

Informe final para la renovación de la acreditación del Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad Pablo de Olavide

1. DATOS DEL TÍTULO

ID Ministerio	2501064
Denominación del Título	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Universidad	Universidad Pablo de Olavide
Centro	Facultad de Derecho
Rama de Conocimiento	Ciencias Jurídicas
Universidad/es Participante/s	

2. ÁMBITO NORMATIVO

Este proceso se realiza de acuerdo con los estándares internacionales de calidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del bis Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales y según los criterios establecidos en la Guía para la renovación de la acreditación de los títulos universitarios de grado y máster de Andalucía, de la Dirección de Evaluación y Acreditación, de la Agencia Andaluza del Conocimiento, diciembre 2014.

La Agencia Andaluza del Conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/2007, de 3 de diciembre, Andaluza de Ciencia y Conocimiento, tiene atribuidas las competencias de evaluación y acreditación de las actividades universitarias.

La Comisión de renovación de la acreditación designada por la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento, es la competente para evaluar las solicitudes a propuesta de las universidades para la renovación de la acreditación de los títulos oficiales de Andalucía. El presente informe es emitido por dicha comisión formada por expertos en la materia que actúan en régimen de independencia y autonomía.

3. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

En este informe la Comisión realiza las siguientes valoraciones:

- Primero: Certifica y **constata** el cumplimiento de los criterios conforme a lo establecido en la Guía para la renovación de la acreditación de los títulos universitarios de grado y máster de Andalucía, de la Dirección de Evaluación y Acreditación, de la Agencia Andaluza del Conocimiento, diciembre 2014.
- Segundo: Realiza **recomendaciones**, que son aspectos que deben ser mejorados.
- Tercero: Señala aquellos criterios de **obligado cumplimiento** que a fecha de emisión del presente informe -se alcancen parcialmente-, pero sobre los que existe compromiso de cumplimiento por parte de la Universidad. Estos aspectos conllevan un plan de mejora cuya realización se comprobará a lo largo del seguimiento del curso siguiente.
- Cuarto: Especifica las **modificaciones** señaladas en el informe provisional que no han sido resueltas de forma satisfactoria y que motivan, en su caso, el informe desfavorable.

MOTIVACIÓN

3.0. INTRODUCCIÓN

La Comisión de Acreditación a la vista del autoinforme de acreditación presentado por la Universidad solicitante, de las evaluaciones de dicho autoinforme, de las evidencias presentadas por la Universidad solicitante, de la documentación adicional requerida a la Universidad solicitante y de las aclaraciones y respuestas obtenidas de las personas comparecientes en la visita de acreditación que tuvo lugar los días 4 y 5 de mayo de 2015, emitió el informe provisional de renovación de la acreditación del título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad Pablo de Olavide (UPO, en adelante). La Comisión de Acreditación dispuso, en el curso de la visita, que se requiera a la UPO que facilitara el texto de los convenios para la realización de prácticas externas y datos desagregados por titulación de los indicadores CURSA, pues con respecto a estos se detectó durante las audiencias de la visita de acreditación que, al menos en algunos indicadores, como la tasa de graduación, se mezclan cohortes de entrada de la titulación simple con el doble grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La UPO puso a disposición de la comisión los convenios a través de la plataforma del gestor documental del SGC (archivo.upo.es/alfresco/) y una relación de los mismos está disponible en http://www.upo.es/export/portal/com/bin/portal/fder/practicas/Practicas_Externas_Ofertas/1422873151544_empresas_e_instituciones_co. Al informe provisional la UPO presentó, en tiempo y forma, un documento de alegaciones que se resuelven en este informe final de renovación de la acreditación, que tiene sentido FAVORABLE, sin perjuicio de las consideraciones que se incluyen en él en algunos de sus criterios.

El desarrollo del título presenta una debilidad muy notable desde su implantación: el bajísimo número de encuestas de satisfacción cubiertas por todos los sectores, lo que convierte los indicadores de satisfacción en herramienta inútil, pues no son susceptibles de servir de base para la adopción de decisiones a partir de las situaciones que podrían deducirse de su examen. Las distintas audiencias han servido para ratificar la incapacidad demostrada hasta el momento para cambiar esta circunstancia, por lo que la UPO y, por lo que hace a este título, la Facultad de Derecho, han presentado acciones para corregir esta circunstancia para responder a las modificaciones formuladas, pues debe transformarse radicalmente la situación en el menor tiempo posible. Llama más la atención esta circunstancia si tenemos en cuenta que el SGC está correctamente implantado y consta que sus comisiones se preocupan de realizar un análisis riguroso -en la medida en que no dependa de esos datos poco fiables- de las circunstancias por las que atraviesa la titulación. Esta debilidad es, en todo caso, transversal a las tres titulaciones que están comprendidas en este proceso de renovación de la acreditación en la rama de ciencias jurídicas, por lo que requiere la adopción de medidas igualmente transversales, con una implicación institucional al máximo nivel en la Universidad solicitante.

Por lo demás, la titulación está implantada con carácter general de conformidad con las previsiones contenidas en la memoria verificada, se han implementado acciones de mejora en el correspondiente plan, que procede de un análisis razonado y fundamentado de la evolución de un título que, con carácter general, es evaluado satisfactoriamente por el conjunto de sus grupos de interés, si bien resulta recomendable que se analice la posibilidad de incrementar dicha satisfacción a partir de la mejora de algunos aspectos como la participación en programas de movilidad.

