La de 2021/22 es 0%, como como para el resto de las últimas cohortes, cuyas cifras oscilan entre el 36,36% de la promoción de 2014/15 y el 0% de los últimos cursos. Esta es una tasa elevada debido, en su mayor parte, a enfermedades sobrevenidas, propias o de familiares, a las dificultades para combinar la vida académica con la laboral y, más particularmente, a la falta de becas suficientes que permitan la dedicación exclusiva a la investigación doctoral.

La Universidad Complutense y la Facultad de Trabajo Social han realizado importantes esfuerzos durante los últimos años para dotar becas predoctorales con fondos propios y para apoyar el concurso a las de ministerios y otros organismos públicos y privados. En el caso del Programa de Doctorado en Trabajo Social ha sido particularmente importante la consecución de tres becas de FPI/PFU (6,12% de las matrículas en 2021/22). Sin lugar a duda, el logro de becas predoctorales es garantía de éxito para la graduación. Por ello, lo deseable en un futuro sería que a la par que la tasa de cobertura en el programa alcance 100%, el número de estudiantes con beca también se acerque a ese porcentaje. Cabe subrayar, como potencial limitación, que los factores edad y el de género operan de forma negativa en este programa de doctorado.

Nuestras estudiantes suelen tener una media de edad superior a las de otros programas, con empleos en el sector de la intervención social o de la educación. Esto hace que tanto el logro de becas (que suelen estar pensadas para recién graduadas) como la disponibilidad de tiempo para el estudio se vean afectados negativamente. Las agencias de acreditación deberían considerar estos y otros factores de orden social a la hora de permitir una mayor flexibilidad a los programas con perfiles de doctorandos similares a los del trabajo social: flexibilidad en los porcentajes de estudiantes a tiempo parcial y en el número de años necesarios para la defensa de la tesis doctoral. Considerando estos aspectos, las tasas de graduación doctoral disponibles (36,36% y 17,65) parecen satisfactorias.

Un rasgo muy positivo del programa de doctorado en trabajo social es el elevado porcentaje de estudiantado extranjero y formado en otras universidades que atrae. Estos porcentajes superaron el 34% y el 71%, respectivamente. Se trata de indicadores positivos, pero en cuya interpretación conviene tener en cuenta también la necesidad de una mayor vinculación entre la formación predoctoral en la UCM y la matriculación en el programa de doctorado.

En el curso 2021/22 se defendieron cinco tesis doctorales. De ellas, el 100% obtuvieron el "Cum Laude", al igual que los cursos 2020/2021 y 2019/2020, frente al 60% de media de los primeros cursos. Además, durante el curso 2020/2021 una de las tesis se ha defendido en formato "publicaciones", y otra con mención "internacional".

El programa ha incrementado progresivamente la exigencia de calidad de la tesis. También destaca el reducido número de profesores y profesoras que dirigen tesis doctoral, que en el año académico 2021/2022 fue de cinco, (frente los dos y 7 de los dos cursos anteriores). De nuevo, una modificación del programa que abra el mismo a la participación del profesorado de la Facultad y, especialmente, del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales, mejorará estos indicadores, junto con el diseño de un programa formativo que mejore las competencias investigadoras de los/as doctorandos/as.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incremento constante de tesis</li> <li>- Atracción talento extranjero (Latinoamérica)</li> <li>- Contribuciones científicas</li> <li>- Está incrementando el número de estudiantes procedentes de los másteres de la FTS y de la UCM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja tasa de cobertura</li> <li>- Escaso número de profesores dirigiendo tesis leídas</li> <li>- Bajo número de preinscripciones en primera opción, aunque con tendencia a incrementarse y estabilizarse</li> </ul>

### 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).

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante las encuestas de satisfacción realizadas por parte del Vicerrectorado de Calidad de la Universidad Complutense al estudiantado del doctorado, al PDI y al PAS. A la hora de interpretar los datos aquí recogidos es importante tener en cuenta que las encuestas de satisfacción del personal de administración y servicios no son específicas del doctorado.

Nº	INDICADOR	2020/21	2019/20	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUC M- 26	Satisfacción de los Doctorandos con el Programa de Doctorado	8,3	8,25	6.4	6.4	ND	ND	ND
IDUC M- 27	Satisfacción de los Egresados con el Programa de Doctorado	9	10	10	ND	ND	ND	ND
IDUC M- 28	Satisfacción del PDI con el Programa de Doctorado	7,1	8	6	8.3	ND	ND	ND

#### 5.2.1.1. Satisfacción de estudiantes de doctorado

En las encuestas del curso 2020/21 respondieron 15 alumnos, lo que supone una tasa de respuesta del 31,9%. La satisfacción global con la titulación en el curso académico fue de 8.3. Esta puntuación media coincide con la correspondiente a la puntuación global en la Universidad Complutense de Madrid (8,4). De manera más específica, la encuesta realizada por el Vicerrectorado de Calidad sugiere que durante el curso 2020/21 la satisfacción con las actividades formativas se sitúa en una zona con margen de mejora significativo. Así cabe interpretar la media de satisfacción con los complementos de formación (7,3). En este punto, conviene señalar que dichos complementos se extinguieron al extinguirse el Máster en Métodos y Técnicas de Investigación en Trabajo Social, tal y como se ha señalado anteriormente.

En este mismo apartado la satisfacción con las actividades formativas obtiene una media de 7,5, al igual que el procedimiento de evaluación anual. Por su parte, el perfil del profesorado se relaciona con una mayor satisfacción (8,3), al igual que los criterios de admisión (8,6) y la labor realizada por tutor/director, con 8,8, que es el ítem que mayor puntuación obtiene.

