

AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO

*GRADO EN RELACIONES LABORALES Y
RECURSOS HUMANOS*

PRIMER CURSO ACADÉMICO DE IMPLANTACIÓN
2010/2011

Enero de 2013

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| DATOS DE IDENTIFICACIÓN..... | 6 |
| SEGUIMIENTO DE LAS ENMIENDAS REALIZADAS AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS..... | 7 |
| 1. ENMIENDAS REALIZADAS POR LA ANECA AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ATENDIENDO AL REAL DECRETO 1393/2007..... | 7 |
| 2. ENMIENDAS REALIZADAS POR LA ACECAU AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ATENDIENDO AL DECRETO 168/2008..... | 14 |
| CAMBIOS INTRODUCIDOS RESPECTO AL DISEÑO PRESENTADO EN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO..... | 22 |
| RESULTADOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS..... | 23 |
| 1. RESULTADOS DEL TÍTULO..... | 23 |
| 1.1. OBJETIVOS DE DIRECCIÓN | 23 |
| 1.2. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y PROFESORADO | 23 |
| 1.3. PROGRAMAS DE MOVILIDAD Y PRÁCTICAS EXTERNAS | 27 |
| 1.4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA | 28 |
| 1.5. SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS | 28 |
| 1.6. ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES | 29 |
| 1.7. SUSPENSIÓN/ EXTINCIÓN DEL TÍTULO..... | 30 |
| 1.8. INFORMACIÓN, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS | 30 |
| 2. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL TÍTULO..... | 32 |
| 3. ESTADO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD..... | 33 |
| 3.1. EVIDENCIAS DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD | 34 |
| 3.2. GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD..... | 34 |
| 3.3. REVISIONES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD | 35 |
| RESULTADOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO EN LA ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN DE LA ULPGC | 37 |
| 1. RESULTADOS DEL TÍTULO..... | 37 |
| 1.1. OBJETIVOS DE DIRECCIÓN | 37 |
| 1.2. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y PROFESORADO | 38 |
| 1.3. PROGRAMAS DE MOVILIDAD Y PRÁCTICAS EXTERNAS | 44 |
| 1.4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA | 45 |
| 1.5. SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS | 45 |
| 1.6. ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES | 46 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| 1.7. | SUSPENSIÓN/EXTINCIÓN DEL TÍTULO | 46 |
| 1.8. | INFORMACIÓN, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS | 47 |
| 2. | PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL TÍTULO..... | 49 |
| 3. | ESTADO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD..... | 50 |
| 3.1. | EVIDENCIAS DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD | 51 |
| 3.2. | GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD..... | 51 |
| 3.3. | REVISIONES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD | 52 |
| ANEXOS | | 54 |
| 1. | RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS POR LA ACECAU PARA EL SEGUIMIENTO DEL GRADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS | 54 |
| 2. | RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS POR LA ACECAU PARA EL SEGUIMIENTO DEL GRADO EN LA ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN DE LA ULPGC | 55 |
| 3. | INFORMACIÓN SOBRE EL CÁLCULO DE INDICADORES | 56 |

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Las Palmas de Gran Canaria ha implantado nuevas enseñanzas adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) tal y como se establece en el marco normativo nacional (Real Decreto 1393/2007, R.D.) y regional (Decreto 168/2008). Para cumplir con las exigencias de este nuevo marco normativo ha participado en los programas propuestos por las Agencias de Calidad, tanto a nivel nacional como regional, estableciendo mecanismos de mejora del programa formativo que se imparte y aportando un nuevo sentido a las diferentes actuaciones emprendidas en materia de evaluación de enseñanzas, servicios y profesorado, de análisis de la satisfacción de estudiantes y egresados, de análisis de la inserción laboral o de información a la sociedad.

Con el propósito de rendir cuentas a la sociedad en general y en cumplimiento con el *Programa de Seguimiento de Titulaciones* planteado por la Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria (ACECAU), a través de este autoinforme se detallan los resultados de la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en el primer curso académico de implantación 2010/2011, de acuerdo a lo formulado en el proyecto inicial del título presentado por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) y, concretamente, por la Facultad de Ciencias Jurídicas (FCCJJ) y la Estructura de Teleformación de la ULPGC (ETULPGC).

El autoinforme anual de seguimiento del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* ha sido elaborado por los responsables de Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Estructura de Teleformación de la ULPGC. Este informe se compone de un primer apartado denominado *Seguimiento de las enmiendas realizadas al título*, en el que se exponen las acciones realizadas respecto a las enmiendas presentadas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en cumplimiento con el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Además, se especifica cómo se han abordado en la implantación del título las propuestas de mejora y las valoraciones de los requisitos expuestos por la ACECAU, como resultado del proceso de verificación de dicho Título y en cumplimiento con el Decreto 168/2008, de 22 de julio, por el que se regula el procedimiento, requisitos y criterios de evaluación para la autorización de la implantación de las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de los títulos oficiales de la

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

Comunidad Autónoma de Canarias. Se dedica el segundo apartado de este autoinforme a presentar, si fuese necesario, *los cambios introducidos respecto al diseño presentado en la memoria de verificación del título*. En los siguientes apartados se presentan los *Resultados de la implantación del título en cada sede*, y se analizan los resultados obtenidos en el primer curso de implantación, se contemplan las propuestas de mejora y se detalla la implantación del Sistema de Garantía de Calidad de cada unidad docente, con la relación de evidencias, las acciones realizadas y los métodos que emplea la institución para la revisión del mismo. Por último, en los *Anexos* se añaden los resultados de los indicadores, en cada unidad docente, propuestos por la ACECAU en el *Protocolo de Seguimiento de las titulaciones del 2011*, así como la información sobre el cálculo de los mismos.

Las Palmas de Gran Canaria, a 20 de enero de 2013

Fdo: D. Ignacio Díaz de Lezcano Sevillano
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas

Fdo: D. Antonio Ocón Carreras
Director de la Estructura de Teleformación de la ULPGC

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| TITULACIÓN: | Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos | Grado X Máster <input type="checkbox"/> |
| CENTRO MATRIZ: | Facultad de Ciencias Jurídicas | |
| SEDE: | Facultad de Ciencias Jurídicas (Campus Universitario de Tafira) Estructura de Teleformación ULPGC (Campus del Obelisco) | |
| RESPONSABLE DEL CENTRO MATRIZ: | D. Ignacio Díaz de Lezcano Sevillano | |
| CURSO DE IMPLANTACIÓN: | 2010/2011 | |
| CURSO EVALUADO: | 2010/2011 | |
| MODALIDAD: | X Presencial <input type="checkbox"/> Semipresencial X No presencial | |
| CÓDIGOS DE IDENTIFICACIÓN: | RUCT: 2501916 | VERIFICA EXP. Nº: 3614/2010 |

SEGUIMIENTO DE LAS ENMIENDAS REALIZADAS AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

En los informes de verificación de las dos Agencias de Calidad, el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* ha recibido una serie de recomendaciones o enmiendas sobre la mejora del plan de estudios. A continuación, se relaciona la consecución de las mismas.

1. ENMIENDAS REALIZADAS POR LA ANECA AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ATENDIENDO AL REAL DECRETO 1393/2007

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) evalúa el Plan de Estudios del título de acuerdo al Protocolo de Evaluación para la Verificación de Títulos Oficiales y propone recomendaciones para mejorar la titulación que son asumidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y la Estructura de Teleformación de la ULPGC en la medida en que sean competencias de las unidades docentes, y trasladadas a las áreas institucionales correspondientes cuando las acciones que se deban desarrollar excedan las competencias de dichas unidades. Las recomendaciones sobre el modo de mejorar el plan de estudios atienden a:

CRITERIO 1: DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

En el informe de verificación se *recomienda rectificar las normas de permanencia que aparecen en el documento adjunto, eliminando la regla 4, como se ha realizado en el primer capítulo de la Memoria*. Esto queda solucionado con la nueva aprobación, en la sesión 189 de fecha 19 de julio de 2012 el Consejo Social de la ULPGC, de las Normas de Progreso y Permanencia en las Titulaciones Oficiales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria que regula las condiciones de progreso y permanencia, tanto en las titulaciones oficiales de grado como de máster. Estas normativas se publican a través del siguiente enlace ([véase enlace web](#)).

Además, se comenta que *en la descripción del perfil de Graduado Social se introduce -pág. 17 de la memoria- una nueva frase (“una vez que sean modificados los Estatutos Generales de los Colegios de Graduados Sociales aprobados por el*

1415/2006 del 1 de Diciembre”) que no tiene sentido, o al menos no queda clara, en el contexto de la descripción que realiza. Por ello no queda claro que en este momento no habilita para una profesión regulada ni tampoco para la colegiación como Graduado Social hasta tanto que no se modifiquen los estatutos de los Colegios de Graduados Sociales. Con fecha 22 de noviembre de 2010, se han modificado los estatutos de los Colegios de Graduados Sociales, en el que se prevé, en su artículo 12, que “para ingresar en el colegio profesional es necesario estar en posesión del Título de Graduado Social, Graduado Social Diplomado o Diplomado en Relaciones Laborales o cualquiera que sea su denominación o del título extranjero homologado o reconocido en España como uno de los anteriores” ([Véase enlace](#)). Se propone modificar la Memoria del Título, en el sentido de adaptarlo a la situación actual.

CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

Respecto a este criterio se recomiendan los siguientes aspectos:

La competencia CGT1 (Poseer y comprender conocimientos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia actualizados de su campo de estudio) sigue estando mal redactada. Además es una competencia avanzada propia de un máster, al utilizar el término “vanguardia”. Se debe tener en cuenta que los alumnos deben adquirir todas las competencias que se explicitan por lo que se recomienda corregir la redacción de forma adecuada. Este aspecto será objeto de especial atención en el proceso de seguimiento. En la competencia CGT 1, se propone la nueva redacción como sigue: “Poseer y comprender conocimientos actualizados de su campo de estudio”. Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general y se suele encontrar a un nivel que se apoya en libros de texto actualizados.

La competencia nuclear 4 sigue presentando un diseño de difícil evaluación toda vez que continúa identificándose con la adquisición de compromisos de conducta de carácter ético, siendo difícil evaluar el alcance de un compromiso personal de esta naturaleza. La CE8 habla de “capacidad” para “conocer”, cuando en realidad ambas aptitudes son tratadas como iguales en el contexto de la descripción que se contiene en la memoria. Se recomienda un especial seguimiento sobre la evaluabilidad de estas

competencias y su modificación posterior si fuera necesaria. La Competencia Nuclear 4 (CN4) es una competencia establecida por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, por lo tanto, de obligada inclusión en todos los títulos ofertados por dicha Universidad. En todo caso, aparece únicamente en el Módulo de Prácticas Externas. Entendemos que el seguimiento personalizado del estudiante en el ámbito de las Prácticas Externas, permitirá aportar información pertinente para su evaluación. Por lo que respecta a la Competencia Específica 8 (CE8), se propone una nueva redacción que quedaría como sigue: “Conocer las Técnicas Informáticas en el tratamiento de texto, en la obtención de la Información y en la utilización de la red informática para la comunicación de datos” .

Se recomienda justificar la diferencia del sistema de evaluación en el examen final ya que en la modalidad presencial será escrito u oral mientras que en la enseñanza a distancia tan sólo será tipo test.

Los exámenes tipo test como cualquier otra estrategia de evaluación tienen limitaciones para la evaluación de unos contenidos frente a otros. Estos test bien diseñados pueden combinarse con otros métodos de evaluación para proporcionar una estrategia educativa conveniente para mejorar el proceso de aprendizaje y proporcionar una precisa y completa evaluación de los estudiantes. En La Estructura de Teleformación los exámenes tipo test (evaluación sumativa) junto con las calificaciones de las actividades escritas (de 3 a 6 por asignatura) a ordenador que todo estudiante debe realizar (evaluación formativa) proporcionan la calificación final del estudiante. No obstante, en las asignaturas de idiomas el tutor combina el examen tipo test final con otra prueba de sonidos y listening además de una breve redacción final. También en los exámenes relacionados con cuestiones prácticas, como prácticas del Derecho, los estudiantes realizan un examen escrito con cuestiones que se han de desarrollar. La elección de los exámenes tipos test por parte del Consejo de Dirección de la Estructura de Teleformación se debe a la siguientes propiedades de estas pruebas: fiabilidad, objetividad, capacidad discriminatoria, y a que es capaz de alcanzar, salvo los niveles de evaluación y síntesis, la mayoría de los niveles cognitivos de la Taxonomía de Bloom. Estos niveles de evaluación y síntesis pueden ser alcanzados a través de una serie de actividades escritas que todo estudiante debe realizar en cada asignatura. En cuanto a las dificultades para alcanzar ciertas propiedades de validez, este tipo de exámenes tiene los mismos problemas que

cualquier otra prueba oral o con cuestiones para desarrollar. A estas cuestiones de tipo cognitivo se suman otras cuestiones de tipo práctico ya que este tipo de exámenes se pueden enviar por fax o correo electrónico desde otros centros de examen (Madrid, Barcelona, Sevilla, León, Elche y cada una de las siete islas Canarias) y corregirse en menor tiempo que otras pruebas.

Es preciso decir que para garantizar la calidad de los exámenes tipo test, éstos son supervisados por la Junta de Evaluación del Grado rechazando aquellos exámenes que no cumplan con los requisitos básicos para la garantía de estas pruebas. Además los profesores cuentan con conocimientos suficientes para realizar con garantías estas pruebas.

Por otro lado, en la enseñanza presencial, los proyectos docentes de muchas asignaturas incorporan exámenes tipo test, bien durante del curso o bien como examen final, como sistema de evaluación. Además, en las asignaturas prácticas y de idiomas se realizan evaluaciones similares a las realizadas en la modalidad a distancia. También, de acuerdo con las directrices del Plan Bolonia, la mayoría de los proyectos docentes en la enseñanza presencial incorporan actividades de aprendizaje similares a las planteadas en la enseñanza a distancia. Así, después de analizar los diversos proyectos docentes de las asignaturas en la modalidad presencial encontramos muchas similitudes con el sistema de evaluación de la modalidad a distancia el cual es fijo para todas las asignaturas del Centro.