La información pública es útil y abundante, aunque sería oportuna su mejora en el sentido ya apuntado en informes de seguimiento. El sistema de garantía de calidad está correctamente implementado, con la sola sombra de no haber sido capaz de concretar en datos algunos procedimientos de obtención de indicadores, por lo que el informe provisional recogió una modificación en ese sentido en el criterio 2, con el resultado que se explicita infra.

La debilidad apriorística del elevado número porcentual de profesorado a tiempo parcial dedicado al título no parece estar provocando problemas sobre la calidad de la docencia que se imparte y, al igual que parece suceder con semejante situación en el otro título de Grado implicado en este proceso (Derecho), se está reconduciendo adecuadamente, maximizando las ventajas de contar con profesionales, al menos en algunas materias.

La implicación del PDI con la titulación y la del PAS es evidente. Los servicios de referencia para la titulación (entre ellos, la Biblioteca, que es única para toda la Universidad) han conjurado las dificultades financieras con capacidad de adaptación y el menor impacto posible para los usuarios, tanto discentes como docentes.

Los indicadores CURSA, cuando están bien calculados, son razonables.

La UPO no ha considerado necesario, en la fase de alegaciones inmediatamente anterior a este informe final consignar acción alguna para responder con alegaciones o resolver las recomendaciones contenidas en el informe

provisional de renovación de la acreditación, limitándose a declarar, en el encabezado del escrito de alegaciones a dicho informe que "Las recomendaciones serán tenidas en cuenta en el siguiente Autoinforme de Seguimiento del Título y en su correspondiente Plan de Mejoras". Las recomendaciones incluidas en el informe provisional se mantienen, por lo tanto, en este informe final, con el mismo carácter y formulación con el que se contenían en aquél.

3.1. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE

La información pública disponible del título en la página web es abundante y muy pertinente, completa, incluye información y datos derivados del SGCT, la memoria verificada y todos los extremos más relevantes para la comunidad universitaria y el círculo de personas potencialmente interesadas. La publicación de una tabla de equivalencias entre asignaturas de la extinta licenciatura y el actual grado contribuyó a agilizar las consultas sobre la implantación del grado. La información pública disponible en relación con el SGICT es abundante y prolija, incluye todos los informes internos y externos pertinentes, los datos de los procedimientos y sus revisiones, así como los indicadores relevantes. Se publica abundante información que contiene el seguimiento de los objetivos de calidad/carta de servicios. Se han cumplido adecuadamente las indicaciones recibidas a lo largo del seguimiento, a excepción de la información sobre inserción laboral de la titulación, que se incluía en el último informe de seguimiento.

La UPO no ha consignado acción alguna para la recomendación de este criterio contenida en el informe provisional de renovación de la acreditación, limitándose a declarar, en el encabezado del escrito de alegaciones al informe provisional que "Las recomendaciones serán tenidas en cuenta en el siguiente Autoinforme de Seguimiento del Título y en su correspondiente Plan de Mejoras". La recomendación incluida en el informe provisional que, por lo tanto, se reitera, es:

Recomendación:

Se recomienda facilitar datos de inserción laboral de la titulación a través de su web en cuanto estén disponibles.

3.2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD

El SGC está correctamente implantado y ha sido sometido a revisiones pertinentes, procedentes de un análisis detenido de su funcionamiento y la consiguiente detección de área de mejora. Solo debe mejorar el número de encuestas que se realizan. El título cuenta con un Plan de Mejora que se revisa anualmente y un informe de los resultados del plan anterior. El plan de mejora incluye acciones concretas derivadas del análisis de la información. Se han llevado a cabo las acciones oportunas para cumplir las recomendaciones contenidas en el informe de verificación y en los informes de seguimiento. En todo caso, como se refleja en el criterio 7 de este mismo informe final de renovación de la acreditación, el cuidadoso despliegue de todos los procedimientos previstos en un SGC constantemente analizado y mejorado queda ensombrecido por la notoriamente escasa recogida de indicadores de satisfacción, toda vez que el número de encuestas respondidas resulta testimonial.

En relación con este asunto, las audiencias de la visita de acreditación sirvieron para constatar la notoria insuficiencia de los datos que proporciona el SGC, habida cuenta el bajísimo número de encuestas respondidas, lo que convierte a los indicadores una herramienta inútil. Los responsables institucionales de la Universidad manifiestan que al pasar del sistema presencial de realización de encuestas al online bajó mucho el número de respuestas y se han llevado a cabo muchas iniciativas para intentar solucionarlo, incluyendo la celebración de contratos-programa, o la realización presencial de encuestas en red, lo que solo permite llegar al 30%. Dudan de la eficacia de otros mecanismos de incentivación, como participaciones en sorteos para los estudiantes que cubran las encuestas. Ratificando lo anterior, los responsables de la titulación ponen de manifiesto que en este mismo curso, aunque quede fuera del período de análisis, ya se ha puesto en marcha formación interna de la Universidad, cursos dirigidos a cualquier interesado sobre el SGCT.

Se ha solicitado la vuelta al sistema anterior: paso de encuesta en papel y presencial, porque de este modo el sistema era el 70% de encuestas. En los Másteres se cubren presencialmente las encuestas. El sistema, eso sí, es más caro. El profesorado y el PAS, por su parte, manifiestan que es muy grande el número de encuestas que se le

presentan y que su cumplimentación no representa una prioridad en el conjunto de tareas que realizan. Se está desarrollando, de acuerdo con lo que se declara en el curso de las audiencias, una programación piloto para la obtención de indicadores de satisfacción global.

En el informe provisional de renovación de la acreditación se incluyó una modificación en relación con este criterio, del tenor siguiente: "La UPO debe desarrollar todas las acciones posibles para que el SGCT se active y proporcione los indicadores de satisfacción previstos de todos los grupos de interés de la titulación". En el documento presentado por la Universidad en la fase de alegaciones se hizo remisión en este punto a las acciones de mejora previstas para las dos primeras modificaciones (de las cuatro incluidas) que figuraban en el criterio 7 (indicadores de satisfacción y rendimiento) del informe provisional, habida cuenta su evidente conexión. Aceptando la propuesta de la UPO, las acciones de obligado cumplimiento que se derivarían de la modificación que acaba de transcribirse, serán aquellas que se consignan en el punto 3.7 (y se reiteran en el apartado de conclusiones) de este informe final de renovación de la acreditación.

3.3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO

La memoria se encuentra actualizada. Se han llevado a cabo importantes mejoras en la organización y desarrollo del programa formativo. Así, se ha realizado un esfuerzo por reforzar las guías docentes en el proceso educativo; se ha realizado un esfuerzo por controlar el cumplimiento de las competencias; se ha trabajado la mejora de la coordinación y se ha trabajado para que toda la planificación del curso se cierre antes de la matriculación. Sin embargo, se advierte que el tiempo de respuesta a las solicitudes de reconocimiento y transferencia créditos constituye un procedimiento burocrático que se empeña en continuar en niveles de retraso muy altos, situándose actualmente en 70 días y, aunque llegó a estar en 199, ha vuelto a subir y no se aprecian acciones destinadas a corregir esta circunstancia., que los responsables de la titulación achacan a la organización de los servicios centrales de la UPO más que a la falta de efectivos de PAS. Por ello en el informe provisional se incluyó una recomendación en tal sentido, a la que se refiere este punto del informe final infra. El procedimiento se aceleró y ganó en previsibilidad a partir de la aprobación de las tablas de equivalencias, pues el número de solicitudes llegó a ser muy importante, tanto por el paso de diplomatura a grado como por la entrada de estudiantes provenientes de ciclo superior de formación profesional. También se constata que existe una escasa movilidad por parte de los estudiantes, probablemente porque, como suele suceder en esta titulación, su inexistencia en los sistemas educativos superiores de otros Estados de nuestro entorno dificulta la localización de titulaciones al menos equivalentes que faciliten la movilidad, no obstante lo cual se están ofertando destinos habilitados para el título de Graduado o Graduada en Derecho, lo que empieza a dar sus frutos. En todo caso, en la audiencia con responsables de la titulación se puso de manifiesto una circunstancia que debe ser corregida, pues, por razones semejantes a las que concurrían en el título de Graduado o Graduada en Derecho por la UPO (que está incluido en la misma convocatoria del proceso de acreditación que este título), se produce un error estadístico que tiene su origen en la existencia de dobles grados, que hace que se contabilice movilidad internacional del grado en relaciones laborales y recursos humanos como movilidad de otras titulaciones. El informe provisional se refirió también a esta circunstancia, formulando una recomendación aún no resuelta.

En cuanto al TFG se advierte una orientación jurídica del mismo lo que, sin perjuicio de que el núcleo central de la titulación viniera constituido por disciplinas de tal naturaleza, podría impedir la comprobación de la adquisición de todas las competencias previstas para el mismo en la memoria. Los responsables institucionales de la titulación señalaron en su audiencia que, en efecto, la responsable de la asignatura es el área jurídica con más peso en la titulación, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, sin perjuicio de que se evalúen todas las competencias previstas que proceden del conjunto de las materias del plan de estudios del grado. De hecho consideran que la organización del TFG del grado en RRLL y RRHH es un valor distintivo del mismo, porque además en él es donde se ponen de manifiesto si han adquirido las competencias o no. Los egresados y las egresadas confirmaron la satisfacción general con el modelo de TFG, que consiste en la solución de un supuesto complejo y transversal, para lo que se prepara a los y las estudiantes con la programación de casos prácticos también transversales en lugar de casos por asignatura, experiencia que se desarrolla actualmente.

Las prácticas externas de la titulación no plantean problemas importantes. Su gestión se realiza a través de la Fundación Universidad-Sociedad. Se constata, en todo caso, que las plazas ofertadas resultan suficientes (la Universidad, requerida a ello, ha aportado el listado y el texto completo de los convenios de colaboración con las entidades receptoras de estudiantes en prácticas) y la satisfacción del colectivo de egresados/as con las mismas,

testada en el curso de la respectiva audiencia, es elevada, si bien se manifiesta un retardo en la elección de destinos que no está provocado por la existencia de problemas de gestión. Las personas representantes de entidades empleadoras confirmaron que la tradición del prácticum anterior a la adaptación al EEES proporciona una experiencia en la gestión, que califican de positiva.

Sobre el diseño de programa formativo en sí, los estudiantes manifestaron la general satisfacción con el mismo y con el modo en que se desarrolla, habida cuenta la mejora en la planificación y ejecución de las guías docentes, que atribuyeron a la insistencia del decanato en ese particular; todo ello sin perjuicio de considerar que determinados contenidos de la titulación debería tener más atención en el programa, citando expresamente la confección de nóminas de trabajadores/as, por lo que se recomendó en el informe provisional la atención a esta circunstancia, sin que por el momento, se haya resuelto la adopción de medida alguna.

La UPO no ha consignado acción alguna para las recomendaciones de este criterio contenidas en el informe provisional de renovación de la acreditación, limitándose a declarar, en el encabezado del escrito de alegaciones al informe provisional que "Las recomendaciones serán tenidas en cuenta en el siguiente Autoinforme de Seguimiento del Título y en su correspondiente Plan de Mejoras". Las recomendaciones incluidas en el informe provisional que, por lo tanto, se reiteran, son:

Recomendaciones

1ª) Se recomienda continuar desarrollando acciones para reducir aún más el plazo de resolución de solicitudes de reconocimiento de créditos ECTS.

2ª) Se recomienda continuar desarrollando acciones para incrementar el número de estudiantes que participan en programas de movilidad.

3ª) Se recomienda analizar, en el marco de las comisiones del SGCT, la pertinencia de realizar modificaciones puntuales de algunos contenidos del plan de estudios, para garantizar un nivel de formación adecuado en los aspectos de mayor importancia en el título.

3.4. PROFESORADO

La plantilla de profesorado disponible para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la UPO no ha sufrido grandes modificaciones desde la verificación e implantación del título, sigue acusándose un excesivo número de profesores/as con dedicación parcial a la titulación. Los datos muestran un progresivo descenso de los profesores a tiempo completo en beneficio de los profesores a tiempo parcial, que han pasado de representar, con respecto al total del PDI adscrito al título, del 44,5 % al 55% actual. También ha descendido el número de doctores. El leve incremento en el número de funcionarios no compensa la reducción cualitativa por datos objetivos del profesorado adscrito al título. En el aspecto positivo, es elevado el número de profesores evaluados con el programa DOCENTIA (al que no pueden concurrir quienes no los son a tiempo completo) y los resultados de dichas evaluaciones, en los que un muy destacable porcentaje, el 78,12%, alcanzó la calificación de excelente. Los responsables de la titulación justifican, tanto en el autoinforme como en la correspondiente audiencia, esta situación y remarcan que el profesorado a tiempo parcial está ubicado en algunas asignaturas muy técnicas, en las que ese profesorado puede aprovechar su experiencia profesional acreditada. Se mantiene ese perfil de dedicación del profesorado a tiempo parcial y también en el tipo de enseñanza EPD (enseñanza práctica y desarrollo). Así aunque esté en las propuestas de mejora no es, en opinión de uno de los responsables de la titulación, necesariamente negativo ese perfil de profesorado para darle esa visión profesionalizante. Los responsables institucionales de la Universidad apelaron a la situación financiera como causa estructural que impide la consolidación de plantillas de PDI con dedicación a tiempo completo, lo que no es exclusivo de esta titulación, sino general con respecto a la Universidad -a todas ellas- y así quedó de manifiesto igualmente en el caso, entre otros, del otro título incluido en esta convocatoria de renovación de la acreditación que se imparte también en la Facultad de Derecho de la UPO. Las posibilidades de que mejoren los datos objetivos de la calidad del profesorado, con el incremento de doctores/as y profesores/as tiempo completo, es compleja, como reconocen responsables institucionales de la Universidad, por razones financieras. Las circunstancias de la creación de la UPO favorecieron la atracción de profesorado joven que fue incrementando su cualificación y obteniendo las correspondientes acreditaciones para cuerpos docentes de categoría superior, algunos de los cuales lograron el acceso a dichos cuerpos y muchos otros se encuentran

actualmente con sus posibilidades de promoción cercenadas por la situación financiera y la tasa de reposición en límites que, ya sea en el 10% o en el 50%, hacen muy difícil que dicha situación se recupere.

Debe destacarse, en todo caso, por lo que respecta al desempeño docente del personal adscrito al título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que el grado de satisfacción de los colectivos implicados, en particular los estudiantes y los/as egresados/as, es elevado. Los estudiantes valoran la actividad docente del profesorado en las encuestas de satisfacción entre 3,9 y 4,23 en una escala de 1 a 5, bien que, como se señala en los criterios 2 y 7 de este mismo informe provisional de renovación de la acreditación, el número de encuestas respondidas resulta tan bajo en la mayoría de los cursos que el resultado es un indicador muchas veces despreciable. Así sucede, por ejemplo, en el curso 2013/14, en el que la calificación es 4, pero el porcentaje de respuesta es del 0,65%. Solo podríamos considerar como mínimamente aceptable la calidad del indicador del curso 2011/20102 (4,17), en el que el porcentaje de encuestas respondidas superó el 39%. En cualquier caso y sin perjuicio de que no se pueda dejar de intentar mejorar los datos de cualificación objetiva del PDI, lo cierto es que puede afirmarse que, al menos hasta el momento, la titulación ha sabido conjurar los riesgos de una situación como la descrita y, en buena medida por la elevada implicación del profesorado -que no ha dejado de desarrollar iniciativas y proyectos de innovación docente, por ejemplo-, ha logrado un nivel de desempeño docente que cuenta con la aceptación generalizada de estudiantes y egresados/as, y que recibe un impulso de calidad que implica a todo el Centro en un cierto estilo docente propio de la Facultad de Derecho en que se imparte.

El título cuenta con una normativa de selección de tutores del TFG adecuada. El perfil del profesorado para la supervisión de prácticas externas (PDI a tiempo completo que preferiblemente haya tenido experiencia profesional) es adecuado, si bien nuevamente en este criterio se carece de datos sobre la satisfacción de los estudiantes con los tutores académicos de sus prácticas externas.

La coordinación del programa formativo descansa en el profesorado a tiempo completo que, habida cuenta su reducido número, asume dicha tarea incluso en las asignaturas en las que no imparte docencia por ésta confiada en exclusiva a profesorado a tiempo parcial. La coordinación se suele organizar por áreas temáticas (contenidos, actividades formativas, etc.) y sus conclusiones se trasladan a los Departamentos responsables que, detectados problemas, por ejemplo en las guías docentes, organizan su corrección. La UPO aprobó la Instrucción General de 23 de abril de 2014 para la adopción de medidas para el fortalecimiento de la Coordinación (de los procesos de planificación académica, coordinación docente, y seguimiento, mejora y modificación) en los estudios de Grado, que ha supuesto el nombramiento de un director académico de la titulación que es el responsable del proceso. El nombramiento de responsables de coordinación por semestres no se ha verificado aún, y supondría implicar a la práctica totalidad del profesorado del Centro (por el número de titulaciones que en él se imparten). En todo caso, de acuerdo con lo declarado en las audiencias de la visita de este proceso de acreditación por todas las audiencias implicadas, actualmente el título no presenta problemas en lo que se refiere a la coordinación docente del profesorado a él adscrito.

3.5. INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS

Las instalaciones son adecuadas y el modelo de campus único se percibe como ventaja por los usuarios y usuarias. Se echa en falta mantenimiento en algunos edificios del campus, algunos sin utilizar, y en zonas comunes, que deberían ser objeto de una revisión que, en todo caso, no está comprometiendo por el momento el servicio, si bien mejoraría notablemente la percepción de la calidad del que se presta si, superadas las dificultades presupuestarias de la actualidad, hubiera espacio para emprender un plan de renovación de edificios y de mantenimiento de la urbanización, si bien esto no es exclusivo de la Facultad en que se imparte la titulación. La Facultad de Derecho cuenta con las dotaciones necesarias en las aulas. Los servicios de referencia para la titulación (entre ellos, la Biblioteca, que es única para toda la Universidad) han conjurado las dificultades financieras con capacidad de adaptación y el menor impacto posible para los usuarios, tanto discentes como docentes, procurando maximizar en estas circunstancias los beneficios dimanantes de la centralización. Así, aunque los fondos físicos han descendido, existe una importante dotación de recursos electrónicos de la que también se benefician los estudiantes del título. En algunas encuestas de satisfacción del profesorado de título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se detecta baja satisfacción con las infraestructuras y servicios, lo que se achaca, en la audiencia con este grupo de interés, a que el mantenimiento puntualmente tuviera problemas por restricciones presupuestarias. Además, en cuanto a infraestructuras tecnológicas, el profesorado del título destaca que la plataforma de docencia virtual funciona muy bien, dado que la juventud de la UPO hace que se beneficie de una

cierta cultura tecnológica, y así fue la primera Universidad en Andalucía en incorporar determinadas soluciones tecnológicas y destacó en cursos para formación del profesorado en TICs. Los estudiantes del título señalaron además su satisfacción con la oferta amplia de espacios, que siendo un campus único tiene mucha demanda, pero la correcta organización de su reserva online implica que la gestión sea muy adecuada, con amplios horarios y abundancia de aulas de trabajo en grupo. Teniendo en cuenta la relativa lejanía del campus al centro urbano de su ciudad de referencia, los estudiantes valoran positivamente que la Universidad cuente con un sistema de becas comedor.

Las acciones de orientación, muchas de ellas a través de la Fundación Universidad-Sociedad parecen adecuadas y se han implementado diversos programas que ayudan y orientan al/ a la estudiante de nuevo ingreso y una vez matriculado/a, tanto en los aspectos puramente académicos y profesionales como personales. Los y las estudiantes del título informaron además de la organización en la Facultad de jornadas de orientación profesional, en las que representantes de empresas y entidades explican las salidas profesionales para los futuros egresados y egresadas del título, lo que complementa una información que se les pone de manifiesto al comienzo de la docencia del primer curso, en que también se les hace de folletos informativos sobre salidas profesionales del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

La orientación profesional a través de convenio con la Junta de Andalucía (Andalucía Orienta) funciona con un gran nivel de satisfacción de sus usuarios/as, lo que fue ratificado por el colectivo de egresados/as, que destacaron que las actividades del servicio están personalizadas, y se ofrece ayuda eficaz sobre cómo orientar y presentar un perfil profesional a través del currículum.

La UPO no ha consignado acción alguna para la recomendación de este criterio contenida en el informe provisional de renovación de la acreditación, limitándose a declarar, en el encabezado del escrito de alegaciones al informe provisional que "Las recomendaciones serán tenidas en cuenta en el siguiente Autoinforme de Seguimiento del Título y en su correspondiente Plan de Mejoras". La recomendación incluida en el informe provisional que, por lo tanto, se reitera, es:

Recomendación:

Se recomienda plantear, y ejecutar a medida de las disponibilidades presupuestarias, acciones de mejora de instalaciones que garanticen su mantenimiento y permanente adecuación a las necesidades del servicio.

3.6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los mecanismos previstos para la adquisición y evaluación de las competencias son adecuados y, de acuerdo con los resultados obtenidos, se están adquiriendo las competencias previstas en la memoria. Así, las tasas de rendimiento y éxito se sitúan en valores positivos que se corresponden con los compromisos adquiridos en materia de indicadores en la memoria de verificación. Al respecto, los egresados y las egresadas del título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos manifestaron que consideraban haber adquirido agilidad a la hora de enfrentarse a problemas prácticos, juicio que, en el caso de los intervinientes en la correspondiente audiencia, se pudo confirmar a partir de la realización de las prácticas externas. El grupo de interés constituido por la representación de las entidades empleadoras de la titulación, preguntado sobre la adquisición de competencias por los estudiantes del último curso (realizando prácticas externas) y egresadas y egresados que conocen, manifiesta que cree que la formación es mucho mejor en este momento de lo que lo fue antes de la implantación de este título. Valoran en particular la elevada preparación en TICs y la rapidez en la localización del conocimiento necesario para la resolución de los problemas del ámbito de las relaciones laborales.

3.7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO

Constituye la más importante debilidad de la titulación el no contar con indicadores de satisfacción y rendimiento lo suficientemente fiables como para que, a través de los órganos que se encargan de desarrollar el SGCT, sirvan como herramienta para el análisis riguroso y la mejora continua de la titulación. En cuanto a los indicadores de satisfacción porque el número de encuestas -cuando existen- es excesivamente bajo como para que las conclusiones que se pueden extraer resulten concluyentes y en cuanto a los de rendimiento porque se ha evidenciado que sus métodos de cálculo no están depurados. En tales circunstancias resulta insoslayable que se acometa un conjunto de acciones como las propuestas por la UPO en fase de alegaciones al informe provisional y

que son aceptadas más abajo y en los términos que se señalan. La situación de falta de indicadores está ensombreciendo una planificación y desarrollo en principio correcto y adecuado del SGC. En la medida en que la visita de acreditación ha servido para comprobar que esta debilidad tiene una naturaleza transversal, al menos entre los títulos de la rama de ciencias jurídicas incluidos en la solicitud de renovación de la acreditación en la presente convocatoria, parece que este problema debería movilizar a instancias que trascienden de la Facultad de Derecho en que se imparte el título y que son las que se han identificado en el documento de alegaciones presentado como las responsables de la implementación de las acciones de mejora que se analizan, sin perjuicio de que, como es plausible suponer, cuenten con el apoyo institucional superior preciso para acometerlas.

Sin perder de vista lo anterior, los niveles de satisfacción con la titulación de estudiantes, profesores, PAS resultan elevados e incluso muy elevados, sin embargo, el nivel 5, el máximo en la escala, que se alcanza, para los alumnos en los cursos 2010/11 y 2012/13 deviene en un indicador despreciable atendiendo al porcentaje de encuestas respondidas, el 2% y el 0,24% respectivamente. Ni siquiera existen datos de este colectivo, pese a su número y trascendencia, para el curso 2013/14. No constan datos de satisfacción de los colectivos de egresados y empleadores para ninguno de los cursos. En el colectivo de PAS y PDI el porcentaje de encuestas de satisfacción con el programa formativo respondidas se mueve en valores igualmente ínfimos, no llegando a alcanzar los dos dígitos. En todo caso, esa valoración sí se tiene en cuenta en la mejora del programa formativo, a través de los autoinformes de seguimiento.

No existen datos de la satisfacción de los empleadores sobre la calidad de la formación que reciben los estudiantes, más allá de la valoración que realizan los tutores de las entidades en las que se realizan las prácticas externas, que es adecuada 3,41 y 3,48, con un porcentaje de encuestas respondido que convierten a este en uno de los pocos indicadores de satisfacción de los que puede presumirse su fiabilidad. El nivel de satisfacción de los estudiantes con la actividad docente del profesorado es alto (4,215, 3,9, 4,17 4,23 y 4), pero solamente en el curso 2011/12 el porcentaje de encuestas respondidas se aproxima a un nivel bajo, en los límites de lo aceptable (39,33%). En todo caso, como se recoge en diversos criterios en este mismo informe provisional de renovación de la acreditación, las audiencias correspondientes de la visita de este proceso han servido como evidencia a los efectos de concluir que el grado de satisfacción con la docencia por parte de los estudiantes es alto y la opinión y satisfacción general del resto de grupos de interés, favorable.

Se carece de datos con respecto a la satisfacción de los y las estudiantes con los servicios de orientación académico y profesional relacionados con el título, aunque ha podido contrastarse la opinión favorable sobre los mismos, como se refleja en el criterio 5 de este informe provisional de renovación de la acreditación.

Por lo que se refiere a los indicadores CURSA, es necesario revisar los métodos de cálculo y las variables de partida utilizadas, pues los responsables de la titulación, preguntados por las razones de la baja tasa de graduación (23,89%, curso 2013/14), consideran que en su cálculo se han contabilizado como "graduables" estudiantes que todavía tenían que hacer un curso más, al ser de una doble titulación (Graduado o Graduada en Derecho y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos). En todo caso, en la audiencia con estudiantes del título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por parte de este grupo de interés se señaló que una razón para una graduación más baja de los niveles comprometidos en la memoria (40%) podría encontrarse en el encarecimiento de asignaturas de matrícula repetida (no superada en la primera matrícula), que desincentiva la matriculación. Entre las ayudas a estudiantes de la UPO existe una línea específica para ayuda a segunda matrícula, cuyo crédito se agota pronto. Algunos estudiantes manifiestan que a veces se ha llegado a superar los 240 ECTS de la titulación, pero no se ha superado la prueba de reconocimiento de aptitud en lengua extranjera de nivel B1.

Las tasas de rendimiento y éxito se sitúan en valores positivos que se corresponden con los compromisos adquiridos en materia de indicadores en la memoria de verificación. Con respecto a la tasa de eficiencia, el primer año con titulados, curso 2012/13, cumple el compromiso de la memoria (90%) al situarse en el 93,99%. El segundo año se establece ligeramente inferior (92,74%), lo que debe calificarse como evolución normal por la definición del propio indicador. Debe revisarse el cálculo de la tasa de abandono, que siempre está situada por encima del compromiso de la memoria (el 20%), pero que no parece haberse adecuado el método de cálculo del Real Decreto 1393/2007 por la relación entre tres tasas de abandono y una sola de graduación.

Por lo que respecta a la inserción laboral, alcanza el 41,67 % en el curso 2013/14, lo que se valora positivamente.

El informe provisional de renovación de la acreditación contenía cuatro modificaciones en relación con este criterio. Las dos primeras rezaban, respectivamente: "Se debe contar con indicadores de satisfacción significativos de todos los agentes implicados, y analizados en profundidad y documentadamente, diseñar acciones de mejora para aquellos que ofrezcan resultados que lo hagan preciso, en el marco de un Plan correctamente estructurado, con

identificación de responsables, indicadores, temporalización, etc, de tal modo que resulte evaluable la consecución de sus resultados en el seguimiento futuro de la titulación" y "Se debe incrementar el número de encuestas respondidas por parte de todos los grupos de interés, garantizando que el porcentaje con respecto a cada grupo implica la obtención de un indicador significativo". En el documento de alegaciones la UPO, habida cuenta que las acciones desarrolladas en el pasado para el conjunto de la Universidad no obtuvieron el éxito deseado, añade acciones propias del Centro, que aprovechará las potencialidades que se derivan de su dimensión y maximizará los beneficios del contacto directo (por ejemplo con egresados y empleadores) cuando sea posible. Se trata de acciones que pueden resultar pertinentes y que identifican responsables, metas y dan noticia del momento en que se implementarán, si bien en ocasiones el documento se refiere al título de Graduado o Graduada en Derecho, también sometido a este proceso de renovación de la acreditación, en lugar de a este título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, probablemente por la coincidencia en las modificaciones contenidas en los informes provisionales respectivos, lo que no puede reputarse negativo, habida cuenta que las acciones propuestas son del mismo equipo directivo (aunque pueda variar la persona titular de la coordinación de las titulaciones) y responden a problemas comunes a ambos títulos. Por todo ello, las dos primeras modificaciones de este criterio se transforman en acciones de obligado cumplimiento cuya comprobación se realizará en el seguimiento posterior a la conclusión de este procedimiento de renovación de la acreditación.

La tercera de las modificaciones incluidas con relación a este criterio en el informe provisional de renovación de la acreditación rezaba: "Se deben calcular todos los indicadores académicos de la titulación de conformidad con lo previsto en la reglamentación vigente y cuidando en particular de que la oferta de dobles grados que combinan con el título de Graduado o Graduada en Derecho permita ofrecer datos desagregados por titulación. Para intentar arbitrar la resolución a esta modificación, el documento de alegaciones prevé el establecimiento de un sistema de coordinación con los responsables del resto de Centros con los cuales la Facultad de Derecho comparte la impartición de Dobles Grados. El mecanismo es susceptible de resolver la modificación contenida en el informe provisional, por que se transforma en acción de obligado cumplimiento (4ª de este criterio) cuya comprobación se realizará en el seguimiento posterior a la conclusión de este procedimiento de renovación de la acreditación.

La última de las modificaciones que incluyó el informe provisional en relación con este criterio señalaba: ¿Se deben analizar en profundidad y documentadamente todos los indicadores académicos de la titulación y, en su caso, diseñar acciones de mejora para aquellos que ofrezcan resultados que lo hagan preciso, en el marco de un Plan correctamente estructurado, con identificación de responsables, indicadores, temporalización, etc, de tal modo que resulte evaluable la consecución de sus resultados en el seguimiento futuro de la titulación¿. En las alegaciones la Facultad de Derecho se declara consciente de la necesidad de mejorar la eficacia de los indicadores académicos como instrumentos para la mejora continua del título e incluye un conjunto de siete acciones que se consideran pertinentes a tal efecto, están correctamente descritas, identifican indicador y centro directivo responsables de su ejecución y añaden una planificación temporal al respecto, por lo que la modificación se transforma en el conjunto de acciones de obligado cumplimiento que se consignan, cuya comprobación se realizará con ocasión del seguimiento del título posterior a la conclusión de este procedimiento de renovación de la acreditación.

Acciones de obligado cumplimiento:

1ª) En el curso 2015-16 se instaurará la Semana de la Encuesta (una por semestre) en la que se realizará una campaña intensiva para estimular la participación así como se pondrán a disposición del PDI, PAS y alumnado otros sistemas para poder responder a las encuestas (aulas de informática abiertas, ordenadores en puntos estratégicos, generación de códigos QR, etc.

2ª) Paralelamente, la Facultad de Derecho planteará acciones complementarias a las establecidas con carácter general por la UPO. En concreto, el Centro abordará medidas tendentes a remediarla baja tasa de respuesta de los dos grupos de interés con mayores dificultades de acceso: empleadores y egresados. Para ello se diseña una doble medida en coordinación con los órganos de la universidad con competencia en estos campos, la Fundación Universidad-Sociedad y, por otro lado, el Área de Estudiantes.

3ª) El Centro tendrá en cuenta la modificación (incremento nº de encuestas; obtención indicadores significativos de todos los grupos de interés) y completará toda la información que en el formato del plan de mejora.

4ª) Establecimiento de un sistema de coordinación con los responsables del resto de Centros con los cuales la Facultad de Derecho comparte la impartición de Dobles Grados (Facultad de Ciencias Empresariales y Facultad de Ciencias Sociales), así como los responsables del Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación de la UPO, como del Área de Relaciones Internacionales y Cooperación, con el objeto de fijar unos criterios comunes que permitan la adecuada contabilización por titulaciones de origen de los estudiantes que se acogen a programas de movilidad -internacional y nacional- con independencia del tipo de

estudios que cursarán en el Centro de destino.

5ª) Análisis asignaturas con tasa de rendimiento y éxito inferiores a las previstas en el Verifica del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UPO.

6ª) Análisis de las posibles razones y factores que intervienen en las tasas de rendimiento y éxito inferiores a las previstas (sistema de evaluación de la asignatura, sobre carga de trabajo en el semestre, frecuentes cambios de profesorado, etc.).

7ª) Diseño de intervenciones específicas para corregir las tasas de rendimiento y éxito de las asignaturas que presentan dificultad junto con los responsables y equipos docentes de las misma.

8ª) Diseño de coordinación horizontal de tareas si procede.

9ª) Trabajar con responsables y equipos docentes implicados para introducir modificaciones en las Guías Docentes de dichas asignaturas.

10ª) Recoger modificaciones en Informe de Seguimiento del Título y hacer propuestas de cambios para equilibrar y mejorar las tasas de éxito y rendimiento de las asignaturas detectadas con problemas de este tipo.

11ª) Valorar el impacto de los ajustes realizados.

Las acciones de obligado cumplimiento de este criterio 7 relacionadas con la multiplicación del número de encuestas y obtención de indicadores de satisfacción significativos (1ª, 2ª y 3ª) se plantean para resolver, además, la modificación consignada en relación con el criterio 2 (sistema de garantía de calidad) en el informe provisional de renovación de la acreditación, tal y como refiere, supra, el apartado 3.2 de este mismo informe final.

4. CONCLUSIONES DEL INFORME

Atendiendo al autoinforme de renovación de la acreditación, a las evidencias analizadas, a las audiencias realizadas durante la visita a la Universidad, y transcurrido el plazo de alegaciones, la Comisión de renovación de la acreditación analizada las alegaciones, en su caso, emite este Informe final de evaluación.

Acciones de obligado cumplimiento:

CRITERIO 2: Acciones de obligado cumplimiento nº 1ª, 2ª y 3ª del Criterio 7.

CRITERIO 7:

1ª) En el curso 2015-16 se instaurará la Semana de la Encuesta (una por semestre) en la que se realizará una campaña intensiva para estimular la participación así como se pondrán a disposición del PDI, PAS y alumnado otros sistemas para poder responder a las encuestas (aulas de informática abiertas, ordenadores en puntos estratégicos, generación de códigos QR, etc.

2ª) Paralelamente, la Facultad de Derecho planteará acciones complementarias a las establecidas con carácter general por la UPO. En concreto, el Centro abordará medidas tendentes a remediarla baja tasa de respuesta de los dos grupos de interés con mayores dificultades de acceso: empleadores y egresados. Para ello se diseña una doble medida en coordinación con los órganos de la universidad con competencia en estos campos, la Fundación Universidad-Sociedad y, por otro lado, el Área de Estudiantes.

3ª) El Centro tendrá en cuenta la modificación (incremento nº de encuestas; obtención indicadores significativos de todos los grupos de interés) y completará toda la información que en el formato del plan de mejora.

4ª) Establecimiento de un sistema de coordinación con los responsables del resto de Centros con los cuales la Facultad de Derecho comparte la impartición de Dobles Grados (Facultad de Ciencias Empresariales y Facultad de Ciencias Sociales), así como los responsables del Vicerrectorado de Internacionalización y Comunicación de la UPO, como del Área de Relaciones Internacionales y Cooperación, con el objeto de fijar unos criterios comunes que permitan la adecuada contabilización por titulaciones de origen de los estudiantes que se acogen a programas de movilidad -internacional y nacional- con independencia del tipo de estudios que cursarán en el Centro de destino.

5ª) Análisis asignaturas con tasa de rendimiento y éxito inferiores a las previstas en el Verifica del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UPO.

6ª) Análisis de las posibles razones y factores que intervienen en las tasas de rendimiento y éxito inferiores a las previstas (sistema de evaluación de la asignatura, sobre carga de trabajo en el semestre, frecuentes cambios de

profesorado, etc.).

7ª) Diseño de intervenciones específicas para corregir las tasas de rendimiento y éxito de las asignaturas que presentan dificultad junto con los responsables y equipos docentes de las misma.

8ª) Diseño de coordinación horizontal de tareas si procede.

9ª) Trabajar con responsables y equipos docentes implicados para introducir modificaciones en las Guías Docentes de dichas asignaturas.

10ª) Recoger modificaciones en Informe de Seguimiento del Título y hacer propuestas de cambios para equilibrar y mejorar las tasas de éxito y rendimiento de las asignaturas detectadas con problemas de este tipo.

11ª) Valorar el impacto de los ajustes realizados.

Recomendaciones:

CRITERIO 1:

Se recomienda facilitar datos de inserción laboral de la titulación a través de su web en cuanto estén disponibles.

CRITERIO 3:

1ª) Se recomienda continuar desarrollando acciones para reducir aún más el plazo de resolución de solicitudes de reconocimiento de créditos ECTS.

2ª) Se recomienda continuar desarrollando acciones para incrementar el número de estudiantes que participan en programas de movilidad.

3ª) Se recomienda analizar, en el marco de las comisiones del SGCT, la pertinencia de realizar modificaciones puntuales de algunos contenidos del plan de estudios, para garantizar un nivel de formación adecuado en los aspectos de mayor importancia en el título.

CRITERIO 5:

Se recomienda plantear, y ejecutar a medida de las disponibilidades presupuestarias, acciones de mejora de instalaciones que garanticen su mantenimiento y permanente adecuación a las necesidades del servicio.

La Comisión de renovación de la acreditación resuelve emitir un informe favorable

En Córdoba, a 31 de julio de 2015

**Director General
Dirección de Evaluación y Acreditación**