Los dos aspectos que obtienen menor puntuación es la accesibilidad y cantidad de información recibida, aunque obtiene casi un notable, un 6,9. En torno a una media de 7 se sitúan también la orientación académica recibida (7,3) y el equipamiento e infraestructuras disponibles (7,4).

Con respecto a años anteriores, las puntuaciones han experimentado una notable mejora, que es preciso considerar para seguir implementando mecanismos de mejora. Uno de los aspectos que puede estar incidiendo en esta mejora es que el número de estudiantes que cumplimentaron el cuestionario es mayor que en años anteriores (el 17,2%, equivalente a 8 alumnos/as en el curso 2019/2020).

Entre estas mejoras figuran las implementadas a partir del día 4 de marzo de 2020, cuando se puso en marcha una web específica del programa, a un solo "clic" de la portada de la web de la Facultad. No solo se ha hecho más accesible, sino que se trata de una web nueva por completo, que incluye información en torno a todos los aspectos de interés del programa para estudiantes y potenciales solicitantes de ingreso. De esta forma, se ha pasado de una media de 6 en este aspecto en 2019/2020, a 6,9 en 2020/2021, con un incremento de casi un punto, pero también es necesario considerar que sigue siendo el aspecto que obtiene la puntuación media más baja.

Con respecto a las actividades formativas, la extinción del Máster en Métodos y Técnicas de Investigación Social en Trabajo Social supuso la desaparición de hecho de los complementos de formación. Durante los últimos años, se ha venido compensando esta situación con una oferta formativa de calidad, con perspectiva internacional y centrada en la formación en el ámbito de la metodología.

Con estas acciones se ha intentado incrementar la implicación de los estudiantes del programa, mejorando así su compromiso con el mismo. Según los resultados de las encuestas de satisfacción, los aspectos relativos al compromiso adquieren una puntuación elevada que va del 9,2 de media (sobre 10) en relación a repetir doctorado y 9,1 en cuanto a repetir en la UCM, al 8,7 de media en recomendar el doctorado y 8,4 de seguir en la UCM.

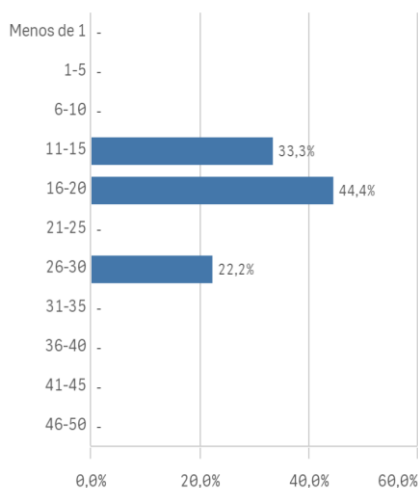
Conviene señalar que para el año académico 2020-21 se remitieron cuestionarios a los/as **egresados/as del programa**. En el caso del programa en Trabajo Social, dos de ellas/os contestaron (tasa de respuesta del 66,7%). La media de satisfacción alcanza si sitúa en 9 sobre 10. En todos los indicadores de satisfacción la puntuación media obtiene un mínimo de 8, salvo el de las actividades formativas para el investigador, que es un punto menos, un 7, con valoración de notable.

### 5.2.2. Satisfacción del PDI del programa de doctorado

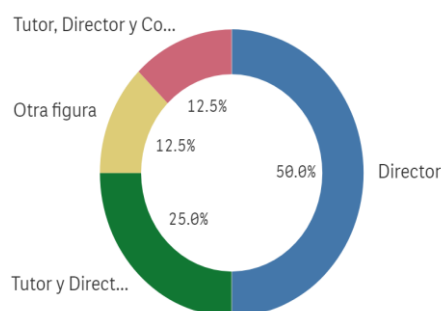
Un primer aspecto a señalar es la baja tasa de respuesta al cuestionario de satisfacción del PDI participante en el programa. Tan solo participaron nueve profesores/as. Este punto establece, al igual que en años anteriores, un elemento que es imprescindible mejorar para que la información obtenida sea de mayor utilidad para la toma de decisiones en el marco del programa. Según se muestra en los siguientes gráficos, los que han participado tienen una experiencia que va desde lo 11 a los 30 años, y un porcentaje muy elevado han sido directores.

**Experiencia docente (años)**

(%) Porcentaje por franjas



**Rol en el doctorado**



La media de satisfacción del curso 2020/2021 fue de 7,1 (sobre 10), y en el curso 2019/2020 la media obtenida fue 8. Esta alta satisfacción, y el incremento desde el curso 2018/2019, se observa en casi todas las dimensiones del programa, tal y como se resumen en la siguiente tabla:

Satisfacción con diferentes dimensiones del programa (escala de 0 a 10)			
Dimensión	2020/2021	2019/2020	2018/2019
Complementos de formación	7	8	6.80
Cantidad de actividades formativas	7.3	7	6.71
Procedimiento de control de las actividades formativas	7.8	7.6	6.29
Procedimiento de evaluación anual	7	7.3	7.21
Información disponible del programa	8	7.6	6.14
Recursos materiales dedicados al programa	7.1	6.8	6.43
Trabajo desempeñado en el programa	8.1	8.1	6.86
Mecanismos de coordinación	7.1	8.1	6
Carga de trabajo en el programa	6.7	7.7	6.71