Se recomienda, ya que existen dos sistemas el presencial y a distancia debería utilizarse esta expresión en todos los módulos en vez del de enseñanza no presencial.

Se asume la recomendación y se propone la modificación de la Memoria del Título, utilizando una única terminología "presencial" y "a distancia".

Se recomienda definir con más concreción los instrumentos de coordinación docente, tan solo se completa la redacción inicial con alusión a las Comisiones de Asesoramiento Docente sin establecerse una estructuración de los mecanismos. Esta recomendación ha obtenido respuesta en la aprobación y publicación del "Reglamento General de las Comisiones de Asesoramiento Docente para las titulaciones oficiales de la ULPGC adaptadas al EEES", aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de la ULPGC de 25 de julio de 2011 (BOULPGC de 4 de agosto), de aplicación general y obligatoria en todos los Centros y Títulos de la ULPGC. En dicho reglamento se contienen los diversos mecanismos de coordinación docente que contempla, entre otros, la propuesta de ámbitos

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

de conocimiento, velar por una correcta coordinación vertical y horizontal de las asignaturas, proponer sobre calendario y horario de las evaluaciones, etc.

Se recomienda justificar las acciones de movilidad con referencia a los objetivos del título propuesto. Las acciones de movilidad están ordenadas a la consecución de los objetivos del título, tanto a nivel general, como a nivel concreto de algunos de los objetivos específicos. A nivel general las acciones de movilidad contribuyen a la consecución de un conocimiento adecuado, tanto del ordenamiento jurídico nacional, como el ordenamiento comunitario e internacional, contribuyendo, además, a transmitir los valores fundamentales de la convivencia en sociedades abiertas y plurales. Asimismo, complementa la formación básica establecida en el Verifica del Título.

A nivel específico, las acciones de movilidad contribuyen a la realización de objetivos concretos del título:

- La necesaria interdisciplinariedad para su conocimiento y aplicación.
- Proporcionar un conocimiento lo más amplio posible del Derecho Internacional, del Derecho de la Unión Europea y del Derecho Comparado.
- Hacer compatibles los estudios superiores en el ámbito europeo, potenciando una actitud más activa y autónoma en el estudiante.
- Facilitar una incipiente especialización que responda con flexibilidad al interés de conocimiento y perspectiva profesional del estudiante.

Se deberían establecer una planificación y seguimiento de las acciones de movilidad respecto a los estudiantes propios y de acogida, no basta con determinar los órganos responsables de cada actividad. El Sistema de Garantía de Calidad dispone de los procedimientos para la gestión de la movilidad y la revisión de los resultados, a través de ellos se incluye los procesos de planificación y seguimiento de la movilidad (enlace a los procedimientos en la Facultad de Ciencias Jurídicas y en la Estructura de Teleformación). El proceso de planificación tiene en cuenta: 1. Las distintas clases de programas de movilidad, atendiendo a la existencia de programas internacionales (Europa, América Latina y EEUU) y programas nacionales; 2. La gestión de la movilidad desde la unidad de apoyo institucional el [Gabinete de Relaciones Internacionales](#); 3. La acogida de estudiantes in-coming; 4. La selección de candidatos de la ULPGC para participar en los programas de movilidad, a través de la fijación de requisitos y baremos y del

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

establecimiento de un procedimiento de selección; 5. Los sistemas de información, para dar a conocer la existencia y contenido de los programas y acciones de movilidad entre los grupos de interés del Centro.

Se deberían incluir mecanismos de apoyo y orientación a los estudiantes de movilidad una vez matriculados. El apartado VI del Plan de Acción Tutorial del Centro prevé una acción tutorial específica para los estudiantes de intercambio, tanto in-coming como out-coming, a través de la cual se pretende satisfacer las necesidades de apoyo y orientación a estos estudiantes. ([Véase enlace web del Plan de Acción Tutorial](#)).

CRITERIO 6: PERSONAL ACADÉMICO

En el informe se solicita que la Universidad de las Palmas de Gran Canaria debería asegurar y vigilar la adecuación e idoneidad de todo el profesorado que va a impartir docencia en sus grados. Queda muy indefinido el tipo de vinculación del profesorado contratado proveniente de otras Universidades, pues tan solo afirma que los compromisos de este profesorado son similares a los contraídos por los profesores contratados como asociados por la Universidad. Teniendo en cuenta que se trata de un Profesorado que asume parte de la docencia ordinaria en la titulación, se recomienda que la memoria haga constar un las garantías existentes para que el profesorado de fuera de la Universidad cumpla estos compromisos docentes y garantice la docencia del grado. Este aspecto será objeto de especial atención en el seguimiento.

En la actualidad, salvo 4 profesores, todos los profesores que imparten docencia en el *Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos* a distancia son profesores previamente seleccionados por la ULPGC. La mayoría de las asignaturas de este Grado a distancia, son impartidas por los mismos profesores que imparten dicha asignatura en el mismo Grado de la enseñanza presencial. Concretamente, de los 4 profesores de este grado externos a la ULPGC, tres son profesores de la Universidad de Murcia y el otro es profesor de la Universidad de Cádiz. Al ser todos profesores titulares del mismo ámbito de conocimiento que la asignatura que imparten en este Grado a distancia cumplen con la idoneidad y adecuación a las enseñanzas del título. Además, la ULPGC, a través del Reglamento de Venia Docendi, cuenta con sistemas para reconocer al profesor externo a la Universidad y su adecuación a las enseñanzas impartidas en el Título.

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

Se asume que en ausencia de personal propio de la ULPGC para cubrir plazas en la Estructura de Teleformación, los profesores correspondientes serán seleccionados entre profesores de otras Universidades con titulaciones afines a la asignatura a impartir, preferiblemente profesores que impartan esas mismas asignaturas en sus Universidades de origen. En caso de no contar vacantes en esta situación, se comunicará al Vicerrectorado de Profesorado para que inicie el procedimiento institucional correspondiente a estas situaciones: el procedimiento institucional para la captación y selección del personal docente e investigador. De esta manera, esperamos tras este periodo inicial de implantación del Grado a distancia, todo el profesorado será Profesorado propio de la ULPGC.

Además, se hace mención a que, en cuanto a la cualificación que el profesorado ha de poseer para la docencia a distancia que se incluye en este grado, se informa sobre la experiencia de cursos anteriores en la titulación que ahora se extingue y la obligación de asistir por parte del profesorado a distancia a cursos de formación para estas técnicas docentes. Del contenido de la Memoria no se desprende ni formación, experiencia en e-learning o similar del profesorado existente que es fundamental para asegurar el derecho de los estudiantes a recibir la formación adecuada, pues la realidad es que ni la existencia de cursos de formación en la Universidad ni la experiencia en la titulación anterior queda acreditada respecto del profesorado que ha de impartir la docencia en esta titulación. Este aspecto, fundamental para una adecuada adquisición de las competencias en la modalidad a distancia del grado por parte del estudiante, será objeto de especial atención durante el proceso de seguimiento.

Los profesores que imparten en la actualidad en la modalidad a distancia reciben al inicio del año académico un curso de actualización por parte del Coordinador del Campus Virtual el cual enseña todas las novedades de la Plataforma de Aprendizaje Moodle. Además, para el futuro profesorado de Teleformación el Vicerrector de Profesorado y Planificación Académica ha exigido como condición previa cursar determinados cursos del Plan de Formación Continua del Personal Docente e Investigador relacionados con la enseñanza a distancia. Este Plan es uno de los instrumentos que la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria ha querido poner en marcha, con el objetivo de apoyar la mejora de la actividad docente, investigadora y de gestión que desarrolla la Universidad. Además, la Estructura de Teleformación impartirá próximamente a todos sus profesores, con

carácter anual y a distancia, cursos de formación relativos a la planificación de actividades docentes a distancia, desarrollo y verificación de pruebas tipo test y de profundización en las herramientas de aprendizaje que proporciona Moodle.

CRITERIO 8: RESULTADOS PREVISTOS

Se recomienda *revisar la coherencia entre una tasa de eficiencia del 99.66% con una tasa de fracaso tan grande 55.47% y una tasa de graduación tan pequeña 4,38% en el sistema de teleformación*. En el caso de una revisión de las tasas debería tratarse como una modificación del título. Tanto la Facultad de Ciencias Jurídicas (FCCJJ) como la Estructura de Teleformación de la ULPGC (ETULPGC) se comprometen a estudiar y revisar los resultados previstos para corregir la incoherencia y asumen la recomendación formulada que se incorporará en las futuras modificaciones que se lleven a cabo en el título. Actualmente, se está trabajando para mejorar la calidad del Grado y obtener unos buenos resultados. Esto se ve reflejado en la tasa de rendimiento académico de los estudiantes, obtenida en este primer año de implantación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y cuyo resultado asciende a 65,72% en la FCCJJ y a 48,84% en la ETULPGC. En este último caso, hay que tener en cuenta que el 68,65% del total de estudiantes matriculados se dedica parcialmente a sus estudios. En general, estos datos pronostican unos buenos resultados finales en relación con la tasa de graduación, eficiencia y abandono. Sin embargo, en la actualidad el alumnado está sufriendo la grave situación económica por la que atraviesa España, por lo que se prevé que esto afectará a la tasa de abandono y, consecuentemente, a la tasa de graduación.

2. ENMIENDAS REALIZADAS POR LA ACECAU AL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS ATENDIENDO AL DECRETO 168/2008

A continuación, se detallan las propuestas expuestas por la Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria (ACECAU) y las acciones acometidas al respecto en la Facultad de Ciencias Jurídicas y en la Estructura de Teleformación de la ULPGC.

REQUISITO 1. PLENA INTEGRACIÓN AL EEES

En el informe de verificación *se propone que se aporte evidencias de la situación de I+D+i del sector*. Se aporta información sobre Revistas españolas vinculadas a la titulación, tanto en materia jurídica como de Recursos Humanos. Al mismo tiempo relación

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

de Grupos de Investigación relacionados con las materias.

Tabla 1: Principales revistas españolas del ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, clasificadas según diversos criterios¹

| Título de la revista | Índice impacto 2010 | Total artículos | Total citas | Citas nacionales | Citas internacionales |
|---|---------------------|-----------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Relaciones Laborales. Revista Crítica de Teoría y Práctica | 0.534 | 133 | 71 | 69 | 2 |
| Revista de Derecho Social | 0.338 | 65 | 22 | 22 | 0 |
| Cuadernos de Relaciones Laborales | 0.311 | 45 | 14 | 14 | 0 |
| Proyecto Social. Revista de Relaciones Laborales | 0.222 | 9 | 2 | 2 | 0 |
| Documentación Laboral | 0.220 | 41 | 9 | 9 | 0 |
| Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración | 0.145 | 234 | 34 | 33 | 1 |
| Actualidad Laboral | 0.123 | 163 | 20 | 20 | 0 |
| Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social | 0.118 | 42 | 8 | 8 | 0 |
| Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social | 0.108 | 37 | 4 | 4 | 0 |
| Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social | 0.104 | 48 | 5 | 5 | 0 |
| Tribuna Social. Revista de Seguridad Social y Laboral | 0.101 | 109 | 11 | 11 | 0 |
| Civitas. Revista Española de Derecho del Trabajo | 0.098 | 61 | 6 | 6 | 0 |
| Iuslabor | 0.085 | 47 | 4 | 4 | 0 |
| Aranzadi Social (Estudios Doctrinales) | 0.081 | 456 | 37 | 37 | 0 |
| Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos | 0.051 | 215 | 11 | 11 | 0 |
| Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo | 0.024 | 42 | 1 | 1 | 0 |
| Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales | 0.023 | 44 | 1 | 1 | 0 |
| Foro de Seguridad Social | 0.020 | 49 | 1 | 1 | 0 |
| Trabajo Social y Salud | 0.019 | 108 | 2 | 2 | 0 |
| Revista Internacional del Trabajo | 0.018 | 55 | 1 | 1 | 0 |
| Formación Profesional | 0.000 | 53 | 0 | 0 | 0 |
| Quaderns de Ciències Socials | 0.000 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| Trabajo. Revista Andaluza de Relaciones Laborales | 0.000 | 36 | 0 | 0 | 0 |

Tabla 2: Principales revistas españolas del ámbito de la Dirección de Recursos Humanos y la Dirección de Empresas, clasificadas según diversos criterios²

| Título de la revista | Índice impacto 2010 | Total artículos | Total citas | Citas nacionales | Citas internacionales |
|---|---------------------|-----------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Spanish Economic Review | 0.689 | 45 | 31 | 29 | 2 |
| Revista de Economía Aplicada | 0.603 | 58 | 35 | 20 | 15 |
| Investigaciones Económicas | 0.378 | 45 | 17 | 12 | 5 |
| Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa | 0.352 | 71 | 25 | 19 | 6 |
| Esic-Market. Revista Internacional de | 0.319 | 47 | 15 | 15 | 0 |

¹ Fuente: IN-RECS 2010. Consultado en http://ec3.ugr.es/in-recj/ii/Derecho_Trabajo-2010.htm

² Fuente: IN-RECS 2010. Consultado en <http://ec3.ugr.es/in-recs/ii/Economia-2010.htm>

| Título de la revista | Índice impacto 2010 | Total artículos | Total citas | Citas nacionales | Citas internacionales |
|---|---------------------|-----------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Economía y Empresa | | | | | |
| Estudios de Economía Aplicada | 0.278 | 126 | 35 | 28 | 7 |
| Revista de Economía Laboral | 0.250 | 8 | 2 | 2 | 0 |
| Universia Business Review | 0.235 | 98 | 23 | 21 | 2 |
| Ciriec-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa | 0.229 | 83 | 19 | 18 | 1 |
| Intangible Capital | 0.143 | 35 | 5 | 2 | 3 |
| Papeles de Economía Española | 0.142 | 212 | 30 | 26 | 4 |
| Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa | 0.115 | 26 | 3 | 1 | 2 |
| Cuadernos de Estudios Empresariales | 0.077 | 26 | 2 | 2 | 0 |
| Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa | 0.065 | 108 | 7 | 5 | 2 |
| Revista de dirección y administración de empresas | 0.057 | 35 | 2 | 2 | 0 |
| Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa | 0.048 | 104 | 5 | 5 | 0 |
| Anales de Estudios Económicos y Empresariales | 0.040 | 25 | 1 | 0 | 1 |
| Cuadernos de Gestión | 0.030 | 33 | 1 | 1 | 0 |
| Revista Empresa y Humanismo | 0.023 | 44 | 1 | 1 | 0 |
| Harvard-Deusto Business Review | 0.008 | 254 | 2 | 2 | 0 |
| ICADE. Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales | 0.007 | 139 | 1 | 1 | 0 |
| Capital Humano | 0.005 | 430 | 2 | 0 | 2 |
| Alta Dirección | 0.000 | 83 | 0 | 0 | 0 |
| Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales | 0.000 | 30 | 0 | 0 | 0 |
| Revista APD: Asociación para el Progreso de la Dirección | 0.000 | 596 | 0 | 0 | 0 |

