



AUTOINFORME GLOBAL DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

Datos de Identificación del Título

UNIVERSIDAD: PABLO DE OLAVIDE

Id Ministerio	2501064
Denominación del Título	Graduado o Graduada en Relaciones laborales y Recursos humanos
Curso académico de implantación	2009/2010
Web del Centro/Escuela de Postgrado	http://www.upo.es/fder/portada
Web de la titulación	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Grado_RRLL-RRHH_3AccesoyNormativaAcad&menuid=&vE=D60216
Convocatoria de renovación de acreditación	2014-15
Centro o Centros donde se imparte	Facultad de Derecho

I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE

Criterio 1: El título proporciona la información pública suficiente y relevante de cara al estudiante y a la sociedad.

Análisis

La Facultad de Derecho entiende la comunicación como un pilar fundamental de su acción, y como una estrategia fundamental para el logro de la excelencia en la implantación de sus títulos. En consecuencia, el Centro ha desarrollado desde su creación toda una serie de acciones tendentes a lograr una comunicación eficaz y fluida con el alumnado y otros grupos de interés. En este sentido, se he prestado especial atención a las recomendaciones formuladas en el último Informe de Seguimiento del Título elaborado por la Agencia Andaluza del Conocimiento para el curso 2012/13 y 2013/4 (http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/InformeSeguim_JA/1422443097386_13_14_informefinal_grlrh-1.pdf). La Facultad ha seguido la sugerencia del documento referente a la ampliación de la información disponible sobre los procedimientos orientados a los estudiantes y de planificación de las enseñanzas

La página web de la Facultad de Derecho disponible en el enlace: <http://www.upo.es/fder/portada>, constituye el núcleo esencial de la estrategia de comunicación del Centro. Dicha página constituye un espacio de difusión y comunicación para la Titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, cuya información específica se encuentra en el enlace:

http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Grado_RRLL-RRHH&menuid=&vE=D60216

La información que aparece en la web es pública y de libre acceso para cualquier persona, teniendo la posibilidad de consultar documentación propia que atañe a la Titulación: responsabilidad social, Plan Estratégico de la Facultad, análisis de debilidades y fortalezas (DEFOR) de la propia Facultad, Contrato-Programa, normativas y seguimientos de las Cartas de Servicios, normativa universitaria y el reglamento propio del Centro, etc. Por otro lado, se puede consultar la Memoria de Verificación del Título, el Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de la Facultad y sus Títulos, los responsables de Calidad y Planificación del título, la Comisión de Garantía Interna de Calidad de la Facultad, Comisión de Garantía de Calidad del título, el manual del SGIC, el manual de

procedimientos, los informes de seguimiento y planes de mejoras anuales, los informes de seguimiento de los objetivos de calidad del título, informes de seguimiento de la carta de servicios de la Facultad así como todos los productos que de dicho sistema se derivan.

Paralelo a esta información, también queremos resaltar la publicación en la página web de todas las cuestiones académicas que atañen al Grado: plan de estudios, horarios, guías docentes, calendario académico, calendario de exámenes, profesorado (junto con datos de contacto), información sobre prácticas, Trabajo Fin de Grado, y movilidad. A su vez, también están publicados los datos de contacto del Coordinador Académico del Grado en Relaciones Laborales, la Responsable de Calidad y Planificación y de los/as Representantes de Alumnos/as.

Es de destacar cómo se ha realizado un esfuerzo por mejorar la navegabilidad de la página web con una serie de iconos de acceso directo a contenidos que se consideran relevantes para la comunidad educativa. Así mismo, también se encuentra en acceso directo en la web la encuesta de satisfacción de Grado, el buzón de sugerencias e incidencias y apartados que dan acceso a redes sociales como Facebook y Twitter. De igual forma, consideramos que tiene una relevancia especial el tablón de anuncios donde la comunidad universitaria puede acceder a las últimas noticias, eventos y anuncios importantes tanto de la Titulación, de la Facultad y de la Universidad en general.

La información recogida en la página web está permanentemente actualizada, a través del Decanato de la Facultad, el cual realiza un seguimiento y actualización del contenido que se publica a través de ella. Además, la Facultad asegura la actualización de la información pública a través de la firma de contratos-programas con la Universidad. En particular, en los contratos-programas del año 2011, 2012 y 2013 se incluyeron como compromisos la mejora de la información pública de las titulaciones gestionadas por la Facultad.

Con objeto de incrementar la difusión de la información relativa a la Facultad de Derecho e incentivar la visita a su web institucional, la Facultad creó perfiles oficiales en las principales redes sociales de Internet. De esa forma, se abrieron cuentas en diversas redes profesionales: *Linkedin* (https://www.linkedin.com/groups?gid=5188838&trk=my_groups-b-grp-v) (25/09/2013), *Twitter* (@UPODerecho) (22/10/2013) y *Facebook* (<https://www.facebook.com/facultaddederecho.upo>) (28/5/2014).

De igual modo, se lleva a cabo un análisis permanente de la relevancia y el alcance de la información publicada en la web de la Facultad de Derecho. Para ello se utiliza la herramienta informática *Google Analytics* que permite registrar datos como el número de visitas recibidas, páginas visitadas, procedencia geográfica y datos básicos del perfil del internauta, y otra serie de variable de interés para medir la eficacia de la web del Centro.

Otra de las vías de difusión del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha sido la puesta en marcha de una campaña de difusión que se realiza de forma anual a través de:

- Distribución de carteles, trípticos y folletos informativos a los centros que así lo demandan.
- Envío de información a través del correo electrónico a todos los centros educativos de Bachillerato y FP de la provincia de Sevilla.
- Charlas en una selección de centros educativos de prestigio dentro del ámbito de la provincia de Sevilla y su área de influencia.

Finalmente, es necesario destacar las acciones complementarias llevadas a cabo para ofrecer información de interés al alumnado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, como la puesta en marcha de Jornadas de Bienvenida que se realizan anualmente para informar al alumnado de nuevo ingreso sobre todas las cuestiones relevantes del Título de Grado en Relaciones Laborales: plan de estudios, funcionamiento de la Facultad y los departamentos y otros servicios de la Universidad. Por último, también cabe reseñar la realización de acciones específicas como la aprobación y aplicación del Plan de Difusión y Captación de los Grados en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos durante el curso 2010-2011. Dicho Plan pretendía, a través de varias actuaciones (difusión, revisión y captación) fomentar la elección de la Titulación en Primera opción, dado que la tasa de cobertura de las plazas ofertadas ha sido siempre satisfactoria, tal como se deriva de los distintos Informes de Seguimiento (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLR_RRH/H/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo&menuid=&vE=D60216).

Fortalezas y logros

Como fortalezas y logros podemos destacar, entre los aspectos más importantes:

- Elevado alcance de los medios de difusión de información de la Facultad de Derecho. Así, por ejemplo, la web de la Facultad ha recibido una media mensual de 10.000 visitada en el curso 2013/14. De igual modo, durante dicho curso los perfiles del Centro tuvieron de media: 500 contactos en *Linkedin*, 450 *followers* en *Twitter*, y 450 amigos en *Facebook*. Estos datos suponen un alcance del 57, 24% del total del alumnado de la Facultad (2446 estudiantes).
- El SGIC y sus resultados son accesibles a todos los grupos de interés.
- Como resultado de estas campañas de publicidad en redes sociales, difusión a centros y Jornadas abiertas en la universidad el número de solicitantes de alumnado para las plazas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene una elevada demanda. La cobertura de las plazas ofertadas ha sido casi del 100%, aunque el último curso analizado se ha producido un descenso de 2.5 puntos. No obstante, es importante destacar que sube ostensiblemente el porcentaje de alumnos que eligen la titulación como primera opción (0.81%) y que la nota de corte ha aumentado progresivamente, situándose en el Curso 2013/14 en 6.528,
- La publicación y actualización de los diferentes procesos e información en la página web ha traído una mayor comunicación y ha mejorado la calidad de las relaciones en el Centro, al tener la máxima información la totalidad del alumnado y del profesorado y permitir un notable ahorro en papel y en la redacción de correos electrónicos (horarios, centros de prácticas, procedimientos de selección de centros de prácticas, trámites burocráticos más corrientes, etc.). De igual forma, el hecho de haber facilitado la información, sobre todo, sobre el conocimiento de diferentes procedimientos, ha facilitado la gestión y la consecución de los mismos con una ostensible mejora de los resultados (alto porcentaje de cumplimiento en convocatorias de exámenes, publicación de horarios, y de guías docentes, etc.).
- La web ofrece un folleto en inglés con información de utilidad sobre la Facultad y sus títulos, haciendo accesible la oferta del grado a los agentes del sistema universitario internacional.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- La ausencia de recursos económicos suficientes ha impedido ampliar aún más el alcance de la información sobre el título, debido a la imposibilidad de recurrir a la contratación de publicidad virtual y en medios de comunicación físicos.