Entre ellos, el funcionamiento de la CAP contribuye a que la satisfacción del profesorado con los mecanismos de coordinación sea alta entre el PDI. La puntuación media fue de 7,1 en 2020/21, frente a un 8.14, (DT=1.12) en 2019-20, y un 6 (DT=3.85) en el curso 2018-19. Igualmente, la satisfacción con el trabajo desempeñado en el programa, ha pasado del 6,8 de 2018/2019, a situarse en 8,1 durante los cursos 2019/2020 y 2020/2021.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perfil del profesorado que dirige y tutoriza tesis doctorales.</li> <li>- Perfil del profesorado que se ocupa de las actividades formativas.</li> <li>- Alta satisfacción del PDI con las distintas dimensiones del programa.</li> <li>- Alto compromiso del PDI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento de evaluación anual.</li> <li>- Volumen y accesibilidad de la información sobre el programa.</li> <li>- Necesidad de redefinir las actividades formativas.</li> </ul>

### 5.2.3. Satisfacción del PAS del programa de doctorado

En este epígrafe se incluye la información disponible sobre la satisfacción del PAS en relación a la Facultad, ya que no hay encuestas específicas para el programa de Doctorado. Desde que se realizan encuestas de satisfacción del personal en nuestra Facultad, el Personal de Administración y Servicios se muestra altamente satisfecho con el trabajo que desarrolla. Lamentablemente, para el año 2020-21 la participación se ha reducido de manera sobresaliente, de forma que tan solo 8 personas contestaron al cuestionario (un 27,6%), lo que supone un ligero descenso con respecto al curso anterior (que participaron 10), pero igual al curso 2018/2019.

PAS	FACULTAD (n=8; 27.6%)
Satisfacción global	8.4
Satisfacción trabajo	7.1
Prescripción (recomendaría la titulación)	8
Fidelidad (volvería a ser PAS en la UCM)	7.1
Compromiso	
Decepcionado	12.5%
Neutro	62.5%
Comprometido	25%

En general el PAS se encuentra muy satisfecho. Destaca favorablemente la alta satisfacción con la comunicación con los compañeros de servicio (8.4), indicativo del excelente clima de trabajo existente, con el PDI (7), con el alumnado (6.8) y con los responsables académicos (6.4). Asimismo, destaca positivamente la satisfacción con la gestión y la organización (8,8), que recupera la tendencia de años anteriores.

Los valores más bajos los encontramos en la satisfacción con la comunicación con la gerencia del centro (4.6), y especialmente con el tamaño de la plantilla, que se ha valorado con un 3.4, en torno a 1 punto menos que en cursos anteriores. También es especialmente importante resaltar la escasa satisfacción con el plan de formación del PAS (5), manteniéndose estable con respecto a cursos anteriores. Asimismo, el indicador de compromiso muestra la existencia de personal “decepcionado” en un 25%.

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

No se cuenta, a la fecha de elaboración de esta memoria, con datos de inserción laboral de los egresados.

Nº	INDICADOR	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUCM-30	Tasa de Inserción Laboral	ND	ND	ND	ND	ND
IDUCM-31	Tasa de Adecuación de	ND	ND	ND	ND	ND

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

Para la elaboración de esta memoria, se consultó la información para los dos indicadores (IDUCM-15) disponible en SIDI. No se encontraron datos al respecto. Sin embargo, en los resultados de la encuesta de satisfacción correspondiente a estudiantes se pone de manifiesto que dos doctorandos/as realizaron sendas estancias en el extranjero.

Estas estancias suponen una progresiva consolidación de la movilidad en el programa, a pesar del escaso número de estudiantes que las realizan, pero sin duda un avance dada la escasa movilidad que caracteriza el programa desde que se puso en marcha. Como se ha señalado en otros epígrafes, se debe al perfil del estudiantado y a la falta de ayudas públicas para la realización de estancias predoctorales. En todo caso, conviene recordar que los/as doctorandos/as tienen a su disposición una decena de convenios Erasmus en los que se incluye la movilidad y el intercambio de estudiantes de doctorado.

En ambos casos, la satisfacción con dicha estancia fue alta.

Doctorando 1. Ha realizado dos estancias de investigación

Añualidad 2021: Estancia Breve en la Universidade do Porto, Portugal.

- Fechas: 06/09/2021 - 04/12/2021

- Fuente de financiación: EEBB FPU 2021, Ministerio de Ciencia e Innovación

- Impacto: Recogida de datos y exploración documental, participación en eventos científicos, trabajo colaborativo con grupo de investigación internacional, impartición de docencia.

Añualidad 2022: Estancia Breve en la Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil.

- Fechas: 01/07/2022 - 25/09/2022
- Fuente de financiación: EEBB FPU 2022, Ministerio de Ciencia e Innovación
- Impacto: Recogida de datos y exploración documental, participación en eventos científicos, trabajo colaborativo con centro de estudios iberoamericano, impartición de docencia.

Doctoranda 2: Realización de una estancia de investigación con una duración de 3 meses en el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universitat de València.

Fechas de realización: 01/03/2022 al 31/05/2022

Fuente de financiación: Beneficiaria de una ayuda para la realización de estancias de investigación de la Escuela de Doctorado UCM - "Convocatoria de ayudas para la participación en Congresos y Movilidad de los estudiantes de doctorado de la UCM. Curso 2021-2022"

La estancia ha posibilitado la mejora y el afianzamiento de las habilidades investigadoras como doctoranda, así como también ha permitido la adquisición de conocimientos teóricos siendo una oportunidad excelente de intercambio de conocimientos y aprendizaje en el contexto nacional para seguir fomentando el desarrollo disciplinar y profesional del Trabajo Social y los Servicios Sociales.

Nº	INDICADOR	2020/2021	2018/19	2017/18	2016/17	2015/16	2014/15
IDUCM-15	Tasa de Movilidad						
IDUCM-29	Satisfacción con la Movilidad						

FORTALEZAS	DEBILIDADES
- Disponibilidad de un número significativo de convenios de intercambio.	- Escasez de financiación pública para estancias predoctorales.