Tabla 3: Principales revistas españolas del ámbito de la Psicología del Trabajo, clasificadas según diversos criterios³

| Título de la revista | Índice impacto 2010 | Total artículos | Total citas | Citas nacionales | Citas internacionales |
|--|---------------------|-----------------|-------------|------------------|-----------------------|
| Anales de Psicología | 1.068 | 118 | 126 | 43 | 83 |
| Estudios de Psicología | 0.968 | 62 | 60 | 10 | 50 |
| The Spanish Journal of Psychology | 0.921 | 164 | 151 | 53 | 98 |
| Psicothema | 0.809 | 345 | 279 | 214 | 65 |
| Ansiedad y Estrés | 0.786 | 70 | 55 | 51 | 4 |
| Psicológica | 0.659 | 44 | 29 | 4 | 25 |
| Papeles del Psicólogo: Revista del Colegio Oficial de Psicólogos | 0.545 | 77 | 42 | 32 | 10 |
| Revista de Psicología Social | 0.267 | 75 | 20 | 17 | 3 |
| Análisis y Modificación de Conducta | 0.182 | 11 | 2 | 2 | 0 |
| Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones | 0.167 | 60 | 10 | 9 | 1 |
| Intangible Capital | 0.143 | 35 | 5 | 2 | 3 |
| Revista de Psicología General y Aplicada | 0.074 | 81 | 6 | 3 | 3 |
| Psychology in Spain | 0.067 | 30 | 2 | 1 | 1 |
| Anuario de Psicología Jurídica | 0.000 | 32 | 0 | 0 | 0 |

Grupos de investigación con líneas de trabajo en materias de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Empresas y otras áreas afines a la titulación en la ULPGC

| |
|---|
| GRUPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA A CONTEXTOS SOCIALES Y EDUCATIVOS |
| G-9: HISTORIA, ECONOMÍA Y SOCIEDAD |
| DERECHO, POLÍTICAS DE IGUALDAD Y NUEVAS TECNOLOGÍAS |
| DESARROLLO ORGANIZATIVO Y PROFESIONAL (DOP) |
| DIRECCIÓN DE MARKETING, RSC Y EMPRESA FAMILIAR |
| EMPRENDIMIENTO, EMPRESA DIGITAL E INNOVACIÓN (EEDI) |
| EMPRESA, TURISMO Y MEDIOAMBIENTE |
| ESTRATEGIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES |
| GRUPO DE DERECHO PROCESAL |
| GRUPO DE ESTUDIOS MOTIVACIONALES |
| ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (MANAGEMENT) |
| POLÍTICAS DE EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA |
| PROBLEMAS JURÍDICOS ACTUALES |
| LA EMPRESA EN EL MERCADO GLOBALIZADO |

Líneas de investigación relacionadas con Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Empresas y otras áreas afines a la titulación en la ULPGC

| |
|---|
| ACTOS PROCESALES |
| POLÍTICA PÚBLICA Y ACTIVIDAD ECONÓMICA |
| HISTORIA DE GÉNERO |
| DERECHO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD |
| DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS |
| DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS |
| EVALUACIÓN Y META-EVALUACIÓN |
| COMPORTAMIENTO Y GESTIÓN DE LA EMPRESA FAMILIAR |
| LA PERFORMANCE SOCIAL CORPORATIVA: IMPLICACIONES ORGANIZATIVAS Y DE GESTIÓN |
| COMUNICACIÓN |
| EMPRENDIMIENTO |
| INNOVACIÓN |
| EMPRESA DIGITAL |
| INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA |
| ESTATUTO JURÍDICO DEL EMPLEADO Y LA EMPRESA |
| DIRECCIÓN ESTRATÉGICA E INTERNACIONALIZACIÓN |
| CREACIÓN DE EMPRESAS Y PYMES |
| GARANTÍAS PROCESALES |
| ACTOS PROCESALES |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PROFESORADO |
| GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD |
| SALUD LABORAL |
| CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO |
| EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE ORGANIZACIONES |
| MOTIVACIÓN Y ACTITUDES |
| RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS |
| COMPORTAMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN |
| PREVENCIÓN DE ACCIDENTES |
| ASPECTOS JURÍDICOS DE LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES Y ORGANIZATIVOS DE LAS EMPRESAS |
| DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS |

³ Fuente: IN-RECS 2010. [Consultado en http://ec3.ugr.es/in-recs/ii/Psicologia-2010.htm](http://ec3.ugr.es/in-recs/ii/Psicologia-2010.htm)

| |
|--|
| ORGANIZACIÓN: ESTRUCTURA Y COMPORTAMIENTO |
| DIRECCIÓN DE LA CALIDAD |
| DIRECCIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN |
| RECURSOS, CAPACIDADES Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO |
| RELACIONES INTERORGANIZATIVAS Y ESTRATEGICAS DE COLABORACIÓN |
| SISTEMAS DE CONTROL |
| CAPITAL INTELECTUAL |

REQUISITO 5. CONOCIMIENTO DE UNA SEGUNDA LENGUA

En el informe de verificación se propone *ampliar la oferta de asignaturas en inglés (u otro idioma, si se estima conveniente)*. La comisión entiende que la recomendación es bastante pertinente y es voluntad de la misma ir, progresivamente, aumentando el número de asignaturas en inglés, todo ello conllevaría una mayor facilidad para que estudiantes provenientes de otras universidades del entorno europeo, elijan la ULPGC como destino.

REQUISITO 6. PREVISIÓN DE PRÁCTICAS EXTERNAS

En el informe de verificación se propone *explicitar las medidas para la realización de las prácticas externas en la modalidad no presencial*. La Estructura de Teleformación cuenta con una amplia experiencia de realización de prácticas externas en algunos de los títulos que se extinguen. Con la implantación de los grados se va a aprovechar la experiencia anterior y se va a extender al resto de las titulaciones. En la actualidad el Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Académica ha establecido el procedimiento para firmar los convenios de cooperación educativa para realizar prácticas externas en todas las titulaciones de la Universidad. De esta manera, la Estructura de Teleformación ampliará los convenios con entidades de Gran Canaria, así como del resto de las islas y de la Península para que los alumnos de la modalidad no presencial puedan realizar las prácticas del plan de estudios. Además, los mecanismos para su realización se describen en el procedimiento clave del centro para el desarrollo de prácticas externas del Sistema de Garantía de Calidad del Centro.

REQUISITO 9. PLANIFICACIÓN ADECUADA DE LA CONEXIÓN ENTRE EL MÁSTER Y EL DOCTORADO

En el informe de verificación se recomienda *definir la conexión con los estudios de postgrado*. Con respecto a la especialización de los estudiantes de esta titulación, en el verifca se establece que una vez concluido este título de grado, los estudiantes tendrán

la posibilidad de cursar máster de especialización, fundamentalmente relativos a las siguientes materias:

- a) Asesoría Jurídico Laboral para profesionales del siglo XXI.
- b) Dirección de Recursos Humanos para la nueva economía.
- c) Prevención de riesgos laborales.

La elección de estas tres posibilidades de especialización viene motivada y está en conexión con los tres perfiles fundamentales que se destaca en este título.

Así, como primer perfil profesional se fija el **“GRADUADO SOCIAL CON DESPACHO PROFESIONAL DE FORMA INDEPENDIENTE”**, que exige fundamentalmente la realización, entre otras, de las siguientes funciones:

- a) Intervenir profesionalmente, estudiando y emitiendo dictámenes e informes, en cuantas cuestiones sociales y laborales les sean sometidos.
- b) Asesorar, representar, formalizar documentos y gestionar en nombre de Organismos, Entidades, Empresas, Trabajadores y particulares, en materia social, laboral, de Seguridad social, empleo y migraciones.
- c) Comparecer, en nombre de las Empresas, de los trabajadores y de los particulares, ante los Organismos sindicales de conciliación, así como representarles en los casos que expresamente lo autoricen las leyes, ante las Magistraturas de Trabajo.
- d) Intervenir, cuando sea requerido para ello, como asesor laboral en los convenios colectivos sindicales, así como en las comisiones mixtas establecidas en los mismos.
- e) Actuar como Perito en materia social y laboral ante los Tribunales de Justicia, cuando fuese requerido para ello.

Todas estas competencias exigen una alta preparación del Ordenamiento Jurídico Laboral, lo que conecta y justifica el Máster en **“Asesoría Jurídico Laboral para profesionales del siglo XXI”**.

Como segundo perfil profesional se establece la **“DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”** ya que este campo de actuación profesional en su doble dimensión -Gestión y Dirección- es un perfil profesional consolidado y prioritario como ámbito laboral para los actuales profesionales, lo que comporta el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto vinculado al área de recursos humanos, con una marcada atención hacia aquellos aspectos de toma de decisiones estratégicas.

Este ámbito de la empresa exige profesionales cualificados, especializados y capacitados en áreas de competencia para realizar las siguientes funciones:

- 1) Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones. Diseño de la estrategia de recursos humanos de la organización.
- 2) Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- 3) Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de recursos humanos.
- 4) Elaboración de las directrices para la aplicación de la estrategia específica, mediante la definición de políticas instrumentales, políticas de objetivos y políticas transversales.
- 5) Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- 6) Función burocrática: tramitación administrativa y formalización documental en materia laboral y de la Seguridad Social, nóminas, regulación de plantilla.
- 7) Control y evaluación de la gestión de recursos humanos (auditoría sociolaboral).

Este perfil demanda la adquisición de conocimientos específicos de dirección y gestión de recursos humanos, que podrán conseguir con el Máster en “Dirección de Recursos Humanos para la nueva economía”.

Por último, la “PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES” se ha identificado como una de las salidas profesionales a las que debe dar acceso este nuevo título de grado, por ello se puede afirmar la existencia de una vinculación directa de este perfil profesional con el nuevo título que se propone, puesto que, desde el principio, los contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales han formado parte del currículum formativo común de esta titulación.

Por ello, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 19 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o de nivel superior, lo que indudablemente se consigue con el “Máster de Prevención de Riesgos Laborales” que se propone como tercer posibilidad de especialización.

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

CAMBIOS INTRODUCIDOS RESPECTO AL DISEÑO PRESENTADO EN LA MEMORIA DE VERIFICACIÓN DEL TÍTULO

No procede su cumplimentación, en tanto que no se han efectuado cambios al diseño presentado en la Memoria de Verificación del Título.

RESULTADOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

1. RESULTADOS DEL TÍTULO

Anualmente, la Facultad de Ciencias Jurídicas, atendiendo a los procedimientos definidos en el Sistema de Garantía de Calidad (SGC), garantiza que se miden y analizan los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los grupos de interés, así como cualquier otro resultado que pueda afectar a la mejora de la titulación. En este apartado se analizan los resultados obtenidos tras la medición de una serie de indicadores (ver anexo 1, registro de indicadores) relacionados con las dimensiones sobre las que se estructura el modelo de acreditación de las titulaciones. A partir de este análisis, se toman decisiones para la mejora del programa formativo del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

1.1. OBJETIVOS DE DIRECCIÓN

El Equipo Directivo de la Facultad de Ciencias Jurídicas, a través del *Procedimiento estratégico para la elaboración y actualización de la Política y objetivos de Calidad*, establece los objetivos de dirección. Para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos, el Equipo Directivo de la FCCJJ planifica, organiza y ejecuta una serie de acciones, utilizando, para ello, los procedimientos y mecanismos establecidos por la ULPGC y por el mismo Centro. Aunque en este primer año de implantación no se documentaron los objetivos del Centro según este procedimiento, el Equipo Directivo se planteó objetivos referentes al desarrollo de las nuevas enseñanzas implantadas en este curso 2010/2011. En general, los resultados obtenidos se consideran satisfactorios. Se ha de resaltar, el trabajo de la Facultad, en la que el Equipo Directivo ha promovido la cultura de mejora en el Centro mediante la difusión e implantación del Sistema de Garantía de la Calidad a través del despliegue de los procedimientos definidos en dicho sistema.

1.2. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y PROFESORADO

La calidad de la enseñanza y del profesorado en el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, en su primer año de implantación, se analiza con la información relativa a la captación de estudiantes, la oferta y demanda de plazas, la orientación al estudiante, el desarrollo y evaluación de la enseñanza y el personal docente de las

titulaciones impartidas, combinando fuentes propias de la Facultad con información proporcionada a nivel institucional.

- *Captación de estudiantes, la oferta y demanda de plazas*

En lo que respecta a la *captación de estudiantes y a la oferta y demanda de plazas*, siguiendo el *Procedimiento clave para la definición del perfil de ingreso y captación de estudiantes*, se han desarrollado acciones de captación de estudiantes acordes con el perfil de ingreso definido y la oferta de plazas del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. La captación de futuros estudiantes se ajusta al Programa de Captación que desarrolla la ULPGC y en el que la Facultad de Ciencias Jurídicas participa activamente en el primer semestre de 2010 con la celebración de las Jornadas de Puertas Abiertas, además de incorporar a dicho plan charlas informativas en institutos de enseñanza secundaria.