EVIDENCIAS IMPRESCINDIBLES DEL CRITERIO 1

E11. Página web del título.	Página inicial del título		http://www.upo.es/fder/portada
	Acceso e Información académica		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRH_H/Grado_RRLL-RRHH_3AccesoNormativaAcad&menuid=&vE=D60216
	Información resultados		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRH_H/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo&menuid=&vE=D60216
E12. Memoria de Verificación Actualizada (disponible en aplicación Ministerio). (*)	Aplicación de la DEVA		
E13. Informe de Verificación (disponible en aplicación Ministerio). (*)	Aplicación de la DEVA		
E14. Informes de seguimiento (disponible en aplicación de seguimiento y acreditación DEVA). (*)	Aplicación de la DEVA		
E15. En su caso, informes de modificación (disponible en aplicación Ministerio). (*)	Aplicación de la DEVA		
E16. Sistema de Garantía Interno de Calidad: Documentación asociada al procedimiento del SGIC sobre la información pública disponible, recogida de información y resultados (en su caso si la hubiera, plataforma de la Universidad).	Manual de Calidad		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/responsabilidad/Manual_SGIC&menuid=&vE=D42155
	Manual de Procedimientos		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices&menuid=&vE=D42155
	Información pública	Procedimiento de información pública	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices/1395405489019_pc14-fd-e02.pdf
		Plan de comunicación	https://crisantemo.upo.es/upo_mp/opencms/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Calidad_Documentos/1321869123475_plan_de_difusion_de_los_grados_fder.pdf

Objetivos de Calidad / Cartas de Servicio del Centro y sus Títulos (publicación BOJA nº 245, 17 diciembre 2010)	2009-2010	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Políticas Objetivos Calidad/1266839501902_doc1_politicasyobjetivosdecalidaddelafacultaddederecho2009.pdf
	2010-2011	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Carta de Servicios/1338276963279_informesequim_cartaservicios_fder.pdf
	2011-2012	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Carta de Servicios/1359113810226_informe_seguimiento_carta_de_serviciosfder2011-12.pdf
	2012-2013	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Carta de Servicios/1417181975884_informe_seguimiento_carta_de_serviciosfder2012-13.pdf
	2013-14	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Carta de Servicios/1422443875417_informe_seguimiento_carta_de_serviciosfder2013-14.doc - informe_seguimiento_carta_de_serviciosfder2013-14.pdf
Actas CGIC de Centros nº 29 apart. 5, 27/7/2012 y nº 33 apart. 5, 31/5/2013: estrategias para el seguimiento de objetivos de calidad de Centros y Títulos y revisión indicadores relacionados con Títulos a realizar por CCIQT para seguimiento de Cartas de Servicios		https://www1.upo.es/calidad/garantia-interna-calidad/CGIC/cgic-centros/
Oferta formativa de la Facultad de Derecho		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/Grados_FDER&menuid=&vE=D60216
Planificación de las enseñanzas		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRH/Grado_RRLL-RRHH_4PlanificacionEnsenanza&menuid=&vE=D60216
Procedimiento para reclamaciones		http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/general/servicios/Buzon_FDER&menuid=&vE=D60216

Perfil de ingreso	Procedimiento PA07	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos Ordenados Directrices/1290765660566_pa07-gestixn incidenciasx reclamaciones y sugerencias.pdf
	2009-2010	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/09-10/Perfil_09_10.pdf
	2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/10-11/Perfil_10_11_Grado_en_Relaciones_Laborales_y Recursos Humanos.pdf
	2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/11-12/rllrrhh_2011-12Informe.pdf
	2012-13	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/12-13/INFORME PERFIL NUEVO INGRESO RLLRRHH12-13.pdf
	2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/13-14/INFORME PERFIL NUEVO INGRESO GRYPH 13-14.pdf
Resultados del aprendizaje: indicadores PC12 en los informes de seguimiento	Procedimiento PC12	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos Ordenados Directrices/1290766066447_pc12-analisis de los resultados del aprendizaje.pdf
	Actas CGICT sobre análisis resultados	Alfresco con contraseña
	Actas CGICC sobre análisis resultados	Alfresco con contraseña
	Informe seguimiento 2009-2010	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion academica/Titulaciones FDER/G RLL R RHH/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo/139021151080_1_informesequ_grrll_0910.pdf
	Informe seguimiento 2010-2011	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion academica/Titulaciones FDER/G RLL R RHH/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo/139021152249

		3 informesegu_grrll_1011.pdf
	Informe seguimiento 2011-2012	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_R_RHH/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo/139021153399_3_informesegu_grrll_1112.pdf
	Informe seguimiento 2012-2013	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_R_RHH/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo/139419559590_6_pe04-rrll-rrhh-e01-02-14_x2012-13x.pdf
Satisfacción docente	2009-2010	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/09-10/Facultad_Derecho.pdf
	2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/10-11/grados/GRYH.pdf
	2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/11-12/grados/GRYH.pdf
	2012-2013	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/12-13/grados/GRYH_1213.pdf
	2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/13-14/grados/GRYH_1314.pdf
Satisfacción de los grupos de interés	Alumnado 2009-2010	Sin datos
	Alumnado 2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/alumnado/10-11/RRLLRRHH_satisf_alumnosgrado.pdf
	Alumnado 2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/alumnado/11-

	12/RLLRRHH satisf alumnosgrado11 12.pdf
Alumnado 2012-2013	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/alumnado/12-13/informe_alumnos_RRLY_RRHH12-13.pdf
Alumnado 2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/alumnado/13-14/INFORME_SATISEST_GRLLRRHH13-14.pdf
Profesorado 2009-2010	Sin datos
Profesorado 2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/profesorado/10-11/RLRRHH informe tipo satisf gradoprofesorado .pdf
Profesorado 2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/profesorado/11-12/RLLRRHHinforme_tipo_satisf_gradoprofesorado .pdf
Profesorado 2012-2013	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/profesorado/12-13/informe_profesorado_RLLRRHH12-13.pdf
Profesorado 2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/profesorado/13-14/INFORME_SATISFPROF_GRLLRH13-14.pdf
PAS 2009-2010	Sin datos
PAS 2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/pas/pas_satisfgrado_2010-11.pdf
PAS 2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/pas/pas_satisfgrado_2011_12def.pdf

	PAS 2012-2013	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/pas/informe_satisfaccion_pas_grado_2_012-13.pdf
	PAS 2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-grupos/centros-titulos/centros/pas/INFORME_SATISFACC_PAS13-14.pdf
	Egresados	Sin datos en ningún curso
	Empleadores	Sin datos en ningún curso

II. INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO

Criterio 2: El título posee un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) determinado e implementado con los mecanismos necesarios para obtener la información sobre el desarrollo de la implantación del título y orientado a la mejora continua.

Análisis

Con el objeto de favorecer la mejora continua de las Titulaciones impartidas en la Facultad de Derecho garantizando un nivel de calidad que facilite su acreditación de las mismas, y procurando cumplir con los requisitos exigidos en el Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, en el Real Decreto 861/2010 de 2 de julio y en el Real Decreto 99/2011 de 28 de enero por los que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales en lo que respecta a la Garantía de Calidad de los Títulos, la Facultad de Derecho, en sintonía con la política de calidad de la UPO, ha implementado su Sistema de Garantía Interna de Calidad, así como unas Estructuras estables y continuas de Gestión de la Calidad.

Así pues, la gestión de la calidad se articula en torno diferentes criterios y directrices. Esto implica la existencia de un sistema de recogida de información, revisión y mejora de a) los objetivos de calidad del plan de estudios, b) las políticas y procedimientos de acceso, admisión y matriculación, c) la planificación de la enseñanza, d) el desarrollo de la enseñanza y de la evaluación de los estudiantes, e) las acciones para orientar al estudiante, e) la dotación de personal académico, f) los recursos y servicios de la enseñanza, y g) los resultados del aprendizaje.

Para ello, el Centro, en coordinación con el Vicerrectorado competente, ha diseñado conjuntamente con los Responsables de Calidad y Planificación de todos los Centros de la Universidad, asesorados por la Comisión de Garantía Interna de Calidad de los Centros, y por los técnicos del Área de Calidad, el Sistema Abierto de Garantía Interna de Calidad (SAGIC) de los Centros y sus títulos. El documento básico del SGIC, implantado en la Facultad de Derecho de la UPO, es el Manual del Sistema de Garantía Interna de Calidad (MSGIC-FDER) en el que se definen las características generales del sistema, los requisitos que atiende, su alcance, las referencias a la documentación genérica de la que se parte o a los procedimientos que lo desarrollan. La última edición de este manual se encuentra disponible en:

http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/responsabilidad/Manual_SGIC&menuid=&vE=D42155

Así mismo, el SGIC-FDER cuenta con un Manual de Procedimientos compuesto por una serie de procesos con su ficha, indicadores y/o evidencias de seguimiento y control, y flujograma para cada uno de ellos, en donde se detalla el qué, quién y cómo de su gestión eficaz, identificando las responsabilidades (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices&menuid=&vE=D42155).

Todos los procedimientos del SGIC han sido desplegados e implantados acorde a la memoria verificación. Además como consecuencia de dicha implantación, el SGIC ha sido revisado anualmente dando lugar a una simplificación y optimización del mismo en la Edición 01, incorporando nuevos indicadores a algunos procedimientos en la Edición 02 y actualizando algunos de ellos en la Edición 03. Estos cambios se encuentran recogidos en las actas de diferentes sesiones de la Comisión de Garantía Interna de Calidad de los Centros.

El desarrollo de los procedimientos fijados por el SGIC, en el sentido en el que los recoge la Memoria de Verificación, ha facilitado el seguimiento, la evaluación de la calidad de las enseñanzas y del profesorado. En este sentido, los instrumentos clave son los Informes de seguimiento anual de los Objetivos de Calidad asumidos en el Verifica del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el establecimiento de unos Compromisos de Calidad de la Facultad introducidos en la Carta de Servicios, el seguimiento anual de los mismos, el informe de perfil de ingreso del título y su análisis, así como el Informe de Seguimiento y el Plan de mejora anual del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En el Plan de Mejora anual se propone qué mejoras detectadas a raíz del análisis del SGIC deben tratarse como modificación del título, y además, se incluyen anualmente las recomendaciones y mejoras propuestas en los informes de verificación y seguimiento realizados por la DEVA.

La valoración del nivel de cumplimiento de los objetivos y compromisos de calidad, la evaluación de los indicadores del SGIC y el análisis de los perfiles de ingreso se realiza desde la perspectiva prevista, en estos campos, en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Estos informes de seguimiento y Plan de Mejoras anual son elaborados por la Comisión de Garantía Interna de Calidad del Título (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLR_RRH_H/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo&menuid=&vE=D60216) y revisados y aprobados por la Comisión de Garantía interna de Calidad del Centro (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/responsabilidad/Comision_Garantia_FDER&menuid=&vE=D42155) y la Junta de Centro de la Facultad de Derecho

Todas las evidencias producidas en el desarrollo de los procedimientos son custodiadas por el Responsable de Calidad del Centro y archivadas en la web o en el gestor documental ALFRESCO según corresponda (<https://archivo.upo.es/alfresco/faces/jsp/login.jsp>)

Fortalezas y logros

- La Comisión de Garantía Interna de Calidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos analiza anualmente la evolución de los indicadores del SGIC y el nivel de cumplimiento de los objetivos de calidad y los compromisos de calidad del Centro establecidos en su Carta de Servicios que estén relacionados con el título. También analiza los perfiles de ingreso del alumnado, evaluando el ajuste de estos perfiles a los definidos en la Memoria Verifica. Con fundamento en este análisis, esta Comisión identifica áreas perfectibles y propone planes de mejora que el Equipo Decanal implementa y desarrolla.

-En líneas generales, los informes de seguimiento anual del título indican que la evolución de las tasas previstas en la Memoria Verifica y el resto de los indicadores del SGIC son satisfactorios. Aun así, cuando se han detectado aspectos susceptibles de mejora, se han diseñado acciones orientadas a potenciar esas áreas (por ejemplo, la acción específica desarrollada para mejorar la captación de alumnos de primera opción). En este sentido, las acciones de captación que realiza el centro son diseñadas a la luz de la información analizada en el seno de la CGIC del título. A su vez, se ha ido incorporando y ampliando la información acerca de la titulación mediante la web del centro y jornadas específicas.

-Se recoge anualmente el nivel de satisfacción de los grupos de interés con el título (<http://www.upo.es/calidad/formularios/opiniones/>) y se gestiona el Buzón de Incidencias, Reclamaciones y Sugerencias que, a su vez, es utilizado como elemento de valoración en los informes de seguimiento del título y en la carta de servicios de la Facultad (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/general/servicios/Buzon_FDER&vE=).

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- En cuanto a las debilidades detectadas cabe señalar que, por un lado, los procedimientos de calidad y los resultados obtenidos del título son aún bastante desconocidos por parte de los estudiantes y otros grupos de interés y, por otro, que existe, en conexión directa con este bajo conocimiento, una baja participación en los medios disponibles para obtener información acerca del grado de satisfacción de los grupos de interés.

Sin duda, un desafío pendiente es la mejora de la tasa de participación de los grupos de interés en los cuestionarios de satisfacción, de ahí el intento de la Facultad de desarrollar otros procedimientos propios para fomentar la participación (reuniones con Delegados/as de Alumnos/as, visita a las clases por parte del Decano y otros miembros del equipo decanal, diferentes cartas y circulares o difusión a través de las redes sociales de la Facultad)

EVIDENCIAS IMPRESCINDIBLES DEL CRITERIO 2

E11. Herramientas del SGIC para la recogida de	Sistema de información para la Dirección (SID)	https://www1.upo.es/calidad/
--	--	---

información resultados título y satisfacción.	Encuestas de Satisfacción del Alumnado con la Docencia (Plataforma Aula Virtual/Preguntas en Programa Docencia)	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/docencia/DOCENTIA-A-UPO.pdf
	Encuestas de Satisfacción de los Grupos de Interés	http://www.upo.es/calidad/formularios/opiniones/
	Buzón de Incidencias, Reclamaciones y Sugerencias	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/general/servicios/Buzon_FDER&vE=
	Cuestionario sobre el Perfil de Ingreso integrado en la automatrícula y su contenido concreto está disponible en el anexo del Informe anual: Ver como ejemplo	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/nuevo-ingreso/grados/13-14/INFORME_PERFIL_NUEVO_INGRESO_GRYH_13-14.pdf
EI2. Información sobre la revisión del SGIC, plan de mejora en su caso.	Actas de la CGIC de los Centros (con clave)	https://www1.upo.es/calidad/garantia-interna-calidad/CGIC/cgic-centros/
EI3. Histórico del Plan de Mejora del Título. Dentro de cada informe de seguimiento está la revisión del plan de mejoras del curso anterior y el nuevo plan de mejoras	2009-2010	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Inform_SeguPlanes_Mejora_Titulo/1390211510801_informesequ_grrll_0910.pdf
	2010-2011	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Inform_SeguPlanes_Mejora_Titulo/1390211522493_informesequ_grrll_1011.pdf
	2011-2012	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Inform_SeguPlanes_Mejora_Titulo/1390211533993_informesequ_grrll_1112.pdf
	2012-2013	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Inform_SeguPlanes_Mejora_Titulo/1394195595906_pe04-rrll-rrhh-e01-02-14_x2012-13x.pdf
EVIDENCIAS RECOMENDABLES DEL CRITERIO 2		
ER1. Plataforma propia de documentación del sistema.	Alfresco - Acceso con contraseña	https://archivo.upo.es/alfresco/faces/jsp/login.jsp
ER2. Certificaciones externas (ISO, AUDIT, EFQM, etc.) en los Centros (se valoran como una prueba más de excelencia).	Evaluación positiva del diseño del SGIC mediante el programa AUDIT	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/calidad/documentos/certificado_AUDIT.pdf

III. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO.

criterio 3: El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del curriculum) está actualizada según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado/Máster.

Análisis

La Facultad ha llevado a cabo una intensa actividad orientada a la mejora del programa formativo de la Titulación mejorando la coordinación docente. Toda la información académica para el alumnado se encuentra en <http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/alumnos/alumnos&menuid=&vE=>

A lo largo de los cursos académicos esta labor ha realizado distintos avances en relación a:

- Elaboración de las guías docentes. (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_FDER&menuid=&vE=)
Desde el comienzo de la implementación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se ha realizado un gran esfuerzo por concienciar al profesorado del cambio del modelo educativo dentro de la universidad, concretándose éste en la guía docente. La guía docente se convierte en el eje vertebrador de la docencia universitaria, donde se recoge cada elemento de ésta y la conformación de cada asignatura del Plan de Estudios. Para ello, se realizan, organizados por la Universidad, cursos de formación dirigidos al profesorado sobre la guía docente, con el fin de sensibilizar al profesorado de la importancia de ésta como herramienta docente y formativa del alumnado. Estos cursos sobre la guía docente tuvieron como resultado la creación de un modelo homogéneo de ésta para todas las asignaturas.
- Sistematización de las competencias por asignaturas y por curso, secuenciando todas éstas a lo largo de los cuatro cursos del Grado. Ello ha permitido detectar que dichas competencias se trabajaban y desarrollaban. De esta forma, todas las previstas en la Memoria Verifica son trabajadas y evaluadas, de forma ponderada según el curso académico, por alguna o algunas asignaturas del Plan de Estudios.
- Coordinación en cuanto a las herramientas de evaluación, especialmente para no repetir en exceso las mismas herramientas y asegurar que las tareas a realizar por el alumnado se corresponden con el número de horas previstas de trabajo autónomo que debe desarrollar, evitando que asuman un exceso de tareas.
- Otro elemento importante para la mejora del plan formativo del Grado en RRL y RRHH se refiere a los proyectos de innovación docente que el profesorado ha implementado a lo largo de estos años (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/administracion/menu/Innovacion/Innovacion_Docente&menuid=&vE=)
- Un elemento a considerar para el desarrollo del Programa Formativo es lo relativo a los procesos de gestión burocrática de la Titulación y la administración del Título. En este sentido se ha realizado un gran avance dado que toda la planificación del curso académico se cierra antes de la matriculación, siendo una información pública y disponible para su consulta a través de la página web de la Facultad antes del periodo en que se realiza ésta. Por otro lado, existen a lo largo del curso cuestiones burocráticas que son atendidas y a las que se les da una respuesta de forma inmediata, como son los reconocimientos de créditos, el buzón de incidencias, reclamaciones y sugerencias, los trámites sobre movilidad de intercambio, etc. En los diversos informes de seguimiento puede observarse una mejora significativa en este terreno. En este sentido, la dificultad detectada en los primeros informes de seguimiento (cursos 2009/2010 y 2010/2011), con relación al tiempo medio de resolución de las solicitudes de reconocimiento de créditos y títulos concernientes a la movilidad de los estudiantes (el primero reportó la cifra difícilmente aceptable de 147,27 días y el segundo la empeoró con 199,9 días), se vio drásticamente mejorada en el curso 2011/2012 (con 38 días) para experimentar un cierto retroceso en el 2012/2013 (70 días), y mejorando finalmente en el curso 2013/4, con una media de 31 días para los trámites de movilidad y de 59 días para los de transferencia de créditos.
- Un aspecto a considerar y significativo para analizar el diseño, la organización y el desarrollo del programa formativo de la Titulación es que apenas se registran quejas o reclamaciones relativas al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La mayoría de las entradas en el Buzón de Incidencias, Sugerencias y Reclamaciones de la Facultad de Derecho (no sólo respecto de este Grado) son solicitudes de información vinculadas a cuestiones académicas, como las guías docentes, calendario de exámenes, horarios, homologación, etc., muchas veces además respecto de las antiguas licenciaturas y diplomaturas en proceso de extinción mientras se implantaban los nuevos Grados.
- Otro extremo a destacar es el relativo a la incidencia de los programas de movilidad entre el alumnado de la titulación. (<http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/movilidad/movilidad&menuid=&vE=>)
Desde el inicio de la puesta en marcha de los nuevos Grados se ha potenciado la movilidad tanto nacional como internacional entre el alumnado de la Facultad de Derecho, siendo de destacar el trabajo desplegado por el Vicedecano competente en esta materia. En concreto, por lo que atañe al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de acuerdo a lo previsto en la memoria de verificación, se ha trabajado intensamente en

mejorar un aspecto con apenas tradición en el ámbito de esta titulación. Los pasos que se han dado, como se desprende de los sucesivos informes de seguimiento, han sido limitados pero comienza a apreciarse un crecimiento pequeño pero sostenible, tanto en el número de plazas Erasmus ofertadas –no es fácil encontrar titulaciones equivalentes en las universidades europeas- como en el de estudiantes que participan en este programa (los programas de movilidad nacional están abocados a la extinción). En el informe correspondiente al curso 2013/2014 el porcentaje de estudiantes ha sido de un 2,41%. Indudablemente, a pesar de las dificultades añadidas en los últimos tiempos, se trata de una línea de trabajo en la que habrá que seguir insistiendo.

- Finalmente, otro extremo destacable es la implementación, en cuarto curso, en el segundo cuatrimestre, de unas prácticas externas regladas a realizar por la totalidad de los estudiantes de modo obligatorio. El nivel de satisfacción de estos y de los empleadores en el último curso 2013/2014 es digno de ser subrayado (3,28 y 3,48 en escala 5 respectivamente):

	Curso 09/10	Curso 10/11	Curso 11/12	Curso 12/13	Curso 13/14
Grado de satisfacción de los estudiantes con las prácticas realizadas	SD	SD	SD	3,17 (escala 5) (93,75%)	3,28 (84,31%)
Grado de satisfacción de los empleadores con las prácticas realizadas	SD	SD	SD	3,41 (escala 5) (53,13%)	3,48 (41,18%)

Fortalezas y logros

- Puesta a disposición del alumnado en los plazos adecuados de la información necesaria (horarios, guías docentes, prácticas ofertadas, etc.) para la toma de decisiones y el seguimiento del título (matriculación).
- Consolidación de la coordinación del Grado, a través del nuevo cargo Director/a Académico del Grado en RRLL y RRHH.
- Participación del alumnado en programas de movilidad internacional, a pesar de no contar con tradición en este campo en las titulaciones de procedencia (Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura de Ciencias del Trabajo) y a pesar también de la dificultad para encontrar titulaciones equivalentes al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Se ha dado una respuesta inmediata en el buzón de incidencias, reclamaciones y sugerencias y a nivel del día a día, a través de la comunicación con los delegados y las reuniones periódicas con ellos/as, de tal forma que la Facultad muchas veces hace de punto de referencia para la solución de problemas de otra índole por el nivel de confianza en la resolución de los problemas de la titulación.
- Como un logro y una fortaleza han de valorarse las prácticas externas regladas que se ofrecen a los alumnos, encaminadas directamente a la potenciar la empleabilidad de estos, tal y como se contempla en la memoria de verificación del Grado.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- En relación con el acceso, admisión y matriculación, se mantiene la dificultad relacionada con el tiempo medio de resolución de las solicitudes de reconocimiento de títulos relacionados con la movilidad de los estudiantes y las transferencias de créditos. No obstante, esto se ha regularizado y estamos en los plazos comprometidos en nuestros objetivos de Centro (dos meses), subsanando así los factores que propiciaban esa alta demora en la resolución. Las medidas y acciones adoptadas llevarán a bajar aún más el tiempo medio de resolución de estos expedientes.

IV. PROFESORADO.

criterio 4: El profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el Plan de Estudios es suficiente y adecuado en su cualificación para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

Análisis

El profesorado previsto para el desarrollo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es el adecuado para garantizar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes. El profesorado responde al establecido en la Memoria Verifica, se ajusta al perfil recogido en ella y constituye número suficiente para desarrollar el Plan de Estudios.

1. EVOLUCIÓN DEL PERFIL DEL PROFESORADO

La evolución que ha sufrido el profesorado se evidencia en los distintos Informes de Seguimiento, especialmente si se compara el primer y el último año del que tenemos datos (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLR_RRH_H/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo&menuid=&vE=D60216).

Durante este primer año de implantación del título, la composición del equipo docente era bastante equilibrada, predominando incluso, como dato positivo, el profesorado a tiempo completo. El porcentaje de doctores superaba el 50%, aunque la participación de profesores funcionarios era muy baja. Muy preocupantes fueron los datos sobre el DOCENTIA al que no se había sometido, de acuerdo con los datos, ningún profesor. No se recibieron incidencias, sugerencias, o reclamaciones sobre el personal docente.

2. Durante el segundo año de implantación del Título, el **Curso Académico 2010-2011**, se destaca como la composición del cuadro de profesorado sigue siendo equilibrada, predominando algo más (dos puntos), el profesorado a tiempo completo. El porcentaje baja hasta el 50% (4 puntos), y la participación de profesores funcionarios es aun más baja que el año anterior (6.80%). Sigue siendo preocupante los datos sobre el DOCENTIA al que no solicitan evaluación los profesores que imparten docencia en el título. No se recibieron incidencias, sugerencias, o reclamaciones sobre el personal docente. En el Plan de Mejora se proponen dos actuaciones relativas a este ámbito: a) Procurar una mayor implicación de las áreas de conocimiento en el Título mediante la adscripción de profesores doctores con vinculación permanente a la docencia de éste; b) Animar a los profesores con docencia en el Título a que participen en los programa de evaluación de la docencia (DOCENTIA).

3. En el tercer año, **curso Académico 2011-2012**, aunque la composición del cuadro de profesorado sigue siendo equilibrada, se detecta una cierta inversión en favor del profesorado con dedicación a tiempo parcial, que aumenta levemente (cuatro puntos). Aumenta también el número de profesores doctores, específicamente 9 puntos, aspectos que debe valorarse de forma muy positiva puesto que consideramos que sí que incide en la calidad del Título. Aparece, por primera vez, datos en relación con la participación del profesorado en el DOCENTIA y aunque los datos no son muy significativos, si es destacable que todas las evaluaciones han sido positivas y que un buen número de ellas han obtenido la excelencia docente. No obstante, y teniendo en cuenta que todavía la cifra de profesores evaluados por el DOCENTIA es baja, se incluye al respecto una medida en el Plan de Mejora: Motivar a los profesores con docencia en el Grado a que participen en los programa de evaluación de la docencia (especialmente DOCENTIA).

4. Durante el cuarto año de implantación del Título, **Curso Académico 2012-2013**, el perfil del profesorado responde a los siguientes datos: Los porcentajes de profesores a tiempo completo y a tiempo parcial, de funcionarios y de contratados así como de doctores, se mantienen en cifras similares al curso anterior. Se adivina con ello cierta consolidación de la plantilla docente. Es destacable una mejora muy significativa en el número de profesores evaluados con el DOCENTIA, habiéndose pasado de un 3% a 52,45% (de los cuales el 100 % son evaluados positivamente y un significativo 78,12% han obtenido la excelencia docente).

5. Durante el quinto año de implantación del Título, **Curso Académico 2013-2014**, se constata el descenso del profesorado con dedicación a tiempo completo (4 puntos menos que en el curso anterior) y el aumento del profesorado a tiempo parcial. La consideración de estos datos, de forma aislada, no deben conllevar una minusvaloración de la calidad del Título, especialmente si tenemos en cuenta que este cuenta con un profundo carácter profesionalizante y que precisamente el profesorado a tiempo parcial se encarga de las asignaturas de carácter técnico que necesariamente requieren de un alto grado de especialización (Prevención de Riesgos Laborales, Gestión y Participación en la Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, Derecho Procesal Laboral, Prestaciones del Sistema de Seguridad Social, etc.). La composición del profesorado a tiempo completo gana en calidad al aumentar el número de funcionarios hasta el 16%, cifra nada desdeñable si consideramos que la

Universidad se creó en 1997 y tenemos en cuenta las circunstancias en que, desde hace varios años, se encuentra la promoción profesional en el ámbito universitario. En cuanto al profesorado que se ha sometido a la evaluación DOCENTIA, es de destacar que el 15% es un dato positivo en cuanto la mayoría del profesorado solicitó la evaluación en el Curso inmediatamente anterior, esto es, el Curso 2012-2013. En consecuencia, es normal que el porcentaje vaya descendiendo paulatinamente. La evaluación ha resultado positiva para todos ellos, y más de la mitad han obtenido excelencia docente.

Con carácter general, y si adoptamos una perspectiva más amplia que tome como referencia todos los Cursos Académicos, los datos ponen de manifiesto un paulatino crecimiento del profesorado con dedicación a tiempo parcial, pasando de un 44.50 % en el Curso Académico 2009-2010 a un 55% en el Curso Académico 2013-2014. Dicho aspecto no se debe ser un dato negativo si consideramos el carácter especialmente profesionalizante de la titulación. El profesorado a tiempo completo disminuye de un 54.5% que presentaba en el Curso 2009-2010, al 45.5 % en el Curso 2013/2014, no obstante, aumentan el número de funcionarios al 16%, manteniéndose el de contratados en un 84%. Se produce, así mismo, un leve descenso del porcentaje de profesores doctores, que ha ido variando a lo largo del tiempo y que para el curso 2013-2014 se sitúa en un 50%. También se produce un importante descenso del número de docentes que de forma paulatina se han ido sometiendo al programa DOCENTIA, circunstancias que no es preocupante al considerar el indicador los profesores que durante ese cursos académico se han sometido a la evaluación, porcentaje que necesariamente ha de ir descendiendo. Se puede considerar, por tanto, que el cuadro de profesorado encargado de impartir el Título ha adquirido cierta estabilidad y que existe un cierto equilibrio entre docentes a tiempo completo y a tiempo parcial (45% frente al 55%). El leve aumento en el porcentaje de profesores a tiempo parcial no parece haber incidido negativamente en la calidad de la enseñanza. A estos efectos, es de destacar la alta valoración que tiene el profesorado por parte de las encuestas de satisfacción del alumnado sobre su actividad docente (las encuestas arrojan un resultado de 4 sobre 5 como valoración media del profesorado).

2. ACCIONES LLEVADAS A CABO EN RELACIÓN A LA MEJORA DE LA CALIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO.

La mejora continua de la calidad docente ha sido un objetivo permanente de la Universidad y de la Facultad desde que se implantaron los nuevos títulos. A estos efectos, es necesario destacar que el profesorado del Grado en Relaciones Laborales participa activamente en los Cursos de Formación Continua que, en el marco del Plan de Innovación Docente de la Universidad, organiza la Unidad de Formación, la Facultad de Derecho y los distintos Departamentos que la integran. Dichos cursos se centra sustancialmente en la implantación de nuevas metodologías docentes y en la integración y aplicación de las TIC en la docencia (<https://www1.upo.es/desarrollo/pdi/cursos-formacion/>). De obligada mención son también los distintos Proyectos de Innovación docente que, en los últimos años se han aplicado en la Titulación y que han tenido por objeto asignaturas concretas, materias e incluso bloques de materias, lo que, sin duda, ha provocado una mayor coordinación entre asignaturas y materias. La mayoría de dichos Proyectos se han desarrollado en el marco de la Acción 2 del Plan de Innovación y Desarrollo Docente [“Solventando Conflictos a través de la negociación. Una experiencia e Flipped Learning”, “Nueva propuesta metodológica de aproximación al conocimiento del Derecho Sindical”, “La adquisición y evaluación de competencias transversales en las asignaturas Jurídicas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, <http://www.upo.es/rectorado/vicerrectorado/profesorado/formacion-innovacion-docente/plan-innovacion-desarrollo-docente/accion-2/index.jsp>], otros, en cambio, se han volcado en la Acción 3, Diseño y aplicación de materiales docentes con soporte digital [“La utilización de materiales filmográficos como recursos didácticos en el aprendizaje del Derecho del Trabajo: asignaturas de nueva implantación en los Grados de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Derecho”, (<http://www.upo.es/rectorado/vicerrectorado/profesorado/formacion-innovacion-docente/plan-innovacion-desarrollo-docente/accion-3/index.jsp>).

3. CRITERIOS DE COORDINACIÓN DEL PROGRAMA FORMATIVO

Además de los mecanismos señalados, que inciden en la coordinación de forma indirecta, la docencia se ha desarrollado durante todos estos años a través de equipos docentes. Cada Departamentos con presencia en la Titulación, encarga la docencia de las asignaturas a un equipo docente. Dichos equipos están gestionados por un Coordinador que es el encargado de homogenizar contenidos y actividades en las distintas líneas en que se imparte cada una de las asignaturas. Durante el Curso Académico 2013-2014, El Vicerrectorado de Planificación

Docente y Profesorado ha aprobado una Instrucción General, de 23 de abril de 2014, para la adopción de medidas para el fortalecimiento de la Coordinación (de los procesos de planificación académica, coordinación docente, y seguimiento, mejora y modificación) en los estudios de Grado. Esta norma contempla varias instituciones o estructuras para fortalecer la coordinación académica: Comisión de Estudios de Grado, Director Académico de Grado (DAG), Coordinador o Coordinadora de Semestre (CS) y Profesor Responsable de Asignatura (PRA).

La instrucción está en pleno de proceso de implantación. De hecho desde el Curso Académico 2013-2014, el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuenta con un Director Académico que ha realizado varias actuaciones en aras de delimitar y relacionar los contenidos y actividades a desarrollar en cada una de las materias, garantizando la diversidad de procedimientos para trabajar las distintas competencias. Contamos también, desde que se implantó la titulación con Coordinadores de Equipos Docentes (ahora, Responsables de asignaturas) que han venido desempeñando funciones de coordinación desde el primer momentos. Faltaría, en consecuencia, designar a los Coordinadores o Coordinadoras de Semestre. (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLR_RRH/H/Medidas_Fortalecimiento_Coord_Grado&menuid=&vE=D60216).

4. PERFIL DEL PROFESORADO DEL TRABAJO FIN DE GRADO

De conformidad con los objetivos establecidos en la memoria de verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el perfil del profesorado para la asignatura Trabajo de Fin de Grado es eminentemente práctico y profesional. Se pretende con ello que esta asignatura, que conforma un bloque homogéneo con la de Prácticas externas, sirva al estudiante de pasarela de conexión entre la formación sustantiva de las asignaturas precedentes y el acceso al mundo profesional. Tal finalidad se logra, de modo preferente, con un claustro docente integrado por profesores con una cualificación profesional práctica (abogados, funcionarios de la Administraciones, asesores jurídicos, etc.) que, a su vez, tengan experiencia docente en el sector universitario. Ello se ha configurado del siguiente modo en cada ámbito.

1. Trabajo de Fin de Grado (dependiente de la Facultad de Derecho). Desde la puesta en marcha de esta asignatura en el plan de estudios del Grado se optó por un modelo formativo que permitiera acreditar la adquisición transversal de la globalidad de las competencias del título, mediante un sistema por fases: en primer término, mediante sesiones formativas presenciales se enseña al alumno, respecto de un supuesto real, a identificar los problemas jurídicos existentes, a hallar las fuentes (normativas, jurisprudenciales y doctrinales para resolverlas) y a elaborar un informe profesional estructurado, razonado y detallado explicando las soluciones; en segundo lugar, se prepara asimismo al alumno para exponer el resultado de dicho informe ante una comisión de profesores y a debatir con ella así como con el resto de compañeros sobre el particular. Toda esta tarea formativa es llevada a cabo por profesores que se dedican al ejercicio práctico del Derecho (esencialmente abogados de diferentes despachos y funcionarios), en coordinación con los Departamentos y con las Áreas que poseen la competencia de la asignación de la docencia. (http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_2014_15/G_RR_LLRRHH/1406546975763_grrll_tfg_1415.pdf)
2. En cuanto al profesorado encargado de tutorizar las prácticas externas, se exige que sea profesorado a tiempo completo que imparta docencia en la Titulación y, en la medida de lo posible, con experiencia práctica o contacto directos con las empresas del sector. Este profesorado realiza una labor de tutorización periódica del proceso de las prácticas, tanto en el proceso de acercamiento como en la inmersión y en la finalización. Su labor es solventar cualquier problema que se pueda plantear durante el desarrollo de estas, así como supervisar que las tareas encomendadas al estudiante se adapten al Plan Formativo que debe seguir (http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/practicas/Practicas_v2&menuid=&vE=D60216).

Por todo ello, podemos afirmar que el profesorado previsto para el desarrollo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se ajusta al perfil recogido en la Memoria. Tanto desde la perspectiva cuantitativa como cualitativa el profesorado está capacitado para garantizar la adquisición de las competencias por parte del alumnado.

Fortalezas y logros

Como fortalezas y logros podemos destacar:

- Alto nivel de participación del profesorado en las actividades de formación organizadas por la Universidad, La Facultad o los Departamentos.
- Alto grado de satisfacción del alumnado con la docencia del profesorado que imparte docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Desarrollo de distintos Proyectos de Innovación Docente que repercuten en la mejora de los procesos didácticos así como en la coordinación de las distintas asignaturas y materias.
- El profesorado que solicita la Evaluación de su Actividad Docente (DOCENTIA) obtiene una evaluación positiva. El notable incremento en el número de profesores evaluados positivamente con excelencia docente.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Incidir en la implantación de los mecanismos de coordinación docente establecidos por la normativa universitaria, especialmente relevantes en la coordinación de materias de la misma disciplina, como los previstos en la Instrucción General de 23 de abril de 2014 para la adopción de medidas para el fortalecimiento de la Coordinación (de los procesos de planificación académica, coordinación docente, y seguimiento, mejora y modificación) en los estudios de Grado¹.
- Articular mecanismos flexibles para potenciar la coordinación entre materias de distintas disciplinas y Facultades.

EVIDENCIAS IMPRESCINDIBLES DEL CRITERIO 4

EI1. Información sobre el perfil y distribución global del profesorado que imparte docencia en el título	Ver listado	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Otra_informacion_de_interes/1423033581767_datos_profesorado_rrll_depurado.pdf
EI2. en su caso, Actuaciones y resultados sobre el incremento de la cualificación del profesorado	El resultado del incremento de la cualificación del profesorado se deriva de los datos de los indicadores PA03 y PA05 en los Informes de Seguimiento Anuales del Título (DEVA) y Hoja de indicadores adjunta.	
EI3. Documento sobre criterios de selección de profesores y asignación de estudios TFG	Información sobre TFG	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_2014_15/G_RRLLRRHH/1406546975763_grrll_tfg_1415.pdf
EI4. Información sobre el perfil del profesorado que supervisa el TFG	Perfil del profesorado que tutoriza TFG	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Otra_informacion_de_interes/1423033581767_datos_profesorado_rrll_depurado.pdf
EI5. En su caso, información sobre el perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas.	Perfil del profesorado que tutoriza prácticas externas	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/practicas/Practicas_v2&menuid=&vE=D60216
EI6. Información sobre la gestión de las prácticas	Guía de las prácticas externas:	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_2014_15/G_RRLLRRHH/1406193259245_grrll_practicaseexternas_1415.pdf
	Listado empresas	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/practicas/Practicas_Externas_Ofertas/1422873151544_empresas_e_instituciones_colaboradoras_curso_2014-15.pdf
EI7. Información sobre la coordinación académica	Información en la web	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Medidas_Fortalecimiento_Coord_Grado&menuid=&vE=D60216
	Proyectos de Innovación Docente destinados a la mejora de la coordinación	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/administracion/menu/Innovacion/Innovacion_Docente/1422876589748_proyectos_de_innovacion_docente_gestionados_por_la_facultad_2010-2014.pdf

¹http://www.upo.es/rectorado/export/sites/rectorado/vicerrectorado/profesorado/documentos/Instruc_General_23_abril_2014_Plan_mejora_coordinacion_g.pdf

	académica	
E18. Resultados de la satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado.	2009-2010	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/09-10/Facultad_Derecho.pdf
	2010-2011	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/10-11/grados/GRYH.pdf
	2011-2012	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/11-12/grados/GRYH.pdf
	2012-2013	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/12-13/grados/GRYH_1213.pdf
	2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/area-calidad/documentos/servicios/satisfaccion-alumnado/informes-globales-alumnado/centros/13-14/grados/GRYH_1314.pdf
E19. En su caso, resultados de la satisfacción del alumnado sobre los tutores de prácticas.	La Universidad no dispone de este indicador. Se ha introducido en el SGIC para su seguimiento a partir del curso 2014-15.	
EVIDENCIAS RECOMENDABLES DEL CRITERIO 4		
ER1. Plan de formación e innovación docente.	Información sobre los Planes de formación para el PDI de la UPO:	https://www1.upo.es/desarrollo/pdi/planes-de-formacion/
	Plan de Innovación y Desarrollo docente de la UPO:	http://www.upo.es/rectorado/vicerrectorado/profesorado/formacion-innovacion-docente/plan-innovacion-desarrollo-docente/index.jsp
ER2. Documento donde se especifique la política de recursos humanos.	Marco para la organización docente del profesorado	http://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/9f00b0af-7fa8-11df-802a-3fe5a96f4a88?channel=a3645af1-2f47-11de-b088-3fe5a96f4a88
	Normativa interna sobre profesorado:	http://www.upo.es/rectorado/vicerrectorado/profesorado/Normativa/index.jsp
	Política de recursos humanos PAS:	https://www.upo.es/rectorado/gerencia/org_admva/index.jsp
ER3. Otros.	Programa de Evaluación Docente del Profesorado (Docentia)	https://www1.upo.es/area-calidad/servicios/docentia-a-upo/
	Proyectos de Innovación Docente relacionados con el Grado en RRLL y RRHH	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/administracion/menu/Innovacion/Innovacion_Docente/1422876589748_proyectos_de_innovacion_docente_gestionados_por_la_facultad_2010-2014.pdf

V. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS.

Criterio 5: Las infraestructuras, recursos y servicios para el normal funcionamiento del título son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.

Análisis

La Facultad de Derecho conforma, junto a las demás Facultades de la Universidad Pablo de Olavide, un modelo de Campus Universitario Único. Esto implica que la Facultad no dispone de recursos y de infraestructura propia, sino que cuenta con la misma infraestructura y recursos que el resto de Facultades. Esta circunstancia permite disponer de recursos e infraestructura suficiente para el desarrollo de la docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, contando con instalaciones y recursos que reúnen los requisitos para impartir la

Titulación: aulas para clases magistrales, seminarios para trabajos grupales, salas de conferencias, sala de telepresencia, salas de juntas, salas para investigadores/as, aulas de informática, biblioteca e instalaciones deportivas, etc. Esta infraestructura permite implementar docencia con metodologías magistrales y participativas, ya que son recursos polivalentes que se adaptan a las necesidades del alumnado y del profesorado.

Uno de los recursos a destacar, además de los espacios docentes habituales (aulas magistrales y seminarios) es la biblioteca, la cual dispone de un catálogo de revistas científicas y profesionales relacionadas con el derecho y con los recursos humanos, bases de datos científicas y de jurisprudencia y una serie de servicios al alumnado y al profesorado que repercuten en la calidad de la formación (<https://www1.upo.es/biblioteca/servicios/formacion/>). Así mismo, desde la Biblioteca, en coordinación con el Centro de Informática y Comunicaciones, potencian y apoyan el desarrollo de la docencia virtual, formando al profesorado (a través de cursos presenciales y virtuales) y al alumnado (fundamentalmente, a través de cursos virtuales) en el uso del aula virtual y la utilización de los recursos electrónicos disponibles (http://www.upo.es/cic/servicios/catalogo_servicios/aula_virtual/index.jsp).

En líneas generales los recursos de que disponen los estudiantes para la realización de las tareas programadas en las distintas asignaturas que conforman el Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos resultan adecuadas a las necesidades formativas del modelo de enseñanza -aprendizaje que conlleva el sistema europeo de créditos (ECTS). Es preciso destacar que desde el curso académico 2009/2010 existe una cobertura plena (100%) de las redes de comunicaciones inalámbricas, y que, en general, existe una proporción razonable en aspectos tales como puestos de lectura, actualizaciones de fondos bibliográficos, etc.

No obstante, es necesario destacar, como puede comprobarse en el cuadro adjunto, que en el último año parece haberse producido un leve descenso o deterioro de las infraestructuras disponibles, aunque esto solo sea destacable respecto de los puestos de lectura y de los PC disponibles para su uso por parte del alumnado. Contrasta este dato con el notable aumento que se ha producido en el número de recursos electrónicos (de los 7.153 del Curso 2012 -2013, se pasa a 9.359 en el Curso 2013-2014, sin que sea posible realizar un análisis global por carecer de datos los primeros años de implantación del Título). Espectacular es el aumento en títulos disponibles, pasando de 346 en el Curso 2011-2012 a 1139 en el Curso 2013-2014. Los datos son reflejo de las políticas de eficiencia que necesariamente debe aplicar cualquier Universidad en las actuales circunstancias.

	Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Estudiantes por puesto de lectura	13,20	17,37	10	10	12
Variación anual de los fondos bibliográficos (monografías y revistas)	5,8 (M) 26,8 (R)	10,2 (M) 10,3 (R)	2,14 (M) 2,39 (R)	1,97 (M) 2,17 (R)	2,32%(M) 1,45%(R)
Metros cuadrados construidos por usuario	0,76	0,87	1	1	1
Estudiantes por PC de uso público	103	94,4	95	69	81
Grado de cobertura de redes de comunicación inalámbrica	100%	100%	100%	100%	100%
Número total de ejemplares adquiridos			32	10	27
Número total de recursos electrónicos (bases de datos, revistas y libros electrónicos)			7027	7153	9359
Número total de títulos disponibles			346	402	1139

Los datos señalados nos permiten realizar una valoración positiva de los recursos de los que disponen los estudiantes; la mayoría de los indicadores (salvo la variación de los fondos de las monografías y revistas científicas) presentan una evolución positiva en los valores de referencia con respecto al curso precedente, pues se mantiene la cobertura plena de las redes de comunicación inalámbrica y se mejoran los recursos electrónicos y los títulos disponibles. Precisamente, durante el curso 2012-2013, se produjo una reducción considerable del número de estudiante por puestos de lectura, lo cual constituye un dato positivo, se mantuvo la cobertura plena de las redes de comunicación inalámbrica y se mejoró la ratio respecto del número de estudiantes por PC de uso público. Durante el Curso 2013/2014 los datos han empeorado levemente pero sin llegar a la situación de la que se partía en el Curso 2009-2010. Más preocupante nos parece el descenso de ejemplares adquiridos, dato que sufrió un descenso considerable en el Curso Académico 2012-2013, especialmente si se le compara con el año anterior. Sería conveniente determinar las razones de dicho descenso y vigilar que no consolide en próximos cursos.

Con respecto a la disponibilidad y cobertura de red inalámbrica hay que destacar que la Universidad Pablo de Olavide participa en el Proyecto Eduroam, por lo que cualquier miembro de la comunidad universitaria, aun siendo de una Universidad distinta que pertenezca al mencionado Proyecto, tiene acceso a la Red Wifi en las distintas instalaciones de la Universidad Pablo de Olavide. A su vez, el Campus Único facilita cualquier gestión administrativa tanto al alumnado como al profesorado, por lo que los procesos administrativos son más ágiles y eficaces. A estos efectos, el profesorado, en su docencia diaria suele utilizar aulas magistrales, seminarios y salas de vistas para las sesiones prácticas, el Aula Virtual, si bien, también es usual la utilización de las aulas de informática, salas para la proyección en soporte audiovisual, o las salas de conferencias (sala de grados) para la organización de mesas redondas o conferenciantes invitados. No consta que se hayan recibido incidencias a estos efectos.

Por último, y en relación a la orientación del Título, la Universidad Pablo de Olavide cuenta con una Unidad de Orientación Estudiantil, que desarrolla un sistema de información y de apoyo a los estudiantes, así como procedimientos de acogida entre los que destacamos: programa de bienvenida, programa “lazarillo”, atención individualizada psicológica, académica y vocacional-profesional, y cursos de formación y apoyo (<http://www.upo.es/areadeestudiantes/orientacion/>). A su vez, es de destacar el servicio de Andalucía Orienta y los Programas de Emprendimiento que se llevan a cabo desde la Universidad.

A ello debe sumarse las iniciativas puestas en marcha por la Facultad a través de acciones tendentes a mejorar la información disponible entre los potenciales alumnos de nuevo ingreso, para que estos puedan tomar una decisión informada basada en la adecuación entre su vocación y características personales y las particularidades de cada uno de los títulos que el Centro oferta. En este sentido, anualmente se procede a la visita directa de una media de veinte centros educativos de la provincia de Sevilla para explicar las particularidades y exigencias de cada uno de los títulos. De igual forma, la Facultad también se encarga de gestionar directamente la organización de unas Jornadas anuales enfocadas a la orientación profesional de los futuros egresados. En ellas participan profesionales del ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos que aportan su experiencia laboral y orientan de manera específica a los alumnos del Centro.

Fortalezas y logros

- La disponibilidad de un Campus Único, el cual cuenta con todas las instalaciones y recursos necesarios para la formación de los/as Graduados/as en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

-Insistir en la necesidad de controlar un flujo constante en la adquisición de fondos bibliográficos y en la adecuación de las bases de datos y de recursos electrónicos a las necesidades formativas que exige el título.

EVIDENCIAS IMPRESCINDIBLES DEL CRITERIO 5

E11. Visita a las instalaciones.

E12. Documentación asociada al proceso del SGIC sobre la orientación académica y profesional del estudiante.	Procedimiento Orientación al estudiante PC05	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices/1290765708077_pc05-orientacion_al_estudiante.pdf
	Información sobre la orientación académica y profesional	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/alumnos/alumnos&menuid=&vE=D60216
	Acciones específicas de orientación realizadas por la Facultad de Derecho	En Alfresco con contraseña
	Web Área Responsable acciones institucionales de orientación - Grado	http://www.upo.es/areadeestudiantes/
	Información al	http://www.upo.es/areadeestudiantes/Informacion/index.jsp

Estudiante	
Centro de Atención y Servicios al Alumno	http://www.upo.es/areadeestudiantes/casa/index.jsp
Unidad de Orientación Estudiantil	http://www.upo.es/areadeestudiantes/orientacion/index.jsp
Acciones institucionales realizadas en 2009-2010	http://www.upo.es/memoria0910/docs/estudiantes/Orientac_Estudiantil_09_010.pdf
Acciones institucionales realizadas en 2010-2011	http://www.upo.es/memoria1011/docs/03_est/Orientac_Estudiantil_010_011.pdf
Acciones institucionales realizadas en 2011-2012	http://www.upo.es/memoria1112/docs/Orientac_Estudiantil_011_012.pdf
Acciones institucionales realizadas en 2012-2013	http://www.upo.es/memoria1213/docs/Orientac_Estudiantil_012_013.pdf
Acciones institucionales realizadas en 2013-2014	https://www1.upo.es/cms1/export/sites/upo/memoria/documentacion/Orientac_Estudiantil_013_014.pdf
Orientación Profesional al alumnado	http://www.fundaciones.upo.es/web/fundacion-universidad-sociedad/orientacion-profesional;jsessionid=033CF5418FC8EC4B58AE0BA670F6A719
Orientación al alumnado en Aula Virtual	http://www.upo.es/cic/servicios/catalogo_servicios/aula_virtual/index.jsp

VI. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

Criterio 6: Las actividades de formación y evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación y las competencias del título.

Análisis

En general, hay que constatar que las actividades formativas, la metodología y los sistemas de evaluación son pertinentes y adecuados a la titulación en general y a las competencias, tal y como está definida ésta en la memoria Verifica.

Desde el comienzo de la impartición del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se ha estado pendiente para que éste respondiese al diseño del mismo previsto en la memoria de verificación, especialmente en lo relacionado a la adquisición de las competencias vinculadas a la titulación. Dicha adquisición se ha verificado principalmente mediante dos elementos: el diseño o modelo de las asignaturas y los resultados del aprendizaje. En este sentido, hay que señalar que la mayoría de las asignaturas del Grado responden al modelo A1, lo que implica que un 70% del tiempo se dedica a las denominadas “Enseñanzas básicas” y el 30% restante a las “Enseñanzas prácticas y de desarrollo (EPD), consistentes estas últimas en la presentación y discusión de trabajos, estudios de casos, debates, resolución de ejercicios y problemas, entre otras actividades. La evaluación de las asignaturas y con ello la constatación del aprendizaje de las competencias está descrita en las respectivas guías docentes, siempre de acuerdo con la Normativa de evaluación del Grado de la Universidad.

Acerca de las guías docentes, hay que destacar el esfuerzo realizado desde la Facultad de Derecho para la homogeneización de la información contenida en éstas –en consonancia con el planteamiento general de la Universidad sobre este particular–. Esta homogeneización se ha logrado, con carácter previo, mediante la formación específica del profesorado para su elaboración y también con la previsión de una plantilla consensuada, que recoge necesariamente la información básica de la memoria Verifica (competencias, resultados del aprendizaje, etc.) relativa a los módulos y materias.

En cuanto a las calificaciones obtenidas por el alumnado durante el periodo analizado (http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRH/H/Otra_informacion_de_interes/1423033539281_calificaciones_gryh.pdf) debe señalarse que con carácter agregado estas han ido mejorando a medida que el título ha ido implantándose. Así, por ejemplo, el porcentaje de alumnos del Grado en RRLL y RRHH calificados como “Suspenso” ha decrecido desde el 32,04% del curso 2009/10 hasta el 16,76% del curso 2013/14, al tiempo que los “Aprobados” han crecido desde 42,09% al 51,29%, los “Notables” desde 22,99% hasta el 25,55% y los “Sobresalientes” del 1,26% al 4,97%. Debe reseñarse,

igualmente, como estos resultados se ven sensiblemente mejorados en el caso de la oferta conjunta del Grado en RRLl y RRHH y el Grado en Derecho.

En cuanto a las calificaciones obtenidas por el alumnado en asignaturas de especial significación, es destacable el alto rendimiento registrado. En el periodo analizado el porcentaje de alumnos que han suspendido el Trabajo Fin de Grado se ha situado en el 1,39% para el curso 2013/14, situándose muy por debajo de los niveles medios que se registran en el grueso de las asignaturas de la titulación. Esta tendencia es aún más acentuada en el caso de las Prácticas Externas, donde la totalidad del alumnado ha superado la materia en primera matriculación.

En este sentido, debe enfatizarse la importancia de la asignatura “Prácticas Externas” (http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_2014_15/G_RRLLR_RHH/1406193259245_grrll_practicasesexternas_1415.pdf) Se trata de un valor añadido del Grado, tendente a ubicar al estudiante, a punto de egresarse, en las mejores condiciones de acceder al mercado laboral. La experiencia, como ya se ha señalado anteriormente, ha sido valorada muy positivamente por los estudiantes y por las entidades empleadoras e instituciones de destino.

También hay que destacar que los sistemas de evaluación permiten una certificación fiable sobre la adquisición de competencias por parte de los estudiantes. La satisfacción del estudiante con respecto a la evaluación y coordinación de las enseñanzas, manifestada en las encuestas es bastante alta. Ello está basado sin duda en la coherencia y adecuación de los criterios y sistemas de evaluación con la propuesta formativa proyectada y diseñada en la Memoria Verifica.

Fortalezas y logros

- La unificación de las Guías docentes en las asignaturas de la titulación
- La validación de las Guías docentes, acreditando su adecuación a los criterios consensuados.
- La coordinación docente existente en el seno de las áreas y los departamentos en el desarrollo de las asignaturas.
- La creación de la figura del Director Académico de Grado, pensada especialmente para profundizar en la coordinación del desarrollo de las asignaturas.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- Las dificultades para poner en marcha un sistema de coordinación docente general como el previsto en la Instrucción General de 23 de abril de 2014 para la adopción de medidas para el fortalecimiento de la Coordinación (de los procesos de planificación académica, coordinación docente, y seguimiento, mejora y modificación) en los estudios de Grado.

EVIDENCIAS IMPRESCINDIBLES DEL CRITERIO 6

E11. Página web del Título.	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/alumnos/alumnos&menuid=&vE=	
E12. Guías docentes.	Competencias y Sistemas de evaluación en las Guías docentes	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_FDER&menuid=&vE=
E13. Información sobre las actividades formativas por asignatura.	Actividades formativas en las Guías docentes	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_FDER&menuid=&vE=
E14. Información sobre los sistemas de evaluación por asignatura. Valorar la tipología, la pertinencia, innovación...	Competencias y Sistemas de evaluación en las Guías docentes	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_FDER&menuid=&vE=
	Información sobre el sistema de evaluación:	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/GuiasDocentes_FDER&menuid=&vE=
E15. Información sobre calificaciones globales del título y por asignaturas (% suspensos, aprobados, notables, sobresalientes y	Listado de asignaturas	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLR_RRHH/Otra_informacion_de_interes/1423033539281_calificaciones_gryh.pdf

matrículas de honor)		
E16. Documentación asociada al proceso del SGIC sobre Procedimiento de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza.	Procedimiento PC02_E02 Revisión y Mejora de los Programas Formativos	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices/1290765485992_pc02-revision_y_mejora_de_la_calidad_de_p.f.pdf
	Procedimiento PC07_E02 Evaluación del Aprendizaje	http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/responsabilidad/Procedimientos_Ordenados_Directrices/1395405160666_pc07-fd-e02-.pdf
	Evidencias de los procedimientos PC02 y PC07	Alfresco- con contraseña
E17. Trabajos fin de grado/master. Se debe aportar una muestra de TFG/TFM representativa de todas las posibles calificaciones.	Seleccionar diferentes TFG con diferentes calificaciones.	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Otra_informacion_de_interes&menuid=&vE=D60216b
E18. En su caso, relación de centros de prácticas y número de estudiantes. Disponibilidad de convenios. En su caso aportar información sobre seguros complementarios.	Relación de centros de prácticas	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/practicas/Practicas_v2&menuid=&vE=
	Evolución de los indicadores PC09-IN03 y PC09-IN04 en el informe de seguimiento anual (DEVA) Hoja adjunta de Indicadores	
E19. Documento del Sistema interno de garantía de calidad del título donde se aporte el cuadro de indicadores con la evolución temporal de los mismos.	Informe anual de Seguimiento (DEVA) Hoja adjunta de indicadores	
E110. Documento del Sistema interno de garantía de calidad del título donde se aporte el Plan de mejora del título.	Dentro de cada informe de seguimiento anual (DEVA) está la revisión del plan de mejoras del curso anterior y el nuevo plan de mejoras	http://www.upo.es/fder/contenido?pag=/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRHH/Inform_SeguPlanesMejora_Titulo&menuid=&vE=D60216

VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y DE RENDIMIENTO, ASÍ COMO LA INFORMACIÓN SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL APORTAN INFORMACIÓN ÚTIL PARA LA TOMA DE DECISIONES Y MEJORAS DEL PROGRAMA FORMATIVO.

criterio 7: Los indicadores de satisfacción y de rendimiento, así como la información sobre la inserción laboral aportan información útil para la toma de decisiones y mejoras del programa formativo.

Análisis

1. INDICADORES DE SATISFACCIÓN

Para valorar los indicadores se han tenido en cuenta los diferentes datos recogidos por el Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Facultad y sus Títulos y por los servicios generales de la Universidad. Hemos comenzado por el curso 2009/2010 cuando el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos comienza a implementarse en la Universidad Pablo de Olavide. El documento que recoge todos los datos puede consultarse en http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/ordenacion_academica/Titulaciones_FDER/G_RRLL_RRH/H/Otra_informacion_de_interes/1423482333195_tabla_de_indicadores_grlrh-1.pdf

A. Valoración de satisfacción de los grupos de interés

El alumnado por medio de las encuestas ha mostrado su alta satisfacción con el desarrollo de la docencia en el Grado, lo que pone también de manifiesto el nivel óptimo de los resultados del aprendizaje. Destaca especialmente la aceptación del modo en que se planifican las enseñanzas, del nivel de preparación del profesorado y del empleo de recursos didácticos adecuados. En concreto, el nivel de satisfacción de los estudiantes con la docencia, tal y como se extrae de los sucesivos informes de seguimiento, ha sido el siguiente :

Nivel de satisfacción de los estudiantes con la docencia (Escala 1-5)	Curso 09/10	Curso 10/11	Curso 11/12	Curso 12/13	Curso 13/14
	4,215	3,9	4,17	4,23	4

Al respecto, cabe señalar que se han analizado las encuestas realizadas por el **personal de administración y servicios, los alumnos y los profesores**. En general el nivel de satisfacción puede valorarse positivamente, sobre todo si se tienen en cuenta la valoración efectuada por los alumnos. Dicha valoración se mantiene durante todos los Cursos Académicos por encima de 4, e incluso en alguna ocasión llega a la puntuación máxima, esto es 5. No se puede decir lo mismo del nivel de satisfacción del PAS y del PDI, siendo el primer colectivo el que otorga la valoración más baja a la Titulación (3.31, 3.48, 3.67 y 4, respectivamente), si bien se puede decir que el nivel de satisfacción ha ido en aumento progresivo. Algo más variable se muestra el nivel de satisfacción del PDI, que empezó otorgando a la titulación una puntuación de 3.67% (Curso 2010-2011) para pasar a 4 (Curso 2011/2012), a 4.25 (Curso Académico 2012-2013) y descender a 3.5 (Curso 2013-2014), lo que no deja de ser un dato preocupante. Preocupante también ha sido, durante todos los Cursos Académicos y respecto de todos los colectivos implicados, el nivel de participación en las encuestas. Dicho aspecto se ha puesto de manifiesto de forma constante en los Informes de Seguimiento y en el Plan de mejora del curso 2011/2012 se consideró necesario incentivar la participación en las encuestas y cuestionarios de satisfacción de los grupos de interés. Para ello una de las medidas adoptadas ha sido el envío de correos electrónicos animando a la participación de los alumnos, profesores y personal de administración y servicios, sin que se hayan obtenido, como evidencian los datos disponibles, resultados.

	Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Nivel de satisfacción de los distintos grupos de interés (participación)	SD	PAS 3,31 (4,17%) ALU 5 (2%) PDI 3,67 (23,32%)	PAS 4 (3,48%) ALU 4 (0,29%) PDI 4 (8,20%)	PAS 3,67 (1,67%) ALU 5 (0,24%) PDI 4,25 (6,56%)	PAS 4 (2,51%) ALU SD PDI 3,5 (5%)

Como cuarto grupo de interés, es necesario aludir a los empleadores/as que han acogido a los alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos durante el proceso de prácticas. Los primeros datos con los que contamos pertenecen al curso académico 2012/13, curso en el que el grado de satisfacción fue de 3.41, mientras que el Curso 2013/2014 dicho grado aumenta levemente hasta el 3.48. Es un dato muy positivo, sobre todo si tenemos en cuenta que son las primeras experiencias prácticas de los nuevos Grados. El grado de satisfacción de los estudiantes con el sistema de prácticas es levemente inferior, de 3.17 y 3.28 respectivamente. En cuanto al número de empresas e instituciones que tienen convenios con la UPO para el desarrollo de las prácticas es de 39 y de 44 respectivamente. Ello implica un aumento apreciable del número de empresas colaboradoras aunque no es suficiente para cubrir la totalidad de los alumnos matriculados. Se deberán adoptar las medidas necesarias para que en los próximos cursos académicos el número de plazas ofertada supere, o al menos iguale, el número de alumnos matriculados.

		Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Prácticas	Grado de satisfacción de los estudiantes con las prácticas realizadas	SD	SD	SD	3,17 (escala 5) (93,75%)	3,28 (84,31%)

Grado de satisfacción de los empleadores con las prácticas realizadas	SD	SD	SD	3,41 (escala 5) (53,13%)	3,48 (41,18%)
Número de empresas e instituciones que tienen convenios con la Universidad para el desarrollo de las prácticas	SD	SD	SD	39	44
Número de plazas de prácticas por estudiantes matriculados	SD	SD	SD	1	0,72
Grado de satisfacción del alumnado con los tutores académicos de prácticas externas	SD				

b) Valoración de los resultados de las encuestas de satisfacción sobre la actividad docente del profesorado.

El aspecto más positivo a destacar es el alto nivel de satisfacción que muestran los estudiantes con respecto a la docencia impartida en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Con carácter general, se puede decir que este grado de satisfacción es constante a lo largo de todos los Cursos Académicos, manteniéndose en un valor medio del 4.1, sobre un máximo de 5. Indudablemente este es un dato positivo que no puede más que revelar la calidad del profesorado que imparte las clases y de los métodos de enseñanza utilizados. No obstante, hay que tener en cuenta que son muy pocos los alumnos que complimentan las encuestas docentes y que deberían arbitrarse las medidas necesarias para aumentar el índice de respuestas y que los resultados sean más significativo.

	Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Nivel de satisfacción de los estudiantes con la docencia	4,215	3,9	4,17 (39,33%)	4,23 (12,19%)	4 (0,65%)

2. INDICADORES DE RENDIMIENTO

El progresivo incremento de la tasa de rendimiento en los cursos de implantación del Grado y el decrecimiento de la tasa de abandono ponen de manifiesto que nos encontramos en la buena senda. No obstante, la tasa de graduación si puede considerarse como mejorable:

	Curso 09/10	Curso 10/11	Curso 11/12	Curso 12/13	Curso 13/14
Tasa de rendimiento	50,94%	74,11%	97,68%	80,56%	82,23%
Tasa de abandono	SD	SD	31,86%	21,49%	27,78%
Tasa de eficiencia	SD	SD	SD	93,99%	92,74%
Tasa de graduación	SD	SD	SD	SD	23,89%
Tasa de éxito	67,88%	80,97%	80,98%	86,65%	84,82%

Por lo que se refiere a las **tasas de rendimiento** (número total de créditos superados entre el número total de créditos matriculados de créditos matriculados), los resultados han ido mejorando progresivamente, situándose en el curso 2013/2014 en un apreciable 82,23% (por encima de la media de la rama de conocimiento a la que pertenece el título, cifrada en un 74,9%).

En cuanto a la **tasa de eficiencia** (número de créditos que debieran haber sido matriculados por una cohorte de graduación entre el número de créditos efectivamente matriculados por esa cohorte) es igualmente muy alta: en el curso 2012/2013 es de un 93,99% y en 2013/2014 un 92,74%. En ambos casos supero la previsión realizada en la Memoria Verifica que se situó en un 85%. Ello permite afirmar que la mayor parte del alumnado se matricula de todos los créditos por curso (los 60 créditos previstos en la Memoria Verifica).

La **tasa de éxito** (número de créditos superados entre el número de créditos presentados a examen) también muestra unos resultados destacables, habiéndose iniciado en el primer curso de implantación del Grado, el 2009/2010 con un 67,88% para instalarse siempre ya en el 80%: 2010/2011: 80,97%; 2011/2012:80,98%; 2012/2013:86,65%; 2013/2014: 84,82%. Estas tasas se adecuan a las previstas generalmente como media para los títulos de la rama de las Ciencias Sociales y Jurídicas.

La **tasa de abandono** se ha movido siempre en unas cifras (31,86% en el curso 2011/2012; 21,49% en el curso 2012/2013 y 27,78% en el 2013/2014) por encima de la media prevista en la Memoria Verifica (20%). Hay que valorar en este punto, sin duda, las especiales circunstancias socioeconómicas que hemos atravesado (y que todavía duran) coincidiendo con los años de implantación del título.

Finalmente, la **tasa de graduación** (porcentaje de estudiantes de una cohorte de entrada que consiguen finalizar dicho título en el tiempo previsto + 1 entre el número de estudiantes de esa cohorte de entrada) el único dato existente arroja un pobre 23,89 frente al 40% previsto en la Memoria Verifica. En número de graduados es realmente escaso (22 en el curso 2012/2013 y 28 en el curso 2013/2014). Con independencia de explicaciones puntuales (como el retraso que conlleva el requisito de la certificación del idioma en un nivel B1), se trata de un aspecto a mejorar con carácter general.

	Curso 09/10	Curso 10/11	Curso 11/12	Curso 12/13	Curso 13/14
Tasa de rendimiento	50,94%	74,11%	97,68%	80,56%	82,23%
Tasa de abandono	SD	SD	31,86%	21,49%	27,78%
Tasa de eficiencia	SD	SD	SD	93,99%	92,74%
Tasa de graduación	SD	SD	SD	SD	23,89%
Tasa de éxito	67,88%	80,97%	80,98%	86,65%	84,82%

3. INDICADORES DE INSERCIÓN LABORAL

Los datos de inserción laboral se refieren al Curso 2013-2014 y corresponden a la primera promoción del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Los resultados son esperanzadores, pues se alcanza un 41.67% de inserción profesional, dato que consideramos muy satisfactorio dadas las circunstancias económicas y sociales concurrentes.

	Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Tasa de inserción laboral	SD	SD	SD	SD	41,67

Lamentablemente no resulta posible una explotación más detallada de los datos de inserción laboral de los egresados de este título al no encontrarse disponible aún el primer informe de inserción laboral del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

4. SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad del título es evidente teniendo en cuenta el grado de cobertura de sus plazas en todos los cursos, es decir con una demanda acreditada. En este sentido, el título ha experimentado una elevada y estable demanda (una media de seis demandantes por plaza ofertada) durante todos el periodo analizado. Si esta demanda se ve acompañada por una empleabilidad suficiente de los egresados, el futuro de la titulación estará garantizado.

	Curso 2009-10	Curso 2010-11	Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
Grado de cobertura de las plazas	96%	100%	120%	99,16%	97,50%
Relación demanda/oferta de plazas de nuevo ingreso	615/120	895/120	550/100	625/100	683/100

Fortalezas y logros

- Alto nivel de satisfacción de los estudiantes con la docencia.
- Alta tasa de inserción profesional de los egresados.
- La mejora progresiva de la tasa de rendimiento.
- Las buenas cifras de la tasa de eficiencia y de la tasa éxito.

Debilidades y decisiones de mejora adoptadas

- El nivel de participación de determinados grupos de interés (PAS y alumnos) en las encuestas de satisfacción es bajo. Para superar esta debilidad se proponen dos medidas: a) Continuar enviando periódicamente correos electrónicos animando a la participación a los alumnos, al PAS y al PDI, y; b) mantener reuniones con los distintos grupos afectados a fin de conocer las causas de insatisfacción y proponer a los grupos competentes, en función de los grupos de interés, aquel conjunto de medidas que pueda suponer un cambio de resultados con vistas a los próximos cursos académicos.
- El número de plazas ofertadas para realizar las prácticas es insuficiente. Se debe trasladar a los organismos competentes de la Universidad la preocupación que desde el Centro existe sobre este tema y en la medida de lo posible, impulsar la celebración de convenios con empresas e instituciones.