## **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.**

El informe definitivo de verificación emitido por la Agencia externa ANECA, de fecha de 26/07/2013, realizaba tres recomendaciones, a las que se ha dado o se dará respuesta adecuada:

- La primera, relativa a la descripción del título, en la que se solicitaba que en las modificaciones posteriores que se realizasen del Programa de Doctorado en Trabajo Social de la UCM se eliminase cualquier referencia a la Facultad de Estudios Estadísticos de la UCM, con la que en primera instancia se había presentado el título. Cuando se realice la primera modificación al título se será muy escrupuloso para que no persista ninguna referencia a la Facultad de Estudios Estadísticos en la descripción del título.
- La segunda, vinculada con el acceso y admisión de estudiantes, para que en futuras modificaciones se explicita y deje claro que el perfil de acceso preferente al programa es ser graduado/a o máster en Trabajo Social.
- La tercera y última tenía que ver con una subsanación documental, relacionada con el profesor Echeverría, que ya se efectuó en su momento.

**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 aplicable.

**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.**

El 4 de marzo de 2020 se publicó una nueva página web del programa de doctorado, tal y como se ha señalado anteriormente en esta memoria. En dicha página web se ha incluido toda la información que figura en las recomendaciones del último informe de seguimiento del título: tesis defendidas, SGIC, normativa de matrícula, normativa de presentación y lectura de la tesis, miembros de la comisión académica y vinculación con líneas de investigación.

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

No aplicable

**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.**

El Comité de Evaluación y Acreditación emitió el Informe final de la Renovación de la acreditación en términos de Favorable con fecha 19 de enero de 2022, considerando la información disponible del título incluida en el dossier de acreditación. Aunque no consta Plan de Mejora, a lo largo del año 2022 se han puesto en marcha algunas acciones. No obstante es necesario tener en cuenta que desde que se recibió el informe hasta el cierre del curso los meses lectivos han sido solo 6. Además, en noviembre de 2021 el



anterior coordinador presentó su renuncia ante la decana de la Facultad y la nueva coordinadora fue nombrada el 23 de abril de 2022, tal y como se recoge en las actas de la comisión del programa de Doctorado.

En relación a la Organización y Funcionamiento, las recomendaciones se concretan en los siguientes aspectos: reforzar las actividades formativas dispuestas en el programa, adaptándolas a las necesidades concretas del estudiantado; crear un procedimiento de asignación de Complementos Formativos que se ajuste a lo especificado en la Memoria y cumplir con su aplicación; y clarificar el sistema de asignación de director/a y tutor/a de tesis, dotándolo de transparencia y sugiriendo que se publique una resolución motivada por parte de la Comisión Académica cuando se deniegue la petición hecha por el/la doctoranda

Entre las acciones desarrolladas destaca que desde el curso 2020/2021, anualmente, el programa ha realizado una oferta de cursos y seminarios impartidos por ponentes procedentes de universidades españolas con una reconocida trayectoria investigadora. El programa de formación ha sido diseñado para proporcionar una formación avanzada en las técnicas de investigación social. En este sentido, la formación ha contribuido significativamente a adquirir conocimientos avanzados para la comprensión de los aspectos teóricos y empíricos del proceso de investigación y de las ciencias sociales. Igualmente, los seminarios de iniciación y acompañamiento para la elaboración de la tesis doctoral han contribuido a desarrollar las competencias necesarias para diseñar el proyecto de investigación doctoral, basado en un análisis original de la evidencia teórica y empírica disponible con el objetivo de identificar ámbitos de la investigación que requieren de un desarrollo mayor, original o más detallado. Tanto el contexto general del programa de doctorado en Trabajo Social como las propias actividades han dotado de competencias para el trabajo en contextos multidisciplinares, enfatizando la importancia de transferir el conocimiento a los ámbitos de intervención propios de la disciplina, y poniendo especial atención en los elementos innovadores de la investigación y la transferencia.

En todo caso, conviene identificar la existencia de un desajuste en la disponibilidad de complementos de formación como un elemento a mejorar. De hecho, la anterior coordinación del programa lo identificó en ese sentido, habiéndose desarrollado un nuevo programa formativo que tiene el doble objetivo de contribuir a corregir las eventuales carencias de formación metodológica entre los doctorandos/as y desarrollar competencias transversales y específicas en el ámbito de las técnicas de investigación.

Por ello, desde el curso académico 2021-22 se ha modificado la estructura de la formación, concentrándola en su mayoría en un único mes para, con un formato presencial intensivo, facilitar la asistencia de los doctorandos/as que residen en España y en el extranjero. De esta forma, los doctorandos/as pueden realizar su planificación con la antelación necesaria. La primera edición de este nuevo formato estaba prevista para noviembre de 2020. La pandemia COVID-19, sin embargo, hizo imposible su celebración.

Además, los/as doctorandos del programa de doctorado en Trabajo Social han podido realizar cursos de formación dirigidos a los/as doctorandos/as organizados por la Escuela de Doctorado de la UCM. De especial relevancia son los cursos que desarrollan competencias de carácter metodológico, por su relación directa con las necesidades de formación de los/as doctorandos/as del programa. Desde la coordinación también se está abordando el procedimiento para publicar la resolución motivada por parte de la Comisión Académica cuando se deniegue la petición hecha por el/la doctoranda sobre la asignación de director/a y tutor/a de tesis.