En el curso 2010/2011, el número de estudiantes matriculados en el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en la Facultad de Ciencias Jurídicas asciende a 131, siendo 114 estudiantes de nuevo ingreso en el primer curso del Grado y 17 estudiantes de las extintas titulaciones que optan por la adaptación de sus estudios. La relación entre los estudiantes de nuevo ingreso matriculados en el Grado y el número de preinscritos en el mismo (1.521 aspirantes) da lugar a una tasa de acceso del 7,50% que, teniendo en cuenta el número de plazas que se ofertan (una vez descontadas las plazas reservadas a estudiantes con situaciones especiales, como deportistas de élite, discapacitados, etc., se ofertan 115 plazas), obtenemos una tasa de matriculación de casi el 100%. Todo ello pone de manifiesto la existencia del interés social que despierta esta titulación. Paralelamente, esta demanda e interés se evidencian en una ratio de plazas de 493,91% (568 aspirantes demandan la titulación en primera y segunda opción frente a las 115 plazas ofertadas), es decir, prácticamente 5 estudiantes solicitantes por cada plaza ofertada.

Respecto al perfil de los estudiantes de nuevo ingreso se observa que, la mayoría de los estudiantes matriculados proceden de centros de secundaria (108 estudiantes), que ha sido donde se han desplegado, fundamentalmente, las acciones de captación. Además, 105 de los estudiantes de nuevo ingreso matriculados deseaban cursar el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, lo que supone un 92,11% de estudiantes vocacionales. La nota media con la que acceden los estudiantes es de 6,95 puntos. La mayoría de los

estudiantes matriculados (118 estudiantes) están matriculados a tiempo completo (90,07% sobre el total de estudiantes matriculados).

Finalmente, teniendo en cuenta la encuesta de satisfacción de estudiantes de nuevo ingreso, el porcentaje de participación de estudiantes no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente, por lo que el Centro no cuenta con resultados de opinión de los estudiantes de nuevo ingreso.

- *Orientación al Estudiante*

La Facultad de Ciencias Jurídicas, a través del *Procedimiento clave de Orientación al estudiante* y del *Procedimiento clave de Orientación profesional*, ha elaborado durante el curso 2010/2011 el Plan de Acción Tutorial. Teniendo en cuenta que el curso académico 2010/2011 corresponde al primer año de implantación del título, las acciones que se han llevado a cabo corresponden a la orientación inicial de los nuevos estudiantes, en la que se destaca la participación de los diferentes grupos de interés del Centro en el Programa de Acogida 2010/2011 (estudiantes, personal docente y personal de administración y servicios).

Atendiendo a los resultados de la *Encuesta Institucional de Satisfacción de los Estudiantes de Primer Ingreso* aplicada en las titulaciones adaptadas al EEES, el porcentaje de participación de estudiantes no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente, por lo que el Centro no cuenta con resultados de opinión de los estudiantes de nuevo ingreso.

- *Desarrollo y evaluación de la enseñanza*

La implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* ha supuesto el desarrollo de procesos de coordinación del profesorado, definidos en el *Procedimiento clave para el desarrollo y evaluación de las enseñanzas*, velando, principalmente, por la correcta coordinación horizontal de las asignaturas.

Como resultado en este primer año, solo se cuenta con resultados del rendimiento de los estudiantes, obteniendo una tasa de rendimiento en créditos del 65,72% (4.654,50 créditos superados de los 7.082,50 créditos matriculados). La tasa de rendimiento en créditos se complementa con una tasa de presentación del 81,53% (5.774,50 créditos presentados frente a los 7.082,50 matriculados), que se traduce en una tasa de rendimiento en créditos sobre presentados del 80,60% (4.654,50 créditos superados de los

5.774,50 presentados). Estos datos pronostican unos buenos resultados finales en relación con la tasa de graduación, eficiencia y abandono.

Aunque el porcentaje de participación de estudiantes no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente (menos del 10%), un 76,9% de los estudiantes participantes están satisfechos con el desarrollo de la enseñanza del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

- *Personal Docente*

A través de las normativas de la ULPGC y los correspondientes procedimientos institucionales relacionados con la adquisición, formación y valoración del personal docente e investigador (PDI) -*Procedimiento institucional para la captación y selección del personal académico e investigador, Procedimiento institucional para la formación del PDI, Procedimiento institucional de valoración del PDI*- se garantizan la captación de personal cualificado, al igual que la renovación de sus conocimientos relativos a la actividad docente, investigadora y de gestión, partiendo de las necesidades detectadas a partir de la valoración de la actividad docente del Personal Docente e Investigador (PDI) o las propuestas formativas que partan de los Centros, Institutos o Departamentos de la ULPGC.

En relación al personal docente del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, el 57,14% del personal docente, que imparte en este primer curso de implantación, son doctores, que si lo comparamos con la Diplomatura en Relaciones Laborales (27,78%) se puede ver el esfuerzo que se está haciendo desde el personal para adquirir la cualificación de doctor.

La renovación metodológica, así como la actualización de conocimientos del personal docente se desarrollan en el marco del Plan de Formación Continua del PDI, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión del 22 de Abril de 2010, y en el que, en este primer año de implantación, ha participado el 14,29% del profesorado del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* de la Facultad de Ciencias Jurídicas.

Por su parte, el Consejo de Gobierno aprobó en sesión celebrada en octubre de 2008 el Manual de Procedimiento para la valoración del PDI enmarcado en el programa DOCENTIA de la ANECA, llamado Programa DOCENTIA-ULPGC que se corresponde con el *Procedimiento Institucional de valoración del PDI* y que permite la mejora del desempeño de la actividad docente mediante la evaluación del curso anterior, en este caso referidas a las titulaciones que darán lugar al Grado. El 24,24% del PDI, que en el curso 2009/2010

estaba relacionado con la Diplomatura en Relaciones Laborales, ha participado en el programa de evaluación DOCENTIA-ULPGC en el que el 100% del PDI ha sido valorado adecuadamente y, en cuanto al resultado de la encuesta de satisfacción con la actividad docente del Programa DOCENTIA-ULPGC, aunque el porcentaje de participación de estudiantes no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente, el 76,9% de los estudiantes participantes reconoce estar satisfecho con la labor del profesor.

Finalmente, cabe mencionar la activa participación del profesorado en la implantación del Grado, adaptando los proyectos docentes a los métodos de enseñanza centrados en el desarrollo de competencias conforme a lo dispuesto en el *Reglamento de Planificación Académica*, aprobado por el Consejo de Gobierno el 2 de julio de 2010, por el que se regula la oferta de enseñanza y de la actividad académica en lo relativo a la planificación docente de los centros docentes y departamentos.

1.3. PROGRAMAS DE MOVILIDAD Y PRÁCTICAS EXTERNAS

A continuación y a través de los siguientes apartados se muestra la información relativa a la movilidad de estudiantes y prácticas externas integradas en el Plan de Estudio del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en su primer año de implantación.

▪ *Movilidad de Estudiantes*

La Facultad de Ciencias Jurídicas, a través del *Procedimiento clave para la gestión de la movilidad de los estudiantes enviados* y el *Procedimiento clave para la gestión de la movilidad de los estudiantes recibidos* garantiza la calidad de las estancias de los estudiantes y vela para que adquieran los conocimientos y las capacidades acorde con los objetivos del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Tratándose del primer año de implantación, no corresponde disponer de datos sobre la movilidad de estudiantes enviados, ya que dicha movilidad requiere haber superado un determinado número de créditos sobre el total de créditos del primer curso de la titulación. Sin embargo, la recepción de estudiantes sí se produce, incorporándose 6 estudiantes en el curso 2010/2011 al *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* a través de los programas de movilidad.

- *Prácticas Externas*

El Centro, mediante el *Procedimiento clave para la gestión de las prácticas externas* integradas en el plan de estudios, organiza y planifica el desarrollo de las prácticas externas, comenzando por el establecimiento de convenios con empresas e instituciones, de cuya gestión se encarga concretamente el Vicerrectorado de Internalización y Cooperación. Al igual que en movilidad, al tratarse del primer año de la implantación, no corresponde disponer de datos de los estudiantes del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* que realizan las prácticas externas, ya que estas se desarrollarán en el último curso de la titulación.

1.4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

A través del *Procedimiento institucional de seguimiento de la inserción laboral* se obtiene y analiza la información sobre la inserción laboral de los titulados. Para la consideración de los resultados de inserción laboral es necesario que existan estudiantes egresados y al estar realizando el informe de seguimiento del primer año de implantación no corresponde valorar dicha inserción.

1.5. SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS

El *Procedimiento de apoyo para la medición de la satisfacción, expectativas y necesidades*, desarrollado por la Facultad de Ciencias Jurídicas, especifica los mecanismos para realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción de los diferentes grupos de interés (estudiantes, personal docente e investigador, personal de administración y servicios y sociedad en general). Teniendo en cuenta que este curso académico 2010/2011 coincide con el primer año de la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, la Facultad se ha centrado, fundamentalmente, en acciones dirigidas a sus nuevos estudiantes (programas de captación, orientación inicial, programas de acogida, metodologías de enseñanza adaptada al EEES). Por ello, la Facultad de Ciencias Jurídicas en particular y la ULPGC en general, han priorizado las acciones y han realizado los siguientes estudios de opinión:

- *Encuesta de satisfacción de estudiantes de nuevo ingreso.* En el curso académico 2010/2011, se aplica la encuesta institucional de satisfacción de los estudiantes de nuevo ingreso como encuesta on-line. Para medir el índice de satisfacción se utiliza

la siguiente escala Likert: (1) Muy Insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Medianamente Satisfecho, (4) Satisfecho y (5) Muy Satisfecho. En dicho cuestionario se ha preguntado sobre los procesos de captación, oferta de plazas y orientación al estudiante, además de los perfiles del programa formativo, los servicios prestados y los canales de información. En este primer año, el porcentaje de participación de estudiantes no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente para este tipo de cumplimentación on-line de encuestas.

- *Encuesta de satisfacción del estudiante con la actividad docente.* Este proceso de evaluación se enmarca dentro del Programa DOCENTIA-ULPGC que pretende valorar la actividad docente del profesorado. En el curso 2010/2011, se aplica un modelo de cuestionario en formato electrónico con el propósito de obtener los datos on-line. Para medir el índice de satisfacción se utiliza la escala dicotómica de SI/NO. En dicho cuestionario se pregunta por la planificación de las enseñanzas, el desarrollo de las enseñanzas y la evaluación. El porcentaje de participación de estudiantes del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* no permitió obtener un nivel de significación estadística suficiente para este tipo de cumplimentación on-line de encuestas (menor al 10%).

1.6. ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

La tramitación de quejas, reclamaciones y sugerencias se gestiona en el curso 2010/2011 a través del *Procedimiento de apoyo del Centro para la gestión de incidencias, reclamaciones y sugerencias* y el *Procedimiento institucional para la gestión de incidencias*. En el curso académico 2010/2011, la Administración del Centro recibió, en general, 6 reclamaciones que fueron remitidas a la Secretaría de Organización y Régimen Interno para que se resolviesen como procede y que tienen que ver, fundamentalmente, con la gestión administrativa del Centro. Dichas reclamaciones están relacionadas, por un lado, con el funcionamiento de la Administración (4 reclamaciones) y con el funcionamiento del Aula de Informática con becario y de acceso libre (2 reclamaciones). Por ello, se entiende que la gestión por parte del Centro y, en concreto, del Título es buena, por lo que cabe destacar que, aunque la implantación de estos procesos y mecanismos diseñados para la mejora constante son una novedad en la gestión del Centro, se está asentando una cultura para su utilización entre dichos grupos de interés.

1.7. SUSPENSIÓN/ EXTINCIÓN DEL TÍTULO

A través del Reglamento de Extinción de Títulos (27 de abril del 2009) y el *Procedimiento de apoyo para la Suspensión de las enseñanzas* se establecen los mecanismos que se deben seguir en el caso de la suspensión de este Grado. Atendiendo a las causas por las que se puede extinguir un título establecidas en la normativa, tanto a nivel estatal y regional como a nivel interno en la ULPGC, no existe ningún resultado o evidencia que justifiquen la extinción de esta Titulación.

1.8. INFORMACIÓN, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

A continuación y a través de los siguientes apartados se muestra los datos relativos a la información pública y a los recursos materiales y servicios vinculados con el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos* en su primer año de implantación.

- **Información Pública**

La Facultad de Ciencias Jurídicas dispone del *Procedimiento clave de Información Pública* para gestionar las acciones de difusión a los diferentes grupos de interés. Específicamente, en relación al *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, se ha puesto a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general información relevante según evidencia el *Catálogo Anual de Información Pública*.

En el curso 2010/2011, se ha trabajado en la actualización de la *web* de la Facultad, la cual contiene información completa del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, y se detalla las competencias del Grado, el perfil de ingreso, el perfil de egreso, etc. Esta información constituye la base de la *web* institucional del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

Además, en la *web* del Centro se ofrece información de interés sobre las directrices que guían la Facultad, los órganos de decisión, la acción tutorial y la movilidad, al tiempo que se mantiene informada a la comunidad universitaria y a la sociedad en general sobre la actividad de la Facultad a través de la sección de noticias. Así pues, la información difundida en este primer año académico corresponde, mayoritariamente, con información de interés para el estudiante de nuevo ingreso y para el desarrollo de las nuevas enseñanzas.

▪ *Recursos Materiales y Servicios*

En lo que respecta a este apartado, a través del *Procedimiento de apoyo para la gestión de los recursos materiales* y del *Procedimiento de apoyo para la gestión de los Servicios* se han gestionado los recursos de la Facultad de Ciencias Jurídicas con el propósito de alcanzar la mejor implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, por lo que, además de garantizar el funcionamiento operativo de los servicios, se ha invertido gran parte de su presupuesto en la mejora de los servicios y los recursos materiales. Durante el curso 2010/2011, se ha promovido la mejora de las infraestructuras necesarias para el adecuado desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje mediante la actualización de equipamiento, inventariando los siguientes bienes en la Facultad y Administración de Ciencias Jurídicas:

- a) 20 ordenadores, de los cuales 12 fueron destinados al aula de informática I y II y el resto a reponer los ordenadores de la Administración.
- b) 1 Fotocopiadora para la Administración.
- c) 6 Proyectoras.
- d) 5 Pizarras digitales.
- e) 4 Impresoras.
- f) 2 pantallas de proyección.

