

TÍTULO: Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Sede Melilla

Fecha de elaboración: Enero 2023

DIMENSIÓN 1. GESTIÓN DEL TÍTULO.

CRITERIO 1. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE WEB (IPD):

Análisis y toma de decisiones:

La valoración global del nivel de satisfacción con *“la utilidad y accesibilidad de la información difundida en la web del título”* en RLLRRHH (Tabla 1.1. Cuadro de mandos) se mantiene media/alta en los tres colectivos encuestados, estudiantes (2,88), profesorado (3,62) y PAS (4,50). En el curso académico 2021/22 la participación del alumnado experimenta un importante incremento pasando del 20,00% al 56,25%, el nivel de participación en RLLRRHH supera a los niveles previos a la pandemia (44,44%). Por otro lado, el nivel de satisfacción de este colectivo en el curso 2021/22 es de 2,88 puntos sobre 5, puntuación que ha disminuido con respecto al curso académico inmediatamente anterior. Sin embargo, esta puntuación es el doble de los niveles obtenidos en el año de la pandemia (1,50), curso 2019/20. En relación con el profesorado, este colectivo presenta unos niveles estables a lo largo de todos los cursos académicos analizados, estando siempre por encima de 3,60 sobre 5.

En cuanto al PAS, este colectivo no se ha visto afectado directamente por los cambios en las directrices sobre presencialidad o no presencialidad en la docencia, de hecho, el nivel de satisfacción de este colectivo ha ido en aumento en los dos últimos cursos académicos, alcanzando su valor máximo en el curso 2021/22 (4,50 puntos), y en el curso 2020/21 se observa una puntuación de 4,36 puntos sobre 5 puntos.

Para aumentar el nivel de participación en las encuestas de satisfacción, se proponen acciones de mejora dirigidas a los distintos colectivos:

Desde la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla, se propone la acción de mejora RA-RES-013154, a través se pretende lograr la incorporación de información sobre los resultados de las encuestas de satisfacción con la titulación, para mejorar la participación de las encuesta, siendo esta acción de mejora llevada a cabo desde el curso académico 2016/2017, y la cual sigue estando en proceso, para que cada año aumente la participación, a través de una mayor transparencia de los datos sobre las encuestas.

Puntos fuertes identificados:

- Destacada mejora en la difusión y publicidad del título del Grado en RLLRRHH a través de la web, con un crecimiento importante en los últimos años del número de visitas a la web del grado.
- La Web del Grado en RLLRRHH es una herramienta fundamental para potenciar la difusión y visibilidad del Título, dado el alto y creciente número de visitas que recibe.
- Los mecanismos de actualización de la información relativa a la información académica en la Web del Grado en RLLRRHH han venido funcionando adecuadamente.
- Nivel de satisfacción alto con la difusión web del título por parte de los colectivos implicados.
- El contenido de la Web del Grado en RLLRRHH responde a las directrices de la DEVA y al informe emitido por la misma sobre dicha Web.
- La plataforma PRADO se convierte en un soporte complementario de difusión de información de interés del Grado en RLLRRHH.

-

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

- Del informe provisional para la renovación de la acreditación del Grado en RLLRRHH emitido por la DEVA en el curso 2021/22, se identifican los siguientes puntos débiles:
 - *Se debe incluir información de satisfacción con el título de egresados y empleadores:*
- Todos los títulos de la UGR muestran en su página web el enlace al Observatorio de Empleo <https://empleo.ugr.es/observatorio/> (plataforma de consulta interactiva dependiente del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la UGR) a través del cual se ofrece información de la situación laboral de los egresados de la UGR así como los distintos estudios de opinión realizados en los que se muestra la satisfacción de los egresados con el título y la UGR (<https://empleo.ugr.es/observatorio/publicaciones>).
- El último estudio institucional realizado y publicado es del año 2018. Los resultados de este estudio, relacionados con el grado de satisfacción se recogen en el documento "Estudio de opinión de los egresados de la Universidad de Granada del curso 2016-2017", documento donde se presenta un resumen ejecutivo con los resultados más significativos de la consulta realizada a los egresados de la promoción 2016-2017, una vez conocida su situación laboral en el año 2018.
- A partir de ese estudio y debido a las restricciones impuestas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, desde la UGR y a nivel institucional, no se ha realizado el seguimiento de egresados hasta el momento actual. Una vez resuelta la traba normativa y ajustado el instrumento utilizado para la recogida de información a dichos requerimientos legales. En abril de 2022 se procederá a la recogida de información de egresados, cuyo análisis será realizado por el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas y puesto a disposición de las Comisiones de Calidad de los Centros en un plazo máximo de 3 meses, quienes lo harán público a través de su web y de la de los títulos que en él se imparten. Este instrumento de recogida de información está público en el siguiente enlace: Gestión de calidad de Títulos oficiales | Unidad de calidad, innovación docente y prospectiva (ugr.es)
- En relación a la satisfacción de los empleadores, la Universidad de Granada, a través del Observatorio de Empleo del Centro de Promoción de Empleo y Prácticas (EmpleoUgr) realiza estudios de empleadores (<http://empleo.ugr.es/observatorio/publicaciones>) con el objetivo de conocer, entre otros aspectos, cuáles son los modos y vías de acceso al empleo de nuestros titulados, los procesos de selección usados (canales o vías de selección más frecuentes así como las pruebas más habituales), las competencias y características que más valoran, o el grado de satisfacción con los titulados universitarios que contratan. A partir de la publicación del último de estos estudios por parte de la UGR (2017), estos se interrumpieron ante la propuesta de abordarlos de forma conjunta desde el Subgrupo de Observatorios de Empleo del Grupo de Empleo de CRUE-Asuntos Estudiantiles, en el cual participa la Universidad de Granada. Desde este subgrupo se ha venido trabajando en la elaboración de un cuestionario común a todas las universidades españolas para administrar a los empleadores; cuestionario que ya ha pasado la fase de pilotaje y se están perfilando los últimos detalles para su administración en los próximos días. Una vez recogida la información desde el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas se abordará su análisis y se pondrá en conocimiento de las Comisiones de Calidad de los Centros para su consideración y toma de decisiones de mejora. El instrumento utilizado y los resultados generales serán publicados en la web del Observatorio de Empleo y los resultados específicos se publicarán en la web de los Centros y títulos en su apartado correspondiente.
- Actualmente, la satisfacción de los empleadores es recogida de forma indirecta a través de los cuestionarios de satisfacción de los tutores externos de las prácticas de este título, en concreto a través del ítem Adecuación entre las competencias de formación del estudiante y los requerimientos profesionales de la entidad en la que se realizan las prácticas. Los resultados de estos cuestionarios están disponibles en la web del título.

En el Informe de renovación de la acreditación del título del Grado en RLLRRHH, se realizó la acción de mejora RA-M-018184, con la cual se pretende llevar a cabo la puesta en marcha en la UGR del estudio de satisfacción de empleadores (recogida de información, análisis y difusión en web de los primeros resultados desagregados por ámbitos de conocimiento) diseñado desde el Subgrupo de Observatorios de Empleo del Grupo de Empleo de CRUE-Asuntos Estudiantiles. Esta acción de mejora depende del Vicerrectorado competente en esta materia, y se realizó en respuesta a la *modificación* planteada por la DEVA en la renovación de la acreditación del título.

Por otro lado, la DEVA también planteó una *recomendación*, relativa a la introducción con claridad en la web del título, en el apartado referente a TFG, la información sobre los criterios de selección y asignación de directores de TFG. Siendo la respuesta a la misma, la introducción en la web del título del Grado en RLLRRHH (<https://laborales.ugr.es/docencia/trabajo-fin-grado#title4>), en el apartado referente a TFG, la información sobre los criterios de selección y asignación de directores de TFG.

CRITERIO 2. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD:

Análisis y toma de decisiones:

[Incluir el análisis e información de los aspectos indicados para este criterio en el ANEXO I.]

Atendiendo a los datos facilitados por la UCIP, podemos observar en la Tabla 2.1 del Anexo 1 que el nivel de satisfacción con la información sobre el procedimiento de reclamaciones y sugerencias ha empeorado en el último curso académico, ya que en el 2020/2021 tenía 3 puntos sobre 5, y en el curso 2021/2022, disminuye hasta los 2,38 puntos. Por otro lado, para los datos no se pueden comparar para los colectivos del estudiantado y profesorado con el curso 2019/2020, ya que este año fue la pandemia y no se recogieron datos sobre este indicador en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla.

El seguimiento sistemático del plan de mejora se realiza cada año a través de la aplicación informática accesible a través de la intranet del coordinador, la cual se encuentra integrada con la aplicación de la DEVA para la conexión mediante ficheros informáticos y con la web del título para la publicación automática del Plan.

Anualmente se realiza el presente autoinforme de seguimiento de las actuaciones desarrolladas para la consecución de las acciones de mejora a través del autoinforme anual de seguimiento del título.

En este sentido, en el Grado en RLLRRHH de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla, con la acción de mejora SGC-P-011504, se pretende centralizar la gestión de quejas y sugerencias por parte de la universidad de Granada.

Puntos fuertes identificados:

Atendiendo al informe provisional de acreditación del título de RLLRRHH emitido por la DEVA (curso 2021/22), se ha dado respuesta a las siguientes recomendaciones:

Recomendación: Se recomienda establecer un procedimiento claro para mejorar la obtención de datos de indicadores y resultados, que sería muy útil para un mejor diseño de acciones de mejora del título.

Para mejorarlo, a través de la aplicación informática: “Seguimiento y Mejora de los Centros y las Titulaciones” los responsables del título contamos con datos de indicadores y resultados que utilizamos para realizar el Seguimiento Anual interno del Título y que nos sirve de base para el diseño de acciones de mejora del Título. Concretamente, los indicadores y resultados que disponemos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son:

- 1.- Indicadores de grado por curso académico y titulación
- 2.- Nº de alumnos matriculados por asignatura, grupo y curso
- 3.- Tasas de rendimiento por asignatura, grupo y curso
- 4.- Tasas de éxito por asignatura, grupo y curso
- 5.- Tasas de rendimiento por materia y curso
- 6.- Tasas de éxito por materia y curso
- 7.- Tasas de rendimiento por asignatura y curso
- 8.- Tasas de éxito por asignatura y curso
- 9.- Calificaciones globales por asignatura, título y curso
- 10.- Nota media de alumnos matriculados-presentados x asignatura, título y curso

Profesorado

- 1.- Personal docente de la UGR por título y curso
- 2.- PDI del título que se incorpora a partir del 2º año de puesta en marcha
- 3.- PDI del título que ha dejado de impartir clases
- 4.- PDI que supervisa TFG/TFM

Resúmenes

- 1.- Calificaciones globales por curso académico y titulación. Solo asignaturas Trabajo Fin Grado
- 2.- Datos globales del profesorado por curso académico y titulación: Totales por categoría
- 3.- Datos globales del profesorado por curso académico y titulación: Totales por años de experiencia docente
- 4.- Datos globales del profesorado por curso académico y titulación: Totales por número de sexenios
- 5.- Indicadores por Rama de conocimiento

Recomendación: Se recomienda establecer un procedimiento de análisis constante de la coordinación entre los dos centros que imparten la titulación, de modo que esta se mantenga siempre sin fisuras.

Se va a proponer la mejora a través de la inclusión recíproca de los Vicedecanos de Calidad de ambos centros en las respectivas Comisiones de Calidad de Título con voz pero sin voto. De esta forma

aumentamos aseguramos una mayor coordinación entre los dos centros en los que se imparte la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Granada.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación)

La DEVA envió en el informe, que se debía **modificar** la información del profesorado, a través de la desagregación de la información sobre profesorado por centros.

En relación con lo anterior, en el informe de renovación de la acreditación en su anexo se dieron esos datos desagregados por las distintas sedes, en concreto en las tablas desde la 5 a la 9. (Página: 27 a la 31 son datos relativos a Granada y página: 36 a 38 corresponden a Melilla).

No obstante, indicar que las personas responsables del título de las distintas sedes, tienen acceso a información relativa al PDI incluida en las bases de datos institucionales. Las cuales están disponibles en la aplicación informática de "Seguimiento y Mejora de Centros y Títulos" Módulo: "indicadores de calidad de la docencia".

Por otro lado, la DEVA también indicó que se debía **modificar** y desarrollar el procedimiento para la obtención de indicadores de satisfacción con el título de egresados y empleadores.

En relación con lo anterior, en el Sistema de Garantía de Calidad de los títulos oficiales de la UGR está incluido el procedimiento P.5 "Procedimiento para la evaluación y mejora de la Inserción Laboral de los egresados y la Satisfacción con la formación recibida" en el cual se establece que: El Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad a través del Observatorio de la UGR realizará los estudios de inserción laboral y de satisfacción de los egresados, aportando anualmente a partir del 2º año de finalización de la 1ª cohorte de egresados esta información que la UCIP remitirá a las personas responsables de las titulaciones.

Desde la UCIP se procederá a la revisión de este Procedimiento para incorporar tanto el papel desempeñado en el seguimiento de egresados por las Comisiones de Calidad de los Centros como la sistemática a seguir para recoger información sobre satisfacción de empleadores, su análisis y definición de propuestas de mejora si fuera necesario.

Para dar respuesta a esta modificación, se creó la acción de mejora **RA-M-017753**, que hace referencia a que se debe revisar y actualizar el procedimiento del SGICT para la evaluación y mejora de la inserción laboral de los egresados y su satisfacción con la formación recibida y la de los empleadores y hacer público los resultados obtenidos.

CRITERIO 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA

Análisis y toma de decisiones:

El grado de satisfacción del estudiantado con la planificación y desarrollo de la enseñanza ha disminuido en el curso académico 2021/2022 (3,16 sobre 5), respecto al curso inmediatamente anterior (3,58 sobre 5). Respecto al histórico de los cuatro años que aparecen en el Cuadro de Mandos, los niveles posteriores a los años de la pandemia, mejoraron hasta el curso 2021/2022, en el que como se ha mencionado anteriormente, empeoraron.

Por otro lado, el profesorado presenta un grado de satisfacción con la planificación y desarrollo de la enseñanza medio-alto (3,59 puntos), siendo este valor todavía inferior al obtenido antes de la pandemia (3,92 puntos).

En el curso 2021/22 se alcanza un máximo en el número de solicitudes (50), un incremento en 4 solicitudes con respecto al curso inmediatamente anterior, el 2020/21. En este curso, se alcanzó la ratio de 1,25 solicitudes por plaza ofertada. El número de matrículas (15), experimentando una disminución con respecto al curso 2020/21. Respecto a las matrículas de nuevo ingreso (5) suponen una disminución considerable, ya que pasan de 13 a 5. La nota media de admisión continua la tendencia creciente de los últimos 4 años, alcanzando en el curso 2021/22 el valor máximo de 5,7.

Atendiendo al protocolo de actuación horizontal y vertical de la Universidad de Granada, desde el título del Grado en RLLRRHH de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla, se ha venido actuando de la siguiente manera:

Juntas de Facultad.

Comisiones Académicas.

Comisiones de Garantía de la Calidad del título.

Comisión de la Garantía de la Calidad del Centro.

Reuniones con delegados de clase.

Puntos fuertes identificados:

La DEVA recomendó el establecimiento en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla de un Reglamento de Reconocimiento de Créditos por actividades complementarias como el que existe en la Facultad de relaciones Laborales y RRHH de Granada.

En este sentido, se estableció la acción de mejora RA-R-017777, que hace referencia a la aprobación de un Reglamento del reconocimiento de créditos de actividades complementarias, para que en los próximos meses se desarrolle el mismo.

Además, también se implementó la acción de mejora RA-R-017593, relativa a la aprobación de un Reglamento del reconocimiento de créditos de actividades complementarias, para que así sea más atractiva la matriculación en el Grado de RLLRRHH, para todos los futuros estudiantes.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

Respecto a los puntos débiles, de la sede de Melilla, la DEVA hizo especial hincapié en la tasa de matrículas tan baja que experimenta este centro. En este sentido, la DEVA, nos recomendó que se tomaran las medidas necesarias para mejorar dicha situación.

En este sentido, Se han implementado una campaña institucional de fomento del Grado, entre ellas el incremento de las entidades que ofertan prácticas externas. En este sentido, y fruto del trabajo realizado entre el Equipo Decanal y el Coordinador del Grado, las siguientes asesorías jurídico-laborales participan en la oferta de prácticas externas: Benaim Aserraf Jose => dos plazas Asesoría Fiscal Afime S.L. => dos plazas Asesoría Afime => dos plazas Asesoría Gefisa => dos plazas Asesoría Jurídico-Laboral (Lourdes Sánchez) => dos plazas Por otro lado, se ha potenciado la relación institucional con el Servicio Estatal de Empleo, SEPE Melilla a través de la oferta de dos plazas anuales, junto con un conjunto de medidas para fomentar la participación de la Ciudad Autónoma de Melilla en la oferta de nuevas plazas, no sólo como tradicionalmente se ha hecho en los grados de Derecho y ADE, sino igualmente para el de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por otro lado, se ha iniciado un proceso de negociación con Mercadona y Carrefour, esperando un resultado positivo en términos de oferta de plazas.

DIMENSIÓN 2. RECURSOS.

CRITERIO 4. PROFESORADO

Análisis y toma de decisiones:

[Incluir el análisis e información de los aspectos indicados para este criterio en el ANEXO I.]

En la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la sede de Melilla, todos el profesorado reúne los requisitos necesarios en cuanto a experiencia docente, investigadora y profesional puesto que de ellos 16 profesores cuenta con más de 5 años de experiencia docente y 11 de ellos tienen menos de 5 años de experiencia docente. Por otro lado, 1 profesores/as o profesoras de la titulación obtienen sexenios.

Respecto a la información contenida en la Tabla 4.1. del Cuadro de Mandos del título del Grado en RLLRRHH, en la sede de Melilla, el número total de PDI que imparte clases en esta titulación, de la UGR, se ha mantenido constante a lo largo de los cuatro años que informa el Cuadro de Mando, teniendo en el curso académico 2021/2022, 27 profesores. En relación con el número de profesorado permanente se ha mantenido constante a lo largo de la serie temporal analizada, teniendo 10 profesores en el curso académico 2021/2022. Así, el número de PDI con grado de doctor se ha reducido de un 58,33% al 40,74%, del curso académico 2018/2019 al 2021/2022. Por otro lado, en el curso académico 2021/2022 ha disminuido el número de PDI a tiempo completo en la titulación, con respecto al curso anterior, pasando de 21 profesores a 20.

Respecto a la Tabla 4.2., en la titulación de Grado en RLLRRHH se ha reducido el número de Profesores Titulares de Universidad, no habiendo en el curso 2021/2022 (0 profesores), y en el curso 2018/2019, habiendo 6 profesores Titulares de Universidad. Respecto a los Profesores Contratados Doctores Indefinidos, el número incrementó en el curso 2021/2022 a 4 profesores con esta categoría profesional. Así, el número de Profesores Sustitutos Interinos ha incrementado en el curso académico 2021/2022 (6 profesores), en detrimento de la disminución que sufrieron los Profesores Ayudantes Doctores, en el mismo curso académico (9 profesores en curso 2020/2021 y 4 curso 2021/2022).

Respecto a la Tabla 4.3., que hace referencia al número de sexenios, en el Título del Grado en RLLRRHH, en el curso académico 2021/2022 hay 26 profesores que no tienen sexenio y 1 que tiene 1 sexenio. En los últimos años, el número de profesores que no tiene sexenios se ha mantenido constante y el de los profesores que tienen 1 sexenio ha disminuido desde el curso 2018/2019, de 5 que había en este curso a 1 que hay en el curso académico 2021/2022.

En relación con la Tabla 4.4., la cual hace referencia al tiempo de experiencia del profesorado de la titulación de RLLRRHH, en el curso 2021/2022 hay 11 profesores que tienen menos de 5 años de experiencia, 3 que tienen entre 5 y 10 años de experiencia, 1 que tienen entre 11 y 15 años de experiencia y 12 que tienen más de 15 años de experiencia en la Universidad. En general, en los cuatro años que contempla la Tabla 4.4., los profesores con menos de 5 años han incrementado y los que tienen más de 15 años, han disminuido, debido a las nuevas incorporaciones y las jubilaciones, respectivamente.

Por otro lado, respecto a la Tabla 4.5., la cual analiza la información sobre la formación del profesorado y sobre la innovación docente, el Cuadro de Mandos del título de RLLRRHH en la Sede de Melilla muestra que se han realizado dos PID en el curso 2021/2022, en los que participan profesores de RLLRRHH. Los cuales se indican a continuación:

- Diseño e implementación de un entorno virtual inclusivo para el autoaprendizaje de la Estadística

- PÍLDORAS DE ECONOMÍA. Transferencias de conceptos básicos de economía útiles para la virtualización de la enseñanza.

Respecto a los cursos de formación del Plan FIDO, en los que el profesorado de Grado en RLLRRHH ha participado en el curso 2021/22, la Tabla muestra los siguientes:

- ENSEÑANZA DEL EMPRENDIMIENTO ORIENTADA A LA CREACIÓN DE EMPRESAS (3ª edición), 1 profesor/a.
- IX Convocatoria para la realización de actividades de formación docente en centros, titulaciones y departamentos. Fase II, 5 profesores/as.
- PODCASTING Y NUEVOS MEDIOS PARA LA EDUCACIÓN Y LA DIVULGACIÓN (2ª edición), 1 profesor/a
- La Plataforma de Recursos de Apoyo Docente PRADO (N. Avanz.) (5ª ed.), 1 profesor/a.
- Métodos de análisis en investigación, 1 profesor/a.
- Programa de capacitación digital docente, 2 profesores/as.
- TUTORIZACIÓN DE TRABAJOS ACADÉMICOS: TFG, TFM Y TESIS DOCTORALES (3ª edición), 1 profesor/a.

Respecto a la disponibilidad de los criterios de selección y asignación del profesorado que supervisa los TFG, en la sede de Melilla se muestran a través de la plataforma PRADO a profesorado y estudiantes, y además, se envía por correo electrónico a todos/as los profesores/as de RLLRRHH.

En la sede de Melilla, el número de Prácticas externas ofertadas ha ido en aumento como implementación de las acciones de mejora SGC-P03-015170 y SGC-P03-017966 para seguir mejorando el número de centros de Prácticas curriculares ofertadas a los estudiantes, así como aumentando el número. En la actualidad contamos con 15 centros de Prácticas. La oferta de destinos para la realización de las Prácticas externas del Título es suficiente y adecuada según nuestros estudiantes. En este sentido, la adecuación de los profesores/tutores de las prácticas externas es buena, ya que se buscan profesionales y profesores del Grado que conozcan las funciones que van a enseñar los estudiantes en la realización de las Prácticas curriculares.

En relación con la Tabla 4.6., la cual hace referencia a la satisfacción del estudiantado con la actuación docente, indica que la satisfacción global del estudiantado con el profesorado es media-alta, obteniendo en el curso académico 2021/2022 una puntuación 4,3 sobre 5 puntos. En relación con esto, esta puntuación está por encima de la media global de la Universidad de Granada, que tiene 4,26 sobre 5 puntos, lo que es positivo para la titulación en RLLRRHH, ya que el profesorado está satisfecho con la misma. En cuanto a los resultados del curso 2021/2022, en la dimensión I, la cual hace referencia a la “planificación de la docencia y cumplimiento del Plan Docente”, en Grado en RLLRRHH, se obtiene un 4,53 sobre 5 puntos, lo que está por encima de la media la UGR (4,40 sobre 5). Por otro lado, la dimensión II, “competencia docentes”, la puntuación obtenida es media-alta (4,48 sobre 5). Finalmente, respecto a la Dimensión III “evaluación de los aprendizajes” y Dimensión IV “ambiente de clase y relación profesor/a con estudiantes”, los estudiantes indican, para el curso 2021/2022, una satisfacción media-alta, 4,48 y 4,52, respectivamente. Como colación a este análisis, es importante identificar en el mismo, que la media de todas las puntuaciones de las diferentes dimensiones está por encima de las medias de la Universidad de Granada.

Puntos fuertes identificados:

Respecto al informe la de la DEVA, en las 2 sedes, el perfil docente e investigador del profesorado es suficiente y adecuado a la Titulación. Las necesidades docentes se han cubierto con normalidad en todas las materias del Grado. Existe una plantilla consolidada y lo suficientemente amplia de profesorado como para abordar con garantías de calidad de la labor docente e investigadora.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

En relación con los puntos débiles, la DEVA, **recomienda** hacer públicos clara y específicamente también para la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla los criterios de coordinación, que existen y parecen funcionar adecuadamente. En este sentido, se le contestó que la información ya estaba actualizada en los siguientes enlaces:

https://grados.ugr.es/laborales_melilla/pages/infoacademica

https://grados.ugr.es/laborales_melilla/pages/infoacademica/coordinacion

Por otro lado, la DEVA, **recomienda** explicitar públicamente con mayor claridad el perfil del profesorado que supervisa las prácticas con sus funciones, para los dos centros en que se imparte la titulación. Para ello, se realizó la acción de mejora RA-R-017595, que hace referencia a una mejor visualización del profesorado encargo de la supervisión de prácticas externas.

CRITERIO 5. INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS

Análisis y toma de decisiones:

La UGR ofrece un amplio abanico de servicios de apoyo al estudiantado, que abarcan actividades relacionadas con la gestión de recursos bibliográficos, con las tecnologías de la información y la comunicación, con actividades académicas o con actividades culturales o de proyección social

Todos estos servicios de apoyo se encuentran certificados en la Norma ISO 9001 (<http://calidad.ugr.es/iso9001>) y han asumido y publicado compromisos de calidad (<https://cartaservicios.ugr.es/>).

La ordenación de todos estos servicios corresponde a la Gerencia de la UGR en el marco de los Estatutos de la UGR.

En el título de Grado en RLLRRHH, en el Campus de Melilla, se puede considerar que se dispone de espacios habilitados adecuados al tipo de docencia en los que se imparte el título, así como ajustados a la relación número de estudiantes por grupo y curso al ser una titulación con un número de alumnado reducido. El nivel de infraestructuras, servicios y recursos actual es el adecuado para la impartición del título y las aulas con las que cuenta el Centro, además, están dotadas del material informático y operativo suficiente para las necesidades docentes con calidad, tal y como se indicaron en su Memoria de Verificación. Sin embargo, todavía quedan muchas mejoras por hacer y por ello, el alumnado considera media la adecuación de estas infraestructuras, recursos y servicios (2.71/5 en el curso 2018/2019). La satisfacción por parte del PAS es alta (3.46/5 en el curso 2018/19). Además, en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Melilla ha sido subvencionada con el Programa de Apoyo a la Docencia Práctica de la Universidad de Granada, a través del cual se han adquirido más de 20 ordenadores, para préstamos a alumnos con escasos recursos, se han instalado cámaras mayoría de aulas de la Facultad, y se han renovado las pizarras y los ordenadores.

En relación con la Tabla 5.4. del Cuadro de Mandos, que hace referencia a las prácticas externas, los resultados relativos al curso académico 2018/2019, la satisfacción era media-baja, con las prácticas realizadas (2 sobre 5), la oferta de prácticas (2 sobre 5) y el tutor externo (2,5 sobre 5). Respecto a la oferta, se redujo de 3,81 a 3,14 puntos sobre 5, en los dos últimos cursos académicos de la serie temporal analizada. En relación con el tutor externo, la satisfacción disminuyó de 4,5 a 2,75 puntos sobre 5. En esta línea, el profesorado, la satisfacción con las prácticas, del curso 2020/2021 al 2021/2022, se mantuvo en 5.

Puntos fuertes identificados:

- Las infraestructuras, recursos y la dotación de servicios son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.
- Se cuentan con aulas dotadas de todos los medios audiovisuales, así como el PAS adecuado que las atienden satisfactoriamente.
- Los servicios de orientación profesional están bien valorados por los estudiantes.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

De acuerdo con la política de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas mejorar la inserción profesional del alumnado de la misma, en el Grado en RLLRRHH, se han realizado acciones como el las XII Jornadas de Inserción Profesional para estudiantes de Grado, a través del Gabinete de Orientación al Estudiante de la Facultad, para así conseguir, una mejora de los servicios de orientación a los estudiantes, en este caso, en el conocimiento de salidas profesionales.

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 6. RESULTADOS DEL PROGRAMA FORMATIVO

Análisis y toma de decisiones:

La Tabla 6.1. muestra las calificaciones globales por cursos académicos. En relación esto, el número de estudiantes suspensos se ha mantenido constante desde el curso académico 2019/2020, en el que tuvo lugar el inicio de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, llegando a estar el porcentaje de suspensos en un 8,39%, como punto más alto a lo largo de los años analizados. Respecto al número de alumnos con la calificación “aprobado” también se ha mantenido constante, alcanzando su porcentaje más alto en el curso 2018/2019, con un 24,44%. Por otro lado, el porcentaje de “notable” aumentó del curso 2020/2021 al 2021/2022, disminuyó en los mismos cursos de 17,52% al 10,95% en los “sobresalientes” y finalmente, las “matrículas de honor”, se mantuvieron constantes, manteniéndose alrededor del 5%.

Respecto a la Tabla 6.2. la cual muestra las calificaciones globales de los TFG, indica que en los últimos dos cursos académicos no ha suspendido ningún alumno dicha asignatura. Así, en el curso académico 2021/2022, ha disminuido el número de “aprobados” con un 0% y los “notables” han aumentado 6,67%. Por otro lado, este aumento ha venido provocado por la disminución de los “sobresalientes”, los cuales han disminuido en el mismo porcentaje que los “notables” han aumentado. Finalmente, las “matrículas de honor”, en el curso 2021/2022, disminuyeron en un 13,33%, con respecto al curso 2020/2021.

La Tabla 6.3. muestra los indicadores de rendimiento de la titulación. En este sentido, la tasa de graduación disminuyó en el curso académico 2021/2022 (44,44%), estando en el curso académico inmediatamente anterior en un 80%. Por otro lado, la tasa de abandono, en el curso académico 2021/2022 ha incrementado, respecto al curso anterior, alcanzando el 44,44%. Esta situación se repite para la tasa de abandono inicial, en el mismo curso académico, la cual alcanza un 33,33%. La tasa de eficiencia se ha mantenido constante (alrededor del 90%) a lo largo de los 3 primeros años que se muestran en la tabla, ya que en el último curso académico sobre este indicador no se dispone de información. Respecto a la tasa de éxito también se mantiene constante a lo largo de los años que se muestran en la tabla, estando alrededor del 90%. Así, ocurre una situación similar para la tasa de rendimiento, estando la horquilla entre alrededor de un 67% y un 85%.

La tabla 6.4. muestra los indicadores de satisfacción con el programa formativo, indica que el grado de satisfacción de los estudiantes ha disminuido del curso 2020/2021 al curso 2021/2022, pasando de un 3,86% al 3 sobre 5 puntos. Esto indica que hay, entre el estudiantado, un grado de satisfacción medio-alto. Respecto al grado de satisfacción del profesorado, se ha mantenido constante a lo largo del periodo

analizado, estando la puntuación alrededor de 4 sobre 5 puntos, lo que indica que sigue siendo media-alta. Finalmente, el grado de satisfacción del PAS es alto, estando en el curso 2021/2022, con una puntuación de 4,5 sobre 5 puntos.

Puntos fuertes identificados:

- La implantación del Grado en RLLRRHH se ha llevado a cabo conforme a lo previsto y el grado de satisfacción de los diversos colectivos implicados es bueno.
- El título presenta unos instrumentos adecuados para la evaluación de las competencias que el estudiante debe adquirir al cursar este título.
- El nivel de calificaciones obtenidas por los estudiantes a lo largo de los diferentes cursos académicos y el nivel de seguimiento de las asignaturas, tomando como indicador el porcentaje de presentados, es bueno.
- El Grado en RLLRRHH se considera un Grado fuertemente consolidado, esta puede ser una de las razones por las que los cambios incorporados por la COVID19 no han supuesto una merma en la consecución de las competencias y los resultados de aprendizaje previstos (PDI).

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

- Respecto a los puntos débiles, se han desarrollado cursos de formación para profesores sobre recursos y herramientas virtuales, dentro del Plan FIDO de la Universidad de Granada, para la mejora de las habilidades del profesorado que necesite formación al respecto, pretendiendo que así, el profesorado se actualice en la materia digital principalmente. Esta actuación, debido a que no se había planteado la acción formativa en el Grado en RLLRRHH, no se contempla dentro de ninguna de las ya expuestas.

CRITERIO 7. ORIENTACIÓN ACADÉMICA, ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

Análisis y toma de decisiones:

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas desarrolla anualmente un estudio de inserción laboral de los egresados universitarios en los que se lleva a cabo un seguimiento de las diferentes cohortes, transcurridos 1 y 2 años desde su egreso, empleando para ello registros procedentes del cruce y explotación de 3 fuentes de datos distintas: la UGR, el Servicio Andaluz de Empleo y la Seguridad Social.

A 30 de septiembre de cada año se obtienen indicadores referentes a diversas variables: inserción laboral, demanda de empleo, paro registrado, así como de las características del primer contrato laboral.

El observatorio de empleo de la UGR, recoge a través de la web <http://empleo.ugr.es/observatorio> toda esta información, completándola con los estudios de opinión de los egresados del título en relación con diferentes aspectos: Satisfacción con la titulación cursada y con la UGR, experiencia universitaria, valoración de la imagen de la UGR, etc...

A nivel general de Universidad de Granada, los datos registrados en <https://empleo.ugr.es/observatorio> corresponden a tres subapartados: distribución de egresados (última promoción disponible 2020-2021); situación laboral (última promoción disponible 2017-2018) y estudios de opinión (última promoción disponible 2016/2017). Este último subapartado es general para toda la universidad, por lo que nos ceñimos a analizar la distribución de egresados y su situación laboral (Ver enlace anterior).

Respecto a la Tabla 7.2, muestra que la tasa de inserción ha incrementado en los últimos años, obteniendo que los egresados de primer año tienen una tasa de inserción en el curso 2016/2017 había un 33,33%, en el curso 2018/2019 un 50% y finalmente, en el curso 2019/2020, un 72,73%. Esta situación indica que cada vez la inserción profesional en el Grado de RLLRRHH de Melilla, ha mejorado considerablemente. El resto de resultados no se puede comentar, debido a que no están disponibles.

Puntos fuertes identificados:

- Se han obtenido excelentes niveles de satisfacción con el programa formativo en los colectivos implicados en la Titulación (alumnado, profesorado, PAS y tutores de Prácticas).
- Los estudiantes están satisfechos con la actuación docente del profesorado del Grado en RLLRRHH en todas las dimensiones valoradas.
- Los indicadores de acceso y matrícula han evolucionado muy positivamente desde que se implantó el Grado en RLLRRHH el número de solicitudes es mayor que el de plazas ofertadas, siendo 1,25, solicitudes por plaza.
- La tasa de eficiencia alcanza valores muy por encima del valor estimado para la Titulación y respecto de la media estimada para la UGR.

Puntos débiles identificados y las acciones de mejora definidas para solventarlos (incluir codificación):

Para la mejora de la titulación se plantean las siguientes actuaciones, que serán también desarrolladas en acciones de mejora:

- Implantar cursos cero en las asignaturas más difíciles de primero.
- Tener reuniones periódicas con los alumnos de primero para conocer sus intenciones en relación con la permanencia en el centro e intentar convencerles para que sigan estudiando.
- Mantener reuniones con los profesores e incitarles a que actúen proactivamente y ayuden a los alumnos más desanimados.

Nota: Cuando las valoraciones realizadas en este autoinforme se basen en datos aportados en el cuadro de mandos de indicadores u otra fuente, se debe indicar a que tabla del anexo hace referencia (incorporando el anexo a este documento) o en caso contrario, copiar la tabla en el cuerpo del mismo.