En relación al apartado sobre Información y Transparencia, se recomienda incluir información completa y actualizada sobre los elementos esenciales del título, tales como el currícula de los profesores participantes, satisfacción de los grupos de interés, indicadores y tasas del Programa. Toda la información sobre contenido y funcionamiento del programa de doctorado en Trabajo Social se encuentra recogida en su página web (<https://www.ucm.es/doctorado/doctoradots/>). La página web del programa de Doctorado en Trabajo Social consta de seis secciones esenciales. La sección "Líneas de Investigación y

Profesorado" informa sobre los investigadores vinculados al programa y sus respectivas áreas de investigación. Es necesario tener en cuenta que algunas cuestiones, entre ellas la actualización de los currícula del profesorado, se ha visto afectada por el cambio de coordinación del programa de Doctorado (entre noviembre de 2021 y abril de 2022). En este momento se está procediendo a reunir información detallada para mejorar este apartado.

En cuanto al criterio relativo al sistema de garantía interno de calidad (SGIC), en el que se recomienda impulsar acciones de mejora destinadas a mejorar la tasa de respuesta en las diferentes encuestas de Satisfacción, se está estudiando generar procedimientos para conseguir una mayor implicación del profesorado y estudiantado con las encuestas de satisfacción en el seno de la Comisión de Calidad, y minimizar, en la medida de lo posible, la saturación que genera el procedimiento de evaluación mediante encuestas, sobre todo entre el alumnado.

En el apartado de personal académico, cuya recomendación se concreta en aumentar el número y porcentaje del profesorado de la universidad que forma parte del programa, y que por tanto pueda tutorizar a estudiantes de doctorado del programa, actualmente se está iniciando el proceso para hacer modificaciones menores que faciliten lo antes posible la incorporación de nuevo profesorado, principalmente del departamento de Trabajo Social. Estas modificaciones son necesarias, tal y como se ha indicado a lo largo de la memoria, para emprender algunos de los cambios recomendados.

Por otro lado, las recomendaciones recogidas en el criterio 5 se concretan en dos aspectos. El primero mejorar los recursos económicos de los estudiantes predoctorales, principalmente la disponibilidad de contratos para la realización de la tesis doctoral y la consecución de proyectos. El segundo reforzar el acompañamiento a doctorandos en procesos administrativos y burocráticos y en el desarrollo de la tesis, así como favorecer mecanismos y habilitar espacios para el intercambio entre pares. En relación al primer aspecto se tiene en cuenta para promover, en la medida de lo posible, mecanismos que lo faciliten. En cuanto al segundo, entre las medidas previstas se encuentra el diseño de acciones de comunicación con el alumnado que permitan recabar información sobre las necesidades que tiene el alumnado en los procesos administrativos y burocráticos, en el desarrollo de la tesis, así como analizar la inserción laboral de los egresados tras la defensa de la tesis.

En lo concerniente a los resultados, las recomendaciones se centran, por un lado, en aumentar la producción científica generada a partir de las tesis doctorales defendidas, aumentar las colaboraciones internacionales, así como potenciar las tesis en cotutela; por otro, también se recomienda llevar a cabo un seguimiento de los egresados y un análisis de su inserción laboral (aspecto que ya ha sido abordado en la última medida prevista con el alumnado).

Cabe destacar que ya se han comenzado a realizar tesis en cotutelas, y se están estableciendo colaboraciones internacionales, en concreto con la Universidad de Florida, para fomentar el intercambio de profesores entre las dos universidades y participar como codirectores de tesis y miembros de tribunal de las tesis que se defiendan en el marco de los programas de doctorado de la Facultad de Trabajo Social y del centro de la Universidad de Florida.

Asimismo, desde el curso 2018-19 se pusieron en marcha algunas medidas para aumentar la productividad científica. Este es un plan a medio y largo plazo. Así, el Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales financia la traducción al inglés de artículos con el objetivo de publicar en revistas indexadas en JCR y/o SCOPUS o similares. Por su parte, el Vicedecanato de Investigación de la Facultad de Trabajo Social ha puesto en marcha durante el año 2022 las Ayudas para el Fomento y Difusión de la Investigación de la Facultad de Trabajo Social con la finalidad de fomentar la investigación y la difusión de sus resultados. Las ayudas están dirigidas a sufragar parcialmente los gastos referidos a la asistencia a congresos para presentar los resultados de una investigación y a la traducción/revisión de artículos o capítulos a otro idioma. Entre los destinatarios de estas ayudas se encuentran, además del PDI, los investigadores en formación (FPI, FPU u otros programas similares) adscritos a la Facultad, con el objetivo de apoyar la producción científica que se deriva de la realización de las tesis, lo que supone

redundará en el incremento de resultados.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>- Programa de formación avanzada en técnicas de investigación social</li><li>- Posibilidad de realizar Modificaciones menores para incrementar el número de profesores al programa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desajuste en la disponibilidad de complementos de formación con lo especificado en la Memoria</li><li>- Baja disponibilidad para mejorar los recursos económicos de los estudiantes predoctorales</li></ul>

## 7. MODIFICACIONES DE LA MEMORIA DEL TÍTULO VERIFICADO

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

No procede.

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

No procede.

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

Es importante señalar que el programa de Doctorado en Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid es uno de los dos únicos programas de doctorado en el marco de la disciplina. En este sentido, la contribución del programa a la consolidación académica y universitaria del Trabajo Social está siendo sobresaliente, no sólo en el marco de nuestra universidad sino en términos generales en la disciplina en nuestro país. Esta contribución se enmarca y a la vez tiene su reflejo en una serie de aspectos estratégicos que permitieron la verificación del programa y su desarrollo posterior. En los epígrafes anteriores se han analizado los elementos en los cuales destaca el programa. A continuación, se pone el acento en algunos de ellos, dada su relevancia y centralidad para el buen funcionamiento de la titulación.

- El sistema de Garantía Interno de Calidad funciona de forma adecuada, como resultado de un trabajo comprometido durante años por parte de todos los agentes implicados en el mismo. Se debe continuar trabajando de este modo, subrayando y recordando la importancia de lo logrado, la relevancia de todos los integrantes que participan en el SGIG y la necesidad de no relajarse en la búsqueda de la excelencia.

En este contexto, el sistema de quejas funciona bien, pues todas las partes implicadas en el mismo están muy bien coordinadas. Además, existe una verdadera vocación de servicio a los estudiantes y un compromiso claro con la transparencia. Es importante seguir reforzando tanto esta forma de trabajar como los valores que la sustentan.

- La Comisión Académica del Doctorado funciona de forma ágil y rigurosa. Uno de sus principales puntos fuertes es el carácter multidisciplinar de sus integrantes, que enriquece el rigor y la amplitud de los análisis realizados. Se debe seguir manteniendo tanto la representación de las diferentes áreas de conocimiento de la Facultad, como de los vicedecanatos.

- El perfil diverso del PDI, así como la progresiva mejora de sus perfiles investigadores es otra de las fortalezas del programa. La vinculación de la promoción académica con la producción investigadora

es en parte responsable de esta mejora. No obstante, no han de descuidarse los aspectos vinculados con la significación de la intervención social ni de la competencia y la calidad docentes.

- Los indicadores del resultado del programa, si bien mejorables, son positivos. Este juicio se aplica a todos los colectivos implicados. Es preciso mantener esta tendencia, corrigiendo aquellas desviaciones que de manera anual puedan producirse. En este sentido, es de especial utilidad analizar con detenimiento las variaciones interanuales en la satisfacción de los estudiantes, incidiendo en aquellos aspectos que muestren una merma en el nivel de satisfacción. Todo ello, en un contexto general de escasa disponibilidad de recursos, un aspecto que aparece reflejado en las encuestas de satisfacción de todos los colectivos implicados en la titulación.

- El número de convenios de movilidad de nuestra Facultad es muy elevado. Ello se debe a los esfuerzos continuados que se han hecho desde hace ya bastantes años para reforzar el área de relaciones internacionales. Hay que seguir apostando por estas acciones, invirtiendo en las mismas, visitando y firmando nuevos convenios con otras universidades y seguir aprovechando que Madrid es una ciudad que desean visitar nuestros colegas extranjeros.

- En lo que se refiere a la inserción laboral, si bien difícil, aunque no más que en otros ámbitos, en el académico queda todavía un amplio margen para el crecimiento, al ser el Trabajo Social una disciplina de reciente incorporación a la universidad. Es conveniente orientar adecuadamente a nuestros doctorandos y doctorandas para que preparen sus currículos, publiquen con impacto, realicen acciones de movilidad y estén en condiciones, en definitiva, de competir adecuadamente en concursos académicos y por puestos de investigación.

En este mismo sentido, es imprescindible trabajar en la incorporación de doctores/as en el mercado laboral no universitario, en las entidades y organizaciones del tercer sector. Existe una tendencia

En la tabla recogida en la siguiente página se resumen las fortalezas que se acaban de comentar.

	FORTALEZAS	Análisis de la Fortaleza	Acciones para el mantenimiento de las fortalezas
Estructura y funcionamiento del SGIC	Buen funcionamiento del Sistema, cumplimiento de los requisitos exigidos y buena coordinación con Vicerrectorado. Transparencia.	Véase apartado 1.	Reuniones fluidas, resoluciones rápidas, comunicación continua.
Organización y funcionamiento de la Comisión Académica	La comisión académica opera de manera ágil, rigurosa y transparente. Integra a profesores/as de los diferentes departamentos y a representantes de los órganos de dirección del centro. Equilibrada en términos de género.	Véase apartado 2.	Continuar fijando a principios del curso las fechas y horas de las reuniones de la comisión académica.
Personal académico	Compromiso con el desarrollo académico del trabajo social como disciplina. Interdisciplinariedad. Buenos currículos en áreas afines al trabajo social y los servicios sociales, que han ido mejorando de forma sustancial en los últimos años (acreditaciones, sexenios, plazas, etc.).	Véase apartado 3.	Incorporar a nuevos profesores doctores de la Facultad de Trabajo Social de la UCM, de otros centros que tengan vinculación con el trabajo social y los servicios sociales, y de otras universidades. Todo este personal debe contar con sexenios de investigación, muestren potencial para promover la publicación de impacto y la captación proyectos de investigación competitivos.
Sistema de quejas y sugerencias	Funcionamiento ágil y transparente del sistema.	Véase apartado 4.	Mantener la coordinación de la Comisión de Calidad con la coordinación del programa.

Indicadores de resultados	Número de tesis constante. Atracción talento extranjero (especialmente desde Latinoamérica). Número adecuado de contribuciones científicas. Tendencia positiva en los indicadores en general	Véase apartado 5.1.	Atender a la mejora del proceso de admisión para conseguir indicadores de resultados más adecuados en lo que se refiere particularmente a la tasa de cobertura y la tasa de demanda en primera opción, reduciendo a su vez la tasa de abandono e incrementando el número de tesis. Será importante apoyar las tesis defendidas en formato publicaciones y mención internacional.
Programas de movilidad	Amplia disponibilidad de convenios.	Una decena de convenios y otras acciones para estudiantes de doctorado.	Coordinación y cooperación entre el Vicedecanato de Relaciones Internacionales y la coordinación del programa.
Satisfacción de los diferentes colectivos	Estudiantes: Perfil del profesorado que dirige y tutoriza tesis doctorales. Perfil del profesorado que se ocupa de las actividades formativas. Alta satisfacción de los/as egresados/as. PDI: Alta satisfacción del PDI con las distintas dimensiones del programa. Alto compromiso del PDI. PAS: Alta satisfacción del PAS. En general: Alta satisfacción de los estudiantes del doctorado en trabajo social. Buenos números en el indicador de compromiso, especialmente en el caso del PDI.	Véase apartado 5.2.	Continuar con el trabajo de la Facultad a todos los niveles, coordinación de equipos. Contacto fluido con los/as doctorandos/as para conocer mejor sus circunstancias y atender a sus necesidades. Incrementar el número de PDI que participa en la dirección de tesis doctorales en el programa. Mejorar y aumentar los recursos materiales disponibles para el programa.
Inserción laboral	No existen datos fiables para alcanzar conclusiones	Veáse epígrafe 9.	

<p>Informes de verificación, seguimiento y renovación de la Acreditación</p>	<p>Se ha puesto en marcha el proceso de modificación del programa, en el marco de la modificación de todas las titulaciones de la Facultad de Trabajo Social.</p>	<p>Es imprescindible modificar el programa tras su acreditación (curso 2020-21).</p>	<p>Algunos miembros de la Comisión del programa del Doctorado son también miembros de la Comisión Académica de la Facultad, encargada de realizar una propuesta de modificación de las titulaciones.</p>
--	---	--	--

## **9. RELACIÓN Y ANÁLISIS DE PUNTOS DÉBILES DEL TÍTULO Y PROPUESTAS 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.**

A lo largo de todo este documento se han ido apuntando los elementos del programa que requieren mayor atención y mejora. En los distintos epígrafes se ha tratado de resaltar los ámbitos en los cuales el programa debe mejorar sus indicadores, sobre todo teniendo en cuenta las recomendaciones que se derivan de acreditación del programa. Además, en la tabla incluida en el epígrafe anterior se recogen los elementos esenciales del análisis, estableciendo también un plan de mejora con acciones concretas. Por lo tanto, en este epígrafe se resaltarán aquellos elementos de especial relevancia para alcanzar niveles adecuados de calidad de la titulación y aquellos otros que no encajan con la información requerida pero que surgen como consecuencia de la aplicación de los criterios de calidad y los mecanismos para su evaluación.

Tanto la tasa de cobertura como la el porcentaje de solicitudes de ingreso en primera opción son bajos, pero han ido incrementando progresivamente. Es preciso tener en cuenta que el Trabajo Social se encuentra en proceso de consolidación académica. La tradición universitaria de la disciplina tiene su origen en el sistema de escuelas universitarias, en el marco de las cuales la investigación y la formación de posgrado no tenían un lugar destacado. Por ese motivo, existen notables dificultades para la definición de un perfil de ingreso adecuado a la investigación doctoral. Es preciso modificar el perfil de ingreso, adecuándolo a la realidad y al momento de desarrollo académico de la disciplina. De manera concreta, es preciso evaluar la necesidad de modificar el baremo de admisión y completar la documentación requerida con, al menos, un anteproyecto de investigación.

De manera estructural, es preciso incrementar la continuidad en la formación de posgrado en nuestra Facultad, estableciendo un hilo conductor claro entre máster y doctorado, aunque esta tendencia ha ido consolidándose durante los últimos años. El propósito es que aquellos/as estudiantes que egresen de nuestros másteres encuentren en el doctorado líneas de investigación consistentes y que den continuidad a los contenidos y competencias desarrollados. De esta manera, además, se conseguirá incrementar la tasa de retención de estudiantes complutenses.

La formación doctoral surge como un elemento de especial relevancia en el análisis de los puntos débiles del programa. Este juicio se fundamenta en los resultados de las encuestas de satisfacción y en el seguimiento de calidad de la titulación. La extinción del Máster Oficial en Métodos y Técnicas de Investigación aplicados al Trabajo Social supuso un problema prácticamente irresoluble para el programa de doctorado. Como se ha señalado previamente, los complementos de formación se obtenían de dicho máster, que al extinguirse hizo imposible continuar exigiendo su realización y, sobre todo, desarrollando competencias de gran importancia durante la realización de la investigación doctoral. A pesar de los esfuerzos por ofrecer actividades formativas que compensaran esta carencia, lo cierto es que parece necesario redefinir de manera global este aspecto, diseñando y poniendo en marcha un plan de formación específico del programa, y que no dependa de otras titulaciones (sin excluir, claro está, el uso de contenidos y/o asignaturas de titulaciones existentes). Este plan de formación puede incluir, en caso de que del debate surja un consenso, la realización de ciertas



actividades y productos académicos (comunicaciones a congresos, artículos en revistas especializadas, etc.).

Uno de los puntos fuertes del programa es su capacidad de atracción de estudiantes extranjeros/as. Además, un grupo significativo de estudiantes se incorporan al programa desde su experiencia laboral, compatibilizando necesariamente la actividad doctoral con un empleo cuyas condiciones suponen una gran carga de trabajo. La modalidad presencial (la única disponible en estos momentos) dificulta la labor y menoscaba el rendimiento de ambos grupos de doctorandos. Por todo ello, es preciso debatir la posibilidad de diseñar un programa de doctorado semipresencial.

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

En la tabla anexa se proponen medidas a desarrollar para mejorar los puntos débiles identificados. La mayor parte de estas acciones pueden desarrollarse a través de acciones específicas. Sin embargo, es preciso una modificación de aspectos centrales del programa, que para algunos aspectos se pretende realizar durante el curso 2022/2023, al considerarse modificaciones menores. Entre las modificaciones necesarias se encuentra la de mejorar la definición del perfil de ingreso recomendado, el programa de formación y las actividades de formación doctoral, la composición de la comisión académica del programa, la modificación y ampliación de las líneas de investigación o la modificación del claustro de profesorado, entre otros. No obstante, es preciso señalar que en este momento el Decanato de la Facultad de Trabajo Social ha iniciado el proceso de modificación de las titulaciones del centro, lo que permitirá a su vez un rediseño del programa de doctorado congruente con los cambios introducidos en el Grado en Trabajo Social y los másteres de la Facultad.

	Puntos débiles	Causas	Acciones de mejora	Indicador de resultados	Responsable de su ejecución	Fecha de realización	Realizado/ En proceso/ No realizado
<b>Estructura y funcionamiento del SGIC</b>	Escasa participación de los agentes externos	Alta movilidad de personal en las instituciones participantes.	Establecer nuevos contactos (telefónicos o en persona) para motivar a la participación y definir mejor a las personas que tengan disponibilidad para el seguimiento activo de las comisiones.	Evolución del número de asistentes a las reuniones de la comisión de calidad y a la implicación de los agentes externos en las mismas	Delegada de la Decana para la Calidad	Curso 2018-2019 y siguientes.	En proceso
<b>Organización y funcionamiento de la Comisión Académica</b>	Falta de adecuación a las características actuales de la Facultad de Trabajo Social.	Cambios en la estructura de la Facultad, los departamentos y las secciones departamentales. Cambios en las características del profesorado	Rediseño de la comisión, aspectos que debe abordarse necesariamente en una modificación de la titulación	Incremento de profesorado del área de conocimiento de trabajo social y servicios sociales y de las líneas de investigación	Decanato, Coordinador y Comisión Académica del Programa.	Tras la acreditación del programa	En proceso

<b>Personal Académico</b>	1/ Número de sexenios y de publicaciones de impacto de los profesores del área de conocimiento de trabajo social y servicios sociales. Dificultades para conseguir proyectos competitivos de investigación.	Necesidad de consolidar y desarrollar una tradición investigadora en la disciplina y en el área de trabajo social y servicios sociales.	1/ Mantener y profundizar las acciones de mejora emprendidas (véase epígrafe 6.4. y el análisis cualitativo realizado).	Incremento del número de publicaciones, de sexenios. Incremento del número de profesores/as que dirigen tesis doctorales defendidas.	Coordinador y Comisión Académica del Programa	Curso 2019-20 y siguientes	En proceso
	2/ Proporción de profesorado procedente de dicha área de conocimiento en el claustro de profesorado del programa y en la dirección de tesis.		2/ Para la incorporación al claustro de profesores/as, modificación de la titulación. Utilizar mecanismos de incorporación del profesorado doctor a la dirección de tesis. Es especialmente útil el establecimiento de co-direcciones.				

<b>Sistema de quejas y sugerencias</b>	Escaso conocimiento del sistema por parte de los/as estudiantes.	El alumnado no siempre tiene claro el mecanismo de quejas y reclamaciones y cómo tramitar la solicitud.	Mejora de la información publicada en la web y correos informativos a todo el alumnado.	Mejora del conocimiento por parte de los estudiantes de los procesos para realizar sugerencias y quejas. Opinión positiva hacia los procesos establecidos y los materiales disponibles para implementarlos	Vicedecanato de Estudios y Calidad. Coordinador Académico	Permanente.	En proceso
<b>Indicadores de resultados</b>	1/ Tasa de cobertura especialmente baja.  2/ Necesidad de incrementar el número de tesis en el tiempo establecido.	Definición del perfil de ingreso recomendado.  Escasos recursos disponibles para la difusión del programa.	1/ Modificación del perfil de ingreso recomendado.  2/ Aumentar el número de PDI que participa en la dirección de tesis. Reforma de la normativa de permanencia	Incremento de la tasa de cobertura. Incremento del número de tesis leídas y de la tasa de graduación.	Coordinador Académico. Decanato. Escuela de Doctorado UCM.	Desde el inicio del programa. Modificación, a partir de la acreditación del programa.	En proceso

<b>Programas de movilidad</b>	Escasa movilidad	Falta de suficientes ayudas	Apoyo a los doctorandos en la búsqueda y presentación de convocatorias de movilidad	Incremento de la movilidad	Coordinador Académico, Vicedecanatos, y Vicerrectorados de Relaciones Internacionales y de Investigación y Transferencia		Permanente
<b>Satisfacción de los diferentes colectivos</b>	1/ Baja tasa de respuesta.		1/Recordatorios, reenvíos del cuestionario. Campaña "interna".	1/ Incremento de la tasa de respuesta.	Coordinación del programa.	Cursos 2019-20 y 2020-21	En curso.
	2/Procedimiento de evaluación anual (estudiantes).		2/Mejora del acceso a la información al respecto. Mejora de la herramienta.	(2 a 4) Mejora en los indicadores de satisfacción.			
	3/Volumen y accesibilidad de la información sobre el programa.		3/ Mejora de la página web del programa.				
	4/Satisfacción con las actividades formativas (estudiantes).		(4) Rediseño de la formación doctoral.				

<b>Inserción laboral</b>	Falta de indicadores sobre impacto laboral de la titulación	No se han generado datos desde el Vicerrectorado ni desde la Facultad o el programa.	Establecer un mecanismo propio de evaluación del impacto de la obtención de la titulación en la inserción y condiciones laborales de los/as egresados/as	Mejora de las condiciones laborales. Incremento de la empleabilidad.	Coordinación del programa. Decanato.		No realizado para el Curso 2020-21  Previsto para el próximo curso 2022-2023
<b>Informes de verificación, seguimiento y renovación de la acreditación</b>	Retrasos en la realización de las modificaciones en el programa.	Necesidad de integración con las modificaciones que se van a producir tanto en grado como en máster.					En curso.
<b>Modificación del plan de estudios</b>	Retrasos en la realización de las modificaciones en el programa.	Necesidad de integración con las modificaciones que se van a producir tanto en grado como en máster.					En curso.