A través del *Procedimiento institucional para la gestión de los recursos materiales*, el *Procedimiento institucional para la gestión de los Servicios*, el *Procedimiento institucional para la selección, admisión y matriculación de estudiantes* y el *Procedimiento institucional para la gestión de expedientes y tramitación de títulos*, los recursos para los estudiantes del Máster se ven reforzados por los Servicios Institucionales, los cuales se han caracterizado por los cambios organizativos que requiere la adaptación al EEES. En este sentido, ha sido muy importante la difusión de las cartas de servicios y de diversas instrucciones, protocolos, así como el asesoramiento del personal de administración y servicios (PAS) a los estudiantes a la hora de realizar diversos trámites. Todas las funciones han sido realizadas con éxito, a pesar del aumento de la carga de trabajo que requieren los nuevos cambios y la ausencia de nuevo personal. Esto se ha procurado subsanar con la inclusión, en el programa de formación de dicho personal, de cursos específicos sobre las

características y repercusiones del nuevo escenario de Educación Superior (50 cursos y el 84,37% de las ayudas concedidas relacionadas con su puesto de trabajo). Tal y como muestran los indicadores y evidencias recogidas en la Memoria Académica 2010/2011, los diferentes servicios han desarrollado sus funciones adecuadamente. Entre estos resultados de la gestión y, en línea con las enseñanzas de Máster, cabe destacar los relacionados con una mayor difusión de la información y a la gestión electrónica, como por ejemplo:

- Todos los procesos de preinscripción, matrícula y gestión académica en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se realizan en línea (pág. 128-129).
- Se destaca la creación de la Oficina Técnica de la e-Administración, la unidad que se encargará de gestionar la futura administración electrónica de la ULPGC (pág. 286-287).

La Biblioteca ha impartido 197 cursos de formación de usuarios, especialmente a los alumnos de nuevo ingreso, y ha mejorado la gestión de los servicios bibliotecarios ofrecidos a través del Campus Virtual (pág. 257-262).

2. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL TÍTULO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos tras la medición de los indicadores y el análisis de sus resultados y de los procedimientos, la Facultad de Ciencias Jurídicas se plantea las siguientes propuestas para la mejora de la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, según las diferentes dimensiones establecidas.

En primer lugar, en lo que respecta a la Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza y Profesorado, las propuestas son:

- Aumentar la implicación al profesorado en las actividades de coordinación del Grado.
- Fomentar la participación del profesorado en actividades de mejora y reconocimiento: plan de Formación Continua del PDI, movilidad, formación externa, proyectos de innovación educativa, Programa DOCENTIA-ULPGC, etc.
- Aumentar la tasa de PDI doctor.

En segundo lugar, en lo que respecta a la satisfacción de los distintos colectivos implicados, se proponen dos acciones de mejora:

- Incentivar la participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción.

- Desplegar las encuestas de satisfacción al resto de grupos de interés.

En tercer lugar, en relación a la Información, Recursos Materiales y Servicios se propone aumentar la implicación del personal y de los estudiantes en acciones que tengan que ver con la gestión del Centro y en la toma de decisiones.

3. ESTADO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

En el Manual del Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas, concretamente en su capítulo 3, se propone una estructura para el desarrollo de este sistema. Atendiendo a esto, la responsabilidad del sistema recae en el Decano, como máximo representante del Centro, en el Vicedecano de Calidad como responsable del control y supervisión del desarrollo de dicho sistema y, por último, en la Comisión de Garantía de Calidad como responsable de tomar decisiones respecto al diseño, ejecución y evaluación de los mecanismos que garanticen la calidad en el Centro. En el curso 2010/2011 la comisión estaba constituida, según aprobación en Junta de Facultad el 18 de marzo de 2009, por:

- Don Ignacio Díaz de Lezcano Sevillano, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas, que actúa como presidente.
- Doña María del Carmen Pérez Rodríguez, Coordinadora de Calidad, que actúa como secretaria
- Don Carmelo Batista Machín, Vicedecano de Relaciones Laborales.
- Don Juan Jiménez García, Profesor de la Diplomatura en Relaciones Laborales y en representación del personal docente e investigador.
- Don Pablo Saavedra Gallo, Profesor de la Licenciatura en Derecho y en representación del personal docente e investigador.
- Don Carlos Ortega Melián, Profesor de la Licenciatura en Derecho y en representación del personal docente e investigador.
- Doña María Auxiliadora González Bueno, Profesora de la Diplomatura en Trabajo Social y en representación del personal docente e investigador.
- Doña María Dolores Gómez Rojas, en representación del personal de administración y servicios.
- Don Alejandro Quintana Cózar, en representación de los estudiantes.

El Equipo Directivo de la Facultad y, en particular, su Decano, actúa como corresponde a la dirección de cualquier organización comprometida con el establecimiento, desarrollo, revisión y mejora de un Sistema de Garantía de Calidad. Y, fomenta la participación y la adquisición de responsabilidades entre todos sus grupos de interés, con el propósito fundamental de garantizar la calidad del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

3.1. EVIDENCIAS DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

La relación de evidencias derivadas de la implantación de los procedimientos de la Centro está publicada en la web:

http://www.fccjjcalidad.ulpgc.es/SGC_Facultad_Ciencias_Juridicas_ULPGC/SGC_Documentacion.html

La relación de evidencias derivadas de la implantación de los procedimientos institucionales se puede ver en la web de calidad del Vicerrectorado con competencias en calidad:

http://www.webs.ulpgc.es/calidad/templates/calulpgc/doc/Informe_Evidencias_Institucionales_diciembre_2011.pdf

3.2. GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

La documentación del Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas fue evaluada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el año 2010, obteniendo un resultado positivo, conforme con las normas y directrices establecidas en la documentación del programa AUDIT. La implantación del sistema comenzó en el curso 2010/2011, incluyéndose en la página web de la Facultad un apartado exclusivo para la calidad con información sobre la documentación, responsables y evidencias de la implantación.

Los resultados de la implantación del Sistema de Garantía de Calidad en el curso 2010/2011, en su conjunto, son limitados, ya que, a pesar de que la mayoría de los procedimientos del centro se han desarrollado de forma sistemática y se han obtenido los resultados y evidencias correspondientes, existen varios procedimientos que no se han desarrollado tal y como se establece en el procedimiento definido, como son los relacionados con la definición de la política y objetivos del Centro, la captación de estudiantes y la orientación al estudiante. Este análisis es el resultado de la valoración de los responsables de calidad de la Facultad, los cuales califican, en general, la

implantación de los procedimientos con un valor de 2 en una escala del 1 al 4. Por ello, es conveniente introducir mejoras, tanto para la mayor implicación de todos los grupos de interés, como para la simplificación de los procedimientos y actualización de los mismos a las nuevas normativas de la universidad, lo que facilitaría su gestión.

3.3. REVISIONES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

El Sistema de Garantía de Calidad tiene diversos mecanismos de revisión y seguimiento tanto internos como externos al Centro, con el objeto de verificar que, tanto su diseño como su implantación, han sido realizados de forma adecuada y coherente con los criterios de la ANECA, ACECAU y ULPGC. A continuación, en la siguiente tabla se especifican cuales son.

| | MÉTODO DE REVISIÓN | RESPONSABLE | EVIDENCIA | |
|--------------|--------------------|---|--|---|
| Diseño | 1 | Evaluación diseño del Sistema de Garantía de Calidad (SGC) por la ANECA | ANECA | Informe de valoración positiva del diseño del SGC |
| | 2 | Evaluación de la Propuesta del Título por la ACECAU | ACECAU | Informes definitivos de evaluación del Título y de valoración de los criterios generales del Título |
| | 3 | Evaluación de la Propuesta de Título por la ANECA | ANECA | Informe definitivo de evaluación de la solicitud de verificación del Título |
| Implantación | 4 | Control del cumplimiento de los procedimientos del Centro | Vicedecano de Calidad del Centro | Informes de revisión y mejora de los procedimientos |
| | 5 | Revisión de la Dirección del Centro | Decano Centro | Informes Anual del Centro |
| | 6 | Auditoría Institucional | Vicerrectorado competencias en Calidad de la ULPGC | Informes de Auditorías Institucionales |
| | 7 | Seguimiento del Título por la ACECAU | ACECAU | Informes de evaluación de seguimiento del Título |
| | 8 | Certificación del SGC por la ANECA | ANECA | Informes de la evaluación de la implantación del SGC. |

Hasta ahora, el Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas se ha sometido a los siguientes métodos de revisión:

- Evaluación diseño del Sistema de Garantía de Calidad por la ANECA (1)
- Evaluación de la Propuesta del Título por la ACECAU (2)
- Evaluación de la Propuesta de Título por la ANECA (3)

| | | |
|---|---|---|
|  UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA | AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011 |  FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS |
|---|---|---|

Con la elaboración de este informe, se da el primer paso para desarrollar el Seguimiento del Título a través del Protocolo definido por la ACECAU (7), que conllevará a la futura acreditación del título. Por otro, se está a la espera de que la ANECA disponga de un protocolo para la certificación del Sistema de Garantía de Calidad del Centro (8).

RESULTADOS DE LA IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO EN LA ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN DE LA ULPGC

1. RESULTADOS DEL TÍTULO

Anualmente, La Estructura de Teleformación ULPGC atendiendo a los procedimientos definidos en el Sistema de Garantía de Calidad, garantiza que se miden y analizan los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los grupos de interés, así como cualquier otro resultado que pueda afectar a la mejora de la titulación. En este apartado se analizan los resultados obtenidos tras la medición de una serie de indicadores (Ver anexo 1, registro de indicadores) relacionados con las nueve dimensiones sobre las que se estructura el modelo de acreditación de las titulaciones. A partir de este análisis, se toman decisiones para la mejora del programa formativo del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia*.

1.1. OBJETIVOS DE DIRECCIÓN

En el curso 2010/2011, el Equipo Directivo del Centro, a través del *Procedimiento estratégico para la elaboración y actualización de la Política y objetivos de Calidad*, establece los objetivos de dirección. Para asegurar el cumplimiento de dichos objetivos, el Equipo Directivo planifica, organiza y ejecuta una serie de acciones, utilizando, para ello, los procedimientos y mecanismos establecidos por la ULPGC y por el mismo Centro. Aunque en este primer año de implantación no se documentaron los objetivos del Centro según este procedimiento, sí se desarrollaron los siguientes objetivos de dirección:

- 1) *“Promover la demanda social y el interés de nuestros campos de conocimientos a futuros estudiantes”*
- 2) *“Poner en marcha los primeros cursos de las titulaciones adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior”.*

Entre los objetivos específicos para este curso figura la realización de la convocatoria extraordinaria de exámenes de Septiembre en tres sesiones y no en seis como era habitual hasta entonces (relacionado con el objetivo general 2). Concretamente, se establecen tres sábados de examen, los días 3, 10 y 17 de septiembre de 2011. En cada uno de estos tres sábados, se realizarán los exámenes de todas las asignaturas, de modo que

los estudiantes escogerán a través de la plataforma, con fecha límite 1 de septiembre de 2011, el día en que realizarán cada uno de los exámenes de sus asignaturas pendientes, entendiéndose que de no realizar adecuadamente la selección de una de estas tres fechas por asignatura, están renunciando a realizar el examen en dicha convocatoria. Otro objetivo específico para este curso es la preparación de nuevos manuales docentes de las nuevas asignaturas de segundo curso de los distintos grados que oferta el Centro, entre ellos este Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

El objetivo general 1 está íntimamente relacionado con los procesos de captación de estudiantes y de información pública. Desde su inicio como titulación, el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* tiene una demanda⁴ que supera la oferta (por cada plaza ofertada hay aproximadamente 4 demandadas). En estas circunstancias, el Equipo Directivo de La Estructura de Teleformación realizó durante el curso académico 2010/2011 las mismas acciones de captación que hasta el momento se venían realizando para la Diplomatura. Los medios utilizados para la difusión de los títulos fueron los usuales empleados en cualquier Centro de esta Universidad, entre los que se incluyen la página web del Centro, la Web Institucional de la ULPGC, folletos, charlas informativas en centros de secundaria, etc.

Además, cabe destacar que el Equipo Directivo ha promovido la cultura de mejora en el Centro mediante la difusión e implantación del Sistema de Garantía de la Calidad a través del despliegue de los procedimientos definidos en dicho sistema.

1.2. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y PROFESORADO

A continuación y a través de los siguientes apartados, se muestra la información relativa a la evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y del profesorado *en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* en su primer año de implantación.

- *Captación de estudiantes, la oferta y demanda de plazas*

A través del *Procedimiento clave para la definición del perfil de ingreso y captación de estudiantes*, se ha elaborado un plan de captación de estudiantes acorde con el perfil de ingreso definido y la oferta de plazas del Grado. La

⁴ Las "plazas demandadas" es el total de peticiones recibidas en 1ª o 2ª preferencia en cada una de las fases en las que se ha ofertado el Grado.

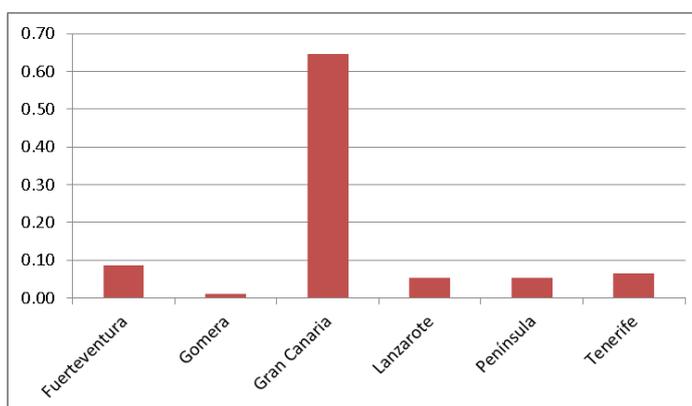
captación de futuros estudiantes se ajusta al Programa de Captación que desarrolla la ULPGC en colaboración con el Centro. Hay que señalar que el Centro participó activamente en el primer trimestre del 2010 en la celebración de actividades de captación de estudiantes, tales como la celebración de las jornadas de puertas abiertas y la celebración de charlas informativas en institutos de enseñanza secundaria.

Como resultado de la puesta en marcha del plan de captación, hemos obtenido una Tasa de acceso del 15,98% (11,71% ULPGC). Este dato pone de manifiesto un alto interés de los futuros estudiantes en esta titulación. A nuestro juicio, un parámetro más interesante que la tasa de acceso es la ratio de plazas ofertadas, la cual resulta de dividir el número de plazas de nuevo ingreso ofertadas entre el número preinscritos en primera y segunda opción. En el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* la preinscripción ascendió a 782 jóvenes, de los cuales 445 (número de plazas demandadas) pertenecen a la primera y segunda opción. Una vez descartadas las plazas reservadas para estudiantes en situaciones especiales (discapacidad, deportistas de élite, etc.), finalmente, 114 es el número de plazas ofertadas, obteniendo una ratio de 3,9 (por cada plaza ofertada hay, aproximadamente, 4 plazas demandadas) que, añadido a la tasa de matriculación (109,65%), demuestra un altísimo interés por este título en su modalidad no presencial. Otro parámetro interesante sería la ratio anterior pero relativa, exclusivamente, al número de preinscritos en primera opción, al ser este último número 259 tenemos que la ratio de plazas en primera opción es 2.27 (aproximadamente dos).

Respecto al perfil de los estudiantes de nuevo ingreso, según la tasa de acceso, la mayoría de los estudiantes procede de centros de secundaria (92,8%). Además, se puede observar una tasa de estudiantes de primera opción que asciende al 88% de los matriculados de nuevo ingreso. La nota media con la que acceden dichos estudiantes equivale a 6,46. Del número de estudiantes finalmente matriculados en el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* (125 estudiantes de nuevo ingreso matriculados y 9 estudiantes de las extintas titulaciones que optan por la adaptación de sus estudios al nuevo marco educativo), un 31% está matriculado a tiempo parcial y un 69% lo está a tiempo completo, cualidad que es normal en la mayoría de las titulaciones a distancia

donde el estudiante matriculado comparte su actividad discente con una o varias actividades laborales.

En el siguiente gráfico puede apreciarse la distribución de estudiantes de *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia*, según su procedencia. Todos los estudiantes que no residen en las islas Canarias han sido incluidos en una modalidad que hemos denominado *Península* (por tratarse, mayoritariamente, de estudiantes que viven en territorio peninsular). Del gráfico se deduce que la mayoría de los estudiantes de este primer año del grado son estudiantes de Gran Canaria, siendo muy pocos los estudiantes que residen fuera.



Finalmente, los resultados de la encuesta de satisfacción de estudiantes de nuevo ingreso del Centro⁵, muestran una valoración global de la encuesta de satisfacción de estudiantes de nuevo ingreso es (3,36 - 3,64)⁶ lo que puede interpretarse como una valoración positiva dado que este valor es superior a la media 3 en una escala de satisfacción de 1 a 5.

- *Orientación al Estudiante*

A través del *Procedimiento clave de Orientación al estudiante* y *Procedimiento clave de Orientación profesional* se han desarrollado las acciones de orientación al estudiante. Teniendo en cuenta que el curso académico 2010/2011

⁵ Al realizarse en la Estructura de Teleformación las mismas actividades para los estudiantes de nuevo ingreso para todas las titulaciones se ha realizado una valoración global de todos los Grados del Centro.

⁶ Teniendo en cuenta la corrección por poblaciones finitas (670 estudiantes en toda la Estructura de Teleformación ULPGC) el intervalo de confianza al 95% para la Orientación al Estudiante.

corresponde al primer año de implantación del título, las acciones que se han llevado a cabo corresponden a la orientación inicial de los nuevos estudiantes, en la que se destaca la participación de los diferentes grupos de interés del Centro. Más concretamente, el 2 de Octubre de 2010, el Director de La Estructura de Teleformación junto con el Rector de la Universidad y el Vicerrector de Ordenación Académica y Espacio Europeo de Educación Superior dan la bienvenida a los estudiantes de la Estructura de Teleformación explicándose las principales características de funcionamiento de la Estructura, los servicios de Administración y Secretaría y los principales medios de comunicación a través de la plataforma virtual *Moodle*.

Dentro del Campus Virtual los estudiantes pueden resolver sus problemas administrativos dirigiéndose al espacio de consultas con la dirección y administración de Teleformación. A través de estos *diálogos* los estudiantes pueden tramitar electrónicamente sus documentos evitándose el tener que acudir en persona a la Sede del Centro. Este servicio es de especial importancia para los estudiantes que viven fuera de la isla de Gran Canaria. También disponen del *foro de novedades*, de los *diálogos con la Dirección* y con la *atención al campus virtual*, así como una carpeta con *documentos de interés* para todos los estudiantes.

Además, disponen del foro de *Coordinación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* y las *consultas privadas con la Coordinación* donde el Subdirector del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* orienta al estudiante respecto a cualquier problema que tenga con el seguimiento de sus estudios.

Con respecto a la medición de la satisfacción sobre las acciones de orientación llevadas a cabo en el marco del Programa de Acogida hemos realizado un análisis conjunto de las titulaciones, ya que todas ellas reciben las mismas acciones de los mismos agentes, y la valoración global de las acciones de orientación es $(3,23 - 3,72)^7$, lo que puede interpretarse como una valoración positiva dado que este valor es superior a la media 3 en una escala de satisfacción de 1 a 5.

- *Desarrollo y evaluación de la enseñanza*

A través del *Procedimiento clave para el desarrollo y evaluación de las enseñanzas* se ha comenzado a implantar el grado incidiendo en los procesos de coordinación del profesorado, velando, principalmente, por la correcta coordinación horizontal y vertical de las asignaturas. La metodología de evaluación implica, en primer lugar, la realización de actividades de aprendizaje y, como resultados, tal y como se observa en la tabla 1, los estudiantes superan sin problemas las actividades de aprendizaje. Los estudiantes, que entregan sus actividades de aprendizaje con tiempo, disponen, al menos, de dos correcciones. Por ello, la mayoría de los estudiantes que atienden las correcciones que les indica su profesor incrementan su aprendizaje y sus calificaciones.

En segundo lugar y en cuanto a las calificaciones de lo exámenes (de realización presencial), los resultados de cada una de las asignaturas son en promedio inferiores a las calificaciones de las actividades. Como resultado, en este primer año, tenemos una tasa de rendimiento en créditos del 48,84% y, si se analiza esta tasa atendiendo a los estudiantes que se presentan a las pruebas presenciales el resultado asciende al 70,74% (1.770 créditos superados por 2.502 créditos presentados). Teniendo en cuenta las características de esta modalidad, así como las de los estudiantes que, aunque implicados en sus estudios, deben combinar esta actividad con actividades laborales, estos datos pronostican unos buenos resultados finales en relación a la tasa de graduación, eficiencia y abandono, y al logro de los objetivos recogidos en el proyecto de título respecto a los resultados previstos (apartado 8 del proyecto de Título).

⁷ Teniendo en cuenta la corrección para poblaciones finitas el intervalo de confianza al 95%.

| ASIGNATURA | ACTIVIDADES | | | EXAMEN | | | CALF. FINAL | | |
|---------------------------------------|-------------|------|------|-----------|------|------|-------------|------|------|
| | \bar{x} | s | Md | \bar{x} | s | Md | \bar{x} | s | Md |
| Derecho Constitucional | 5.82 | 1.67 | 6.00 | 6.02 | 1.95 | 5.90 | 4.37 | 3.00 | 4.50 |
| Sociología del Trabajo | 7.34 | 2.14 | 8.10 | 4.35 | 1.84 | 5.00 | 4.14 | 2.88 | 3.70 |
| Derecho Administrativo | 8.07 | 1.65 | 8.85 | 5.95 | 1.39 | 6.15 | 4.76 | 3.53 | 6.85 |
| Economía | 7.13 | 2.69 | 8.50 | 5.48 | 2.12 | 5.60 | 4.85 | 3.39 | 6.15 |
| Historia Social y de las Relaciones | 6.96 | 2.52 | 8.20 | 4.71 | 1.42 | 5.00 | 4.42 | 2.83 | 4.10 |
| Fundamentos de Economía de la Empresa | 6.98 | 1.80 | 7.30 | 4.43 | 2.35 | 3.80 | 3.87 | 2.96 | 3.40 |
| Técnicas de Investigación Social | 6.62 | 1.45 | 7.10 | 4.73 | 1.82 | 5.00 | 3.65 | 2.90 | 4.10 |
| Psicología | 7.10 | 1.69 | 7.30 | 4.42 | 1.48 | 4.40 | 3.29 | 2.59 | 3.70 |
| Derecho Procesal | 7.28 | 1.42 | 7.70 | 5.84 | 2.06 | 6.40 | 4.48 | 3.35 | 4.30 |

Tabla 1: Media, desviación típica y mediana (Md) de las actividades y examen de todas las asignaturas de primer año del grado.

- *Personal Docente*

A través de las normativas de la ULPGC, el Reglamento de La Estructura de Teleformación ULPGC y el *Procedimiento de Apoyo para la Selección y Contratación de Personal Docente*, se garantiza la captación y selección de su personal docente, que, en el caso del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia*, cabe destacar su alta cualificación dado que 10 de los 11 profesores que imparten en el primer curso de implantación son doctores. Por otra parte, mediante el *Procedimiento para la formación del PDI* se garantiza la renovación de sus conocimientos relativos a la actividad docente, investigadora y de gestión, partiendo de las necesidades detectadas a partir de la valoración de la actividad docente del Personal Docente e Investigador (PDI) o las propuestas formativas que partan de los Centros, Institutos o Departamentos de la ULPGC (Plan de Formación Continua del PDI aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión del 22 de Abril de 2010) . Además, en el inicio de cada curso, todos los profesores de la Estructura de Teleformación ULPGC reciben cursos de formación continua relacionados bien con las metodologías en enseñanza a distancia, bien con habilidades y competencias docentes aplicadas a la enseñanza a distancia o con el uso y posibilidades de la Plataforma *Moodle*. Finalmente, cabe mencionar la activa participación del profesorado en la implantación del Título, adaptando sus proyectos docentes y actividades de aprendizaje a los métodos de enseñanza centrados en el desarrollo de competencias e identificando acciones de mejora.

1.3. PROGRAMAS DE MOVILIDAD Y PRÁCTICAS EXTERNAS

A continuación y a través de los siguientes apartados, se muestra la información relativa a la movilidad de estudiantes y prácticas externas integradas en el Plan de Estudio *del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* en su primer año de implantación.

- *Movilidad de Estudiantes*

A través del *Procedimiento clave para la gestión de la movilidad de los estudiantes enviados* y el *Procedimiento clave para la gestión de la movilidad de los estudiantes recibidos* se garantiza la calidad de las estancias de los estudiantes y se vela porque adquieran los conocimientos y las capacidades acorde con los objetivos del Grado. Tratándose del primer año de implantación, no corresponde disponer de datos sobre la movilidad de estudiantes, ya que dicha movilidad requiere haber superado un determinado número de créditos sobre el total de créditos del primer curso de la titulación. No obstante, cabe resaltar que en la ULPGC existe una alta demanda de movilidad, concretamente en el curso 2010/2011 fueron 787 estudiantes los que se recibieron y 855 los que se enviaron.

- *Prácticas Externas*

A través del *Procedimiento clave para la gestión de las prácticas externas integradas en el plan de estudios* se organiza y planifica el desarrollo de las prácticas externas, comenzando por el establecimiento de convenios con empresas e instituciones, de cuya gestión se encarga la institución a través del Vicerrectorado de Internacionalización y Cooperación. La ULPGC dispone de convenios que fueron firmados para las prácticas de la antigua Titulación de Diplomado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y que, dada su vigencia, podrán ser usados para que los nuevos estudiantes del Grado realicen en un futuro sus prácticas. Para los estudiantes de este Grado que residan fuera de Gran Canaria, la Estructura de Teleformación dispone de acuerdos con diversas Compañías del sector profesional del grado donde los estudiantes pueden realizar sus prácticas. Estos convenios facilitarán el desarrollo de las prácticas externas incluidas en el programa formativo del Grado para todos los estudiantes allí donde residan. Al igual que en el apartado anterior, al tratarse del primer año de la implantación, no corresponde disponer de datos de los estudiantes del Grado que

realizan las prácticas externas, ya que estas se desarrollarán en el último curso de la titulación lo que en este caso correspondería al curso académico 2013/2014.

1.4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS GRADUADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA

A través del *Procedimiento institucional de seguimiento de la inserción laboral* se obtiene y se analiza la información sobre la inserción laboral de los titulados. Para la consideración de los resultados de inserción laboral es necesario que existan estudiantes egresados y, al estar realizando el informe de seguimiento del primer año de implantación, no corresponde valorar dicha inserción.

1.5. SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS

A través del *Procedimiento de apoyo para la medición de la satisfacción, expectativas y necesidades*, el Centro ha diseñado y dispuesto mecanismos para realizar el seguimiento de la información relativa a la percepción de sus grupos de interés (estudiantes, personal docente e investigador, personal de administración y servicios y sociedad en general). Teniendo en cuenta que este curso académico 2010/2011 coincide con el primer año de la implantación del título, el Centro se ha centrado, fundamentalmente, en acciones dirigidas a sus nuevos estudiantes (programas de captación, orientación inicial, programas de acogida, metodologías de enseñanza adaptada al EEES). Por ello, el Centro, en particular, y la ULPGC, en general, han priorizado las acciones y han realizado los siguientes estudios de opinión:

- *Encuesta de satisfacción de estudiantes de nuevo ingreso.* En el curso académico 2010/2011, se aplica la encuesta institucional de satisfacción de los estudiantes de nuevo ingreso como encuesta on-line. Para medir el índice de satisfacción se utiliza la siguiente escala Likert: (1) Muy Insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Medianamente Satisfecho, (4) Satisfecho y (5) Muy Satisfecho. En dicho cuestionario se ha preguntado sobre los procesos de captación, oferta de plazas y orientación al estudiante, además de los perfiles del programa formativo, los servicios prestados y los canales de información. Si bien en este primer curso la participación ha sido de un 10% aproximadamente para todo el Centro, este número nos ha permitido establecer estimaciones con buena precisión para todo el centro. Al ser las

acciones idénticas para todas las titulaciones estos resultados globales pueden aplicarse a cada una de las titulaciones.

- *Encuesta de satisfacción del estudiante con la actividad docente.* En el curso 2010/2011, se aplica un modelo de cuestionario en formato electrónico con el propósito de obtener los datos *on-line*. Para medir el índice de satisfacción se utiliza la siguiente escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni acuerdo ni desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. En dicho cuestionario se pregunta, fundamentalmente, por la planificación de las enseñanzas, el desarrollo de las enseñanzas y la evaluación. El porcentaje de participación fue inferior al 10% y, por tanto, insuficiente para que el nivel de significatividad estadística sea la adecuada en este tipo de cumplimentación on-line de encuestas.

1.6. ATENCIÓN A SUGERENCIAS Y RECLAMACIONES

A través del *Procedimiento de apoyo del Centro para la gestión de incidencias, reclamaciones y sugerencias* y el *Procedimiento institucional para la gestión de incidencias* se dispone de mecanismos para la gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones.

En el curso académico 2010/2011, el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* recibió, a través de la opción conversaciones privadas (*Moodle*) con la Coordinación del Grado, aproximadamente 25 quejas y 24 sugerencias de sus grupos de interés. Tras el análisis de esta situación, se puede entender que la gestión del Título por parte del Centro es buena y cabe destacar que, aunque la implantación de estos procesos y mecanismos diseñados para la mejora constante son una novedad en la gestión del Centro y, aún, se está asentando una cultura para su utilización entre dichos grupos de interés.

1.7. SUSPENSIÓN/EXTINCIÓN DEL TÍTULO

A través del Reglamento de Extinción de Títulos (27 de abril del 2009) y el *Procedimiento de apoyo para la Suspensión de las enseñanzas* se establecen los mecanismos que se deben seguir en el caso de la suspensión de este Grado. Atendiendo a las causas por las que se puede extinguir un título establecidas en la normativa, tanto a nivel estatal y regional como a nivel interno en la ULPGC, y una

vez analizados los resultados de la implantación del Grado, no existen resultados y evidencias que justifiquen alguno de estos criterios, por lo tanto, no se justifica la implantación de este procedimiento.

1.8. INFORMACIÓN, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

A continuación y a través de los siguientes apartados, se muestran los datos relativos a la información pública y a los recursos materiales y servicios vinculados con el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* en su primer año de implantación.

- **Información Pública**

A través del *Procedimiento clave de Información Pública*, el Centro planifica las acciones de difusión a través de los distintos medios y canales de los que dispone (4 canales). Específicamente, para este Grado se ha puesto a disposición de la comunidad universitaria y de la sociedad en general información relevante según evidencia el *Catálogo Anual de Información Pública del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia*.

En el curso 2010/2011, se ha detectado que los canales con mayor éxito para la difusión han sido la página Web, seguida de los correos electrónicos remitidos con información específica a los diferentes grupos de interés. Como se especifica en apartados anteriores, la información difundida ha correspondido, mayoritariamente, a la información de interés para el estudiante de nuevo ingreso y para el desarrollo de las nuevas enseñanzas. Por lo tanto, a través de la encuesta de satisfacción de los estudiantes de primer ingreso, se detecta que los estudiantes de primer ingreso se encuentran satisfechos respecto a la información difundida y los canales o medios utilizados (3,4 de media sobre 5).

- **Recursos Materiales y Servicios**

A través del *Procedimiento de apoyo para la gestión de los recursos materiales* y del *Procedimiento de apoyo para la gestión de los Servicios* se han gestionado los recursos del Centro para este Título y se ha invertido la mayor parte de su presupuesto para mejorar los servicios y los recursos materiales, con el propósito de alcanzar la mejor implantación de la titulación. Al ser a distancia este grado, el Centro dispone de los recursos informáticos necesarios para su impartición. La dirección de estos recursos la realiza el Coordinador del Campus virtual ULPGC. Para la realización de las 4 (una por mes) sesiones presenciales

realizadas en el Edificio de Formación de Profesorado de la ULPGC se dispone de aulas dotadas de nuevas tecnologías (ordenador, cañón, sistemas de audio y pizarra digital). Asimismo, para la realización de los exámenes se dispone de convenios con centros, en Madrid, Barcelona, León, Sevilla, Elche y en cada una de las siete Islas Canarias, con aulas con capacidad suficiente para la realización de las pruebas. Además, a lo largo del curso académico 2010/2011 se han incrementado las infraestructuras con un aula multimedia dotada con un proyector de pared, un ordenador, un sistema de videoconferencia y una pizarra digital, lo cual facilita, si fuese necesario, la comunicación con aquellos docentes que residan fuera de Gran Canaria o pudieran estar realizando estancias de investigación.

A través del *Procedimiento institucional para la gestión de los recursos materiales*, el *Procedimiento institucional para la gestión de los Servicios*, el *Procedimiento institucional para la selección, admisión y matriculación de estudiantes* y el *Procedimiento institucional para la gestión de expedientes y tramitación de títulos*, los recursos para los estudiantes del Grado se ven reforzados por los Servicios Institucionales, los cuales se han caracterizado por los cambios organizativos que requiere la adaptación al EEES. En este sentido, ha sido muy importante la difusión de las cartas de servicios y de diversas instrucciones, protocolos, así como el asesoramiento del personal de administración y servicios (PAS) a los estudiantes a la hora de realizar diversos trámites. Todas las funciones han sido realizadas con éxito, a pesar del aumento de la carga de trabajo que requieren los nuevos cambios y la ausencia de nuevo personal. Esto se ha procurado subsanar con la inclusión, en el programa de formación de dicho personal, de cursos específicos sobre las características y repercusiones del nuevo escenario de Educación Superior (50 cursos y el 84,37% de las ayudas concedidas relacionadas con su puesto de trabajo). Tal y como muestran los indicadores y evidencias recogidas en la Memoria Académica 2010/2011, los diferentes servicios han desarrollado sus funciones adecuadamente. Entre estos resultados de la gestión y, en línea con las enseñanzas de Grado, cabe destacar los relacionados con una mayor difusión de la información y a la gestión electrónica, como por ejemplo:

- Todos los procesos de preinscripción, matrícula y gestión académica en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria se realizan en línea (pág. 128-129).

- Se destaca la creación de la Oficina Técnica de la e-Administración, la unidad que se encargará de gestionar la futura administración electrónica de la ULPGC (pág. 286-287).
- La Biblioteca ha impartido 197 cursos de formación de usuarios, especialmente a los alumnos de nuevo ingreso, y ha mejorado la gestión de los servicios bibliotecarios ofrecidos a través del Campus Virtual (pág. 257-262).

2. PROPUESTAS DE MEJORA PARA EL TÍTULO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos tras la medición de los indicadores y el análisis de sus resultados y de los procedimientos, la Estructura de Teleformación ULPGC se plantea las siguientes propuestas para la mejora de la implantación del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia* según las diferentes dimensiones establecidas.

En primer lugar, en lo que respecta a la Evaluación y Mejora de la Calidad de la Enseñanza y Profesorado, las propuestas son:

- Aumentar la implicación del profesorado en las actividades de coordinación del Grado.
- Fomentar la participación del profesorado en el Plan de Formación Continua del PDI.
- Indagar en las causas del bajo rendimiento académico de los estudiantes en algunas de las asignaturas del primer grado así como proponer soluciones al respecto.

En segundo lugar, en lo que se refiere a los Programas de Movilidad y Prácticas Externas, las propuestas son:

- Planificar y fomentar, preferentemente, las prácticas externas integradas en el Plan de estudios de los estudiantes en consultoras, despachos profesionales y administraciones públicas.

En tercer lugar, en lo que respecta a la satisfacción de los distintos colectivos implicados, se proponen dos acciones de mejora:

- Incentivar la participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción y, especialmente, en las encuestas relativas a la planificación de las enseñanzas, el desarrollo de las enseñanzas y la evaluación docente.
- Desplegar las encuestas de satisfacción al resto de grupos de interés.

En cuarto lugar, en relación a la Información, Recursos Materiales y Servicios se propone aumentar la implicación del personal y de los estudiantes en acciones que tengan que ver con la gestión del Centro y en la toma de decisiones.

3. ESTADO DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

En el Manual del Sistema de Garantía de Calidad del Centro, concretamente en su capítulo 3, se propone una estructura para el desarrollo de este sistema. Atendiendo a esto, la responsabilidad del sistema recae en el Director como máximo representante del Centro, en el Coordinador de Calidad como responsable del control y supervisión del desarrollo de dicho sistema y, por último, en la Comisión de Garantía de Calidad como responsable de tomar decisiones respecto al diseño, ejecución y evaluación de los mecanismos que garanticen la calidad en el Centro. Dicha comisión está constituida, actualmente, por:

- D. Antonio Andrés Ocón Carreras, Director del Centro, que actúa como presidente.
- D. Juan José González Henríquez, Subdirector de Calidad, que actúa como secretario.
- D. José Manuel Izquierdo Ramírez, Secretario de la Estructura de Teleformación ULPGC.
- D^a Emigdia Repetto Jiménez, D^a Elsa Rodríguez Tadeo, D^a Ana Falcón Martínez de Maraón, D. Juan Jiménez García, D. Domingo Verano Tacoronte, D. Lucas Martín Pérez, D. José Luis Ballesteros Rodríguez y D. Ciro Gutiérrez Ascanio, en representación del personal docente e investigador.
- D. Begoña Beranguer Mateos, en representación del personal de administración y servicios.
- D. Enrique Castro López-Tarruella, en representación del Campus virtual ULPGC.

El Equipo Directivo y, en particular, su Director actúan como corresponde a la dirección de cualquier organización comprometida con el establecimiento, desarrollo, revisión y mejora de un Sistema de Garantía de Calidad. Y, fomenta la participación y la adquisición de responsabilidades entre todos sus grupos de interés, con el propósito fundamental de garantizar la calidad del Grado.

3.1. EVIDENCIAS DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

La relación de evidencias derivadas de la implantación de los procedimientos del Centro está publicada en la web:

<http://www.centros.ulpgc.es/teleformacion/index.php/sistema-de-garantia-de-calidad>

Al desarrollarse toda la docencia en una plataforma de enseñanza virtual toda la actividad docente del curso académico 2010/2011 está registrada en formato digital por lo que se dispone de evidencias pormenorizadas del desarrollo de la enseñanza del *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a distancia*.

La relación de evidencias derivadas de la implantación de los procedimientos institucionales se puede ver en la web de calidad del Vicerrectorado de Comunicación, Calidad y Coordinación Institucional:

http://www.webs.ulpgc.es/calidad/templates/calulpgc/doc/Informe_Evidencias_Institucionales_diciembre_2011.pdf

3.2. GRADO DE IMPLANTACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

La documentación del Sistema de Garantía de Calidad de La Estructura de Teleformación ULPGC fue evaluada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en el año 2012, obteniendo un resultado positivo, conforme con las normas y directrices establecidas en la documentación del programa AUDIT. La implantación del sistema comenzó en el curso 2010/2011, incluyéndose en la página web del Centro un apartado exclusivo para la calidad con información sobre la documentación, responsables y evidencias de la implantación.

Los resultados de la implantación en el curso 2010/2011 en su conjunto son positivos, ya que, con excepción de tres procedimientos que aún no se han implantado porque no ha sido necesario, el resto de los procesos están en marcha y las evidencias indican que se han cumplido con la mayor parte de las fases de los procedimientos. Se ha realizado la gestión y control de dichos procesos y se han registrado las evidencias pertinentes. Por ello, los responsables de calidad La Estructura de Teleformación ULPGC califican la implantación de los procedimientos con un valor de 2 en una escala del 1. al 4. No obstante, es conveniente introducir mejoras para simplificar y facilitar su gestión y corregir la falta de datos en la medición de la satisfacción de los diferentes colectivos. Por todo ello, es necesaria una actualización de todo el Sistema de Garantía de Calidad,

atendiendo a las normativas universitarias y a las Directrices del Vicerrectorado con competencias en calidad.

3.3. REVISIONES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

El Sistema de Garantía de Calidad tiene diversos mecanismos de revisión y seguimiento tanto internos como externos al Centro, con el objeto de verificar que, tanto su diseño como su implantación, han sido realizados de forma adecuada y coherente con los criterios de la ANECA, ACECAU y ULPGC. A continuación, en la siguiente tabla se especifican cuales son.

| | MÉTODO DE REVISIÓN | RESPONSABLE | EVIDENCIA | |
|--------------|--------------------|---|--|---|
| Diseño | 1 | Evaluación diseño del Sistema de Garantía de Calidad (SGC) por la ANECA | ANECA | Informe de valoración positiva del diseño del SGC |
| | 2 | Evaluación de la Propuesta del Título por la ACECAU | ACECAU | Informes definitivos de evaluación del Título y de valoración de los criterios generales del Título |
| | 3 | Evaluación de la Propuesta de Título por la ANECA | ANECA | Informe definitivo de evaluación de la solicitud de verificación del Título |
| Implantación | 4 | Control del cumplimiento de los procedimientos del Centro | Coordinador de Calidad del Centro | Informes de revisión y mejora de los procedimientos |
| | 5 | Revisión de la Dirección del Centro | Decano/Director del Centro | Informes Anual del Centro |
| | 6 | Auditoría Institucional | Vicerrectorado con competencias en calidad | Informes de Auditorías Institucionales |
| | 7 | Seguimiento del Título por la ACECAU | ACECAU | Informes de evaluación de seguimiento del Título |
| | 8 | Certificación del SGC por la ANECA | ANECA | Informes de la evaluación de la implantación del SGC. |

Hasta ahora, el Sistema de Garantía de Calidad del Centro ha pasado por los siguientes métodos de revisión:

- Evaluación del diseño del Sistema de Garantía de Calidad por la ANECA (1)
- Evaluación de la Propuesta del Título por la ACECAU (2)
- Evaluación de la Propuesta de Título por la ANECA (3)
- Control del cumplimiento de los procedimientos del Centro (4)
- Revisión de la Dirección del Centro (5)

| | | |
|--|--|---|
|  <p>UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA</p> | <p>AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS CURSO ACADÉMICO 2010/2011</p> |  <p>FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS</p> |
|--|--|---|

En estos momentos, por un lado, con la elaboración de este informe, se da el primer paso para desarrollar el Seguimiento del Título a través del Protocolo definido por la ACECAU (7), que conllevará a la futura acreditación del título. Por otro, se está a la espera de que la ANECA disponga de un protocolo para la certificación del Sistema de Garantía de Calidad del Centro (8).

ANEXOS

1. RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS POR LA ACECAU PARA EL SEGUIMIENTO DEL GRADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

| Ámbito | Indicador | 2010/11 |
|---|---|--------------------|
| 01.CAPTACIÓN, OFERTA Y DEMANDA PLAZAS | Tasa de acceso (U-IN01REN-P-1) | 7,50 |
| | Estudiantes nuevo ingreso según COU/LOGSE (Numerador U-IN01REN-P-3) | 75 |
| | Estudiantes nuevo ingreso según FP/CFGS (Numerador U-IN01REN-P-3) | 33 |
| | Estudiantes nuevo ingreso según Extranjeros (Numerador U-IN01REN-P-3) | 0 |
| | Estudiantes nuevo ingreso según Mayores 25 (Numerador U-IN01REN-P-3) | 4 |
| | Estudiantes nuevo ingreso según Titulados (Numerador U-IN01REN-P-3) | 0 |
| | Estudiantes nuevo ingreso Según Otros (Numerador U-IN01REN-P-3) | 2 |
| | Tasa de matriculación (U-IN02REN-P-1) | 99,13 ⁸ |
| | Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas (Denominador U-IN02REN-P-2) | 115 |
| | Ratio de plazas de la Titulación (U-IN09REN-P) | 493,91 |
| | Nota media estudiantes de Nuevo Ingreso (U-IN14REN-P-1) | 6,95 |
| | Tasa de estudiantes de nuevo ingreso (U-IN15REN-P-1) | 92,11 |
| | Nº de estudiantes de Nuevo Ingreso en primer curso (Denominador del U-IN15REN-P-2) | 114 |
| | Variación % matrícula de nuevo ingreso con relación al curso anterior (U-IN17REN-P) | ND ⁹ |
| 02.MOVILIDAD DEL ESTUDIANTE | Nº de estudiantes enviados (U-IN03REN-P) | ND |
| | Nº de estudiantes recibidos (U-IN04REN-P) | 6 |
| 04.DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES | Tasa de Rendimiento en Créditos (U-IN06REN-P-1) | 65,72 |
| | Número de créditos superados (Numerador del U-IN06REN-P-2) | 4.654,5 |
| | Número de créditos matriculados en la titulación (Denominador del U-IN06REN-P-2) | 7.082,5 |
| | Número de créditos presentados (U-IN18REN-P-1) | 5.774,5 |
| | Tasa de graduación (U-IN07REN-P-2) | ND |
| | Tasa de Abandono (U-IN08REN-P-1)(corresponde a las promociones X-2) | ND |
| | Tasa de eficiencia (U-IN10REN-P-2) | ND |
| | Número de egresados (Dato "Nº de titulados" del U-IN10REN-P-2) | ND |
| Duración media de los estudios (U-IN11REN-P) | ND | |

| Ámbito | Indicador | Año 2010 |
|----------------------|---|----------|
| 01.INSERCIÓN LABORAL | Tasa general de inserción laboral (C-IN23REN-P) | ND |
| | Contratos indefinidos (C-IN24REN-P) | ND |
| | Acceso a la función pública (C-IN25REN-P) | ND |
| | Adecuación de los contratos 1: Actividad económica de los contratos (U-IN26REN-P) | ND |
| | Adecuación de los contratos 2: Ocupación de los contratos (U-IN27REN-P) | ND |
| | Tasa de paro (U-IN28REN-P) | ND |

⁸ Las plazas ofertadas responden al total de número de plazas que se ofertan una vez descontadas las plazas reservadas a estudiantes con situaciones especiales, como deportistas de élite, discapacitados, etc.

⁹ Hace referencia a la inexistencia de datos (no existen datos)

2. RESULTADOS DE LOS INDICADORES PROPUESTOS POR LA ACECAU PARA EL SEGUIMIENTO DEL GRADO EN LA ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN DE LA ULPGC

| Ámbito | Denominación indicadores | Curso Académico | |
|--|--|-------------------------------|----|
| | | 2010/2011 | |
| CAPTACIÓN, OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS | Tasa de acceso (U-IN01REN-P-2) | 15,98 | |
| | * N° de estudiantes de nuevo ingreso según la modalidad de acceso (Dato "nuevo ingreso" del U-IN01REN-P-3) | COU/LOGSE | 57 |
| | | FP/CFGS | 59 |
| | | Extranjeros | 1 |
| | | Mayores de 25 años | 3 |
| | | Titulados | 2 |
| | | Otros (titulaciones extintas) | 3 |
| | *Tasa de matriculación (U-IN02REN-P-2) | 109,65 | |
| | * Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas (dato "plazas" del U-IN02REN-P-2) | 114 | |
| | * Ratio de plazas de la Titulación (U-IN09REN-P) | 390,45 | |
| | * Nota media estudiantes de Nuevo Ingreso (U-IN14REN-P-2) | 6,46 | |
| | Tasa de estudiantes de nuevo ingreso (U-IN15REN-P-2) | 88 | |
| | *N° de estudiantes de Nuevo Ingreso en primer curso (dato "estudiante 1ingreso" del U-IN15REN-P-2) | 125 | |
| * Variación porcentual de la matrícula de nuevo ingreso con relación al curso académico anterior (U-IN17REN-P-2) | 0 | | |
| *N° estudiantes matriculados (U-IN16REN-P) | General (dato "Suma") | 134 | |
| | Tiempo completo (dato "C") | 42 | |
| | Tiempo parcial (dato "P") | 92 | |
| MOVILIDAD DEL ESTUDIANTE | *N° de estudiantes enviados (U-IN03REN-P) | ND | |
| | *N° de estudiantes recibidos (U-IN04REN-P) | ND | |
| DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN DE ESTUDIANTES | *Tasa de rendimiento (U-IN06REN-P-2) | 48,84 | |
| | * Número de créditos superados (dato "créditos superados" del U-IN06REN-P-2) | 1770 | |
| | * Número de créditos matriculados en la titulación (dato "créditos matriculados" del U-IN06REN-P-2) | 3624 | |
| | * Número de créditos presentados (U-IN18REN-P-2) | 2502 | |
| | * Tasa de Abandono (U-IN07REN-P-2) | ND | |
| | * Tasa de Abandono (U- IN08REN-P-2) | ND | |
| | * Tasa de Eficiencia (U-IN10REN-P-2) | ND | |
| | * Número de egresados (dato "N° de titulados" del U-IN10REN-P-2) | ND | |
| * Duración media de los estudios (U-IN11REN-P) | ND | | |

| Ámbito/denominación | Año natural | |
|---------------------|--|----|
| | 2010 | |
| INSERCIÓN LABORAL | *Tasa general de inserción laboral (C-IN23REN-P) | ND |
| | *Contratos indefinidos (C-IN24REN-P) | ND |
| | *Acceso a la función pública (C-IN25REN-P) | ND |
| | *Adecuación de los contratos 1: Actividad económica de los contratos (U-IN26REN-P) | ND |
| | *Adecuación de los contratos 2: Ocupación de los contratos (U-IN27REN-P) | ND |
| | *Tasa de paro (U-IN28REN-P) | ND |

3. INFORMACIÓN SOBRE EL CÁLCULO DE INDICADORES

| | CÓDIGO | DENOMINACIÓN | FORMULACIÓN | DESAGREGACIÓN |
|--|-------------|---------------------------------|---|--|
| INDICADORES PRINCIPALES DE RENDIMIENTO | U-IN01REN-P | Tasa de acceso | $[(\text{N}^\circ \text{ de matriculados de nuevo ingreso en la titulación}) / (\text{N}^\circ \text{ de preinscritos en la titulación}) * 100]$ | ULPGC, Centro, Titulación y modalidad de acceso |
| | U-IN02REN-P | Tasa de matriculación | $[(\text{Número total de estudiantes de nuevo ingreso matriculados en el Título T en el año académico X} / \text{N}^\circ \text{ de plazas de nuevo ingreso ofertadas en el Título T en el año académico X}) * 100]$ | ULPGC, Centro, Titulación |
| | U-IN03REN-P | Estudiantes Outgoing | Número de estudiantes de movilidad enviados | Centro, Titulación y Programas de movilidad |
| | U-IN04REN-P | Estudiantes Incoming | Número de estudiantes de movilidad recibidos | Centro, Titulación y Programas de movilidad |
| | U-IN06REN-P | Tasa de rendimiento en créditos | $[(\text{Sumatorio de N}^\circ \text{ de créditos ordinarios superados en el título T en una Universidad U en el curso académico X} / \text{Sumatorio de N}^\circ \text{ de créditos ordinarios matriculados en un título T en una Universidad U en el curso académico X}) * 100]$ | ULPGC, Centro, Titulación, grupo de nota de acceso y curso |
| | U-IN07REN-P | Tasa de Graduación | $[(\text{N}^\circ \text{ de alumnos de una cohorte de entrada C en un título T en una Universidad U que consiguen finalizar dicho título en el tiempo previsto} + 1 / \text{N}^\circ \text{ de alumnos de nuevo ingreso de una cohorte de entrada C en un título T en una Universidad U}) * 100]$ | Titulación y grupo de nota de acceso |

| | CÓDIGO | DENOMINACIÓN | FORMULACIÓN | DESAGREGACIÓN |
|---|-------------|--|---|---|
| INDICADORES PRINCIPALES DE RENDIMIENTO | U-IN08REN-P | Tasa de Abandono | $[(N^{\circ} \text{ de estudiantes de nuevo ingreso en el título T en la Universidad U el curso X y que no están matriculados en este título T en la Universidad en los cursos X+1 Y X+2} / N^{\circ} \text{ de estudiantes de nuevo ingreso en el título T en la Universidad U el curso X}) * 100$ | ULPGC, Centro, Titulación y grupo de nota de acceso |
| | U-IN09REN-P | Ratio de plazas ofertadas | $N^{\circ} \text{ de Plazas demandadas} / N^{\circ} \text{ de Plazas ofertadas}$ | Titulación |
| | U-IN10REN-P | Tasa de eficiencia | $[(\text{Sumatorio de } N^{\circ} \text{ de créditos que debieran haber sido matriculados en un título T en una Universidad U por la cohorte de graduación G} / S \text{ } N^{\circ} \text{ de créditos efectivamente matriculados en un título T por la cohorte de graduación G}) * 100$ | Titulación y grupo de nota de acceso |
| | U-IN11REN-P | Duración media de los estudios | $\text{Sumatorio de [número de años que tardan en graduarse} * \text{número de estudiantes graduados]} / \text{número total de estudiantes graduados}$ | Titulación |
| | U-IN14REN-P | Nota media de Estudiantes de Nuevo Ingreso | $\text{Sumatorio de la media de cada uno de los estudiantes de nuevo ingreso} / N^{\circ} \text{ total de estudiantes de nuevo ingreso}$ | ULPGC, Centro, Titulación y Tipo de estudiante |
| | U-IN15REN-P | Estudiantes de nuevo ingreso | Estudiantes de nuevo ingreso en primera opción sobre el total de nuevo ingreso | ULPGC, Centro, Titulación y Tipo de estudiante |



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2010/2011



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

| | CÓDIGO | DENOMINACIÓN | FORMULACIÓN | DESAGREGACIÓN |
|---|-------------|---|---|---|
| | U-IN16REN-P | Estudiantes matriculados | Sumatorio del número de estudiantes matriculados | Centro, Titulación y Tipo de estudiante |
| INDICADORES PRINCIPALES DE RENDIMIENTO | U-IN17REN-P | Variación porcentual de nuevo ingreso por titulación | $[(\text{Estudiantes matriculados de nuevo ingreso en el año actual} - \text{Estudiantes matriculados de nuevo ingreso en el año anterior} / \text{Estudiantes matriculados de nuevo ingreso del año anterior})] * 100$ | Titulación |
| | U-IN18REN-P | Créditos presentados | Nº de créditos presentados | Centro y Titulación |
| | U-IN23REN-P | Tasa general de inserción laboral | $[(\text{nº total de insertados} / \text{nº de egresados}) * 100]$ | Centro y Titulación |
| | U-IN24REN-P | Contratos indefinidos | $[(\text{nº total de insertados por contrato indefinido} / \text{nº de insertados}) * 100]$ | Centro y Titulación |
| | U-IN25REN-P | Acceso a la función pública | $[(\text{nº total de insertados en la función pública} / \text{nº de insertados}) * 100]$ | Centro y Titulación |
| | U-IN26REN-P | Adecuación de los contratos 1: Actividad económica de los contratos | $[(\text{nº total de insertados en la actividad económica relacionada con la titulación} / \text{nº de insertados}) * 100]$ | Centro y Titulación |
| | U-IN27REN-P | Adecuación de los contratos 2: Ocupación de los contratos | $[(\text{nº total de insertados en cargos relacionados con la titulación} / \text{nº de insertados}) * 100]$ | Centro y Titulación |
| | U-IN28REN-P | Tasa de paro | $[(\text{nº total de inscritos como demandantes de empleo} / \text{nº de egresados}) * 100]$ | Centro y Titulación |



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA

AUTOINFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO GRADO EN
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
CURSO ACADÉMICO 2010/2011



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS