



# **Autoinforme Global de Renovación de la Acreditación de los Títulos Oficiales**

## **GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO**

**(Universidad de Cádiz)**

<b>Elaborado:</b>	<b>Aprobado:</b>
Comisión de Garantía de Calidad del Centro	Junta de Centro
<b>Fecha: 15-10-2021</b>	<b>Fecha: 15-20-2021</b>

### Datos de Identificación del Título

<b>UNIVERSIDAD: CÁDIZ</b>	
ID Ministerio (código RUCT)	2501340
Denominación del Título	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz
Curso académico de implantación	2009-2010
Convocatoria de renovación de acreditación	2020-2021
Centro o Centros donde se imparte	Facultad de Ciencias del Trabajo. Facultad de Ciencias del Trabajo. Sede de Algeciras
Web del centro/Escuela de Posgrado	<a href="https://cctrabajo.uca.es/">https://cctrabajo.uca.es/</a>
Web de la titulación	<a href="https://bit.ly/3nloznO">https://bit.ly/3nloznO</a>

### APLICACIONES PARA LA GESTIÓN DOCUMENTAL Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

Relación de aplicaciones y herramientas:

APLICACIÓN O HERRAMIENTA	URL	USUARIO	CLAVE
Gestor Documental del Sistema de Garantía de Calidad (GDSGC)	<a href="https://gestdocsgic.uca.es">https://gestdocsgic.uca.es</a>	evgralaborales	c931574
Espacio COLABORA (evidencias)	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a>	evgralaborales	c931574

## I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE.

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

### **Análisis y Valoración:**

#### **1. Información pública de la Universidad de Cádiz.**

La Universidad de Cádiz publica y actualiza sistemáticamente en la web institucional (<http://www.uca.es>) los contenidos adecuados para todos los grupos de interés a los que se dirige dividiéndolos en siete grandes ámbitos: **Conócenos, Acceso, Estudios, Investigación, Transferencia, Internacional y Más UCA.**

Por otro lado, la información se desagrega, asimismo, a tres niveles: **Personal, Empresas y Estudiantes.** Bajo el perfil Estudiantes, se accede directamente a los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades en la institución: información institucional, estudios, expediente, alojamiento, transporte, programas y becas de movilidad, atención a la discapacidad, etc.

El acceso mediante ámbitos se complementa con otros de tipo temático, que varían en función de la oportunidad y momento, como el acceso directo a los procesos de admisión y de matrícula, convocatorias de becas y ayudas al estudio, la oferta general de estudios y otros.

#### **2. Información pública de la Facultad de Ciencias del Trabajo**

La información que publica la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo (<https://cctrabajo.uca.es/>) es la necesaria para que los grupos de interés puedan llevar a cabo sus actividades académicas, docentes o de investigación con éxito. En este apartado se pueden encontrar, los enlaces a las páginas específicas de las titulaciones, la composición del equipo directivo y del profesorado, la composición y las actas de los órganos colegiados, aulas y seminarios, la normativa propia, una galería de imágenes, la información sobre innovación docente, el plan director, los testimonios de egresados, así como información general de interés para estudiantes (movilidad, prácticas, representación, programa de acción tutorial, servicios, convocatorias, etc.)

#### **3. Información pública del Grado en Relaciones Laborales**

La información pública (IP) sobre el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra disponible en la [página Web del título.](#)

Además de otra información de interés, en ella se ofrece acceso a la información pública del Grado, a la memoria del título, al itinerario curricular recomendado, a las fichas de las asignaturas, los horarios de clase, la información sobre las prácticas, el Trabajo de Fin de Grado, etc.

La información pública del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se elabora de acuerdo con el protocolo específico de evaluación de la información pública disponible detallado en el Anexo I del Procedimiento para el Seguimiento de los Títulos Oficiales de Grado y Máster (versión 4, de marzo de 2017) y el Protocolo del programa de Acreditación de la Dirección de Evaluación y Acreditación, (versión v03, del 30 de mayo de 2016), establecidos por la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC).

#### **4. Contenido, estructura y difusión de la información pública.**

La información pública del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se estructura siguiendo las recomendaciones de la Agencia Andaluza del Conocimiento, tratando de satisfacer las demandas de información de los diferentes grupos de interés, pero, a la vez, intentando que sea comprensible y de fácil acceso para el alumno.

Así, se pueden encontrar, las fichas de las asignaturas (<http://asignaturas.uca.es/>) que contienen el programa docente de cada una de ellas. En ellas constan su estructura, los requisitos previos y recomendaciones, la relación de competencias y resultados del aprendizaje, las actividades formativas, el sistema de evaluación, la descripción de los contenidos y la bibliografía. Se elaboran antes de cada curso académico por los profesores, son visadas por el coordinador del título y, finalmente, confirmadas por los directores de departamento después de su aprobación en los consejos de departamento.

También hay que resaltar la información sobre el calendario académico de la UCA, el calendario de exámenes y el horario de clases. Toda esta información está disponible con suficiente antelación, de modo que los alumnos pueden consultarla antes de iniciar el proceso de matrícula, ya que puede afectar a la selección de asignaturas. Ciertamente, en ocasiones ha sido necesario efectuar cambios con posterioridad -especialmente ha sido así en el contexto de la pandemia-, en cuyo caso siempre se han publicado y comunicado con antelación suficiente.

De manera muy destacada, se dedica un espacio específico de la página web a los [Trabajos de Fin de Grado](#), que requiere un flujo continuo de información de interés para los alumnos (cronogramas, documentos para la asignación de tutor y tema, impresos a presentar por los alumnos, reglamento, buenas prácticas, etc.). Todo ello con independencia de que, además, desde el curso 2019-2020, se ha creado un Campus Virtual de la asignatura TFG para mantener una relación más estrecha con los alumnos.

Adicionalmente, la Facultad utiliza con regularidad la [lista de correo electrónico Tavira](#) para comunicar avisos y noticias al alumnado y al profesorado. En todo caso, esta herramienta se complementa con la presencia de la Facultad en las redes sociales, lo que permite una comunicación más fluida y dinámica con el alumnado y, por otra parte, un mayor contacto con los egresados y profesionales.

Facebook: <https://www.facebook.com/facultadcctrabajo>

Instagram: @cctrabajo

Twitter: @FCCtrabajoUca

Por otra parte, durante el período objeto de evaluación, tal y como se resalta en los autoinformes anuales, se ha mantenido la página Orbitados, una guía de orientación profesional de los estudiantes 2.0 en formato web específica para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, primero en un servidor propio y posteriormente en la página web del centro. No obstante, en la actualidad la página no está activa, debido a la pérdida de financiación, si bien el proyecto podría retomarse en el futuro.

Por último, también cabe destacar la comunicación con la sociedad civil que se produce en las actividades de difusión del título, como las jornadas de orientación universitaria, la elaboración de trípticos o dípticos con la información relevante o las clases aplicadas del profesorado en centros de secundaria, así como en la colaboración con el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Cádiz.

## 5. Análisis y actualización de la Información Pública.

El P13 - [Procedimiento de Auditoría Interna del Sistema de Garantía de Calidad](#) (SGC) de los títulos de la UCA, contempla la realización de una auditoría interna de la IPD en cada ciclo de acreditación del título con objeto de ajustar la información que se comunica a los grupos de interés con las directrices de la DEVA. Esta auditoría es realizada bajo la supervisión de la Inspección General de Servicios, aplicando determinados criterios para determinar la muestra de títulos a auditar, como es el caso de la renovación de la acreditación o de los títulos de nueva implantación.

Durante este período se han llevado a cabo dos auditorías relativas a la información pública disponible:

- En el [curso 2017/2018](#), se constata que toda la información requerida se encuentra efectivamente publicada de manera accesible. Ciertamente, se indica que algunos ítems no están del todo actualizados, situación que se subsana posteriormente. Así pues, no hay comentarios en el informe definitivo.
- Por otra parte, en el [curso 2020/2021](#) se ha realizado una segunda auditoría, especialmente rigurosa y detallada, que ha coincidido con la actualización de los contenidos para el curso 2021/2022 (en septiembre de 2021) y con un proceso de mejora de los contenidos publicados en la página web, contribuyendo muy significativamente a estos procesos. Tras atender a los requerimientos formulados por la Inspección General de Servicios, la Auditoría se cierra sin incidencias.

La satisfacción del alumnado en este período respecto a la utilidad de la información pública del título, así como en relación con el grado de actualización de esta, ha sido razonablemente buena y, en términos generales, claramente superior a la media de la UCA. Ciertamente, en algunos cursos ha sido levemente inferior (si bien los descensos no coinciden en Cádiz y Algeciras). Estos casos no pueden atribuirse con claridad a diferencias en la información disponible en la página web, dado que, en primer lugar, esta ha sido básicamente la misma, ateniéndose a los criterios de la DEVA y, en segundo lugar, esta es idéntica en Cádiz y en la sede de Algeciras, mientras que, como se ha indicado anteriormente, los descensos del índice de satisfacción de una sede en ocasiones coinciden con aumentos significativos en otra. Así pues, estas diferencias sólo pueden atribuirse a las particularidades de cada grupo de alumnos encuestado, tomando en consideración que la tasa de respuesta ha sido baja. En este contexto, los actuales esfuerzos de la UCA por incrementar estas tasas de respuesta podrán aportar datos más precisos. En particular, en el Curso 2020/2021, con una

tasa de respuesta más alta, se aprecia un incremento significativo en el valor, que actualmente se mide con una cifra única para las dos sedes (el incremento se verifica respecto a la sede de Cádiz, que es la que cuenta con mayor número de alumnos). En definitiva, el indicador es razonablemente alto, ligeramente superior a la media de la UCA y al objetivo propuesto. En todo caso, durante el mes de junio y posteriormente a la encuesta, se ha emprendido un proceso de renovación y actualización muy profundo de la información pública de la web.

También en el caso del profesorado de la titulación, las tasas de satisfacción con la disponibilidad de información pública del título se mantienen en niveles razonables y, en términos generales, superiores a la media de la UCA. Por otra parte, los datos del PAS muestran una tendencia claramente ascendente curso por curso y adoptan también unos valores razonablemente altos y superiores al objetivo marcado.

Como se explica más adelante, no contamos con índices de satisfacción sobre la información pública referidos al curso 2019/2020, en el contexto de la pandemia, no obstante, lo cual, en la encuesta específica que se realizó, los valores de satisfacción respecto a la información proporcionada en relación con las particularidades de esta situación, son bastante altos.

Para garantizar que la información del título se encuentra accesible y actualizada, anualmente se revisa en el seno de la Comisión de Garantía de Calidad, conforme al procedimiento *PO1 - Difusión e Información Pública del Título* (<https://bit.ly/2QfJaBC>), teniendo en cuenta las necesidades detectadas, en su caso, en el Informe de seguimiento de títulos de la DEVA del curso anterior y el informe resultante de la auditoría interna del SGC en el apartado relativo a información pública.

Por último, durante el período objeto de evaluación, la página web de la Universidad de Cádiz ha incluido, como mejora, la referencia automática a la última actualización de cada una de sus secciones, lo que afecta positivamente a todos los títulos, en la medida en que los usuarios pueden consultar de manera inmediata la última fecha en la que cada una de las páginas ha sido actualizada.

### **ACTUACIONES COVID-19**

Desde la Declaración del Estado de Alarma el 14 de marzo de 2020, la Universidad ha informado puntualmente de todas aquellas normativas, acuerdos, procedimientos, protocolos o instrucciones adoptadas con motivo de la pandemia y la consecuente transformación de la docencia presencial a virtual. Para ello se habilitó un enlace específico para la transmisión y difusión de esta información: <https://www.uca.es/coronavirus/>.

Además de esta información de carácter general para toda la comunidad universitaria de la UCA, en la Facultad de Ciencias del Trabajo se ha procurado mantener puntualmente informados a todos los grupos de interés de las necesarias adaptaciones derivadas de la pandemia y de la declaración del Estado de Alarma. Desde el mismo 13 de marzo de 2020, el equipo directivo mantuvo comunicación electrónica con todo el profesorado de la titulación, a quienes se envió una “ficha de teledocencia” para que explicaran el modo en que la docencia se ha adaptado al formato no presencial y se den cuenta de las incidencias. También se fueron comunicando al profesorado de manera puntual todos los documentos de referencia que van apareciendo en relación con la adaptación de la docencia y de la evaluación. Asimismo, las decisiones específicas adoptadas por los órganos colegiados del centro respecto de la adaptación de determinados aspectos académicos (prácticas externas, defensa de los TFGs, modificación del calendario de exámenes, adendas de las asignaturas) se notificaron con extrema celeridad, a través de la publicación inmediata en la página web del centro y de los canales de información anteriormente mencionados, gracias a un notable esfuerzo llevado a cabo por el PAS de apoyo y a la intermediación del profesorado para detallar los aspectos relacionados con su asignatura a los alumnos y alumnas. Todo este trabajo adicional de comunicación por parte de toda la comunidad universitaria se ha visto reflejado en las elevadas tasas de satisfacción del alumnado respecto a la claridad y celeridad de la información proporcionada, claramente superiores a la media de la UCA y extraordinariamente altos en Algeciras. Por otra parte, las tasas de satisfacción del profesorado respecto a la información recibida por los diversos canales institucionales también ha sido notablemente alta y superior a la media de la Universidad. De todo ello se deduce que los canales de comunicación de la Facultad han funcionado de manera óptima en una situación crítica y especialmente sensible, como es la de la pandemia y el confinamiento. No obstante, este dato no se ha incorporado específicamente

como punto fuerte, dado que se incluye en la valoración general de la gestión de la pandemia que se hace en el criterio 2.

INDICADOR	Comparativa	Objetivo indicador *	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P08-01: Tasa de respuesta de la encuesta para el análisis de la satisfacción. ALUMNADO. Título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	25%	19.82 %	14.79 %	6.54 %	12.9 %	ND	31,80
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	21.6 %	12.82 %	7.79 %	7.35 %	ND	32,61
	CENTRO		19.82 %	16.8 %	8.21 %	14.49 %	ND	56,59%
	UCA		19.77 %	17.43 %	8.9 %	12.25 %	ND	35,54%
ISGC-P08-01: Tasa de respuesta de la encuesta para el análisis de la satisfacción. PROFESORADO. Título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	50%	41.89 %	57.35 %	37.68 %	43.94 %	ND	49,28%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	12.07 %	34 %	15.09 %	15.09 %	ND	28,57%
	CENTRO		34.46 %	58.99 %	35.37 %	34.44 %	ND	47,65%
	UCA		25.74 %	39.71 %	27.28 %	43.8 %	ND	34,42%
ISGC-P01-02: Grado de Satisfacción de los estudiantes con la utilidad información pública del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	3,50	3,56	3,64	3,32	ND	3,54
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,5	3,44	3,25	3,17	3,89	ND	
	CENTRO		3,44	3,35	3,58	3,51	ND	
	UCA		3,30	3,32	3,35	3,34	ND	
ISGC-P01-03: Grado de Satisfacción de los estudiantes con el grado de actualización de la información pública del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	3,49	3,49	3,63	3,44	ND	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,5	3,30	3,25	3,25	3,89	ND	ND
	CENTRO		3,37	3,57	3,45	3,53	ND	ND
	UCA		3,35	3,39	3,40	3,39	ND	ND
ISGC-P01-04: Grado de Satisfacción del PDI con la disponibilidad de la información pública del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,03	4,32	4,14	4,50	ND	4,06
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	3,86	4,69	4,00	4,33	ND	4,17
	CENTRO		3,92	4,38	4,23	4,37	ND	4,18
	UCA		3,93	4,27	4,34	4,38	ND	4,20
ISGC-P01-05: Grado de Satisfacción del PAS con la disponibilidad de la información pública del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	ND	3,43	3,52	3,62	ND	3,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,5	ND	3,40	3,41	3,63	ND	3,85
	CENTRO		ND	3,44	3,52	3,62	ND	3,85
	UCA		ND	3,46	3,52	3,64	ND	3,85

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\*En la nueva encuesta del curso 2020-21 para evaluar el nivel de satisfacción del alumnado con el título estos dos ítems han sido agrupados en una sola cuestión: "La información publicada en la Web del Centro/Título". De ahí que las puntuaciones de los indicadores P01-02 y P01-03 para el curso 2020-21 sean idénticos.

\*\*\*Para el curso 2020-21, se ha evaluado el nivel de satisfacción del PAS con la información pública disponible de los títulos de cada centro, mediante una pregunta global y no atendiendo a cada título. Concretamente, la cuestión ha sido la siguiente: “La disponibilidad de información sobre la/s titulación/es y el/los Centro/os (web del título, procedimientos internos, guías docentes, ...)”.

\*\*\*\* En la encuesta de satisfacción del curso 2020/2021 los ítems son distintos, razón por la cual algunos resultados anteriores no están disponibles para la comparación.

Como se explicará en el criterio 2, en base a la Adenda al SGC aprobado con motivo del Estado de Alarma (marzo 2020), durante el curso 2019/2020 no se lanzaron las encuestas de satisfacción con el título a los grupos de interés. Sin embargo, si se aplicó unas encuestas ad-hoc para evaluar la satisfacción con las actuaciones llevadas a cabo provocadas por la pandemia. Los resultados con respecto a la IPD son los siguientes:

ESTUDIANTES		Curso 2019/20
La información recibida sobre los cambios y adaptaciones introducidas en las asignaturas de mi titulación ha sido clara	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	2,99
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,71
	CENTRO	3,18
	UCA	2,90
El plazo con el que se ha aportado la información sobre las adaptaciones realizadas ha sido el adecuado	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	2,81
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,41
	CENTRO	2,93
	UCA	2,55
La información aportada sobre asuntos administrativos (solicitud ayudas, alteración de matrículas) ha sido suficiente	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,00
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,43
	CENTRO	2,94
	UCA	2,77
<b>PROFESORADO</b>		
La información recibida a través de los distintos canales de difusión institucionales ha sido adecuada	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,95
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4,22
	CENTRO	3,96
	UCA	3,62
<b>P.A.S.</b>		
La Universidad ha proporcionado de forma ágil información sobre las actuaciones realizadas por la situación excepcional de COVID-19	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,50
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	-
	CENTRO	3,56
	UCA	3,57
Ha sido fácil acceder a la información sobre las actuaciones de la Universidad	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,45

	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,64
	CENTRO	3,52
	UCA	3,53
La información recibida a través de los distintos canales de difusión institucionales sobre los efectos en la actividad académica ha sido adecuada	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,47
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,57
	CENTRO	3,51
	UCA	3,47

### Puntos Fuertes y/o logros:

-Los índices de satisfacción elevados en relación con la información pública disponible, que son en general superiores a la media de la UCA. La calidad de la información de la página web se destacaba ya en el informe de renovación de la acreditación y se ha mantenido en todos los cursos posteriores. En efecto, los índices de satisfacción se destacan en los autoinformes 2016/2017 (criterio II) y 2017/2018 (criterio II). También se destaca la voluntad de actualización de los indicadores en el autoinforme 2018/2019 (criterio VI).

-Por otra parte, en todos los cursos ha resultado muy apropiada la complementariedad entre la incorporación de una información pública completa y detallada (que cumple todos los criterios de la DEVA y que resulta de interés no solo para los estudiantes actuales sino para los alumnos potenciales) y la aportación adicional, por separado, de la información más inmediata que necesitan los estudiantes de manera cotidiana.

### Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):
	No procede.		

DEVA-00.1	Información sobre el procedimiento para la actualización de la IPD del título	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN >Biblioteca de documentos > Documentos >RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2> INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE> DEVA-00.1. Información sobre el procedimiento para la actualización de la IPD del título
-	Auditoría Información pública UCA. Curso 2017/18.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN >Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2> INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE> AUDITORÍA IGS (2017-2018)
-	Auditoría Información pública UCA. Curso 2021/22.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN >Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2> INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE> AUDITORÍA IGS (2021/2022)

## II. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD

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

## 1. Diseño, implantación y revisión del Sistema de Garantía de Calidad

La Universidad de Cádiz (UCA) para dar cumplimiento al Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre (BOE nº 260, 30/10/2007), por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales, diseñó un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) para todos sus centros y títulos. La versión 0.1 del SGIC de la UCA fue diseñada según la convocatoria AUDIT de la ANECA y se aprobó por Consejo de Gobierno el 15 diciembre de 2008 (BOUCA 87, 16 de enero 2009). En el año 2010 ANECA certificó el diseño del SGIC de la UCA por su alineación con los criterios del Programa AUDIT.

En su primera versión, el despliegue del SGIC resultó laborioso y extenso, puesto que requería una profusión documental que hacía que su realización completa fuera prácticamente inviable por parte de los agentes y unidades implicados. Además, se hacía necesario facilitar su alineación a procedimientos de seguimiento y acreditación de la AAC, manteniendo el cumplimiento de las normas y directrices del programa AUDIT, e integrando las propuestas de mejora facilitadas por los centros. En consecuencia, de acuerdo con los diferentes procedimientos de revisión del SGIC, posterior SGC (PA01 de la v0.1 y 0.2 y P16 de la v1.0), se ha modificado en cuatro ocasiones (SGC UCA v0.2 BOUCA 108 de 17 junio de 2010 y SGC UCA v1.0 BOUCA 152 de 21 diciembre 2012, SGC UCA v1.1 BOUCA 180 de 20 enero 2015, y a finales del año 2017, para su adecuación a nuevos protocolos de la DEVA. Esta última fue aprobada en su versión 2.0 por el Consejo de Gobierno el 17 de diciembre de 2017 (BOUCA 246), previo informe favorable del Consejo de Calidad de la UCA). <https://ucalidad.uca.es/sistema-de-gestion-de-la-calidad-de-grados-y-masters/>.

Durante el curso 2019/2020 se ha realizado la última revisión del SGC, estando prevista su implantación para el curso 2021/2022.

Todas las modificaciones aplicadas en el SGC de los títulos han sido fruto del análisis y la revisión realizada por los diferentes grupos de interés a través de: diferentes reuniones mantenidas con los centros para la detección de necesidades del SGC, los trabajos de análisis de los procesos transversales del vicerrectorado competente, las diferentes valoraciones del funcionamiento y puesta en marcha del SGC que se identifican en los autoinformes de seguimiento anual de los títulos, informe global de las auditorías internas de seguimiento de la Inspección General de Servicios de la UCA (IGS), así como en los diferentes estudios de convergencia de procedimientos entre las versiones del SGC y su correlación con las directrices de la DEVA. Todas las versiones de este Sistema se encuentran publicadas en el siguiente enlace: <https://ucalidad.uca.es/versiones-antiores-del-sgc/>

El Consejo de Calidad de la Universidad de Cádiz, órgano responsable de la planificación en materia de política de calidad, y que tiene como objeto fomentar y controlar la excelencia en la docencia, investigación y los servicios de la Universidad de Cádiz, aprobó el pasado 14 de diciembre de 2017 la Declaración de Política de Calidad de la Universidad de Cádiz, así como la política y los objetivos de calidad de los centros. Estos documentos fueron aprobados definitivamente por acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017 y se encuentran en <https://bit.ly/2IF4KqM>.

La Facultad de Ciencias del Trabajo ha mostrado siempre una gran implicación con el SGC en todas sus titulaciones, incluyendo el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz y Algeciras. Este sistema permite una reflexión continua respecto a las circunstancias del título, proporcionando pautas sistemáticas que permiten estructurar con claridad sus procesos de mejora.

## 2. La Comisión de Garantía de Calidad

En el contexto del Sistema de Garantía de Calidad, la Comisión de Garantía de Calidad del Centro (CGC) es el órgano responsable del seguimiento, evaluación y control de calidad de los títulos de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Este órgano cuenta con una [página web específica](#) dentro de la web del centro, en donde está publicada en acceso abierto su composición, su [reglamento de funcionamiento](#) y las actas de las reuniones de coordinación; además de estas reuniones formales, se mantiene el contacto entre sus miembros a través del correo electrónico.

La CGC ha elaborado, supervisado y aprobado en su caso, todos los documentos requeridos por el Sistema de Garantía de Calidad; ha propuesto las modificaciones a la memoria inicial verificada, que después de los primeros años de implantación ha creído convenientes para la mejora del propio título; ha hecho el seguimiento de los títulos, revisando, actualizando y mejorando el programa formativo; ha velado por el cumplimiento de los objetivos y ha valorado el grado de satisfacción de los grupos de interés con el título.

Prueba de todo ello son los autoinformes anuales de seguimiento, todos ellos realizados en forma y tiempo, y la atención a los informes de seguimiento (Sistema de Garantía de Calidad: P14-Procedimiento para el seguimiento, evaluación y mejora del título).

Todo ello ha permitido que el proyecto establecido en la memoria del título se haya cumplido en todos los aspectos académicos, docentes y organizativos de manera satisfactoria como consta en la información recogida en el [portal del título](#) y en la documentación disponible en gestor documental del Sistema de Garantía de Calidad.

Durante los cursos 2019/2020 y 2020/2021, la Comisión de Garantía de Calidad ha tenido que gestionar la situación provocada por la pandemia de la Covid-19, para permitir el cumplimiento de la memoria del título, adaptándose a circunstancias excepcionales. En este sentido, la CGC de la Facultad se ha mostrado como un órgano flexible, de funcionamiento ágil, técnicamente informado sobre las características del título, con representación de los distintos estamentos –se hizo necesario renovar en Junta de Facultad el estamento de alumnado para garantizar su participación– y con un fuerte compromiso de sus componentes. El resultado ha sido muy satisfactorio y la adaptación ha sido muy aceptable, como se muestra en las altas tasas de satisfacción con el alumnado en relación con la adaptación de la docencia a la pandemia.

### **3. Despliegue de los procedimientos incluidos en la memoria verificada**

Actualmente se encuentran implantados el 100% de los procedimientos del SGC.

### **4. Valoración sobre el gestor documental (GD-SDC)**

Desde su puesta en marcha en el curso 2009-2010, el [GD-SGC](#) sufrió diversas modificaciones con objeto de facilitar la usabilidad y aplicabilidad para el seguimiento de los títulos, habitualmente estas modificaciones se han realizado en paralelo con la revisión del SGC UCA, tal como se puede evidenciar en el propio GD-SGC.

El gestor documental (implementado en diciembre de 2018) recoge los procedimientos propios del SGC y permite registrar cada uno de los documentos que requiere nuestro Sistema de Garantía de Calidad. Es una herramienta muy útil, donde se ubica por campus y centro, cada título. Existe una pestaña por curso, además de una exclusiva para aquellos títulos que se encuentran en proceso de renovación de la acreditación. En cada registro se indica la fecha de entrega y el responsable de su realización. A su vez, el GD-UCA constituye una herramienta fundamental de consulta para todos los agentes involucrados en la Calidad del título.

Hay que señalar que, dado que la Universidad de Cádiz está en proceso de solicitar en los próximos años la Acreditación Institucional de todos sus Centros y, al mismo tiempo, debe continuar realizando el seguimiento y renovación de la acreditación de sus títulos, en estos momentos estamos en un período transitorio con respecto a la gestión de la documentación del Sistema, combinado para el repositorio de las evidencias y registros el gestor documental antes indicado (que se muestra insuficiente como soporte de la certificación del Sistema -Programa Implanta-) y espacio COLABORA.

### **5. Contribución del SGC a la mejora del título**

En el momento actual, tras la profunda revisión sufrida desde la primera versión del Sistema de Garantía de Calidad ya comentada, es posible afirmar que los procedimientos e indicadores diseñados parecen adecuados para el seguimiento y mejora del título.

El ejemplo más significativo de ello lo constituye el Procedimiento para la Planificación, Desarrollo y Medición de los Resultados de las Enseñanzas (P04) cuyos indicadores proporcionan información precisa sobre la satisfacción global de los estudiantes con la planificación de las enseñanzas y el desarrollo de la docencia, sobre la satisfacción global de los profesores con su actividad académica y las tasas de rendimiento, de éxito, de abandono y de graduación entre otras. En este sentido, conviene apuntar que en el Sistema de Información de la UCA (<http://sistemadeinformacion.uca.es>), accesible para el profesorado, se pueden consultar todas estas tasas, relativas a cada asignatura, desde el inicio del

grado; junto a otros indicadores, no cabe duda de que el conocimiento de tales datos contribuye a la mejora de la actividad docente.

## 6. Plan de mejora

Resultado del despliegue el P14 Procedimiento para el seguimiento, evaluación y mejora del Título, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos cuenta con un Plan de Mejora actualizado a partir del análisis y revisión de los resultados de los indicadores y las revisiones llevadas a cabo. Las propuestas de mejora, su seguimiento y su grado de consecución se reflejan cada curso en el documento P14- Autoinforme para el Seguimiento del Título.

En el autoinforme de 2015/2016 se incluyeron medidas de mejora que posteriormente se han ido manteniendo en los planes de mejora sucesivos, dado que, a pesar de los avances progresivamente alcanzados, siempre resultan procedentes (fomentar la participación del profesorado en el programa DOCENTIA y la participación de alumnos en grupos de idiomas). Por otra parte, también se adoptaron diversas medidas orientadas a mejorar las tasas de graduación, como un mecanismo específico de tutorización para alumnos con especiales dificultades y una revisión de las asignaturas que presentaban mayores problemas, que se saldó con un incremento de las tasas de éxito de los alumnos.

En el autoinforme 2016/2017 se siguieron manteniendo la mayor parte de las medidas de mejora anteriores (tutorización, fomento del DOCENTIA y fomento de los cursos de inglés), no siendo ya necesario el análisis específico de asignaturas con bajas tasas de éxito.

En el autoinforme 2017/2018 se incorporan acciones destinadas a mejorar la información sobre el profesorado en la página web del título, también se fomentan cursos de idiomas para el alumnado y se implanta un sistema de coordinación vertical y horizontal.

En el autoinforme 2018/2019 se incluyen muchas de las acciones anteriores, en la medida en que todavía resultan necesarias para alcanzar los objetivos pretendidos y también se da cuenta de los esfuerzos de la Universidad de Cádiz para atender a algunas disfunciones advertidas en el informe de seguimiento que no pueden ser abordadas solamente por el centro.

En el informe de seguimiento de la DEVA de 06/05/2019 se consideran finalizadas las siguientes recomendaciones (aunque se refieren a medidas que deben mantenerse en el tiempo):

-“Se debe contar con procedimientos de coordinación docente, donde se sistematice la coordinación horizontal y vertical del título”. A este respecto se aprecian las evidencias de la solución de problemas en distintas asignaturas.

-“Seguir con la labor de promoción del conocimiento del título a los estudiantes de Bachillerato, realizando visitas informativas a los institutos y a las empresas, con la organización de jornadas, seminarios y mesas redondas en la sede de Cádiz y Algeciras”. Se aprecia que la acción es muy correcta y que se refleja en los resultados de las tasas de ingreso.

-“Falta de datos oficiales sobre la inserción laboral”. Se entiende que la recomendación está resuelta con la incorporación de estas tasas.

Por otra parte, en el informe de seguimiento de la DEVA de 12/11/2020 se entiende resuelta la siguiente recomendación:

-“Se recomienda instaurar una única página web oficial que contenga toda la información relevante del título, de acuerdo a lo establecido en la guía de seguimiento y en la nueva guía de renovación de la acreditación. La nueva web debe procurar la simplificación del acceso desde la página institucional de la UCA, racionalizando y jerarquizando los contenidos e interconectando las páginas de la universidad, el centro y el título para que mejore la visibilidad de la información.” A este respecto, se considera que la acción de mejora es adecuada y que se aportan evidencias que permiten constatar la consecución de los objetivos marcados en la recomendación.

Por último, en el autoinforme 2019/2020 se proponen soluciones alternativas a recomendaciones de la DEVA que seguían sin resolverse, como una renovación completa de la información del profesorado en la página web unido a un estudio de las características del profesorado que imparte docencia en la titulación y un análisis detallado de las necesidades lingüísticas de los estudiantes (al margen de que siga resultando necesario fomentar la participación del alumnado en los cursos de idiomas del CSLM). También se propone una batería de medidas de difusión de la titulación en el Campo de Gibraltar, así como el fomento de los proyectos de innovación docente, incluyendo, en su caso, aquellos relacionados con la mejora de las competencias lingüísticas.

## 7. Modificaciones para la mejora del título

Fruto del análisis de los datos aportados por el Sistema de Garantía de Calidad y de la tarea realizada por la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo se han propuesto algunas modificaciones de la memoria verificada el 5 de noviembre de 2009, aplicando el procedimiento P12- Procedimiento para la modificación de la memoria del título.

Estas modificaciones han sido aceptadas por la DEVA en dos informes, emitidos el 24/05/2009 y el 20/11/2015. No se establecen recomendaciones en los informes de modificación.

## 8. Acciones ante las recomendaciones del informe de renovación de la acreditación, y en los informes de seguimiento.

Las recomendaciones del informe de renovación de la acreditación, así como las propuestas de mejora derivadas del proceso de seguimiento (informe de seguimiento) se han incorporado efectivamente a la planificación y desarrollo del título.

A continuación, se detallan las recomendaciones no resueltas en el último informe de seguimiento la DEVA (12/11/2020), junto con las acciones de mejora previstas en el autoinforme del curso 2019/2020.

<b>Informes de seguimiento de la DEVA: (se añaden las recomendaciones del informe de renovación de la acreditación no resueltas en los informes de seguimiento):</b>	<b>Acciones llevadas a cabo para dar respuesta a estas recomendaciones y evidencia contrastable:</b>	<b>Impacto observado o esperado en el título:</b>
<p><i>Recomendación n: 1</i></p> <p>Se recomienda completar la publicación en la web de un breve CV de todos los docentes que intervienen en las distintas asignaturas, así como proporcionar información sobre las categorías docentes de todos los profesores que intervienen en el título</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>Hacer un análisis detallado de todo el profesorado que imparte docencia en el título con objeto de renovar completamente el formato de la página web correspondiente al listado de profesorado con las siguientes finalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Incluir tanto al personal adscrito como no adscrito, distinguiendo entre ambos, siempre que imparta docencia en la titulación y controlando que esta circunstancia esté actualizada.</li> <li>2) Controlar que no aparezca el personal adscrito a la Facultad que no imparte docencia actualmente en la titulación.</li> <li>3) Incluir las categorías profesionales de todos los profesores.</li> <li>4) Promover que todos los profesores adjunten un CV actualizado para colgarlo a la web e incentivar el envío flexibilizando los requisitos formales.</li> <li>5) La página web renovada se pondrá en conocimiento de los estudiantes.</li> </ol> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Se ha llevado a cabo una <a href="#">intensa campaña de recopilación de CVs</a> actualizados de todo el profesorado que tiene cualquier tipo de participación en la docencia y hasta el momento se han obtenido 84 curriculums de 93 (el 90,3%),</p> <p>Se ha remodelado enteramente el apartado de personal de la página web, incorporando a la totalidad del profesorado (adscrito o no adscrito) que imparte docencia en la titulación y añadiendo las categorías profesionales y los CVs.</p> <p><a href="https://cctrabajo.uca.es/personal-docente-2/">https://cctrabajo.uca.es/personal-docente-2/</a></p>	<p>Las tasas de satisfacción del alumnado con la información pública son razonablemente altas (3,54 en el curso 2020/2021) y están por encima de la media de la UCA.</p> <p>Una vez terminada la ejecución de la medida, se difundirá entre el alumnado para que conozcan la base de datos pública de profesores. Se espera que las tasas de satisfacción sobre la información pública mejoren en el curso 21/22.</p>

<p><b>Recomendación nº 3:</b></p> <p>Se debe disponer de los indicadores de satisfacción significativos de todos los agentes implicados, estudiantes, profesorado, PAS, egresados, empleadores y tutores en prácticas, incluyendo el tamaño de la muestra y el número de encuestas respondidas</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>La obtención de indicadores de satisfacción no es competencia de los órganos de gestión del título ni del centro. No obstante, hacemos referencia a las diversas acciones adoptadas por el Vicerrectorado competente.</p> <p>Desde el Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación se está trabajando en la revisión del SGC. En el mismo está previsto el diseño de una metodología para obtener información sobre la satisfacción de los empleadores con el título, que se irá implantando a partir del curso 2021-2022. También se contempla un indicador de satisfacción del tutor académico con la práctica realizada por el estudiante y otro para el tutor profesional sobre su satisfacción con el desempeño de la práctica realizada por el estudiante. Respecto al alumnado, profesorado, PAS y egresados, los datos de participación aparecen reflejados en el sistema de información y la encuesta no se aplica a una muestra sino a toda la población.</p> <p>La nueva metodología se ha implantado en el curso 2020/2021.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Puede consultarse en Sistema de información UCA.</p> <p>A) Informe de resultados de análisis de la satisfacción según grupo de interés:</p> <p>RUTA: <a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/">https://sistemadeinformacion.uca.es/</a> / Inicio / Indicadores SGC / Informes de resultados de satisfacción de grupos de interés con el título / Datos desagregados por frecuencia de respuesta en cada nivel de la variable</p> <p><a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3ACalidad%3AEncTitulo%3Aencue_RSGC_P08_01_D.prpt/viewer">https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3ACalidad%3AEncTitulo%3Aencue_RSGC_P08_01_D.prpt/viewer</a></p> <p>B) Informe de indicadores de inserción laboral y satisfacción de los egresados:</p> <p>RUTA: <a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/">https://sistemadeinformacion.uca.es/</a> / Inicio / Indicadores SGC / Informes de inserción laboral y satisfacción de los egresados / Inserción laboral y satisfacción egresados, por sexos (Nueva encuesta)</p> <p><a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3ACalidad%3AEgresados%3Aencue_RSGC_P07_2.prpt/viewer">https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3ACalidad%3AEgresados%3Aencue_RSGC_P07_2.prpt/viewer</a></p> <p>C) Encuestas de satisfacción con las prácticas:</p> <p>RUTA: <a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/">https://sistemadeinformacion.uca.es/</a> / Inicio / Prácticas en empresa / Prácticas curriculares / Evaluaciones de alumnos y tutores por centro y titulación</p> <p><a href="https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3APracticasCurriculares%3APracticas_curriculares.prpt/viewer">https://sistemadeinformacion.uca.es/pentaho/api/repos/%3APublico%3APracticasCurriculares%3APracticas_curriculares.prpt/viewer</a></p>	<p>Entendemos que la recomendación se ha cumplido íntegramente, apareciendo todos los indicadores requeridos.</p> <p>Las tasas de respuesta a las encuestas se han incrementado sustancialmente respecto a cursos anteriores, tanto en el estamento del alumnado (Cádiz, 31,8% y Algeciras, 32,6%) como en el del profesorado (Cádiz 49,28% y Algeciras 28,57%) tal y como se aprecia en la tabla que se muestra en la página 6.</p>

<p><b>Recomendación nº 4:</b></p> <p>Se debe contar con las herramientas y evidencias necesarias para poder realizar la evaluación el procedimiento de evaluación y mejora del profesorado. En este sentido, se debe extender el sistema de evaluación del profesorado DOCENTIA desde el actual ámbito voluntario e incluir al profesorado externo</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>El programa Docentia de la UCA tiene carácter voluntario. La evaluación de la actividad docente del profesorado forma parte de la política de personal de la Universidad y, por lo tanto, de su equipo de gobierno y no forma parte de las competencias de un centro. No obstante, se ha trasladado la recomendación al Vicerrectorado de Profesorado y, como propuesta de mejora para dar respuesta a estas recomendaciones, consideran estas medidas:</p> <p>a) Proceso de simplificación en la documentación a aportar por el profesorado, con el fin de reducir el tiempo que el profesorado debe dedicar al presentarse a la convocatoria</p> <p>b) Aumentar el número de convocatorias anuales, con el fin, de permitirles realizar el procedimiento en diferentes ventanas temporales.</p> <p>Respecto al profesorado externo, hay que indicar que todo el profesorado que imparte docencia en la titulación tiene una vinculación contractual o funcional con la UCA.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>El funcionamiento del DOCENTIA se explica en su página web.</p> <p><a href="https://personal.uca.es/docentia/">https://personal.uca.es/docentia/</a></p>	<p>Se espera que la incorporación de una convocatoria adicional en abril implique un incremento de la participación en el DOCENTIA de cara a los datos del curso 20/21, que aún no están disponibles, si bien de momento el número de participantes en la nueva convocatoria es limitado por razones organizativas.</p> <p>El incremento más significativo se espera para los datos del curso 21/22, después de la convocatoria general (diciembre de 2021), el incremento de convocatorias, la simplificación del procedimiento y la difusión y motivación por parte del coordinador de Grado.</p>
<p><b>Recomendación nº 5:</b></p> <p>Se recomienda reflexionar dentro del marco de los planes de innovación pedagógica del centro sobre cómo mejorar el nivel de inglés de los estudiantes, de manera que no solo se alcance el nivel B1 sino B2 progresivamente. Tanto los estudiantes como los empleados y empleadores reclaman esta mejora.</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>Se promoverá la solicitud de proyectos de innovación docente que permitan integrar de algún modo el inglés en la impartición de las asignaturas, de modo que la experiencia sirva como “piloto” para la futura modificación de la memoria que está previsto iniciar después de la renovación de la acreditación.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Se ha especificado la necesidad de plantear proyectos de innovación docente relacionados con el uso del inglés en la <a href="#">motivación general</a> al profesorado para presentar proyectos de innovación docente. También se ha motivado <a href="#">específicamente</a> la presentación de dos proyectos (uno por la Vicedecana de Ordenación Académica y de Calidad y otro por la Directora de la Sede de Algeciras). <a href="#">Uno de ellos ha sido aprobado finalmente por la UCA.</a></p>	<p>La ejecución del proyecto aprobado para las asignaturas de Seguridad Social I y II tendrá lugar en el curso 21/22 y servirá de piloto para iniciativas posteriores; tanto para la presentación de próximos proyectos o acciones avaladas como para futuros cambios de la memoria que permitan una intensificación del uso del inglés, pero todavía no se esperan resultados cuantificables en los indicadores, debido a que los efectos (por ejemplo, en las tasas de movilidad) deben producirse en un plazo más amplio..</p> <p>Adicionalmente, durante el curso 2020/2021, el centro ha solicitado por primera vez un lectorado en inglés, lo que se espera que contribuya notablemente a la mejora del nivel de inglés del alumnado y profesorado.</p>
<p><b>Recomendación nº 6:</b></p> <p>Se recomienda incrementar el número de profesores con vinculación permanente, especialmente en las sedes que lo requieran.</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>Hacer un estudio detallado del personal que imparte docencia en la titulación, tomando en consideración datos como la categoría profesional, el centro de adscripción, el Departamento en el que se integran y el número de créditos que imparten en la titulación, distinguiendo entre la sede de Cádiz y la sede de Algeciras. El objeto de este estudio será identificar posibles disfunciones o discordancias entre la docencia impartida y la adscripción, o determinar si existe un particular</p>	<p>Una vez realizado el estudio, durante el curso 2021/2022 se difundirá entre los directores de Departamento y los responsables de Profesorado de la UCA, señalando cuáles son las áreas y sedes en las que existe una mayor necesidad de personal adscrito con vinculación permanente.</p> <p>Se espera que la negociación tenga un impacto en las contrataciones y en la</p>

	<p>grado de precariedad; los resultados se segregarán por Departamentos y por sedes para analizar en qué medida los desequilibrios se concentran en determinados departamentos o en la sede de Algeciras. Si se cuenta con el consentimiento de los profesores, podrá tenerse información también sobre las acreditaciones obtenidas para detectar en qué medida están empleados en categorías inferiores a aquellas para las que están acreditados.</p> <p>Estos datos se utilizarán como base para el diálogo del Decanato con la Facultad con el Vicerrectorado competente y con los Departamentos afectados en relación con las eventuales convocatorias de plazas que puedan producirse, así como la posible adscripción de estas al centro o, en concreto a la sede de Algeciras en la medida en que se hayan identificado deficiencias.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Se ha realizado el <a href="#">estudio comprometido</a>.</p>	<p>asignación de la docencia para el curso 2022/2023, mejorando los indicadores relativos a la estabilidad del personal, pero deberán mantenerse medidas adicionales en cursos posteriores para dar por resuelta la recomendación.</p>
<p><i>Recomendación nº 8:</i></p> <p>Incentivar la obtención del nivel B1 de idiomas por parte de los estudiantes para facilitar su participación en programas de movilidad internacional y mejorar la tasa de graduación.</p>	<p>Hacer una encuesta a los alumnos para detectar sus necesidades de aprendizaje o acreditación en materia de idiomas, así como para identificar los obstáculos (económicos, de tiempo de estudio, de planificación, etc.) que encuentran para alcanzar la acreditación de B1 en un plazo razonable. Esta medida se integrará con la continuación de la promoción de los cursos que organiza el CSLM de la UCA, que se seguirá haciendo, como cada año.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Se ha realizado la <a href="#">encuesta</a> correspondiente en el curso 2020/2021.</p> <p>A partir de los resultados, se ha detectado la necesidad de ampliar los canales a través de los cuales se informa de los cursos de inglés extendiéndose a la página web de la Facultad, twitter, Instagram y los Campus Virtual de TFG.</p> <p><a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a>          RUTA: Mis sitios &gt; RENOVACIÓN ACREDITACIÓN &gt; Biblioteca de documentos &gt; Documentos &gt; RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 &gt; 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD &gt; REC8ENCUESTA IDIOMAS</p>	<p>A partir de la encuesta se ha detectado la necesidad de ampliar los canales de información respecto a los cursos organizados por el CSLM, tarea que se ha puesto en marcha de manera inmediata y en la que se continuará el próximo curso.</p> <p>Se espera que este dato facilite la movilidad internacional, permitiendo o facilitando un incremento de los indicadores para el curso 2020/2021, pero, sobre todo, para los cursos siguientes.</p>
<p><i>Recomendación nº 10:</i></p> <p>Continuar promoviendo una mayor participación del profesorado en el programa DOCENTIA.</p>	<p><b>Acción:</b></p> <p>Aunque los índices de participación del profesorado en el programa DOCENTIA han aumentado significativamente en el curso 2019/2020 y se sitúan muy por encima de la media de la UCA, el sentido de las recomendaciones número 4 y número 10 del informe de seguimiento de la DEVA es que esta se extienda a la totalidad del profesorado. Por tanto, en el marco de esas recomendaciones, sigue siendo necesario promover la participación en esta evaluación. Esta acción de mejora conecta con la acción de mejora 3 (que corresponde al Vicerrectorado de Profesorado), en la que se</p>	<p>Se espera un incremento de la participación del profesorado en el programa DOCENTIA en los indicadores del curso 20/21 y 21/22 a partir de la promoción por parte del Coordinador de Grado y el próximo incremento del número de convocatorias.</p>

	<p>pretende simplificar el procedimiento y aumentar el número de convocatorias. En este marco, la labor del coordinador de grado de fomentar la participación entre el profesorado de la titulación podría obtener mejores resultados.</p> <p><b>Evidencia:</b> la promoción de la participación en el programa DOCENTIA debe desarrollarse a partir de las próximas convocatorias, por lo que la ejecución de la medida debe prolongarse y no contamos aún con evidencia.</p>	
<p><i>Recomendación nº 11:</i></p> <p>Desarrollar actuaciones concretas para mejorar las tasas de abandono y de graduación.</p>	<p>Facilitar la presentación de los TFGs por parte de los estudiantes de la titulación, promoviendo cambios normativos o interpretativos y dinamizando el Campus Virtual, para ofrecer herramientas que ayuden a su elaboración.</p> <p><b>Evidencia:</b></p> <p>Se ha realizado una <a href="#">propuesta de cambio</a> del reglamento TFG, que se <a href="#">ha enviado al Vicerrectorado</a> competente.</p> <p>Se ha <a href="#">dinamizado</a> de manera apreciable los Campus Virtuales de TFG, incorporando vídeos sobre cómo realizar un TFG y consejos a los alumnos.</p> <p><a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios &gt; RENOVACIÓN ACREDITACIÓN &gt; Biblioteca de documentos &gt; Documentos &gt; RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 &gt; 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD &gt; REC11TFG&gt;CAMPUS VIRTUAL DE TFG</p>	<p>La dinamización de los cursos virtuales de TFG se aprecia comparando en cada sede el número de accesos de los alumnos, mensajes en el foro y kilobytes de información del curso 2019/2020 al curso 2020/2021.</p> <p>Las tasas de abandono y graduación se redujeron significativamente del curso 2018/2019 al curso 2019/2020, situándose, en el caso de las tasas de abandono, por debajo de la media de la UCA.</p> <p>No obstante, para analizar la eficacia de la medida sería necesario analizar las tasas del curso 2020/2021 que todavía no están disponibles en el momento de presentación de este autoinforme.</p> <p>En cualquier caso, se espera un incremento de las tasas de “presentados” a la asignatura TFG, lo que en último término terminaría repercutiendo en las tasas de graduación en este y el siguiente curso.</p>

Como prueba de su compromiso con la excelencia y mejora continua, la UCA posee diversas certificaciones y acreditaciones según normas ISO, modelo EFQM, GRI, aspecto que se abordará más detenidamente en el Criterio 5.

Como consecuencia de la pandemia producida por Covid-19, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Cádiz (UCA) ha aprobado una Adenda a los SGCs de los títulos oficiales que imparte (<https://bit.ly/3iwhouc>), que establece el modo en que la UCA y sus centros adaptan los procedimientos del SGC de los títulos al nuevo escenario. Su principal objetivo es garantizar el adecuado desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como la adquisición por parte de los estudiantes de los conocimientos y competencias propias de las enseñanzas impartidas en el título durante este periodo.

Al amparo de esta adenda, han sido múltiples las decisiones que se han tomado en relación con el seguimiento y evaluación de los títulos, tanto en el ámbito de la UCA en su conjunto como en el propio centro. Dado que los indicadores contemplados en el SGC, así como las herramientas y formatos utilizados para la obtención de los datos necesarios para el cálculo de los mismos, permiten realizar un seguimiento adecuado del título en una situación de normalidad, las encuestas de satisfacción con el título dirigidas a los distintos grupos de interés han sido aplazadas o sustituidas a fin de obtener información que permita realizar un mejor análisis, tanto de las actuaciones llevadas a cabo durante la situación de pandemia como del grado de satisfacción de los distintos grupos de interés. Con respecto a las encuestas de satisfacción con el título de estudiantes, profesorado y PAS, dichas encuestas han sido elaboradas en el seno de la Asociación de Universidades Públicas Andaluzas con la colaboración de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (DEVA-AAC). Como consecuencia de ello, no se dispone de algunos indicadores contemplados por el SGC de los títulos para el seguimiento y evaluación de estos. Pero si se muestran resultados de esta encuesta a lo largo del autoinforme en aquellos aspectos resultados de las actuaciones COVID-19.

Con respecto a la encuesta sobre satisfacción de los egresados con la formación recibida e inserción laboral, asimismo, se decidió no lanzarla cuando, siguiendo el SGC, correspondía (abril-mayo 2020) debido a las graves consecuencias que la pandemia comenzaba a tener en el mercado laboral. Esta encuesta, al aplicarse a los tres años de finalizar los estudiantes sus estudios, se ha lanzado en los mismos meses del presente año 2021, tanto a las promociones que correspondía el año pasado como a las que corresponden a este año.

### **Puntos Fuertes y/o logros:**

-2015/2016, 2016/2017, 2017/2018 y 2018/2019: Se subraya la constante labor de análisis y seguimiento por parte de la CGC dirigida a detectar los puntos débiles y problemas relacionados con el desarrollo del programa formativo, que posibilita la adopción de medidas destinadas a su resolución. En el autoinforme 2017/2018 se relacionan las altas tasas de valoración del alumnado de la planificación de la docencia con el funcionamiento del sistema de garantía de calidad.

-2019/2020: Destaca la eficacia mostrada por la CGC como órgano básico de gestión de las adaptaciones de la docencia y la evaluación a las circunstancias de la pandemia, debido a su funcionamiento flexible, su competencia técnica respecto al conocimiento del título (fundada en el SGC) y el compromiso y esfuerzo de sus integrantes.

### **Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

<b>Autoinforme del curso:</b>	<b>Puntos débiles</b>	<b>Acciones de mejora más relevantes:</b>	<b>Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):</b>
	No procede.		

DEVA-01	Herramientas SGC para la recogida de información, resultados del título y satisfacción.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > DEVA-01 Herramientas del SGC
DEVA-02	Información sobre la Revisión del SGC	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > DEVA-02 Información sobre la revisión del SGC
DEVA-03/04	Plan de Mejora. Histórico Plan de Mejoras.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > DEVA-03-04 Plan de Mejora e Histórico
DEVA-06	Certificaciones Externas	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > DEVA-06 Certificaciones externas (ISO, AUDIT, EFQM)
-	Gestor documental (en período de transición, en algunos aspectos se encuentra ya en desuso)	<a href="https://gestdocsgic.uca.es">https://gestdocsgic.uca.es</a> USUARIO: evgralaborales CLAVE: c931574 RUTA: CADIZ o ALGECIRAS > Seleccionar curso 19/20.
-	Sistema de información	<a href="https://sistemadeinformacion.uca.es">https://sistemadeinformacion.uca.es</a> USUARIO: acredita CLAVE: acredita592

-	Comunicaciones para solicitar CVs al profesorado	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > REC1ComunicacionesCV
-	Medida de mejora relativa a Recomendación 5, fomento de presentación de proyectos de innovación docente sobre uso del inglés.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > REC5. PROYECTOS INNOVACIÓN INGLÉS
-	Medida de mejora relativa a Recomendación 6, estudio del personal que imparte docencia en el grado	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > REC6 ESTUDIO DEL PERSONAL DOCENTE
-	Medida de mejora relativa a Recomendación 8, encuesta de idiomas y promoción de los cursos de idiomas del CSLM	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > REC8ENCUESTA IDIOMAS
-	Medida de mejora relativa a Recomendación 11, propuesta de cambios normativos y dinamización del Campus Virtual	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD > REC11TFG

### III. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO.

*Criterio 3: El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del currículum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado.*

#### Análisis y Valoración:

##### 1.- Diseño del título

El desarrollo del plan de estudios, conforme a la memoria verificada, que ya ha sido objeto de renovación en una ocasión, es adecuado, coherente y no se han producido incidencias significativas, lo que ha permitido una correcta adquisición de las competencias por parte de los estudiantes. Este hecho se ve confirmado por los informes de seguimiento.

En el período objeto de análisis se ha llevado a cabo una modificación puntual de la memoria, principalmente dirigida a modificar los requisitos para la matriculación en las Prácticas Externas y en el Trabajo de Fin de Grado, que estaban provocando algunas dificultades, particularmente porque el plan de estudios de esta titulación tiene asignaturas obligatorias en cuarto curso, lo que afectaba a las tasas de graduación.

En lo que respecta a las Prácticas Curriculares Externas, la memoria inicialmente exigía al alumnado tener aprobados los 60 créditos de básicas y 120 de obligatorias para poder matricularse; dado el carácter interdisciplinar del título y la variedad de perfiles profesionales, este requisito no parecía objetivamente necesario para garantizar la eficacia de las prácticas externas, mientras que suponía dificultades significativas para la graduación de los alumnos. A este respecto, se ha considerado oportuno permitir al alumnado que se matricule de la asignatura cuando tenga aprobados 162 créditos, sin distinción respecto al tipo de asignaturas. Este número se ha escogido porque implica un cierto equilibrio entre la necesidad de no poner obstáculos innecesarios a la graduación de los alumnos y la conveniencia de que los alumnos que hacen las prácticas tengan una formación suficiente para ello, de modo que estas cumplan su función de manera adecuada. La determinación del número exacto escogido se explica por ser múltiplo de seis, dado que todas las asignaturas de la titulación tienen seis créditos.

En cuanto al Trabajo de Fin de Grado, se optó por suprimir los requisitos de matrícula, que suponían una traba innecesaria a la finalización de los estudios, dado que el Reglamento Marco de la UCA establece únicamente requisitos para la defensa del trabajo y es perfectamente posible que los alumnos obtengan los requisitos para defender el trabajo una vez matriculados. A este respecto, se aprobó aplicar únicamente los criterios que en cada momento establezca dicho reglamento. En todo caso, puesto que el reglamento marco actualmente exige aprobar todas las asignaturas obligatorias y, dado que este requisito tan estricto no resulta necesario desde un punto de vista académico y que, además, resulta perjudicial para la graduación de los alumnos, dado que estos tienen obligatorias en el último curso, se ha solicitado al Vicerrectorado de Alumnado su modificación para incluir una mayor flexibilidad para los centros, cumpliendo así la medida prevista en el plan de mejora inserto en el autoinforme del curso 2019/2020.

Durante dicho curso 2019/2020, la Comisión de Garantía de Calidad ha aprobado la modificación del encargo docente de una asignatura, para adaptarlo a la asignación de área de conocimiento generalizada en las demás universidades andaluzas ([10-3-2019](#)). Por otra parte, al hilo de la reflexión permanente sobre la mejora del título se plantearon en la [Comisión de Garantía de Calidad](#) y la [Junta de Facultad](#) **propuestas de modificaciones significativas a la memoria**, para reorganizar algunas asignaturas, ampliar las posibilidades de matricularse en asignaturas optativas desde tercer curso y, sobre todo, **añadir el inglés como lengua de posible impartición del título** como paso previo al desarrollo de innovaciones en este sentido. Sin embargo, el proceso de modificación de la memoria del título, iniciado en marzo de 2019 hubo de paralizarse a partir de la declaración del Estado de Alarma, por lo que se retomará después de la eventual renovación de la acreditación, tomando en consideración los aspectos que se detecten en este proceso.

En los datos recogidos en la tabla incluida al final de este documento se aprecia que los índices de satisfacción de los estudiantes y el profesorado con la planificación de la enseñanza y la estructura del plan de estudios son bastante altos y en la línea de la media de la UCA (claramente superiores en el caso del profesorado); aunque en algún caso son inferiores a los objetivos propuestos, estos quizás se habían definido de manera excesivamente ambiciosa. Los resultados son claramente superiores en la sede de Algeciras respecto a la sede de Cádiz, lo que se explica por el reducido número de alumnos, que permite una enseñanza más personalizada y ajustada a sus necesidades. Por otra parte, los indicadores relativos a la adaptación de la docencia durante la pandemia son claramente más elevados que la media de la UCA en lo que se refiere a prácticamente todos los indicadores, incluyendo la valoración global de los cambios realizados en el título.

## 2.- Instrumentos para el desarrollo del programa formativo

En relación con el programa formativo de la Titulación se ha desarrollado una intensa actividad de coordinación del Grado. A lo largo de los cursos académicos se han realizado distintos avances en relación a:

**a) Guías docentes.** Desde el comienzo de la implementación del Grado se ha realizado un gran esfuerzo por concienciar al profesorado del cambio de modelo educativo dentro de la universidad, concretándose éste, en primer lugar, en la elaboración de los programas docentes de cada asignatura.

La elaboración de las guías docentes en la Universidad de Cádiz, sigue un proceso estandarizado y se lleva a cabo a través de una aplicación informática antes del comienzo del curso. En un primer momento, la elaboración de las guías corresponde al profesorado coordinador de la asignatura, pero posteriormente, los Departamentos y el Coordinador de Grado supervisan la adecuación de los contenidos y competencias, las actividades formativas, los sistemas de evaluación y la planificación temporal. En concreto, el Coordinador de Grado se preocupa particularmente por evitar solapamientos o huecos en lo que refiere a los contenidos y competencias previstos en la memoria verificada, así como la sobrecarga de trabajo del alumnado.

Con motivo del Estado de Alarma decretado el 14/03/2020, y en base a las [Recomendaciones de la Conferencia General de Política Universitaria](#) del Ministerio de Universidades de 15 de abril de 2020 y al [Documento Marco para la adaptación de la docencia y evaluación en las Universidades Andaluzas a la situación excepcional provocada por el COVID19 durante el curso académico 2019/2020](#) elaborado por la Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, las Universidades del Sistema Andaluz de Universidades y la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento de 11 de abril de 2020, se diseñaron y aprobaron [Adendas](#) en todos los Programas Docentes adecuando la modalidad de enseñanza presencial a una modalidad no presencial.

Las adendas de las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se aprobaron en la reunión de la Comisión de Garantía de Calidad de 29 de abril de 2020, a partir de las propuestas efectuadas por los coordinadores de las asignaturas con el impulso del equipo directivo del centro.

Asimismo, en junio de 2020, los Rectores de las Universidades Andaluzas aprobaron [los criterios comunes para la adaptación de la enseñanza universitaria a las exigencias sanitarias derivadas de la epidemia de la COVID19 durante el curso académico 2020/2021](#).

Conforme a este procedimiento, los planes docentes de las distintas asignaturas debían venir acompañados de un plan de contingencia. En lo que respecta al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz y Algeciras, estos planes de contingencia fueron aprobados en la reunión de la Comisión de Garantía de Calidad del centro de [20 de julio](#) de 2020 y refrendados por la Junta de Facultad en sesión de [21 julio de 2020](#).

Los indicadores relativos a la adaptación de los planes de estudio a la situación provocada por la pandemia se mantienen en niveles razonablemente altos -teniendo en cuenta la dificultad de la situación- y, en todo caso, superiores a la media de la UCA. Así, por parte del profesorado se valoran positivamente la adecuación de la información (Cádiz: 4; Algeciras: 4,2; UCA: 3,6), la sencillez del procedimiento de elaboración de las adendas (Cádiz: 3,5; Algeciras: 3,8; UCA: 3,2) y los aspectos que se señalarán más adelante respecto a la adquisición de competencias. Por su parte, el alumnado muestra niveles razonables de satisfacción con la información recibida (Cádiz: 3; Algeciras: 3,7; UCA: 2,9) o los sistemas de evaluación (Cádiz: 3,1; Algeciras: 3,4; UCA: 2,9), entre otros indicadores. De todo ello podemos deducir que el proceso de adaptación ha sido muy adecuado, teniendo en cuenta la dificultad de las circunstancias que se han atravesado con motivo de la pandemia.

### **b) Coordinación de la formación teórica y práctica**

En el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos existen dos tipos de actividades prácticas: de un lado, la docencia práctica incorporada a cada una de las asignaturas y, de otro lado, la asignatura de prácticas externas incluida en el itinerario curricular. Asimismo, los alumnos de la UCA tienen la posibilidad de hacer “prácticas extracurriculares”, si bien estas quedan fuera de la estructura del Grado y, por tanto, de las competencias de gestión del centro.

La casi totalidad de las asignaturas de este grado cuentan con dos créditos prácticos de un total de seis, que generalmente se concretan en 16 horas de clase exclusivamente práctica que deben integrarse en la programación docente. Estas clases se imparten en grupos relativamente reducidos, por lo que, en caso de que el número de alumnos del grupo teórico sea muy elevado, se produce una división de grupos. Naturalmente, aparte de esta docencia práctica obligatoria, algunas asignaturas insisten más en este aspecto, por utilizar metodologías docentes basadas en la “clase invertida” y el trabajo con casos a partir de un estudio teórico previo. El carácter de estas prácticas varía mucho de unas asignaturas a otras, dado el carácter interdisciplinar de la titulación (con asignaturas de Derecho, Psicología, Organización de Empresas, Economía, Informática, Inglés, Medicina Preventiva...) Así, pueden implicar actividades tan diversas como la elaboración de trabajos de investigación, el trabajo en las aulas de informática, los casos prácticos jurídicos o las dinámicas de grupo.

La docencia práctica de cada una de las asignaturas aparece detallada en las guías docentes, en las que se también se describen los objetivos de la asignatura, los conocimientos y competencias impartidos y los mecanismos de evaluación. Los profesores coordinadores tienen una amplia autonomía para articular la conexión entre la teoría y la práctica de cada asignatura, para adaptarla a las particularidades del área de conocimiento y a la aplicación de metodologías docentes diversas, pero este trabajo está supervisado tanto por el Departamento -como responsable último de la impartición de la docencia- como por el Coordinador de Grado, que se ocupa fundamentalmente de verificar el cumplimiento de la memoria. Así pues, el momento clave en la coordinación entre la teoría y la práctica sería el de la revisión anual de las guías docentes de las asignaturas antes del comienzo de cada curso académico.

Adicionalmente, la coordinación entre teoría y práctica se ha venido desarrollando a través de proyectos de innovación docente dirigidos específicamente a esta materia, siguiendo una tradición de la Facultad que ya era muy destacada en el período anterior al que ahora se somete a evaluación. Así, por ejemplo, “Seminarios docentes para ayudar al alumnado a relacionar teoría e investigación social en dos asignaturas del Grado de Relaciones Laborales, motivando al alumnado a la investigación social” (2019/2020), “El trabajo de Fin de Grado como instrumento potenciador de la relación Universidad-entorno en el Campus Bahía de Algeciras” (2018/2019) o “Elaboración de materiales para implantar la clase invertida en Tutela de Derechos Laborales II” (2016/2017). Para el curso 2021/2022, el Coordinador de Grado ha solicitado un proyecto de innovación docente que abarca a un gran número de asignaturas del Grado, dirigido a construir un sistema común para el desarrollo de casos prácticos jurídicos que permitan un aprendizaje progresivo de competencias, contribuyendo a una cierta unificación en las metodologías prácticas del área jurídica, dentro de la flexibilidad necesaria. Dicho proyecto ha sido aprobado por Innovación Docente, de modo que ya se ha puesto en funcionamiento.

El Trabajo de Fin de Grado ha sido también una asignatura muy adecuada para conectar la teoría y la práctica, especialmente en los trabajos relacionados con las prácticas externas o los basados en proyectos o dictámenes jurídicos.

Por último, en lo que respecta a las prácticas externas, la supervisión de la adecuación de su conexión con los conocimientos y competencias del título corresponde a la coordinadora de prácticas del centro (para la titulación en Cádiz) o de la Sede de Algeciras (para el Grado en Algeciras), así como al tutor académico asignado. Asimismo, la valoración de las prácticas por parte del alumnado incluye varios apartados relacionados con la conexión entre las prácticas y el título (contribución de la formación recibida en el título para las prácticas, adecuación de las prácticas para reforzar los conocimientos y competencias impartidos y adecuación de los conocimientos del título respecto a futuras demandas profesionales de la empresa). También los tutores profesionales evalúan la adecuación de las competencias y conocimientos del alumno respecto a futuras demandas profesionales. Todos estos indicadores pueden ser revisados por los tutores académicos y coordinadores de prácticas, para detectar posibles anomalías en supuestos concretos.

La adaptación de la docencia práctica a la situación de confinamiento derivada de la pandemia de la Covid-19 se ha llevado a cabo a través de las adendas en el curso 2019/2020 y en los planes de contingencia para el curso 2020/2021. En general, no ha sido particularmente dificultosa en esta titulación, puesto que ninguna asignatura incluye prácticas de laboratorio y las actividades de aula de informática han podido realizarse por los alumnos en sus casas con normalidad. En todo caso, algunas actividades prácticas previstas que requerían comunicación presencial han sido sustituidas de manera satisfactoria. Así, por ejemplo, en la asignatura de “Técnicas de Investigación Social” el trabajo de investigación sobre técnicas cualitativas no pudo basarse en la técnica de la “observación participante”, sino en la “entrevista en profundidad”, que puede llevarse a cabo de manera telemática.

### **c) Perfil de competencias**

En la memoria de la titulación, se han sistematizado las competencias por asignaturas y curso comprobando que todas ellas sean desarrolladas a lo largo de los cuatro cursos de la titulación. De esta forma, En cualquier caso, este sistema está ya predefinido en la memoria de la titulación, por lo que el coordinador del título debe simplemente controlar que estos aspectos se recogen en las correspondientes guías docentes.

Como ya se ha comentado en relación con la docencia práctica, el aprendizaje de las competencias de la titulación ha podido adaptarse con facilidad al régimen no presencial (y, posteriormente, semi-presencial) impuesto por la pandemia de la Covid-19, dado que estas no requieren el uso de talleres, laboratorios, equipos costosos o trato directo con personas, al contrario de lo que sucede con otras titulaciones; de hecho, la opinión mayoritaria de los profesores es que su asignatura permite una adaptación relativamente fácil (Cádiz: 3,65; Algeciras: 3,84; UCA: 2,97). Simplemente, los procesos de aprendizaje han debido adaptarse al marco no presencial a partir del recurso a las nuevas tecnologías, lo que se ha conseguido gracias al esfuerzo del alumnado y el profesorado y el impulso del equipo directivo y las autoridades de la UCA. Así, por poner un ejemplo, la competencia transversal CT8, destreza para el trabajo en equipo, ha podido desarrollarse por los alumnos sin necesidad de reuniones presenciales acudiendo a herramientas como Google Meet, Whatsapp u otras aplicaciones de mensajería y Google Drive para la elaboración de documentos en común. Como consecuencia de ello, la satisfacción del profesorado es relativamente alta respecto a la consideración de que la docencia adaptada no ha supuesto una merma en el aprendizaje de competencias (Cádiz: 3,84; Algeciras: 3,67; UCA: 3,21), tomando en consideración las circunstancias especialmente complicadas que impuso el confinamiento de la población.

### **d) Actividades formativas**

Desde el curso 2014/2015 se viene desarrollando un curso de refuerzo o nivelación en estadística y matemáticas para los alumnos de primer ingreso, con el fin de paliar las carencias de conocimientos matemáticos de estos alumnos, que dificultan el seguimiento y superación de la asignatura de Estadística y que incidían negativamente en la tasa de rendimiento. Esta actividad se ha mantenido en todos los cursos académicos hasta la fecha, debido a sus resultados positivos en el rendimiento del alumnado.

Por otra parte, tanto en la Sede central de Cádiz como en la Sede de Algeciras, se desarrollan habitualmente todo tipo de actividades formativas dirigidas al alumnado, como cursos, jornadas o conferencias, que complementan y amplían la formación reglada establecida en el plan de estudios. A modo de ejemplo podríamos citar un curso en la sede de Cádiz sobre “Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social” impartido directamente por personal de estas mutuas, que está muy relacionado con la actividad profesional de los graduados en relaciones laborales y recursos humanos y, en la sede de Algeciras, las [Jornadas de Derecho del Trabajo del Campo de Gibraltar](#), que se realizan con regularidad e integran a ponentes de elevado prestigio (como María Emilia Casas Baamonde, ex-presidenta del Tribunal Constitucional). Por otra

parte, en ocasiones otras instituciones distintas de la UCA organizan en la sede de la Facultad actividades formativas de interés para los alumnos, como el [Curso de práctica jurídica laboral](#) llevado a cabo por Excmo. Colegio de Graduados Sociales y abierto tanto al alumnado como a los colegiados.

Por último, para el curso 2021/2022, FUECA ha ofertado, en colaboración con la Facultad de Ciencias del Trabajo, un [curso online de adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos](#), que se llevará a cabo siempre que cuente con un número mínimo de alumnos. Este curso está concebido para atender a las necesidades de los profesionales diplomados en títulos anteriores en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que quieran obtener el actual grado y no pueden matricularse en un régimen presencial por estar integrados a tiempo completo en el mercado de trabajo y que, por tanto, pueden beneficiarse de la docencia online.

#### **e) Sistemas de evaluación de las competencias del título**

En la memoria verificada del título se establecen algunos criterios generales para estructurar los sistemas de evaluación de las competencias del título (cognitivas, procedimentales o actitudinales), organizados por asignaturas. No se establece un sistema común para todas las asignaturas, dado que ello resultaría contraproducente en una titulación tan variada y multidisciplinar. Por otra parte, los criterios establecidos en la memoria son muy generales, con objeto de permitir una cierta flexibilidad a los docentes para adaptar las formas de evaluación al hilo de la experiencia concreta, facilitando la programación de fórmulas de innovación docente que afecten a los procesos de evaluación. La especificación de estos criterios se realiza en las Guías Docentes de las asignaturas y corresponde a los profesores y profesoras coordinadores de cada asignatura, con la supervisión de su Departamento y del Coordinador de Grado, que controla la adecuación de estos sistemas a la adquisición de las competencias previstas en la memoria y al cumplimiento de las metodologías establecidas en este documento.

La declaración de Estado de Alarma en el año 2020 y el consiguiente confinamiento generalizado de la población han requerido la inmediata adaptación de todas las titulaciones de la Universidad de Cádiz a la evaluación no presencial, impuesta por las circunstancias. Este proceso de adaptación ha tomado como punto de partida el [Documento marco](#) para la adaptación de la docencia y evaluación en las universidades andaluzas a la situación excepcional provocada por el Covid-19 durante el curso académico 2019/20, de 11 de abril de 2020, así como de la [Instrucción UCA/I02VPED/2020](#), 17 de abril de 2020, de la Vicerrectora de Política Educativa de la Universidad de Cádiz, sobre criterios de adaptación de la docencia y evaluación a un sistema no presencial de las enseñanzas propias de la UCA, durante el periodo de vigencia del estado de alarma declarado por el RD 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. Con estas premisas se elaboraron las adendas de las asignaturas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que se aprobaron en la reunión de la Comisión de Garantía de Calidad de 29 de abril de 2020, a partir de las propuestas efectuadas por los coordinadores de las asignaturas con el impulso del equipo directivo del centro. Posteriormente, la Universidad de Cádiz complementó la información de las [adendas](#) con la Instrucción del Vicerrector de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Cádiz [UCA/I05VEE/2020](#), de 12 de mayo de 2020, sobre el régimen de evaluación de los estudiantes durante el estado de alarma, así como con la [Guía de Buenas Prácticas](#) en relación con la protección de datos; estos nuevos instrumentos se pusieron en conocimiento de la comunidad universitaria, sin que implicaran ninguna contradicción con los sistemas establecidos en las adendas.

La satisfacción del profesorado respecto a la aptitud de los sistemas de evaluación implantados en el contexto de la pandemia es muy alta (Cádiz: 3,95; Algeciras: 4,33; UCA: 3,37). Por otra parte, la satisfacción de los alumnos con los sistemas de evaluación implantados es moderadamente alta y claramente superior a la media de la UCA (Cádiz: 3,12; Algeciras: 3,4; UCA: 2,92).

#### **f) Movilidad.**

La coordinación de la movilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo corresponde a la Vicedecana de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad, que organiza las distintas acciones relacionadas con las convocatorias de movilidad nacional e internacional relativas al alumnado y profesorado, en colaboración con el Vicerrectorado de Internacionalización y el Vicerrectorado de Alumnado. Sus funciones consisten en establecer los objetivos anuales de movilidad, divulgar los programas de movilidad nacional e internacional en el centro; seleccionar a estudiantes de movilidad nacional e internacional, visar los planes de estudios de estudiantes entrantes y salientes, visar las solicitudes de reconocimiento de créditos para estudiantes salientes, entre otras.

En lo que respecta a la movilidad internacional del alumnado relativa al programa Erasmus+ KA103 Europa, cada [universidad de destino](#) cuenta con un Coordinador o Coordinadora académico/a del centro que se ocupa de asesorar a cada estudiante, entrante y saliente, en lo que se refiere al itinerario formativo a realizar y su compatibilidad con el plan de estudios del Grado que esté cursando, bajo la supervisión última de la Vicedecana de Movilidad. Para el resto de programas de movilidad internacional (Erasmus+ KA 107, UCA Internacional, Visitantes Internacionales, etc.), y para los

programas de movilidad nacional (SICUE entrantes y salientes, y Programa de visitantes nacionales), es la Vicedecana de Movilidad la que se ocupa del asesoramiento académico y visado de documentos de estudiantes de cada grado y sede.

Cada año se renueva al “Plan de movilidad del centro”, recogido en el documento “FSGC-P06-01: Objetivos anuales, propuestas de seguimiento y criterios de selección del centro relacionados con la movilidad de los estudiantes”, elaborado por la Vicedecana de Movilidad, discutido y aprobado por la Comisión de Garantía de Calidad y recogido en el Gestor Documental de la UCA. Generalmente, los objetivos del centro se refieren a la ampliación de la oferta académica a través de la firma y revisión de convenios con universidades españolas y europeas, la difusión de las titulaciones del centro en otras universidades a fin de obtener más alumnos entrantes y la difusión de la oferta de movilidad entre el alumnado. Por otra parte, los criterios de selección se basan fundamentalmente en el expediente académico, aunque en la movilidad internacional también se tienen en cuenta las competencias lingüísticas y, en un porcentaje pequeño, la participación en actividades universitarias.

La Universidad de Cádiz ha emitido un gran número de instrucciones o protocolos referidos a la gestión de los programas de movilidad en el contexto de la pandemia de la Covid, especialmente en la difícil situación producida por la Declaración del Estado de Alarma en marzo de 2020 dirigidas a la gestión de los programas de movilidad (<https://www.uca.es/coronavirus-movilidad-internacional/>). Estas instrucciones se han tomado en consideración para gestionar los problemas relacionados con los alumnos entrantes y salientes que se han producido en este contexto.

Como se muestra en la tabla al final del apartado 3, las tasas de movilidad internacional no son especialmente altas, a pesar de los esfuerzos del centro por producir una oferta académica muy amplia para alumnos salientes, que incluya destinos con un coste de vida no muy alto para tomar en consideración la extracción social y económica de la mayor parte del alumnado del centro. Esto se debe en gran medida al dato de que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos prácticamente carece de equivalente internacional, respondiendo a particularidades específicas de España, pero también puede atribuirse a las escasas competencias idiomáticas del alumnado, que se refieren más adelante en los puntos débiles. No obstante, los índices subieron de manera notable en el curso 2019/2020, que es el último del que se tienen datos (debido a la pandemia), situándose en niveles muy aceptables, ligeramente superiores a la media de la UCA y claramente por encima de los objetivos de la titulación. Por su parte, las tasas de movilidad nacional se encuentran en la línea de la media de la UCA, por lo que no se observa ninguna anomalía.

### **g) Prácticas Externas**

La supervisión del desarrollo de las prácticas externas corresponde a la Coordinadora de Prácticas de la Facultad -en la titulación de Cádiz- o de la Coordinadora de Prácticas de la sede de Algeciras. En este caso, la división de tareas se hace necesaria, dada la lejanía geográfica que existe entre las sedes y las notables diferencias en el mercado de trabajo de la Bahía de Cádiz y comarca de Jerez, por un lado y el Campo de Gibraltar, por otro; de este modo, la persona responsable tiene un contacto más directo con las empresas colaboradoras. Además, se nombra a un tutor académico para cada alumno perteneciente al profesorado de la facultad y de un tutor profesional asignado por la empresa en la que éstas se llevan a cabo. Todos los alumnos reciben una sesión informativa al principio del curso y, al menos, una tutoría presencial con el Coordinador de Prácticas. Además, deben acudir a un mínimo de tres tutorías presenciales con el tutor académico. Por otra parte, toda la documentación y evaluación de las prácticas se lleva a cabo a través de la plataforma informática de la UCA que gestiona las prácticas curriculares ([practicas.uca.es](http://practicas.uca.es)), que se ha mostrado como un medio eficaz para coordinar a los distintos implicados.

Al ser las prácticas curriculares una asignatura obligatoria del Grado, ha sido necesario un esfuerzo importante para garantizar a todos los estudiantes la posibilidad de realizarlas tratando, además, de adecuarlas a sus intereses. Como resultado de este esfuerzo, todos los estudiantes han podido realizar las prácticas en la localidad y perfil (el grado oferta seis diferentes) por ellos solicitados. Como se muestra en la tabla que aparece en la página 63, los índices de satisfacción de estudiantes, tutores académicos y tutores profesionales respecto a las prácticas externas reflejados en la aplicación de prácticas son bastante altos y están en la línea de la media de la UCA. En este caso, destacan particularmente los resultados de la sede de Algeciras, lo que se explica por un mercado de trabajo mucho más dinámico en el Campo de Gibraltar -especialmente en comparación con la Bahía de Cádiz y comarca de Jerez-, que está demandando un gran número de profesionales cualificados en relaciones laborales y recursos humanos, lo que motiva que muchos alumnos se integren en las empresas a partir de las prácticas externas. Las tasas de satisfacción de la encuesta UCA (que son menos representativas, por cuanto solo se refieren a la población que responde) siguen siendo relativamente altas, aunque presentan niveles inferiores; no obstante, en la encuesta se aprecia un descenso significativo de la satisfacción en el curso 2020/2021, que quizás puede atribuirse a la mayor dificultad para realizar las prácticas en un contexto que ya no es de confinamiento, pero sí de medidas sanitarias intensas.

Las tasas de rendimiento de las prácticas externas han sido muy altas, como es habitual en toda la Universidad, salvo en el curso 2019/2020, dado que muchas prácticas hubieron de interrumpirse o sustituirse debido a la pandemia; en este caso, muchos alumnos han esperado al año siguiente para superar las prácticas.

Como se ha mencionado anteriormente, ha sido necesario modificar la memoria verificada para rebajar los requisitos necesarios para matricularse de prácticas, que eran excesivamente estrictos y suponían un obstáculo a las tasas de graduación, pero manteniendo una cifra que permite que los alumnos en prácticas tengan suficiente formación teórica como para que la experiencia sea relevante.

Con fecha 29 de abril, el Rector aprobó la [Resolución UCA/R61REC/2020](#), de 29 de abril, por la que se dictan directrices sobre la adaptación del formato presencial al formato no presencial de las prácticas externas curriculares (recomendaciones para la aplicación del Real Decreto 463/2020). El desarrollo y adaptación de estos criterios en lo que respecta al Grado en Relaciones Laborales en Cádiz y Algeciras ha sido aprobado por la Comisión de Garantía de Calidad el 29 de abril de 2020 y [publicado en la página web](#). Debe subrayarse que los índices de satisfacción de los alumnos con la adaptación de las prácticas externas a la pandemia son claramente superiores a la media de la UCA (Cádiz: 3,58; Algeciras: 3,50; UCA: 2,82).

#### **h) Trabajo Fin de Grado (TFG)**

Este aspecto se analizará en mayor detalle en el criterio 4.

La gestión de los TFGs de la titulación se realiza a través del procedimiento establecido en el [Reglamento de Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos](#) que desarrolla el [Reglamento Marco UCA de Trabajos de Fin de Grado y de Trabajos de Fin de Máster](#). La gestión cotidiana del proceso corresponde al Coordinador de Grado, en colaboración con el PAS del centro y bajo la supervisión de la Comisión TFG de la Titulación, que toma las decisiones relevantes y tiene representación de todos los Departamentos. Aunque este procedimiento se ha mostrado adecuado, en el período objeto de análisis se ha llevado a cabo un proceso de reflexión para elaborar un nuevo Reglamento de TFG para todas las titulaciones del centro, que implique un nuevo modelo de Trabajo de Fin de Grado, más apropiado a la realidad actual. Fruto de esta reflexión en el seno de una comisión específica, nombrada por el Decano, se terminó aprobando un proyecto de Reglamento por la Junta de Facultad y se envió a Secretaría General para su aprobación en Consejo de Gobierno de la UCA. No obstante, este proceso quedó en suspenso por el dato de que estaba en proyecto un nuevo reglamento marco para la UCA que pretendía dar más flexibilidad a los centros. Finalmente, este proyecto no se materializó debido a distintos factores -entre ellos, el cambio del equipo rectoral y la posterior pandemia-; no obstante, desde las autoridades de la UCA se nos ha trasladado que se va a modificar próximamente el reglamento marco, lo que podría implicar un nuevo modelo más avanzado de Trabajo de Fin de Grado. En todo caso, como se desprende de la tabla que aparece al final del documento, las tasas de satisfacción del alumnado y del profesorado respecto al procedimiento de gestión de los TFGs son moderadamente altas y normalmente se sitúan en la línea de la media de la UCA, si bien entendemos que este indicador se tendría que mejorar en el futuro con la implantación de un nuevo procedimiento.

Asimismo, durante el curso 2019-2020, la comisión TFG de la titulación ha previsto un procedimiento específico para la designación de tema y tutor para el TFG en caso de renuncia del tutor, con objeto de proporcionar mayor seguridad jurídica en estas situaciones.

La realización de los Trabajos de Fin de Grado no ha sufrido especiales alteraciones con motivo del confinamiento, al contrario de lo que ha podido suceder en otros títulos, dado que, una vez más, en este caso no es necesario acudir a laboratorios o talleres específicos ni el contacto directo presencial con personas. Muchos trabajos tienen una elevada carga teórica o se basan en el análisis empírico de documentación (por ejemplo, convenios colectivos), por lo que pueden realizarse con los abundantes recursos bibliográficos que pueden consultarse online en la Biblioteca de la UCA. Por otra parte, los que utilizan técnicas de investigación social pueden abordarse con técnicas que pueden llevarse a cabo a través de medios informáticos como el cuestionario o la entrevista en profundidad.

En todo caso, la defensa de los trabajos sí ha tenido que adaptarse al formato no presencial. A este respecto, se ha tomado en consideración la Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz [UCA/R43REC/2020](#), por la que se dictan directrices para la presentación y defensa de los TFG/TFM de modo no presencial, así como la [Instrucción de la Vicerrectora de Planificación](#), Calidad y Evaluación por la que se regula la entrega de la Memoria del TFG/TFM para su archivo. Partiendo de este marco, la Facultad de Ciencias del Trabajo ha emitido su propia [Instrucción](#) para la defensa de los trabajos de sus titulaciones, incluyendo el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Por otra parte, durante el curso 2020-2021, la defensa de los trabajos se ha podido realizar de manera presencial, aplicando todas las medidas de seguridad oportunas, manteniéndose la posibilidad del régimen no presencial para

casos específicos que pudieran producirse -como la cuarentena obligatoria de los alumnos convocados- o si por algún motivo empeorara la situación sanitaria.

**i) Atención continua de la titulación.** Con objeto de detectar, de forma rápida y eficaz, cualquier incidencia en el desarrollo diario de la titulación, existe una comunicación continua entre el Coordinador de Grado, el Equipo Directivo al completo, la Coordinadora del PROA de la titulación, el profesorado responsable de las asignaturas y el alumnado. Las incidencias que se comunican formalmente a través de BAUs son revisadas por la Vicedecana de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad, que las canaliza a la persona competente para gestionarlas. Cuando las incidencias se comunican al centro de manera informal, se notifican inmediatamente a la persona del equipo directivo con competencias en la materia. En el caso de Algeciras, es habitual que los profesores y alumnos acudan directamente a la Directora de Sede que, por su mayor cercanía ejerce de enlace con el conjunto del Equipo Directivo. En caso de que los problemas de los solicitantes necesiten de tutorías específicas, el asunto se pone en conocimiento de la coordinadora del PROA; por otra parte, las incidencias pueden derivarse a otros servicios de la UCA -como el Servicio de Atención Psicopedagógica- en caso de que ello resulte necesario.

Esta atención a las incidencias y consultas ha funcionado de manera muy adecuada en el contexto particular de la pandemia, dado que la comunicación entre los implicados ha sido muy fluida a través de medios informáticos. Prueba de ello es el dato de que los índices de satisfacción respecto a la información recibida y la atención tutorial hayan sido superiores a la media de la UCA en la encuesta específica.

**j) Gestión burocrática y administrativa del programa formativo.** Un elemento a considerar para el desarrollo del Programa Formativo es lo relativo a los procesos de gestión burocrática de la Titulación y la administración del Título. En este sentido se ha realizado un gran avance dado que toda la planificación del curso académico se cierra antes de la matriculación de dicho curso, siendo esta información pública y disponible para su consulta a través de la página web de la Facultad antes del periodo de matriculación. Por otro lado, existen a lo largo del curso cuestiones burocráticas que son atendidas y a las que se les da una respuesta de forma inmediata, como son los reconocimientos de créditos, el buzón de incidencias, reclamaciones y sugerencias, los trámites sobre movilidad de intercambio, etc. Junto con la mejora de los procesos de gestión del Título, ha habido un importante impulso al desarrollo de la Administración Electrónica por parte de la Universidad para atender procesos transversales y comunes UCA.

Desde la declaración del Estado de Alarma en marzo 2020 hasta la fecha de elaboración del presente autoinforme, el Rector o la Gerente han dictado numerosas instrucciones, en principio para la adaptación del trabajo presencial a modalidad no presencial y, posteriormente, adaptando las condiciones de trabajo durante los diferentes momentos de la pandemia en todo este período (<https://www.uca.es/coronavirus-teletrabajo/>).

La modalidad de trabajo no presencial en la gestión burocrática y administrativa no ha afectado en los servicios prestados por parte de las Unidades Administrativas ni en la consecución de los objetivos de las titulaciones.

#### **k) Avances en el desarrollo normativo**

Dado que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra en su segunda renovación, existía ya previamente un marco normativo adecuado, tanto en la Universidad de Cádiz como en la propia Facultad de Ciencias del Trabajo, para la implantación y el desarrollo del título. A estos efectos, como se explicó en el anterior autoinforme global, respecto a la normativa específica del centro cabe destacar el [Reglamento de Trabajo de Fin de Grado](#), el [Reglamento de Prácticas Curriculares](#), el [Reglamento de Régimen Interno](#) de la Facultad, el [Reglamento de la Comisión de Garantía de Calidad](#) y el [Código de Conducta de la Facultad](#). Todas estas normas se han mostrado apropiadas para cumplir sus propósitos y no han requerido de modificaciones, salvo lo que ya se ha comentado del Reglamento de Trabajo de Fin de Grado, que está pendiente de las modificaciones normativas del marco general de la UCA.

Respecto a la normativa de la UCA en el período desde la renovación de la acreditación, los cambios más importantes que afectan al desarrollo de las titulaciones son la modificación del [Reglamento de Evaluación \(BOUCA 212 de 2016\)](#) y el nuevo [Régimen de Permanencia](#) aprobado en mayo de 2020. El primero de estos cambios ha requerido una adaptación normativa interna en la Facultad, dado que establece un régimen de "Evaluación Global" al que pueden acogerse los estudiantes en las convocatorias extraordinarias, de modo que sus competencias puedan ser evaluadas aunque no hayan seguido el sistema de evaluación continua previsto; a estos efectos, para dotar de seguridad jurídica a este mecanismo, ha sido necesario promover una [Instrucción de la Facultad de Ciencias del Trabajo](#) para regular el mecanismo de la evaluación global.

Por otra parte, es abundante el desarrollo normativo que, con motivo de la pandemia, se ha realizado tanto a nivel de la Universidad como a nivel del Centro. A estos efectos, se enuncian aquí las disposiciones más importantes:

- [Instrucción UCA/I01VPED/2020](#), de 13 de marzo de 2020, de la Vicerrectora de Política Educativa relativa a medidas aplicadas a la docencia no presencial (para la adaptación inmediata).
- [Instrucción UCA/I01VIDI/2020](#), de 16 de marzo de 2020, del Vicerrector de Digitalización e Infraestructuras relativa a Recomendaciones Técnicas sobre utilización de Teledocencia.
- Acuerdo de REACU de 3 de abril de 2020, ante la situación de excepción provocada por el COVID-19.
- [Documento marco](#) para la adaptación de la docencia y evaluación en las universidades andaluzas a la situación excepcional provocada por el Covid-19 durante el curso académico 2019/20, de 11 de abril de 2020.
- Orientaciones de la DEVA para la recogida de información y registro documental de las adaptaciones de la docencia y planes de contingencia derivadas de la pandemia de Covid-19., de 14 de abril de 2020.
- Instrucción UCA/I02VPED/2020, 17 de abril de 2020, de la Vicerrectora de Política Educativa de la Universidad de Cádiz, sobre criterios de adaptación de la docencia y evaluación a un sistema no presencial de las enseñanzas propias de la UCA, durante el periodo de vigencia del estado de alarma declarado por el RD 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19.
- [Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/R61REC/2020](#), de 29 de abril, por la que se dictan directrices sobre la adaptación del formato presencial al formato no presencial de las prácticas externas curriculares (recomendaciones para la aplicación del Real Decreto 463/2020).
- [Guía sobre la protección de datos en el ámbito universitario](#) en tiempos de la Covid-19.
- [Instrucción del Vicerrector de Estudiantes y Empleo de la Universidad de Cádiz UCA/I05VEE/2020](#), de 12 de mayo de 2020, sobre el régimen de evaluación de los estudiantes durante el estado de alarma.

Por último, aunque no se trata técnicamente de una norma, en el curso 2020-2021 ha sido necesario equilibrar los grupos de mañana y tarde en Cádiz y poner límites máximos a la matriculación de las optativas, con objeto de garantizar el cumplimiento de las medidas sanitarias en relación con el aforo de las aulas. Para ello ha sido necesario definir expresamente una serie de criterios de [asignación de turnos de horarios](#) que se difundieron entre los alumnos y se publicaron en la página web de la Facultad para que fueran transparentes.

**I) Extinción del título de grado:** A través del P15 Procedimiento y criterios en el caso de Extinción del Título, la UCA establece los criterios que pueden llevar a la interrupción de un título de Grado o Máster universitario, temporal o definitivamente, así como los procedimientos a seguir por los responsables del mismo, el Centro y la Universidad para garantizar a los estudiantes que hubiesen iniciado los correspondientes estudios, a su superación una vez extinguidos.

### 3.- Revisión y mejora del programa formativo

Anualmente, se realiza una revisión y mejora de los programas formativos, articulada a través de los siguientes procedimientos: P11 Procedimiento para la gestión de incidencias, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones; P12 Procedimiento para la modificación de la memoria del Título; P14 Procedimiento para el Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título, así como los Informes de seguimiento de la DEVA.

Un aspecto significativo a considerar para analizar el diseño, la organización y el desarrollo del programa formativo de la Titulación es la posibilidad de recibir sugerencias a través del BAU (Buzón de atención al usuario P11). No obstante, la mayoría de los BAUs de este período se refieren a incidencias docentes, sugerencias en relación con las infraestructuras y felicitaciones. En todo caso, en el curso 2017/2018 se registraron dos sugerencias de alumnos en relación con el contenido de la asignatura optativa “Informática para las relaciones laborales”; el centro trasladó estas cuestiones al Departamento responsable de su impartición, que contestó a los alumnos con detalle, explicando los cambios que desde cursos anteriores había venido realizando en la asignatura para adaptarla mejor a las necesidades de los graduados en relaciones laborales. En todo caso, la Directora del Departamento se compromete expresamente a “[...] estudiar en profundidad el temario de teoría de la asignatura, por si podemos adecuarlo mejor a los intereses de los alumnos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.” En la actualidad, el temario de la asignatura aborda de manera muy adecuada las competencias informáticas que requiere el mundo profesional a los graduados en relaciones laborales y recursos humanos.

No se han advertido problemas significativos en el desarrollo del programa formativo en el período objeto de análisis.

A continuación, se exponen algunos de los indicadores relacionados con el diseño, organización y desarrollo del programa formativo, que ya se han comentado en los distintos apartados.

INDICADOR	Comparativa	Objetivo	15-16	16-17	18-19	19-20	20-21
-----------	-------------	----------	-------	-------	-------	-------	-------

		Indicador *			17-18			
ISGC-P04-02: Satisfacción global de los estudiantes con la planificación de la enseñanza.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4.4	4	4,1	4	3,9	4	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4.4	4	4,2	4,3	4,3	4,2	ND
	CENTRO		4,0	4,0	4,0	4,1	4,10	ND
	UCA		4	4,1	4,1	4,1	4,20	ND
Satisfacción del profesorado con la estructura del Plan de Estudios.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4.4	3,47	3,66	3,96	3,96	ND	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4.5	4,14	4,00	4,00	4,17	ND	ND
	CENTRO		3,44	3,85	3,83	3,88	ND	ND
	UCA		3,15	3,85	3,74	3,80	ND	ND
ISGC-P05-01: Grado de satisfacción de los tutores académicos con las prácticas externas realizadas por los alumnos.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,62	4,73	4,74	4,89	5,00	4.43
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,61	4,74	4,75	4,69	5,00	4.71
	CENTRO		4,59	ND	4,70	4,74	5,00	4.42
	UCA		4,56	ND	4,33	4,37	4,47	4.28
ISGC-P05-02: Grado de Satisfacción global de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño de los estudiantes en las prácticas externas.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,87	4,80	4,80	4,76	4,71	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,70	4,72	4,74	4,85	5,00	ND
	CENTRO		4,74	ND	4,75	4,78	4,86	ND
	UCA		4,67	ND	4,52	4,76	4,82	ND
ISGC-P05-03: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la práctica externa para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,36	4,58	4,65	4,57	4,00	2,90
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,45	4,40	4,35	4,08	5,00	3,13
	CENTRO		4,48	ND	4,57	4,43	4,50	3,00
	UCA		4,44	ND	4,08	4,46	4,41	3,59
ISGC-P05-04: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,26	4,44	4,54	4,51	4,17	2,90
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,65	4,51	4,41	4,50	5,00	3,13
	CENTRO		4,40	ND	4,49	4,48	4,59	3,00
	UCA		4,29	ND	4,03	4,45	4,48	3,59

ISGC-P05-05: Tasa de Rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	98%	100,0%	97,8%	97,59%	96,77%	77,38%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	98%	100,0%	94,6%	93,33%	95,00%	95,83%	ND
	CENTRO		96,7%	99,1%	98,92%	98,93%	91,79%	ND
	UCA		95,70%	94,50%	97,03%	96,61%	95,26%	ND
ISGC-P06-03: Tasa de movilidad de alumnos sobre matriculados en el título. INTERNACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	1	0,70%	0,6%	0,38%	0,40%	2,92%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	1	0,00%	0,6%	ND	2,24%	ND	ND
	CENTRO		0,50%	0,6%	0,24%	0,65%	2,90%	ND
	UCA		1,70%	2,2%	2,65%	2,92%	2,90%	ND
ISGC-P06-03: Tasa de movilidad de alumnos sobre matriculados en el título. NACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	1	ND	0,2%	0,19%	0,75%	0,83%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	1	ND	1,3%	ND	ND	ND	ND
	CENTRO		ND	0,4%	0,74%	0,72%	0,66%	ND
	UCA		ND	0,4%	ND	0,96%	0,79%	ND
ISGC-P06-06: Grado de Satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad. Entrantes - INTERNACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	ND	ND	3,9	ND	ND	2,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	ND	ND	ND	ND	ND	3,22
	CENTRO		ND	ND	4,02	ND	ND	2,95
	UCA		4,88	ND	4,22	ND	4,61	3,30
ISGC-P06-06: Grado de Satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad. Entrantes - NACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	ND	ND	ND	ND	ND	2,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	ND	ND	ND	ND	ND	3,22
	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND	2,95
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND	3,30
ISGC-P06-06: Grado de Satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad. Salientes - INTERNACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4	4	4,5	5	4	2,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	3,5	4	ND	ND	ND	3,22
	CENTRO		4,14	4	4,2	4,33	4,23%	2,95
	UCA		4,56	4,2	4,17	4,62	4,44	3,30

ISGC-P06-06: Grado de Satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad. Salientes - NACIONAL.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	ND	ND	ND	ND	ND	2,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	ND	ND	ND	ND	ND	3,22
	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND	2,95
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND	3,30
Satisfacción de los estudiantes con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	ND	2,69	3,41	3,33	ND	3,15
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	ND	2,45	3,67	3,60	ND	2,82
	CENTRO		ND	2,81	3,32	3,15	ND	3,05
	UCA		ND	2,87	2,71	2,79	ND	3,18
Satisfacción del profesorado con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	ND	3,20	3,50	4,21	ND	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	ND	3,71	4,00	4,20	ND	ND
	CENTRO		ND	3,37	3,56	3,91	ND	ND
	UCA		ND	3,64	3,73	3,76	ND	ND

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* En la nueva encuesta del curso 2020-21, para evaluar el nivel de satisfacción del alumnado con respecto a las prácticas se han agrupado los ítems ISGC-P05-03 y ISGC-P05-04 en un solo ítem, que se redacta "Grado de satisfacción con la práctica realizada".

\*\*\* En la nueva encuesta del curso 2020-21, para evaluar el nivel de satisfacción del alumnado saliente con respecto a la movilidad, no se ha diferenciado entre movilidad nacional o internacional, por eso el ítem ISGC-P06-06 no ha sido desglosado, ahora el ítem se redacta "Grado de satisfacción con la movilidad realizada".

\*\*\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

\*\*\*\*\* Los datos de la encuesta de satisfacción de la UCA deben complementarse con la valoración de las prácticas que hacen estudiantes y tutores en la aplicación de prácticas y que se refieren al conjunto de la población y no solo a los que responden la encuesta (Cfr. p. 63).

Como se ha comentado anteriormente, en el curso 2019/2020 se lanzaron encuestas *ad-hoc* sobre la situación de la pandemia y los cambios que ésta provocó en el desarrollo de la docencia. A continuación, se muestran algunos resultados de las mismas:

ESTUDIANTES			Curso 2019/20
Aspectos relacionados con los cambios en la docencia	Los contenidos impartidos	TÍTULO	3,30 (Cádiz) 3,65 (Algeciras)
		CENTRO	3,33
		UCA	3,08
	La metodología docente utilizada	TÍTULO	3,00 (Cádiz) 3,41 (Algeciras)

		CENTRO	3,07
		UCA	2,64
	Las actividades formativas programadas	TÍTULO	2,91 (Cádiz) 3,06 (Algeciras)
		CENTRO	2,85
	Los sistemas de evaluación adoptados	UCA	2,57
		TÍTULO	3,12 (Cádiz) 3,41 (Algeciras)
		CENTRO	3,10
	La temporalización (horarios, calendario de exámenes, plazos de entregas de trabajos)	UCA	2,92
		TÍTULO	3,12 (Cádiz) 3,12 (Algeciras)
		CENTRO	3,09
	Los procedimientos de elaboración y defensa de TFG / TFM	UCA	2,77
		TÍTULO	3,17 (Cádiz) 3,75 (Algeciras)
		CENTRO	3,37
	La gestión de la movilidad por parte de la UCA durante el periodo de Estado de Alarma gestión y realización de las prácticas externas	UCA	3,64
		TÍTULO	2,75 (Cádiz) 2 (Algeciras)
CENTRO		3	
Aspectos relacionados con el contexto surgido por el estado de alarma	UCA	2,68	
	TÍTULO	3,37 (Cádiz) 3,76 (Algeciras)	
	CENTRO	3,38	
Satisfacción	UCA	3,02	
	TÍTULO	3,06 (Cádiz) 3,12 (Algeciras)	
	CENTRO	3,05	
<b>PROFESORADO</b>			Curso 2019/20
Aspectos relacionados con las medidas extraordinarias adoptadas por la UCA	En general, el proceso de elaboración de las adendas ha sido sencillo	TÍTULO	3,48 (Cádiz) 3,75 (Algeciras)
		CENTRO	3,33
		UCA	3,24
Aspectos relacionados con los cambios en la docencia impartida	Considero que las asignaturas que imparto son fácilmente adaptables al formato no presencial	TÍTULO	3,65 (Cádiz) 4,00 (Algeciras)
		CENTRO	3,52
		UCA	2,97

	Los cambios incorporados no han supuesto una merma en la consecución de las competencias y los resultados de aprendizaje previstos	TÍTULO	3,84 (Cádiz) 3,67 (Algeciras)
		CENTRO	3,62
		UCA	3,21
	En general, ha sido posible mantener las actividades de docencia en el tiempo y horario establecido	TÍTULO	4,47 (Cádiz) 4,56 (Algeciras)
		CENTRO	4,25
		UCA	3,78
	En general, he podido llevar a cabo de forma satisfactoria el seguimiento de las actividades de aprendizaje de mis estudiantes (tutorías)	TÍTULO	4,41 (Cádiz) 4,33 (Algeciras)
		CENTRO	4,37
		UCA	3,97
	Considero que los sistemas de evaluación adaptados han permitido evaluar las competencias planificadas en mis asignaturas	TÍTULO	3,95 (Cádiz) 4,33 (Algeciras)
		CENTRO	3,88
		UCA	3,37
<b>Satisfacción</b>	Grado de satisfacción global con el proceso de adaptación a la docencia no presencial	TÍTULO	3,78 (Cádiz) 3,89 (Algeciras)
		CENTRO	3,63
		UCA	3,20
<b>P.A.S.</b>			Curso 2019/20
<b>ASPECTOS RELACIONADOS CON LOS CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD ACADÉMICA</b>	El impacto que en mi trabajo en apoyo a la actividad académica ha tenido la aplicación de las medidas adoptadas por la situación excepcional de alarma sanitaria ha sido aceptable	TÍTULO	3,58 (Cádiz) 3,55 (Algeciras)
		CENTRO	3,57
		UCA	3,68

A este respecto, debemos destacar que los resultados de la encuesta específica que se ha hecho en aplicación de la adenda del SGC respecto a la gestión de la situación provocada por la pandemia han sido particularmente positivos en esta titulación en comparación con la media de la UCA. Así, en la encuesta pasada al alumnado, las cifras son superiores a la media de la UCA tanto en Cádiz como en Algeciras en 20 de los 21 ítems sobre los que se ha preguntado, incluyendo la satisfacción global con los cambios introducidos en el título y la satisfacción global con la titulación; en Cádiz solo es inferior a la media de la UCA la respuesta al “apoyo recibido por los compañeros”, que, aún así, se mantiene en un nivel razonable (3,7), mientras que en Algeciras, únicamente hay una puntuación baja en una pregunta sobre movilidad que contestó un solo alumno. En lo que refiere al profesorado, los resultados son más altos que la media de la UCA –y, a veces, significativamente más altos- en los 20 ítems por los que se pregunta, tanto en Cádiz como en Algeciras.

Seguidamente se muestran los **puntos fuertes y puntos débiles** más relevantes durante la implantación del programa formativo.

### **Puntos Fuertes y/o logros:**

En los distintos autoinformes (2016/2017, 2017/2018, 2018/2019) se destaca la labor de coordinación desarrollada con éxito por todas las personas implicadas, a pesar de las dificultades derivadas de la diversidad de sedes (Cádiz y Algeciras) y a la existencia de dobles grados. También se subraya el funcionamiento adecuado de las prácticas externas, aspecto que se puede comprobar en los índices de satisfacción del alumnado, tutores académicos y tutores de prácticas.

En el autoinforme 2019/2020 se destaca la flexibilidad y capacidad de adaptación de toda la comunidad universitaria relacionada con la titulación (equipo directivo del centro, PDI, PAS y alumnado), para conseguir una implantación óptima de la memoria del título en el contexto anómalo del Estado de Alarma y la pandemia de la Covid-19, que también se pone de manifiesto en unas tasas de satisfacción de la encuesta específica superiores a la media de la UCA en prácticamente todos los indicadores.

**Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

<b>Autoinforme del curso:</b>	<b>Puntos débiles</b>	<b>Acciones de mejora más relevantes:</b>	<b>Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):</b>
2017/2018	Baja tasa de graduación debido a los requisitos para poder matricularse en el TFG y Prácticas curriculares.	Propuesta de mejora del grado en RRLL y RRHH: Para la matrícula en PRÁCTICAS (GRLRH y GTS): haber superado 162 créditos (sin distinguir si proceden de formación básica, obligatoria u optativa). Preferencia en la asignación de prácticas en función del expediente académico del estudiante. - Para TFG: diferenciar entre la matrícula (ningún requisito) y la defensa (haber superado todas las básicas y obligatorias)	La modificación de los requisitos para matricularse en prácticas en la memoria ha favorecido que estas dejen de constituir un obstáculo para la graduación.  En este sentido, por ejemplo, en el curso 2019/2020 aumentó la matrícula de prácticas respecto al curso anterior (de 62 a 75 en Cádiz).  Sin embargo, la modificación de la memoria respecto al TFG, para cobrar plena relevancia necesita de una modificación del reglamento UCA (en este sentido, véase medida de mejora en el criterio II).

DEVA-08	Memoria verificada.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-08 Memoria de Verificación
DEVA-09	Informe de Verificación / Renovación	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-09 Informe de Verificación_Acreditación DEVA
DEVA-10	Informes de seguimiento	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-10 Informes de seguimiento DEVA
DEVA-11	En su caso, informes de modificación	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-11 Informes de Modificación DEVA
DEVA-12	Información sobre la gestión e implementación del procedimiento de reconocimiento de créditos	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-12 Información sobre la gestión e

		implementación del procedimiento de reconocimiento de créditos
DEVA-13	Información sobre la gestión e implementación del procedimiento para garantizar la calidad de los programas de movilidad.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-13 Información sobre la gestión e implementación del procedimiento para garantizar la calidad de los programas de Movilidad
DEVA-14	Información sobre la gestión e implementación del procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-14 Información sobre la gestión de las practicas
DEVA-15	Información sobre la gestión de los TFM/TFG.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > _DEVA-15 Información sobre la gestión de los TFG-TFM
DEVA-16	En su caso, información sobre la gestión sobre los cursos de adaptación o complementos formativos	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 3. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-16 Información sobre la gestión sobre los cursos de adaptación o complementos formativos

#### IV. PROFESORADO.

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

#### Análisis y Valoración:

##### 1. Personal académico del título.

El personal académico de la Universidad se distribuye por áreas de conocimiento y departamentos, permitiendo que la Universidad imparta el título objeto de evaluación con el profesorado que presenta el perfil idóneo para las materias que se imparten en el título, de acuerdo con su experiencia docente e investigadora en el área o áreas de conocimiento necesarias. En la memoria de verificación del título se presentó todo el personal académico disponible en los departamentos de la Universidad con docencia en el título.

Así, para impartir el título, se cuenta con profesores de la Universidad de Cádiz de diferentes áreas de conocimiento que se integran en diversos departamentos. En este caso, al tratarse de una titulación interdisciplinar, el número de departamentos (y áreas de conocimiento) implicados es muy amplio.

Departamento de Biomedicina, Biotecnología y Salud Pública  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Departamento de Derecho Internacional Público, Penal y Procesal  
Departamento de Derecho Mercantil  
Departamento de Derecho Privado

Departamento de Derecho Público  
Departamento de Disciplinas Jurídicas Básicas  
Departamento de Economía General  
Departamento de Economía Financiera y Contabilidad  
Departamento de Estadística e Información Operativa  
Departamento de Filología Francesa e Inglesa  
Departamento de Ingeniería Informática  
Departamento de Organización de Empresas  
Departamento de Psicología

Anualmente, antes del inicio del curso académico, el Vicerrectorado de Profesorado determina la capacidad inicial y final de cada una de las áreas de conocimiento, y garantiza que cada una de las áreas y departamentos cuenten con el personal suficiente para cubrir la totalidad de la docencia asignada, estimando las necesidades de plantilla para el curso académico siguiente. El procedimiento a seguir tras determinar las necesidades de plantilla viene dispuesto en la instrucción anual, emitida por este Vicerrectorado (<http://gabordenacion.uca.es>) para elaborar y coordinar los Planes de Ordenación Docente de Centros y Departamentos, cada curso académico. Con carácter general, para el estudio y solución de necesidades sobrevenidas, los Departamentos hacen uso de la aplicación GOA, plataforma del Servicio de Organización Académica y Planificación Plantillas PDI).

En la memoria verificada de la titulación se hace referencia al total de profesorado incluido en el conjunto de los Departamentos con docencia en el título en el momento de generación de dicho documento: 23 catedráticos de universidad, 15 catedráticos de escuela universitaria, 131 profesores titulares de universidad, 105 profesores titulares de escuela universitaria, 26 profesores contratados doctores, 48 profesores colaboradores, 8 profesores ayudantes doctores, 2 profesores asociados, 95 profesores ayudantes y 29 profesores con otras figuras (particularmente sustitutos interinos). Naturalmente, no todo este profesorado imparte docencia en la titulación cada curso, pero el total de la plantilla garantiza que la totalidad de la docencia pueda cubrirse sin problemas.

### **1.1. Evolución del perfil del profesorado del título.**

Los datos sobre la evolución del personal académico que ha impartido el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos desde la renovación de la acreditación reflejan que las características generales del profesorado (categorías profesionales, quinquenios y sexenios) han sido, a grandes rasgos, relativamente estables durante todo este período. Naturalmente, ha habido oscilaciones entre unos años y otros, pero en ellas no se puede identificar una pauta clara que pueda ser objeto de análisis. Tanto las oscilaciones como la tendencia general a la estabilidad de los resultados (cuando quizás hubiera sido previsible una tendencia ascendente) se explican por la circunstancia de que en la Universidad de Cádiz existe una cierta rotación del profesorado entre las distintas titulaciones, en tanto que los Departamentos -que son los competentes para asignar docencia- en ocasiones asignan la docencia cada año a distintos profesores. Si bien ciertamente existe, tanto en Cádiz como en Algeciras un núcleo de profesores que habitualmente concentran la mayor parte de la docencia en este Grado, también hay otros docentes que van variando cada año; a esto se añade la circunstancia de que a menudo el profesorado de la titulación ha estado ejerciendo cargos de gestión en la UCA, incluso Vicerrectorados o la Secretaría General, lo que implica la cobertura de gran parte de su docencia por otros profesores.

Aunque la rotación de cierta parte del profesorado no ha afectado negativamente a la calidad de la docencia ni a la satisfacción de los alumnos con ella, parece conveniente promover una mayor estabilidad del profesorado en la titulación, que permita un progreso constante. Para ello debemos fomentar la adscripción administrativa del profesorado que imparte docencia en este Grado a la Facultad de Ciencias del Trabajo. Si bien no existe una correlación plena entre adscripción y atribución de la docencia, este dato puede fomentar una mayor estabilidad de la docencia asignada. En este caso, al tratarse de una titulación interdisciplinar que abarca varias áreas de conocimiento, a veces sucede que los profesores están adscritos a centros vinculados a la titulación que ellos mismos ostentan (por ejemplo, Derecho o Administración de Empresas). A este respecto, por más que la asignación de docencia, la adscripción administrativa o las condiciones de trabajo del PDI no sean competencia de la Facultad, se está procurando abordar el tema. En primer lugar, adoptando una postura restrictiva respecto a los cambios de adscripción a otras Facultades y, en segundo lugar, como parte de una medida de mejora relacionada con una propuesta de la DEVA, se ha elaborado un estudio acerca de la adscripción y la vinculación contractual o administrativa del profesorado que imparte docencia en la titulación, para utilizarlo como referencia en el diálogo con el Vicerrectorado de Profesorado y los Departamentos.

De cualquier modo, entre estas oscilaciones puede observarse un incremento constante y continuado del número de profesores Ayudantes Doctores en la sede de Cádiz, que en este caso sí es un indicio de la mejora de las condiciones del profesorado que está en situación de mayor precariedad contractual; también se aprecia un incremento en el último curso de los Profesores Contratados Doctores en Algeciras que podría ser un indicador de una mayor estabilización del personal. Sin embargo, el porcentaje de profesores sustitutos interinos todavía sigue siendo alto, especialmente en la sede de Algeciras; aunque esta cuestión no es competencia del centro y en gran medida depende de consideraciones presupuestarias, como ya se ha mencionado, al hilo de una acción de mejora vinculada a una recomendación de la DEVA se ha llevado a cabo un estudio del personal que imparte docencia en el título tomando en consideración su adscripción administrativa y su situación contractual, a efectos de llevar a cabo el oportuno diálogo con el Vicerrectorado de Profesorado y los Departamentos implicados.

Por último, también llama la atención el progresivo aumento del número de doctores entre los Profesores Colaboradores (llegando en este caso al 100%) y Profesores Asociados. En el caso de los Profesores Sustitutos Interinos, este aumento se aprecia también en cierta medida en Algeciras, pero existen ciertas oscilaciones, que sin duda pueden atribuirse al hecho de que esta figura contractual se utiliza para cubrir necesidades sobrevenidas de docencia, articulando así nuevas contrataciones, de modo que el perfil de los contratados puede variar en cada curso.

## 1.2. Perfil del profesorado tutor de los TFG y criterios de asignación

En el entendimiento de que los trabajos de fin de grado deben ser el resultado de un ejercicio integrador de los contenidos formativos recibidos por los alumnos y de las competencias por ellos adquiridas durante el curso del título, corresponde a la Universidad de Cádiz unificar criterios y dictar procedimientos que aseguren una actuación homogénea de sus centros para la planificación y la evaluación de los Trabajos de Fin de Grado. Atendiendo a esta idea, la Universidad de Cádiz formuló el marco normativo genérico regulador a través del Reglamento Marco UCA/CG07/2012, de 13 de Julio de 2012, de Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster de la Universidad de Cádiz (<https://bit.ly/3d1UUwV>) y las modificaciones registradas en el Reglamento UCA/CG07/2014, de 17 de junio (<https://bit.ly/3dWE9Em>).

Posteriormente, la Facultad de Ciencias del Trabajo elaboró unas normas que adaptan este Reglamento Marco a las particularidades de esta titulación: el [Reglamento de Trabajo de Fin de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos](#), al que ya se ha hecho referencia en el Punto 3. Por otra parte, durante el curso 2019/2020, la comisión TFG ha previsto un procedimiento específico para la designación de tema y tutor para el TFG en caso de renuncia del tutor,

En la página web del título, se publica cada curso, entre otras, la siguiente información:

- Cronograma completo de las distintas convocatorias (junio, septiembre, diciembre y febrero) indicando fechas de depósito, celebración de las comisiones evaluadoras, plazos de publicación de las calificaciones y para la presentación de reclamaciones, etc.
- Relación de asignación de temas y tutores a los distintos alumnos en Cádiz y Algeciras, una vez finalizado cada proceso de adjudicación.
- Composición de las Comisiones Evaluadoras cuando estas están constituidas, el listado de temas y alumnos a evaluar, indicando fechas y horas de defensa.
- Reglamento de TFG del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Guía de Buenas prácticas para la realización del TFG.
- Impresos y formularios (para la solicitud de tema y tutor, la renuncia, el mantenimiento de tema y tutor...)
- Instrucciones para la solicitud de temas o el depósito y presentación de los trabajos, según el momento.

Además, se mantienen dos cursos virtuales de TFG en RRL en el Campus Virtual de la UCA, uno para los alumnos de Cádiz y otro para los alumnos de Algeciras en las que también se aporta la documentación anterior y se envían avisos a los alumnos. La comunicación con el alumnado se hace tanto a través de los avisos de los cursos virtuales, como de la lista de correo Tavira, llegando en todo caso a sus correos electrónicos. En el último curso, de acuerdo con una acción de mejora, se ha procurado dinamizar los cursos virtuales, añadiendo consejos para la realización de los trabajos o aportando materiales que faciliten su elaboración. En este contexto, se han buscado sinergias entre estos cursos virtuales y el MOOC de la UCA que gestionan el coordinador del Grado y otro profesor de la titulación sobre consejos y técnicas para hacer un TFG.

El proceso de selección de tema y tutor está gestionado por la Comisión TFG de la titulación con la supervisión del coordinador de Grado y el apoyo administrativo del gestor del Decanato. En principio, se da prioridad a los temas

propuestos directamente por los alumnos de acuerdo con un tutor; en ocasiones, los alumnos tienen inquietudes intelectuales, personales o profesionales para trabajar temas concretos, que pueden enfocar con el apoyo de un tutor o tutora que voluntariamente acepte dirigir el trabajo, que le ayuda a perfilar la propuesta que se presenta a la comisión y normalmente se aprueba. Este sistema favorece que los alumnos se encuentren cómodos desde un primer momento, tanto con el tutor como con el tema, no obstante, lo cual, es necesario arbitrar un procedimiento general para la elección de tema cuando los alumnos no tienen una idea predeterminada.

Cada año, a principios de curso, se solicita a todos los Departamentos con docencia en la titulación que hagan una oferta de un número de temas determinado, calculado conforme a la presencia de cada área de conocimiento en el creditaje total del Grado y el número total de alumnos. Esta cifra puede variar en función de la aceptación por parte del profesorado de trabajos propuestos directamente por los alumnos. El listado de temas normalmente se consensúa entre el Departamento y los profesores que imparten docencia en la titulación, quienes se encargarían preferentemente de la tutorización, tal y como establece el reglamento. Este listado se pone a disposición de los alumnos, a quienes se da un plazo para que presenten un formulario en el que deben indicar cinco temas por orden de preferencia. La asignación de los temas -sometida a reclamación, de acuerdo con el reglamento-, la lleva a cabo la Comisión TFG, con el apoyo administrativo del gestor del Decanato, a partir del criterio básico del expediente académico, por ser de carácter objetivo y mensurable. En caso de que, por algún motivo, quedaran alumnos sin tema o se añadieran nuevos alumnos por ampliación de matrícula, se volverá a publicar el listado de temas restantes hasta que todos los alumnos tengan tema y tutor asignados. Este procedimiento viene aplicándose en el campus de Cádiz desde el curso 2012-2013, y en Algeciras desde el curso 2013-14, sin que se hayan detectado incidencias graves. Todos los estudiantes que lo han solicitado han tenido la posibilidad de realizar un TFG con temas asignados conforme a sus preferencias, tutorizados por profesorado cualificado para esta labor y especializado en las temáticas objeto de los trabajos.

El tutor académico es designado por la Comisión de los Trabajos de Fin de Grado de entre los profesores pertenecientes a los departamentos con docencia en el plan de estudios del título, atendiendo, en la medida de lo posible, a las preferencias expresadas por el profesor que solicite el ejercicio de la tutela y en su caso a las del alumno que así lo solicite con refrendo del profesor. En cualquier caso, la Comisión procura asumir las propuestas de designación comunicadas por los departamentos a los que pertenecen los citados profesores.

El reglamento marco también contempla propuestas de trabajos con perfil profesional que podrán formular otros expertos y profesionales externos vinculados con la titulación. En este supuesto, en que el trabajo se realice en el marco de un convenio de colaboración para la realización de prácticas externas con una empresa o cualquier otra institución, pública o privada, será necesaria la designación de dos tutores, debiendo pertenecer uno de ellos a la empresa o a las instituciones indicadas.

El alumnado y el profesorado han valorado razonablemente bien el proceso de gestión de los TFGs. Los resultados han sido superiores a 3, que es el objetivo propuesto, salvo en el curso 2016/2017; en varios cursos, además, la cifra es claramente más alta que la media de la UCA. De cualquier modo, el proyecto del equipo directivo es diseñar en el futuro un nuevo sistema, en el caso de que el nuevo reglamento TFG/TFM de la UCA conceda mayor flexibilidad a los centros, no tanto porque el sistema actual haya funcionado mal, sino con objeto de mejorar aún más el procedimiento.

### 1.3. Perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas.

Las prácticas externas curriculares se han desarrollado según lo establecido en la memoria de verificación, desplegando las siguientes asignaturas de prácticas curriculares:

Denominación asignatura:	Semestre :	Créditos:	Carácter: (básicas, obligatorias, optativas)
10407032 PRÁCTICAS (Algeciras)	2º	6	Obligatoria
20404032 PRÁCTICAS (Cádiz)	2º	6	Obligatoria

La Universidad de Cádiz dispone del Reglamento UCA/CG08/2012 de prácticas externas de los alumnos aprobado por Consejo de Gobierno el día 13 de julio de 2012, modificado el 3 de julio de 2015 BOUCA 190 de 2015, (<https://empleoypracticasyu.uca.es/practicasyu-en-empresas/>). Su Artículo 16º: Tutorías y requisitos para ejercerlas, y los Artículos 29 y 30 sobre derechos y obligaciones del tutor académico, son el marco que regula el perfil de profesorado que supervisa las prácticas externas en base a las áreas específicas en que está especializado dicho profesor/a y la asignación del alumnado por curso académico.

La asignación de los tutores académicos de las prácticas la hace el coordinador o coordinadora de prácticas de la Facultad y, en el caso de Algeciras, la coordinadora de prácticas de la sede. Durante este período, la designación de dichos tutores se ha hecho tomando en consideración fundamentalmente tres factores: a) la capacidad docente atribuida por los departamentos; b) la disponibilidad y disposición del profesorado, así como su vínculo con la docencia impartida en la titulación en la sede que corresponda; c) el perfil del alumnado y la naturaleza de las prácticas, en relación con el perfil de los profesores.

En las prácticas que implican una mayor complejidad en la gestión, se ha optado generalmente por atribuir la tutorización directamente al propio coordinador o coordinadora de prácticas del centro o sede, para evitar duplicidades innecesarias y unificar a la persona de referencia. Así ha sucedido, por ejemplo, durante el singular período de confinamiento en el curso 2019/2020, así como en las prácticas en las que los alumnos se han acogido al modelo no presencial en el curso 2020/2021 en el contexto de la enseñanza multimodal.

La gestión de las prácticas de empresas curriculares de la Universidad de Cádiz está centralizada en una aplicación, de desarrollo propio, a la que tienen acceso por medio de diferentes perfiles: alumnado, tutor profesional y tutor académico.

A través de este sistema, se ha garantizado en todo caso que puedan realizar las prácticas el conjunto de alumnos matriculados en la asignatura. Otros alumnos superan las prácticas a partir de la realización y posterior convalidación de prácticas extracurriculares, siempre que estas estén relacionadas con los perfiles profesionales de la titulación. Estas últimas se gestionan mediante la plataforma informática ICARO, que es el Portal de Gestión de Prácticas en Empresa y Empleo utilizado por las Universidades Públicas Andaluzas.

Desde el curso 2017/2018 hasta el 2019/2020 han realizado prácticas curriculares un total de 159 alumnos en Cádiz y 57 alumnos en Algeciras. En el caso de Algeciras, al tratarse de pocos alumnos y de un mercado de trabajo mucho más dinámico que el de la bahía de Cádiz, es mucho más habitual la inserción profesional posterior en la empresa en la que se han desarrollado las prácticas.

## 2. Acciones de coordinación docente en el título

La coordinación docente (horizontal y vertical) entre el profesorado que imparte docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se lleva a cabo de manera sistemática y con una organización temporal establecida, con el objetivo de garantizar el correcto desarrollo del Plan de Estudios:

*-Antes del inicio del curso.-*

- a) Revisión y aprobación de los programas docentes de las asignaturas. El Coordinador de Grado, en colaboración con los Departamentos, supervisa la adecuación de los contenidos y competencias, las actividades formativas, los sistemas de evaluación y la planificación temporal de todas las asignaturas del Grado con objeto de evitar solapamientos de contenidos y competencias entre distintos módulos o materias y/o la sobrecarga de trabajo del alumnado, tomando como punto de referencia la memoria de la titulación.

*Así, por ejemplo, a principios de junio de 2021, el coordinador de Grado envía un correo electrónico a todo el profesorado que imparte docencia en la titulación recordando los trámites y plazos para la cumplimentación de las guías docentes de las asignaturas (que ya se han comunicado previamente por el Gabinete de Ordenación Académica y los Departamentos) e instando a comprobar el ajuste de los contenidos, competencias, metodologías, actividades y sistemas de evaluación a los parámetros de la memoria verificada, que ya establece una coordinación entre asignaturas. También insta a que se tome nota de los aspectos que se consideran mejorables en el texto de la memoria, de cara a la promoción de posibles modificaciones futuras. Por último, se pone a disposición de todo el profesorado para resolver las dudas que puedan surgir en relación*

*con el ajuste de las fichas a la memoria y con los posibles solapamientos entre asignaturas. En un segundo momento, el Coordinador de Grado revisa todas las guías docentes desde esta perspectiva, estableciendo, en caso de que sea necesario, diálogo con el profesorado y los departamentos.*

- b) Elaboración de los horarios y de los calendarios de exámenes: la Vicedecana de Ordenación Académica, Calidad e Innovación Docente presenta a la Junta de Facultad una propuesta de distribución horaria de las actividades teóricas y prácticas de las distintas materias y asignaturas, así como de calendario de exámenes, antes del inicio de cada curso académico. Como regla general, se procura mantener una cierta uniformidad entre los horarios y el calendario de exámenes de las sedes de Cádiz y Algeciras, aunque en ocasiones es necesario establecer ciertas divergencias.

En esta titulación resulta particularmente importante ajustar los horarios y el calendario de exámenes a las circunstancias particulares de los alumnos de doble grado (RRLL-FYCO en Cádiz y RRLL-Derecho en Algeciras), en coordinación con los equipos directivos de la Facultad de Ciencias Empresariales y de la Facultad de Derecho. Dado que en la actualidad no existen grupos separados para los dobles grados, adquiere una enorme relevancia esta labor de coordinación, para evitar que se produzcan horarios o calendarios de exámenes inadecuados para este alumnado.

*Durante el curso:*

- a) El Equipo Directivo de la Facultad atiende y resuelve las incidencias, reclamaciones o sugerencias provenientes tanto del profesorado como del alumnado relacionadas con la coordinación docente del Grado. Esto se refiere tanto a las incidencias formuladas a través del sistema BAU (Buzón de Atención al Usuario) como a aquellas expresadas informalmente. Los integrantes del equipo se ocupan de las incidencias en relación a sus respectivas competencias: por ejemplo, la Vicedecana de Alumnado filtra los BAUs para asignarlos a otros miembros del equipo directivo, derivarlos a las unidades correspondientes de la UCA o contestarlos directamente; la Vicedecana de Ordenación Académica, Calidad e Innovación Docente gestiona las incidencias relacionadas con los horarios y el calendario de exámenes; el Coordinador de Grado se ocupa de cuestiones relativas a los contenidos, metodologías y sistemas de evaluación de las asignaturas y del proceso de asignación y defensa de los TFGs, etc. Por otra parte, los miembros del equipo directivo se reúnen periódicamente para coordinar los asuntos del centro, normalmente cada semana o cada quince días y mantienen un contacto continuo, tanto a través de medios electrónicos como en el propio centro. De este modo, la información respecto a las incidencias fluye y no se segmenta, al margen de que las cuestiones se atiendan por razón de especialización.
- b) Por otra parte, la existencia de los dobles grados con titulaciones de otras Facultades requiere una coordinación horizontal con los equipos directivos de los centros con los que se comparte titulación. En el caso del doble grado FYCO-RRLL, es el coordinador de Grado el que lleva a cabo estas tareas, al margen de lo que ya se ha señalado de los horarios y el calendario de exámenes. En el doble grado Derecho-RRLL, ubicado en la sede de Algeciras, es la Directora de Sede quien lleva a cabo la interlocución, en comunicación continua con el Coordinador de Grado y con el Director de la Sede de Algeciras de la Facultad de Derecho.

Por otra parte, la Directora de Sede también se ocupa de la coordinación del uso de infraestructuras (por ejemplo, aulas o despachos), con las demás Facultades y titulaciones que comparten espacio en la sede de Algeciras.

- c) Por último, la supervisión de todas estas tareas se lleva a cabo a través de los órganos colegiados de la Facultad: la Comisión TFG en lo que refiere a la ordenación del Trabajo de Fin de Grado, la Comisión de Garantía de Calidad en lo que respecta a la supervisión de la calidad del título y las actividades de mejora y, en último término, la Junta de Facultad.

En el contexto de la pandemia y el confinamiento generalizado de la población, el sistema de coordinación ha funcionado de manera muy adecuada, gracias a las facilidades que permite el uso de la tecnología para la comunicación telemática. Prueba de ello es que los niveles de satisfacción del alumnado en cuanto a la atención tutorial recibida, la comunicación con los profesores y la relación con el profesorado han sido claramente superiores a la media de la UCA. Ello se debe, sin duda, a la profesionalidad del profesorado que imparte docencia en la titulación, pero también a las actividades de coordinación en un contexto de incertidumbre.

De manera más general, los resultados de este sistema de coordinación han sido bastante buenos. En efecto, los niveles de “satisfacción del profesorado con la coordinación” son razonablemente altos y generalmente se sitúan por encima de la media de la UCA; resultan particularmente elevados en el contexto de Algeciras; en Cádiz, además, se aprecia un incremento muy notable en el último curso observado (2020/2021).

### 3. Actuaciones de formación e innovación docente

Dentro del contexto universitario actual y el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) el profesorado implicado en la docencia del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ha realizado en los últimos años un gran esfuerzo de adaptación y renovación pedagógica.

La Universidad de Cádiz, a través del Vicerrectorado competente, pone a disposición del profesorado oportunidades y mecanismos para continuar su formación y actualización en herramientas para la mejora de la docencia, investigación y gestión universitaria (<http://udinnovacion.uca.es>). Anualmente, tras consulta y petición a los grupos de interés se diseña un catálogo de acciones formativas para el profesorado. (<http://udinnovacion.uca.es>). De acuerdo con los datos disponibles, la participación del profesorado que imparte docencia en la titulación en acciones formativas es superior a la media de la UCA -especialmente alta en Algeciras- y, en cualquier caso, claramente superior a la media de la UCA en prácticamente todos los cursos y en las dos sedes.

Adicionalmente, se han llevado a cabo acciones formativas específicas para el profesorado de la Facultad, particularmente en lo que refiere a la internacionalización. Así, se han desarrollado varias ediciones del curso “English at the workplace”, dedicado a la enseñanza de inglés desde la perspectiva temática del mundo del trabajo; asimismo, se ha llevado a cabo un curso sobre la metodología AICLE, relativa a la integración de la lengua extranjera en la docencia ordinaria.

Además, existen convocatorias para potenciar la innovación y mejora docente en el marco de las asignaturas con objeto de mejorar continuamente la manera de enseñar y la manera de aprender en la Universidad de Cádiz. Estas convocatorias son las siguientes:

- Convocatorias de Proyectos de Innovación y Mejora Docente (<http://udinnovacion.uca.es>).
- Convocatoria de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente (<http://udinnovacion.uca.es>).
- Convocatoria de Actuaciones Avaladas para la Formación del Profesorado (<http://udinnovacion.uca.es>).
- Convocatoria de Ayudas para la Difusión de Resultados de Innovación Docente (<http://udinnovacion.uca.es>).

En este contexto, hay que señalar que la participación del profesorado con docencia en el título en estas iniciativas se encuentra en niveles aceptables, pero inferiores a la media de la UCA. En muchos casos, el profesorado está en un proceso continuo de innovación y mejora docente a partir de una reflexión permanente sobre la experiencia de cada curso; sin embargo, estas medidas no se sistematizan ni se documentan en el contexto promovido por la Universidad, quizás para evitar la carga burocrática que ello conlleva. En este sentido, parece conveniente fomentar de manera expresa tanto estos procesos de reflexión como su concreción en una serie de medidas sistemáticas y documentadas, para articular de manera más estructurada los procesos de innovación y mejora. Por ello, se ha identificado un punto débil asociado a una acción de mejora en el autoinforme 2019/2020, con la que se pretende fomentar la participación del profesorado en este tipo de iniciativas. En el momento de presentación del autoinforme, no están disponibles todavía los datos del curso 2020/2021.

### 4. Seguimiento y evaluación de la actividad docente.

La formación del profesorado y su participación en proyectos de innovación docente se considera un aspecto clave en el proceso de mejora del título. Desde este enfoque, el seguimiento y evaluación de la actividad docente se articula a través de los siguientes procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad:

- P09 Procedimiento para garantizar la calidad del Personal Docente (<https://bit.ly/2HFbuHi>), éste permite estudiar el rendimiento del título en esta materia.
- P08 Procedimiento para la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés (<https://bit.ly/2IDDBDA>), en éste se evalúan indicadores de percepción, tales como el Programa de desarrollo y formación del PDI y la coordinación docente.

A este respecto, es preciso señalar que **las tasas de satisfacción global de los estudiantes con la impartición de la docencia son elevadas, en todo caso superiores a 4 sobre 5**, manteniéndose en el objetivo propuesto, como puede apreciarse en la tabla que se detalla a continuación. En esta tabla también se describen otros indicadores que se han mencionado en los puntos anteriores, relativos a la participación del profesorado en acciones formativas, la satisfacción del alumnado con el procedimiento de gestión de los TFGs, la implicación en proyectos de innovación docente y la satisfacción con la coordinación.

INDICADOR	Comparativa	Objetivo indicado r *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P09-02: Participación del profesorado en acciones formativas.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	65%	64,06%	42,42%	38,46%	55,88%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	65%	57,58%	60%	50%	54,84%	ND
	CENTRO		64,18%	51,11%	43,92%	55,88%	ND
	UCA		48,5%	39,63%	49,78%	46,11%	ND
ISGC-P09-03: Participación del profesorado en Proyectos de innovación y mejora docente.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	45%	37,5%	36,36%	21,54%	30,88%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	45%	33,33%	46,67%	40,63%	12,9%	ND
	CENTRO		39,55%	38,52%	34,46%	30,88%	ND
	UCA		30,9%	33,95%	34,13%	37,7%	ND
ISGC-P09-04: Asignaturas implicadas en Proyectos de innovación docente.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	20%	6,25%	8,33%	2,08%	10,42%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	20%	0%	0%	4,88%	4,65%	ND
	CENTRO		5,07%	8,09%	5,97%	10,42%	ND
	UCA		15,3%	22,52%	17,35%	24,31%	ND
ISGC-P09-05: Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,1	4	4	4,1	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,2	4,2	4,2	4,4	ND
	CENTRO		4,1	4	4,1	4,2	ND
	UCA		4,1	4,2	4,2	4,2	ND
Satisfacción del alumnado sobre el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,69	3,41	3,33	ND	3,10
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	2,45	3,67	3,60	ND	ND
	CENTRO		2,81	3,32	3,15	ND	3,05
	UCA		2,87	2,71	2,79	ND	3,18

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

INDICADOR	Comparativa	Objetivo indicado r *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
P08 Satisfacción del profesorado con la "Coordinación entre los profesores del título".	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	3,18	3,28	3,54	ND	3,97
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,5	4,00	3,88	4,00	ND	3,75
	CENTRO		3,44	3,38	3,67	ND	3,96
	UCA		3,50	3,52	3,55	ND	3,81
P08 Satisfacción del alumnado con la "Coordinación entre los profesores del título".	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,88	2,77	2,89	ND	3,28
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	2,26	2,75	2,70	ND	ND
	CENTRO		2,61	2,48	2,74	ND	3,24
	UCA		2,61	2,50	2,65	ND	2,98

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

Por otra parte, la Universidad de Cádiz, de acuerdo con el artículo 127.1 de los Estatutos que establece que "todo Profesor será objeto de evaluación ordinaria, al menos cada cinco años y cuando así lo solicite expresamente", a través del Vicerrectorado competente en materia de profesorado, elabora y hace público un informe global de cada convocatoria del procedimiento de evaluación de la actividad docente DOCENTIA, certificado en su diseño por ANECA: (<http://docentia.uca.es/>). En este momento, la participación en dicho programa es voluntaria y en el último curso

(2020/2021) se han hecho particulares esfuerzos por hacer una convocatoria adicional (aunque todavía con un número máximo de solicitudes) y por simplificar el procedimiento.

Hay que destacar que la participación del profesorado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el programa DOCENTIA y la superación de la evaluación alcanza los resultados pretendidos y es mucho más alta que la media de la UCA en todos los cursos, lo que demuestra el compromiso del profesorado por la evaluación de su desempeño. Aun así, al hilo de las recomendaciones de la DEVA se sigue trabajando para incrementar aún más este porcentaje. También resulta reseñable el elevado porcentaje de calificaciones de “Excelente” obtenidas en la sede de Cádiz en los cursos 2018/2019 y 2019/2020, que es superior al 88%.

INDICADOR	Comparativa	Objetivo indicado r *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P09-06: Porcentaje de profesores del título que han participado y superado las convocatorias del programa de evaluación de la actividad docente (Modelo DOCENTIA).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	25%	26,56%	22,7%	13,85%	25%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	12,12%	6,7%	21,88%	29,03%	ND
	CENTRO		23,13%	20%	18,24%	25%	ND
	UCA		17%	13,36%	17,09%	17,65%	ND

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

Como se ha comentado anteriormente, en el curso 2019/2020 se lanzaron encuestas *ad-hoc* sobre la situación de la pandemia y los cambios que ésta provocó en el desarrollo de la docencia. A continuación, se muestran algunos resultados de las mismas:

ESTUDIANTES		Curso 2019/20
La atención tutorial recibida ha sido adecuada	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,37
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,76
	CENTRO	3,38
	UCA	3,02
La comunicación con el profesorado de mi título ha sido fluida	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,18
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,94
	CENTRO	3,30
	UCA	2,98
Las relaciones con el profesorado han sido adecuadas	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,58
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,82
	CENTRO	3,53
	UCA	3,16

PROFESORADO		Curso 2019/20
La formación ofertada al PDI en materia de enseñanza online ha sido suficiente	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,33
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,11
	CENTRO	3,25
	UCA	2,94
P.A.S.		Curso 2019/20
El clima y relaciones de trabajo con el profesorado ha sido el adecuado	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,89
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,90
	CENTRO	3,90
	UCA	3,97

Como se ha venido diciendo a lo largo de este autoinforme, los indicadores de satisfacción del profesorado y de los estudiantes en esta encuesta específica relativa a la adaptación a la pandemia han sido particularmente elevados, en todos los ítems superiores a la media de la UCA. Esto ha afectado a algunos indicadores que aquí se refieren (comunicación con el profesorado, atención tutorial, relaciones con el profesorado...), pero en realidad es constante en casi todos los indicadores, también en los que no se muestran aquí. Ciertamente, en el PAS el resultado es inferior a la media de la UCA, pero también es muy elevado. También resulta destacable que los indicadores de satisfacción del alumnado en la sede de Algeciras son apreciablemente más elevados que los de Cádiz, lo que seguramente se debe a que, al tratarse de un grupo más reducido, la comunicación entre el alumnado y el profesorado es más fluida.

#### **Puntos Fuertes y/o logros:**

2016/2017, 2017/2018, 2018/2019: El alto compromiso que muestran los profesores del título con la mejora de su cualificación docente, que se materializa en su participación en acciones formativas y, en algunos cursos, también en proyectos de innovación docente. También se destacan las calificaciones de “favorable” o “excelente” en el DOCENTIA.

2019/2020: El compromiso e implicación mostrado por el profesorado que imparte docencia en la titulación, que se constata en su grado de participación en acciones formativas, el incremento del número de profesores evaluados en el programa DOCENTIA y los resultados de satisfacción del alumnado, particularmente en lo que refiere a las tutorías y las relaciones con el profesorado durante el período de Estado de Alarma.

#### **Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
2016/2017 2017/2018 2018/2019	El número de profesores que solicitan ser evaluados a través del programa DOCENTIA se valora como insuficiente	Se plantea seguir promoviendo la participación de los profesores en dicho programa a través de charlas explicativas.	Aunque en los cursos 2017/2018 y 2018/2019, las cifras bajaron, en el 2018/2020 se consiguió alcanzar un nivel aceptable en las dos sedes (25% y 29%), muy superior a la media de la UCA.  No obstante, se mantiene la promoción de la presentación a esta convocatoria al hilo de las recomendaciones de la DEVA.

2019/2020	El porcentaje de profesores y de asignaturas implicados en proyectos de innovación docente es reducido, en relación con la media de la Universidad y con los resultados esperados	Fomentar la presentación de proyectos de innovación docente por parte del profesorado, tanto en Cádiz como en Algeciras.	La actividad de promoción ha fructificado, puesto que se han solicitado y concedido un buen número de proyectos de innovación docente que afectan a un número amplio de asignaturas (ver la documentación en la carpeta de evidencias que se refiere más adelante). El propio coordinador del título ha obtenido un proyecto que afecta a 15 profesores y 9 asignaturas del título en Cádiz y Algeciras.
-----------	---	--	--

DEVA-17	Información sobre el perfil y distribución global del profesorado que imparte docencia en el título.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-17 Información sobre el perfil y distribución global del profesorado que imparte docencia en el título
DEVA-19	Satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-19 Satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado
DEVA-20	Documento sobre criterios de selección de profesores y asignación de estudios TFG.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-20 Documento sobre criterios de selección de profesores y asignación de estudios TFG-TFM
DEVA-21	Información sobre el perfil del profesorado que supervisa el TFG.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-21 Información sobre el perfil del profesorado que supervisa el TFG-TFM
DEVA-22	Satisfacción del alumnado sobre el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-22 Satisfacción del alumnado sobre el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG-TFM
DEVA-23	En su caso, información sobre el perfil del profesorado que supervisan las prácticas externas.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-23 Información sobre el perfil del profesorado que supervisan las prácticas externas
DEVA-24	En su caso, información sobre la gestión con las prácticas externas.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-24 Información sobre la gestión con las prácticas externas

DEVA-25	En su caso, satisfacción del alumnado con las prácticas externas.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-25 Satisfacción del alumnado con las prácticas externas
DEVA-26	Información sobre la coordinación académica horizontal y vertical.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > DEVA-26 Información sobre la coordinación académica horizontal y vertical
	<p>Información sobre el fomento de proyectos de innovación docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Motivación al profesorado para la presentación de proyectos de innovación docente y proyectos relacionados con la lengua inglesa.</li> <li>-Motivación específica para proyectos relacionados con lengua inglesa.</li> <li>-Resolución de la UCA de concesión de proyectos</li> <li>-Memorias de los proyectos:</li> </ul> <p>*El coordinador del Grado ha obtenido un proyecto con 15 profesores, que afecta a 9 asignaturas del Grado en RRLL en Cádiz y Algeciras y 3 del Grado en Derecho.</p> <p>*Dos de los proyectos planteados afectan a todas las asignaturas del área de Psicología en el Grado y uno de ellos, también a TFG.</p> <p>*Hay varios proyectos relacionados con asignaturas concretas del Grado.</p>	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 4. PROFESORADO > Fomentos de proyectos de innovación docente

## V. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS.

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

### Análisis y Valoración:

#### 1.- Descripción de la infraestructura del Centro

La sede central de la Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra en el Campus de Cádiz, concretamente en la C/ Enrique Villegas Velez nº 1, en el centro histórico de la ciudad, enfrente de la playa de la Caleta. El edificio, de valor histórico, ha sido objeto de una rehabilitación integral en el año 2000 y posteriormente, de algunas reformas parciales, por lo que cuenta con instalaciones modernas. Disfrutamos de conexión WIFI en todo el centro, y las aulas disponen de medios audiovisuales conectados a red, de cuyo mantenimiento se encarga el Área de Informática de la Universidad de

Cádiz, a través del Centro de atención al usuario (CAU); recientemente se han incorporado cámaras para poder emitir las clases en el contexto de la pandemia. El edificio cuenta, entre otras instalaciones, con tres seminarios para clases que requieran dinámicas o actividades de grupo, dos aulas de informática, un salón de grados, un aula magna, 10 aulas con suficiente capacidad para atender a los alumnos de la titulación, una Sala de Juntas, una sala de reuniones y una sede para la Delegación de Alumnos. También hay despachos suficientes para el profesorado, el equipo directivo y el PAS. Los servicios de cafetería y copistería se encuentran en el edificio contiguo de la Facultad de Ciencias Empresariales, que tiene una mayor dimensión, pero esto no resulta problemático debido a su cercanía (del mismo modo que, por ejemplo, en el Campus de Jerez, estos servicios se encuentran en un edificio específico). En cualquier caso, en el edificio hay una sala de esparcimiento, con máquinas de vending y mesas para facilitar el descanso, además de los espacios al aire libre.

Por otra parte, en la sede de Algeciras, el Grado se imparte en el Edificio I+D+i del Campus Tecnológico de la Bahía de Algeciras (Avda. Capitán Ontañón s/n). Se trata de un espacio moderno, bien organizado, donde el diseño urbano, la arquitectura y la imagen general se aúnan de forma armónica y coherente en pleno centro de la ciudad de Algeciras. El espacio es compartido con el Grado en Derecho (Facultad de Derecho), allí se imparte el doble grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El Edificio está perfectamente equipado, con sistemas de climatización y conexión WIFI en todo el centro y taquillas para los alumnos. Las aulas disponen de medios audiovisuales conectados a red, habiéndose incorporado cámaras (que permiten docencia síncrona y asíncrona) y dispositivos de CO2 para ajustarnos a las necesidades que se han presentado con la situación de la COVID 19. El edificio cuenta, entre otras instalaciones, con dos aulas de informática, un salón de conferencias, 9 aulas con suficiente capacidad para atender a los alumnos de la titulación, una Sala de Juntas y una sala de reuniones para el profesorado y una sala de estudio. El profesorado y el director de la Sede, asimismo, cuenta con despachos individuales y colectivos con ordenadores y cámaras web para poder realizar tutorías y reuniones tanto presenciales como on line. El servicio de cafetería actualmente está pendiente de asignación, si bien hay un espacio de esparcimiento, con máquinas de vending y mesas para facilitar el descanso, además de los espacios al aire libre. En la Sede, asimismo, contamos con una **sala de juicios** que permite a los estudiantes realizar simulaciones procesales en el marco de diversas asignaturas.

La satisfacción de los estudiantes con los recursos materiales e infraestructuras del título es razonablemente alta (en torno a 3 sobre 5), aunque ciertamente, en la sede de Cádiz, es inferior al objetivo propuesto y a la media de la UCA; en Algeciras los resultados son ya muy altos a partir del curso 2018/2019. Esto se debe probablemente a algunas disfunciones de infraestructuras advertidas en la sede central de Cádiz, que se comunicaron a los órganos competentes, como se comenta más adelante. La renovación completa del equipo de audiovisuales, pantallas, cañones y proyectores en todas las Facultades de la UCA en los inicios del curso 2019/2020 supuso algunos problemas técnicos en su inicio, que se han podido solventar de manera óptima, de modo que las aulas han quedado mejor equipadas que en el curso anterior. Por otra parte, la sra. Decana de la Facultad ha mantenido reuniones con el Sr. Vicerrector de Digitalización e Infraestructuras y con el Sr. Director General de Infraestructuras, para trasladarles algunas necesidades de renovación del edificio correspondiente a la sede central de Cádiz. Algunas de estas cuestiones, como la pavimentación de la entrada y el aire acondicionado de los despachos de la 2a Planta han podido realizarse de manera inmediata. Por otra parte, de cara a la impartición de la docencia multimodal en el curso 2020/2021, las aulas han sido equipadas para que pueda impartirse docencia presencial y online de manera simultánea. Por último, en este último curso se ha habilitado una sala de esparcimiento mucho más amplia que la que existía con anterioridad, a petición de los alumnos. Desgraciadamente, no contamos con resultados de satisfacción de los cursos 2019/2020 y 2020/2021, por lo que no podemos valorar el impacto de estas mejoras en la satisfacción. En todo caso, en el 2019/2020, como ya se ha mencionado, no se lanzó la encuesta genérica, sino una específica, relativa a la adaptación a la pandemia; en este apartado -como también en los demás-, debe destacarse que la satisfacción respecto a las infraestructuras (fundamentalmente informáticas) para adaptarse a la nueva situación es más alta que la media de la UCA.

Por otra parte, los índices de satisfacción del profesorado con las infraestructuras son altos -muy especialmente en la sede de Algeciras- y en este caso sí que alcanzan con claridad el objetivo planteado en los autoinformes, si bien en Cádiz no superan la media de la UCA. Una vez más, es preciso contar con más datos para observar el impacto de las últimas mejoras

## 2.- Descripción de recursos y servicios

La Universidad de Cádiz ha recibido en julio de 2018 el Sello de Excelencia Europea EFQM 500+, esto es, el más alto reconocimiento establecido por la *European Foundation for Quality Management* (EFQM), mejorando el sello 400+ conseguido por la UCA en 2016 (<https://bit.ly/2K5RsTu>). Se trata, pues, de un reconocimiento internacional del máximo nivel que se concede tras una evaluación completa del sistema de gestión de los procesos de docencia, investigación, transferencia y servicios de nuestra Universidad. En estos momentos, una veintena de universidades españolas

disponen de algún tipo de Sello de Excelencia, aunque solo tres universidades en España mantienen actualmente un nivel 500+ para toda la organización, entre ellas, la UCA. Se añade que la UCA en el año 2020 obtuvo el Premio a la Excelencia en la Gestión Pública que concede todos los años el Ministerio de Función Pública.

En esta misma línea, el Área de Deportes de la UCA alcanzó el Sello de Excelencia Europea 500+ en la gestión, siendo éste el máximo reconocimiento a la Excelencia en Gestión que se concede en Europa según el Modelo EFQM de Excelencia. Acredita la excelencia, la eficacia en la gestión, la eficiencia operativa y la diferenciación en su entorno competitivo de cualquier tipo de organización. Además, es el único servicio en el ámbito deportivo de las universidades españolas que cuenta con este reconocimiento.

### **a) Biblioteca**

Los alumnos de la sede principal de Cádiz tienen a su disposición la Biblioteca de Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que el alumnado de la sede de Algeciras utiliza la Biblioteca del Campus Bahía de Algeciras; esta ha sido objeto de remodelación profunda, estando pendiente de apertura. Por otra parte, es preciso mencionar la Biblioteca del Campus de Jerez, en tanto que, de un lado, los alumnos residentes en Jerez o los alrededores hacen uso de ella como centro de estudio o lugar de trabajo en grupo y, de otro lado, gracias al servicio de préstamo intercampus, el alumnado y profesorado de la titulación puede acceder también a sus fondos bibliográficos, muy extensos en lo que respecta a las ciencias jurídicas.

La *Biblioteca de Ciencias Sociales y Jurídicas* es una sección de la Biblioteca de la Universidad de Cádiz que atiende las necesidades documentales de los usuarios adscritos a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y a la Facultad de Ciencias del Trabajo, sirviendo de apoyo a la docencia y a la investigación en las diversas titulaciones que se imparten en dichos centros. Está ubicada en C/ Duque de Nájera nº8 en el edificio contiguo a la Facultad que es el número 6). Cuenta con una Superficie de 1.305m<sup>2</sup>, 365 Puestos de lectura, 1.952 Estanterías libre acceso, y 25 Estanterías de depósito. Asimismo, proporciona 9 Salas de Trabajo, un Aula de Formación, un Espacio de Aprendizaje, así como ordenadores portátiles de préstamo diario y de préstamo por curso académico.

La *Biblioteca del Campus de la Bahía de Algeciras*, es un edificio de 3 plantas más sótano y 2.600m<sup>2</sup> de superficie total, en donde, entre otros equipamientos y espacios, destacan sus 21.000 volúmenes de fondo bibliográfico, 350 puestos de lectura, 10 salas de trabajo en grupo, una sala de aprendizaje, 6 aulas para docencia y un total de 32 plazas de aparcamiento en el sótano, dos de ellas para personas con discapacidad, a las que pueden acceder todos nuestros alumnos.

La *Biblioteca de Campus de Jerez*, cuenta con: 10 Salas de Trabajo, Espacio de Aprendizaje, Ordenadores portátiles de Préstamo diario y de Préstamo por curso académico. Tiene una superficie construida de 8.079 m<sup>2</sup>, y dispone de 300 puestos de lectura, a las que pueden acceder todos nuestros alumnos. Las instalaciones de la biblioteca están distribuidas de la siguiente manera: Sotano: Con un fondo de revistas superior a los 800 títulos; Planta baja: Sala de descanso, sala de formación y 24 Puntos de Acceso Remoto a Información y Servicios (PARIS); Planta primera: 72 puestos de lectura distribuidos en tres salas. También están ubicadas en esta planta la dirección, el proceso técnico y la sala de reuniones; Planta segunda: 72 puestos de lectura, 17 salas de trabajo dotadas con equipos informáticos. En esta planta está ubicada la biblioteca Rodríguez Carrión en la cual se encuentran depositados la bibliografía de la antigua Escuela Pericial de Empresariales y Comercio. También podemos encontrar fondos especializados en Derecho Marítimo donados por Rodríguez Carrión; Planta tercera: Centro de Recursos Digitales. Además, el fondo bibliográfico de la biblioteca supera los 75.000 libros. Existen 50 ordenadores de sobremesa repartidos por toda la biblioteca y más de 50 portátiles en régimen de préstamo.

### **b) Campus virtual**

Debe señalarse que la Universidad de Cádiz y la Facultad de Ciencias del Trabajo han sido pioneras en el uso de herramientas de Campus Virtual. En la actualidad, el Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras, mantiene el Campus Virtual de la UCA, en una plataforma informática que utiliza la aplicación de software libre Moodle. El Campus Virtual es una herramienta fundamental para el desarrollo de la docencia universitaria, que ha de ser modelado de acuerdo con las necesidades de los títulos y de los Centros con agilidad y flexibilidad. La dirección o vicerrectorado responsable del Campus Virtual tiene la misión de desarrollar el Campus Virtual integrando los servicios que le sean demandados por los títulos y Centros que conforman la Universidad. Igualmente, las incidencias que pudieran producirse durante el desarrollo de la actividad académica son resueltas por la dirección o vicerrectorado responsable del Campus Virtual.

Este Campus Virtual se ha mostrado suficiente para garantizar el cumplimiento de las necesidades docentes. Según el informe emitido por el Campus Virtual de la UCA en el curso 2019/2020, casi todos los alumnos (97,2% en Cádiz y 98,2% en Algeciras) y el 100% de los docentes en las dos sedes estaban activos en el Campus Virtual. En lo que respecta a la virtualización de las asignaturas, en base a este informe, el 100% de las asignaturas en Cádiz y el 91,48% en Algeciras estarían virtualizadas; no obstante, la cifra más baja de Algeciras se explica únicamente por la existencia de asignaturas optativas en las que no se matricularon alumnos y, por tanto, no se impartieron, por lo que, a efectos prácticos, la actividad en el Campus Virtual sería del 100%. Los datos de este informe, sin embargo, no coinciden con los del indicador proporcionado por la Unidad de Calidad de la UCA; ello se debe a que este indicador utiliza unos criterios específicos para determinar si el volumen de actividad es suficiente, que incluyen la consideración de los “mensajes en el foro”. Esto contrasta con una cierta preferencia en la titulación por el uso del correo electrónico del campus virtual frente al foro como mecanismo básico de comunicación con los alumnos. Así, por ejemplo, en Derecho Tributario Aplicado en Cádiz se registraron 0 mensajes en foros y 2039 correos electrónicos en el campus virtual y en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en Cádiz se registró 1 mensaje en foros y 4835 correos electrónicos en el campus virtual. Parece claro que estas asignaturas han estado muy activas y que la preferencia por uno u otro sistema no implica ninguna anomalía, sino que depende de las características de la asignatura y de las metodologías docentes utilizadas. En lo que refiere al curso 2020/2021, todavía no hay datos oficiales sobre virtualización de asignaturas, pero se ha pedido informe al Campus Virtual, obteniéndose resultados muy similares a los del curso anterior. Todas las asignaturas del plan de estudios tienen actividad en el campus virtual, salvo naturalmente aquellas optativas en Algeciras que no han podido ponerse en marcha por no tener alumnos matriculados y, salvo excepciones muy aisladas, la totalidad del profesorado y del alumnado hace uso de este instrumento.

El Campus Virtual ha sido un elemento clave para garantizar la normalización de la docencia online durante el período de confinamiento en el Curso 2019/2020, así como para facilitar la docencia multimodal en el curso 2020/2021. Así, en la encuesta específica que se pasó en el curso 2019/2020 sobre la adaptación a la pandemia, los niveles de satisfacción son más elevados que la media de la UCA, tanto en el estamento del profesorado como del alumnado en prácticamente todos los ítems, como se expone en la tabla de la letra h).

#### **c) Acceso a internet**

Nuestro Centro, dispone de tres sub-redes wifi diferenciadas que dan servicio a todos los grupos de interés. La red ucAirPublica da servicio general a todos los estudiantes, la red ucAir está disponible para el PDI y PAS y la red Eduroam ofrece servicio para el uso de profesores visitantes. La cobertura de la red permite cubrir todas las zonas comunes (pasillos, cafetería, Departamentos, Decanato), así como los espacios docentes tales como aulas, laboratorios, salas de estudio y de trabajo.

#### **d) Buzón de Atención al Usuario (BAU)**

Las consultas, quejas y reclamaciones, comunicaciones de incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones de los usuarios se canalizan a través del Buzón de atención al usuario BAU (<http://bau.uca.es>) quien las dirige, según su naturaleza, a los responsables que correspondan (centros y departamentos). Esta herramienta, en diciembre de 2009, fue galardonada con el Premio a las Mejores Prácticas del Banco de Experiencia de Telescopi Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria.

El funcionamiento del BAU se encuentra regulado por la normativa aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2016 (<https://buzon.uca.es/cau/index.do>).

En la Facultad de Ciencias del Trabajo, el BAU se ha utilizado con normalidad para transmitir reclamaciones, incidencias docentes, sugerencias o felicitaciones, conviviendo con otros canales más informales de comunicación con el equipo directivo, lo que hace que, en general, el porcentaje de uso respecto al número de usuarios no sea especialmente alto. En todo caso, resulta reseñable que, durante el curso 2019/2020, en el difícil contexto de la pandemia y el confinamiento, no se han registrado quejas ni reclamaciones y el número de incidencias docentes ha sido muy pequeño, claramente inferior a la media de la UCA, apreciándose un descenso significativo respecto al curso anterior; este dato puede relacionarse con los indicadores de satisfacción relativamente elevados en lo que refiere a la adaptación al confinamiento y a la pandemia que se han referido en otros apartados.

#### **e) Centro de Atención al Usuario (CAU)**

Para garantizar la totalidad de servicios y recursos materiales necesarios para el normal funcionamiento de los títulos, la Universidad de Cádiz dispone del Centro de Atención al Usuario (CAU), disponible en <https://cau.uca.es/cau/indiceGlobal.do>. El CAU es el instrumento electrónico disponible para realizar las solicitudes de

servicios y recursos de manera estructurada y sistemática y dispone de una relación detallada de los servicios ofertados organizados en función de las áreas responsables.

El CAU constituye así la ventanilla principal de los servicios de la UCA mediante la que se agiliza la tramitación de peticiones administrativas y de servicios, facilitando con ello al usuario (cualquier miembro de la comunidad universitaria) un sistema único para su resolución y seguimiento.

Los servicios y recursos relacionados con el funcionamiento del título que prestan sus servicios a través del CAU son: Ordenación Académica y Personal, Gestión de la Calidad y Títulos, Administraciones y Secretarías de Campus, Atención al Alumnado, Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica, Atención a Centros, Biblioteca y Archivo, Informática, Infraestructuras y Personal.

En el año 2014, la Cátedra Unesco de Dirección Universitaria en su segunda edición de los premios TELESCOPI otorgó el PREMIO A LA MEJOR BUENA PRÁCTICA DEL CRITERIO CLIENTES, al "Centro de Atención al Usuario de la UCA" (CAU).

#### **f) Sistema Informático de Reserva de Recursos (SIRE)**

La reserva de recursos docentes se gestiona a través de la plataforma informática SIRE (<https://sire.uca.es>). En ella constan todos los espacios disponibles, con indicación de su ocupación y con la posibilidad de solicitar la reserva de espacios que luego, es confirmada por el responsable de la plataforma SIRE en el Centro. Igualmente, la reserva de espacios de trabajo puede realizarse a través de la web de Biblioteca, en la dirección anteriormente mencionada.

#### **g) Institutos de investigación**

El II Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz incluye entre sus líneas de actuación la vertebración de la Investigación en Institutos de Investigación. Contamos con Institutos tanto propios, como mixtos e interuniversitarios de la Universidad de Cádiz, los cuales están vinculados con el potencial investigador de nuestra Institución. En los Institutos de Investigación de la Universidad de Cádiz se integra la excelencia investigadora de nuestra Institución, así como la infraestructura científica especializada. Los Institutos de Investigación son focos de atracción de talento investigador a nuestra Universidad.

De entre estos institutos, guarda relación con los contenidos de la titulación el Instituto de Investigación para el Desarrollo Social Sostenible, en el que, de hecho, se integran algunos profesores que imparten docencia en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

#### **h) Infraestructuras en el contexto de la pandemia**

Con motivo de la Declaración del Estado de Alarma en marzo de 2020, y el consecuente cambio de la docencia presencial a no presencial, desde el Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras, se acometieron una serie de actuaciones dirigidas a dar soporte a todo lo que aquel cambio conllevó. A continuación, se indican las más relevantes:

- Ampliación del número de instancias del sistema de videoconferencias BigBlueButton.
- Ampliación de la capacidad de acceso a través de VPN.
- Teletrabajo. Instrucciones y soporte para:
  - Instalación y activación del VPN y conexión en remoto al equipo de trabajo en UCA.
  - Servicio de préstamos de portátiles para teletrabajo.
  - Desviar el teléfono fijo de la UCA al móvil y para la instalación del software 3CX.
  - Uso de videoconferencias para realizar reuniones.
  - Uso de portafirmas
- Puesta en marcha de la web <https://www.uca.es/coronavirus/>
- Generar videos para la web de cursos en abierto sobre el uso de la herramienta OBS Studio y la operativa para subirlo a Google Drive.
- Se adoptó la solución de apartar las tres máquinas virtuales de BBB en un host físico distinto, de forma que el resto del Campus Virtual quedara aparte.
- Abrir los brokers de VDI de las aulas incrementando el número de puestos virtuales hasta lo posible.
- Abrir los puertos de los equipos de conexión (tráfico cifrado) e instalar tuneladores para permitir que se conecten sin VPN tanto el alumnado como el PDI.

- Desarrollo de un sistema de regeneración de claves automática, de forma que el usuario no tenga que presentarse en las instalaciones físicamente para identificarse <https://control.uca.es/regeneracionclave.html>
- BIGBLUEBUTTON :
  - De 1 servidor a 5. 500%
  - De 4 CPU a 76. 1900%
  - De 8 GB RAM a 490 GB. 6125%
- CAPACIDAD DE ALMACENAMIENTO DE FICHEROS EN LAS PLATAFORMA MOODLE
  - De 1.7 TB a 5 TB. 294%
- CAPACIDAD DE CONEXIONES AL PORTAL DE CV Y A LAS PLATAFORMAS MOODLE
  - Prácticamente se ha duplicado la capacidad
- CAPACIDAD DE CONEXIONES SIMULTÁNEAS A LAS BBDD DEL PORTAL CV Y PLATAFORMAS MOODLE
  - En el Portal CV: de 100 conexiones simultáneas a 300 300 %
  - En Moodle: de 850 conexiones simultáneas a 3000 353 %
  - Se realiza una reorganización del CV, pasando de 3 ramas a 4.
  - Se sustituye BBB por Google Meet.
  - Se desarrolla un plugin para integrar Google Meet con Moodle.
- Audiovisuales:
  - Se procede a equipar a las aulas de cámaras para posibilitar una docencia mixta presencial/online.
  - Durante el mes de julio se realizan las pruebas y durante el mes de septiembre se procede a la instalación.
  - Se cumple el plazo de instalación y a fecha 30 de septiembre están equipadas 200 aulas en los 4 campus.

No contamos con datos de satisfacción generales –comparables con los de cursos anteriores- sobre las infraestructuras del título respecto al curso 2019/2020, dado que la Universidad de Cádiz determinó no pasar la encuesta prevista en el procedimiento de satisfacción de los GI.s, en base a la adenda del SGC. No obstante, como ya se ha indicado, se pasó una encuesta general COVID que muestra unos índices de satisfacción elevados respecto a la ***adecuación de las infraestructuras disponibles para la adaptación a la docencia no presencial.***

#### Profesorado

	Grado en RRL Cádiz	Grado en RRL Algeciras
Me ha resultado fácil el uso de la plataforma de enseñanza virtual	3,95	3,56
Los servicios y recursos de apoyo han sido adecuados	3,71	3,56
La formación ofertada al PDI en materia de enseñanza online ha sido suficiente	3,33	3,21
En general, el apoyo que he recibido de la Universidad me ha facilitado la adaptación a la docencia virtual	3,33	3

#### Alumnado

	Grado en RRL Cádiz	Grado en RRL Algeciras	UCA
Valora los recursos para la docencia VIRTUAL	3,15	2,76	2,75
Los medios y recursos tecnológicos puestos a tu disposición por la UCA	3,20	3,83	2,85

para la docencia no presencial han sido adecuados			
---	--	--	--

### 3.- Orientación universitaria/académica

#### **Orientación académica en el ámbito de la Universidad**

a) *Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP)*: Éste tiene como objetivo atender las necesidades personales y académicas del ALUMNADO asesorándoles en cuestiones que puedan mejorar la calidad de su estancia y el aprendizaje. Cuenta con un equipo de psicólogos y psicopedagogos que ofrecen información y asesoramiento en áreas relacionadas con: Técnicas para mejorar el rendimiento académico; Control de la ansiedad ante los exámenes; Superar el miedo a hablar en público; Entrenamiento en relajación; Habilidades sociales; Estrategias para afrontar problemas; Toma de decisiones y Otros aspectos personales y/o académicos.

b) *Secretariado de Políticas de Inclusión*. Su finalidad es garantizar un tratamiento equitativo y una efectiva igualdad de oportunidades para cualquier miembro de la comunidad universitaria que presente algún tipo de discapacidad, tratando de que estos principios también se hagan realidad en la sociedad en general.

c) *Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres*. La finalidad de la Unidad es tratar de eliminar las dificultades y barreras que impiden una participación igualitaria y el desarrollo personal, académico y profesional de todos los miembros de la comunidad universitaria y de que los principios de inclusión, pluralidad, diversidad, igualdad de oportunidades y equidad se hagan realidad tanto dentro como fuera de ella.

d) *Servicio de Relaciones Internacionales (ORI)*. La Universidad cuenta con un *Servicio de Relaciones Internacionales*, integrada en el Área de gestión de alumnado y relaciones internacionales, configurada como una herramienta básica en el objetivo estratégico de la Universidad. Desde este servicio se gestionan los distintos programas de movilidad con universidades y empresas extranjeras destinadas tanto a alumnado como a personal docente e investigador y de administración y servicios, así como los proyectos de cooperación internacional, se organizan actividades de difusión e información y se apoyan las diversas iniciativas de internacionalización en las que participa el conjunto de la Universidad. Más información en: <http://internacional.uca.es/>.

#### **Orientación académica en el ámbito de la Facultad de Ciencias del Trabajo**

El Programa de Orientación y Apoyo al estudiante (PROA) de la Facultad de Ciencias del Trabajo se viene desarrollando desde el curso académico 2010-2011. El I PROA solo se implementó en la sede de Cádiz para el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRL y RRHH). Desde el II PROA (2011-2012) también se ejecuta en la sede de Algeciras. Los tres ejes fundamentales que conforman el PROA son: el Proyecto Compañero (PC), el Plan de Acción Tutorial (PAT) y el Programa de Orientación Profesional (POP); de este último se hablará en el punto 4.

-El *Proyecto Compañero (PC)* tiene por objetivo acoger y orientar al alumnado de nuevo ingreso en el Centro para que conozca los servicios y recursos que ofrece la UCA en general, y la Facultad de Ciencias del Trabajo en particular. Dicho proyecto conlleva la tutorización y asesoramiento entre iguales: alumnado mentor y alumnado novel. El alumnado novel hace referencia al alumnado de nuevo ingreso en el Centro, que es asignado en grupos reducidos al alumnado mentor, que ha de estar en cursos superiores y/o haber sido previamente estudiante del centro para que pueda ejercer funciones informativas y orientadoras con el alumnado novel, que desconoce el funcionamiento de la Universidad y de la Facultad en particular. En el caso de que el alumnado mentor no pueda resolver alguna dificultad o cuestión planteada por el novel, habrá de recurrir al Coordinador/a PROA de su sede.

Para desarrollar su labor lo más rigurosamente posible, el alumnado mentor recibe una formación de dos días de duración, que es llevada a cabo durante el mes de septiembre en cada una de las sedes de la Facultad, en la que se incluyen las siguientes sesiones formativas: servicios y recursos de la Biblioteca de la UCA, habilidades de comunicación, y manejo de grupos, técnicas de estudio y gestión y planificación del tiempo, programas y becas para la movilidad, actividades deportivas, participación social y voluntariado, prácticas en empresa, y aspectos legales y de funcionamiento de la Secretaría del Centro. La planificación (sesiones, duración y días de impartición) de la formación para el alumnado mentor es realizada por el Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP) de la Universidad de Cádiz, en colaboración con los Coordinadores PROA del centro para poner en marcha aquellos aspectos formativos relacionados con la Facultad. Los Actos de Bienvenida organizados por el centro para el alumnado de nuevo ingreso en cada sede, quedan supeditados a dicha planificación formativa.

El día del Acto de Bienvenida al alumnado de nuevo ingreso, se realiza la primera sesión de mentoría llamada “de acogida”, en la que mentores y mentoras se presentan al grupo de alumnado novel que le ha sido asignado, y se lleva a cabo una dinámica grupal al objeto de que conozcan las instalaciones y servicios donde van a cursar sus estudios, así como para que se den las primeras interacciones entre ellos. A dicha sesión le seguirán otras tres, llamadas “de seguimiento”, establecidas como obligatorias. Por último, realizadas las cesiones obligatorias, se les da la opción al alumnado mentor y novel de que tengan las sesiones o contactos que estimen oportunos de cara a facilitar la integración completa del alumnado de nuevo ingreso.

La participación en el PC como alumnado mentor es voluntaria, y se reconoce a través de dos créditos ECTS, siempre que cumpla con sus obligaciones como mentor/a recogidas en la Guía del Mentor/a, diseñada por el SAP, y actualizada y adaptada anualmente a cargo de los centros (Coordinadores/as PROA). El alumnado novel participa de manera voluntaria, no obstante, en el acto de bienvenida se les informa del interés que supone para ellos la participación en el PC, así como el beneficio de recibir información y orientación entre iguales, sobre el centro y la Universidad de Cádiz, durante el curso académico en vigor.

Previamente a que se inicie la formación, los Coordinadores/as PROA convocan a una reunión al alumnado mentor en cada sede, para informarles sobre cómo se llevará a cabo tanto la formación, como el Acto de Bienvenida. Además, se planifican otras dos reuniones a mitad de curso y en el mes de mayo para cambiar impresiones sobre la marcha del proyecto.

Por último, el alumnado de nuevo ingreso es invitado a través de correo electrónico al Acto de Bienvenida, donde se le informa de la fecha y lugar de celebración. Asimismo, se hace extensiva la invitación al acto a todo el profesorado del centro, adjuntando la planificación del mismo, en el que participa el equipo decanal y el Vicerrectorado de estudiantes y empleo.

-El *Plan de Acción Tutorial (PAT)* se refiere a acciones de tutorización entre profesorado-tutor y alumnado tutorizado que deciden voluntariamente formar parte de la iniciativa. Así, a principios de curso, en el mes de octubre se solía realizar un llamamiento a la participación del profesorado y alumnado, de las titulaciones que se imparten en el Centro en sus tres sedes.

Las acciones de tutorización se desarrollaban, como mínimo, en dos sesiones a lo largo del curso, una a comienzos del primer semestre y la segunda entre febrero y marzo, comenzado el segundo semestre. El objetivo de las sesiones era desarrollar tutorías académico-profesionales. El profesorado-tutor realizaba funciones de carácter informativo, de orientación y de seguimiento académico. Las sesiones también facilitaban la identificación de dificultades de aprendizaje y problemas relacionados con la organización y coordinación de los estudios.

En base al Informe de Resultados, Evaluación y Mejora del IX PROA (2018-19), y a los resultados de ediciones anteriores, el equipo de Coordinación PROA, formado por la Vicedecana de estudiantes, movilidad y empleabilidad, y los/as Coordinadores/as PROA del centro, decidieron incorporar importantes cambios en el desarrollo de este programa, que se resumen en la siguiente propuesta de mejora a incorporar en el PAT 2019-20:

Se ha detectó la necesidad de cambiar la estructura del PAT: la acción tutorial es llevada a cabo por el/la coordinador/a PROA de cada sede, pero queda abierta a cualquier profesor/a que disponga de recursos y compromiso con el PAT, convirtiéndose así en figura de referencia en la acción tutorial del centro. Estas figuras son las encargadas de atender cada necesidad que demanden o se detecte en los estudiantes, para tratarlas de la forma que se considere oportuno en cada momento y/o derivando a los servicios UCA específicos en cada caso. La difusión del nuevo PAT se realiza en las clases de los distintos cursos a cargo del/la Coordinador/a PROA de cada sede durante el mes de octubre.

Para la difusión del PAT entre el alumnado se dispone de cartelería específica con un logo-imagen que identifica al programa, diseñado por el Gabinete de Comunicaciones de la UCA, y que ya ha sido empleado en los PAT anteriores, para que los estudiantes identifiquen una imagen con el programa y se familiaricen con ella.

Además, en la primera quincena de octubre se informa al profesorado del centro del nuevo formato PAT para que de alguna manera participe detectando e identificando a estudiantes con alguna carencia, problema o necesidad, etc, para que lo derive al Coordinador/a PROA, o bien se comprometa, junto con el coordinador/a PROA a ser una figura de referencia en la acción tutorial del centro.

Este nuevo sistema se ha llevado a cabo con éxito en los cursos 2019/2020 y 2020/2021, iniciándose también para el nuevo curso 2021/2022.

### **Valoración de la orientación académica en la Facultad**

Las tasas de satisfacción con los programas de apoyo y orientación académica del alumnado han sido en todo momento superiores a la media de la UCA. En el curso 2020-2021 han alcanzado cifras especialmente altas en Cádiz (no hay datos disponibles para Algeciras), situándose por encima del objetivo planteado en los autoinformes. Este incremento puede atribuirse a la reforma del PAT mencionada en el apartado anterior, o quizás al intento de la Universidad de promover una mayor participación en las encuestas generales de satisfacción (dado que también aumenta la media de la UCA).

En todo caso, más allá de las tasas de satisfacción generales de los grupos de interés, cada curso se lanza una encuesta de satisfacción específica para los participantes en el proyecto compañero (PC), que presenta una mayor precisión, por dirigirse directamente a los afectados y mayores tasas de respuesta. Estas encuestas se han lanzado incluso en el curso 2019/2020, en el que, por otra parte, no hay datos de satisfacción generales. En este contexto, hay que destacar que la valoración del Proyecto Compañero es siempre muy positiva, así, por ejemplo, en el curso 2019/2020, en una escala del 1-7, la satisfacción global con el proyecto compañero de los alumnos mentores fue de 6 en Cádiz y de 5,4 en Algeciras y también fueron altas las cifras correspondientes al material recibido (5,5 en Cádiz y 6 en Algeciras) y con la información recibida (5,8 en Cádiz y 6 en Algeciras). En cuanto a los alumnos noveles, sobre la misma escala del 1 al 7, la satisfacción global con el proyecto fue de 6,3 para Cádiz y 6,4 para Algeciras; la satisfacción con el grupo, de 6,3 y 6,7 respectivamente y la satisfacción con el mentor fue en ambos casos de 6,6.

#### 4.- Orientación profesional

De forma centralizada, la UCA acomete anualmente varias actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de nuestros egresados, como el Plan Integral de Formación Para el Empleo o las Ferias de Empleo. Estas acciones son coordinadas por el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas (<https://empleoypracticassuca.es/>).

En lo que respecta a la Facultad de Ciencias del Trabajo, la orientación profesional al alumnado se estructura en torno al POP (Plan de Orientación Profesional).

El POP tiene por objetivo desarrollar actividades de orientación que contribuyan, por un lado, a facilitar la inserción laboral del alumnado del último curso y, por otro lado, a orientar en su progreso académico (elección de optativas, voluntariado, prácticas curriculares y extracurriculares, etc.) al alumnado de primero, segundo y tercer curso. En este sentido, se desarrollan Jornadas Temáticas de Orientación Profesional de índole común y otras de índole específico, repartidas a lo largo del curso académico.

Algunas de las actividades previstas son las siguientes:

- Mesas redondas donde participan expertos de los perfiles profesionales de los Grados y Máster. Talleres prácticos sobre habilidades y destrezas relacionadas con la búsqueda de empleo, preparación del CV y la entrevista de trabajo, técnicas para el trabajo en equipo en el ámbito laboral.
- Conferencias Performance relacionadas con la mejora de la comunicación y de la oratoria, talleres participativos de búsqueda activa de empleo.
- Sesiones de mindfulness para afrontar los retos académicos y laborales en la búsqueda de empleo, orientación laboral, control y gestión emocional.
- Mesa redonda donde participan los representantes de los colegios profesionales de las titulaciones impartidas en el centro (Colegio Profesional de Trabajo Social y Colegio Profesional de Graduado Social), al fin de darles a conocer la importancia de mantener una relación institucional con los mismos, así como de que sepan cuáles son sus funciones y ventajas de pertenecer a estos organismos.
- Posibilidades de formación especializada (máster, expertos y doctorado) una vez finalicen el grado.
- Participación de la Unidad de Emprendimiento y Empleo de la Universidad de Cádiz.
- Testimonios de trayectorias profesionales de egresados.

El alumnado participante recibe, bajo petición del estudiante, un diploma emitido por el decanato de la Facultad en el que consten las sesiones en las que ha participado y el número total de horas de formación.

Al igual que sucede respecto a la orientación académica, las tasas de satisfacción con los programas de orientación profesional del alumnado han sido en todo momento superiores a la media de la UCA y en el curso 2020-2021 se han alcanzado cifras especialmente altas en Cádiz (no hay datos disponibles para Algeciras), situándose por encima del objetivo planteado en los autoinformes.

### 5.- Adecuación del Personal de Administración y Servicio y del personal de apoyo, en su caso.

La Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con Personal de Administración y Servicios (PAS) cuyas funciones son las tareas administrativas y de gestión de las infraestructuras que se derivan de la actividad académica y que son imprescindibles para el correcto desarrollo de la labor docente del Grado en Relaciones Laborales.

Atendiendo a la estructura organizativa de la Universidad de Cádiz y con el fin de optimizar los recursos humanos de carácter administrativo, el personal de Administración y Servicios no se adscribe a ningún título en concreto, sino que están a disposición de diferentes títulos que se imparten en un Centro, o bien en un Campus Universitario

Así, en la actualidad, tanto la secretaría como la administración económica se encuentran centralizadas en el Campus de Cádiz, así como el personal asociado a otros servicios (como biblioteca, infraestructuras, deportes, actividades culturales...)

	PAS por puesto tipo	Régimen Jurídico - Grupo/Escala	Nº PAS	% PAS según Puesto tipo
<b>RECURSOS - PAS FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO</b>	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Funcionario de Carrera - C1	1	10,0%
	<b>CONSERJERÍA</b>	Funcionario de Carrera - E	1	90,0%
		Laboral Fijo - Grupo III	5	
		Laboral Eventual - Grupo IV	3	
				<b>10</b>
<b>RECURSOS UCA (Comunes a todos los títulos)</b>	<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>	Laboral Fijo - Grupo I	2	1,8%
		Laboral Fijo - Grupo II	1	
		Laboral Fijo - Grupo III	3	
		Laboral Eventual - Grupo II	4	
	<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Funcionario de Carrera - A1	24	58,4%
		Funcionario de Carrera - A2	27	
		Funcionario de Carrera - C1	121	
		Funcionario de Carrera - C2	31	
		Funcionario Interino - A1	3	
		Funcionario Interino - A2	7	
		Funcionario Interino - C2	81	
		Laboral Fijo - Grupo I	3	
		Laboral Fijo - Grupo II	7	
		Laboral Fijo - Grupo III	3	
		Laboral Eventual - Grupo I	1	
		Laboral Eventual - Grupo II	9	
		<b>BIBLIOTECA</b>	Funcionario de Carrera - A1	
	Funcionario de Carrera - A2		11	
	Laboral Fijo - Grupo II		1	
	Laboral Fijo - Grupo III		16	
	Laboral Eventual - Grupo III		1	
	Laboral Eventual - Grupo IV		8	
	<b>CONDUCTOR</b>	Laboral Fijo - Grupo III	3	0,9%
Laboral Eventual - Grupo III		2		
<b>CONSERJERÍA</b>	Funcionario de Carrera - E	2	6,4%	

		Laboral Fijo - Grupo III	12	3,9%	
		Laboral Fijo - Grupo IV	4		
		Laboral Eventual - Grupo III	1		
		Laboral Eventual - Grupo IV	16		
	<b>DEPORTES</b>	Funcionario de Carrera - A1	1		3,9%
		Laboral Fijo - Grupo II	2		
		Laboral Fijo - Grupo III	9		
		Laboral Eventual - Grupo III	1		
		Laboral Eventual - Grupo IV	8		
	<b>INFORMÁTICA</b>	Funcionario de Carrera - A1	16		9,0%
		Funcionario de Carrera - A2	8		
		Funcionario de Carrera - C1	6		
		Funcionario Interino - A1	2		
		Funcionario Interino - A2	13		
		Funcionario Interino - C1	2		
		Laboral Fijo - Grupo I	2		
	<b>INFRAESTRUCTURAS/MANTENIMIENTO</b>	Funcionario de Carrera - A1	1		6,8%
		Funcionario de Carrera - A2	1		
		Funcionario Interino - A2	2		
		Laboral Fijo - Grupo III	14		
		Laboral Eventual - Grupo I	1		
		Laboral Eventual - Grupo III	4		
		Laboral Eventual - Grupo IV	14		
<b>LABORATORIO</b>	Laboral Fijo - Grupo I	1	3,3%		
	Laboral Fijo - Grupo II	3			
	Laboral Fijo - Grupo III	4			
	Laboral Fijo - Grupo IV	1			
	Laboral Eventual - Grupo II	1			
	Laboral Eventual - Grupo IV	8			
<b>PRENSA</b>	Laboral Fijo - Grupo III	2	0,7%		
	Laboral Eventual - Grupo I	1			
	Laboral Eventual - Grupo III	1			
<b>PREVENCIÓN</b>	Laboral Fijo - Grupo I	2	0,7%		
	Laboral Fijo - Grupo II	2			
<b>UNIDAD DE IGUALDAD</b>	Laboral Fijo - Grupo III	1	0,2%		
			543	100,0%	

NOTA: Se trata del personal de administración y servicios que, si bien atienden las necesidades del centro / título, no necesariamente están asociados al título. En definitiva son recursos conjuntos de todos los títulos del centro o sedes que, en algunas cuestiones, son compartidos con títulos de otros centros (por ejemplo, el personal de administración de departamentos ubicados en el centro, pero con docencia adicional en otros centros). Los recursos humanos del área de informática, audiovisuales, mantenimiento, prevención, deportes y actividades culturales son comunes para toda la Universidad en los procesos de docencia, gestión e investigación.

## 6.- Seguimiento y valoración de los recursos y servicios.

Anualmente, tras la definición de las actividades y grupos de actividad a impartir en los títulos, el centro valora las necesidades adicionales de aulas, talleres o laboratorios para desarrollar la actividad programada. En caso de necesidad, el centro lo comunica a la dirección general o vicerrectorado competente en materia de recursos al objeto de gestionar la cesión de espacios alternativos dentro del mismo campus.

Antes del inicio del curso académico, el centro realiza la asignación y reserva de aulas para el desarrollo de la docencia o cualquier otra actividad académica del título, a través del SIRE. Si durante el curso es necesaria la disponibilidad de aulas y medios audiovisuales para el desarrollo de la actividad docente, el profesorado puede solicitar también la reserva de recursos a través de la misma plataforma SIRE, de acuerdo con la normativa aplicable sobre usos de recursos de la Universidad de Cádiz y con las correspondientes normativas de los centros.

Por su parte, el profesorado puede solicitar software docente para las aulas de informática, peticiones que serán atendidas según las disponibilidades de licencia y características de los equipos de las aulas. Las solicitudes se gestionan inicialmente antes del comienzo de curso y, en el caso de necesidades sobrevenidas a lo largo del curso se tramitan mediante el CAU del Área de Informática (<https://cau.uca.es/cau/index.do>).

Con objeto de contribuir a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, anualmente, se realiza una revisión y mejora de los de los servicios y recursos, articulada a través de los siguientes procedimientos:

- P10 Procedimiento para la Gestión de los Recursos y Servicios.
- P11 Procedimiento para la gestión de incidencias, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones.
- P14 Procedimiento para el Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título.
- Informes de seguimiento de la DEVA.

- En cuanto a la sostenibilidad ambiental y normas de seguridad, hay que señalar que la Universidad de Cádiz mantiene la trayectoria de sostenibilización ambiental de sus actividades y centros con la Certificación en la UNE EN-ISO 14001:2015 de su Sistema de Gestión Ambiental con alcance a todas sus actividades de docencia, investigación y actividades administrativas en sus cuatro campus, obtenida en el año 2011. Ello implica la ejecución de protocolos para la gestión de residuos y reducción del impacto medioambiental en actividades de docencia y prácticas en laboratorio.

Fruto de este proceso de seguimiento, se desprenden los siguientes resultados, que ya se han comentado en cada uno de los apartados:

INDICADOR	Comparativa	Objetivo Indicado r *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P10-01*: Satisfacción del usuario (centros, títulos) con los recursos y servicios solicitados, y resueltos, a través del CAU: Grado de satisfacción del servicio relacionado con los Recursos Materiales (A).	CENTRO		5,00	-	5,00	-	ND
	UCA		4,90	4,77	4,91	4,96	ND
ISGC-P10-01*: Satisfacción del usuario (centros, títulos) con los recursos y servicios solicitados, y resueltos, a través del CAU: Grado de satisfacción del servicio relacionado con los Recursos Tecnológicos (C).	CENTRO		4,90	4,95	5,00	4,99	ND
	UCA		4,86	4,92	4,94	4,93	ND
ISGC-P10-02: Satisfacción de los estudiantes con los recursos materiales e infraestructuras del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	3,14	3,06	2,82	ND	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,5	3,23	3,16	3,53	ND	ND
	CENTRO		3,34	3,23	3,20	ND	ND
	UCA		3,38	3,37	3,31	ND	ND
ISGC-P10-03: Satisfacción del profesorado con los recursos materiales e infraestructuras del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,5	3,65	3,84	3,61	ND	ND

	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,29	4,29	4,47	ND	ND
	CENTRO		3,85	3,92	3,81	ND	ND
	UCA		4	ND	4	ND	ND
ISGC-P10-04: Porcentaje de asignaturas del título con actividad dentro del Campus Virtual  (Véase el comentario que se hace respecto al cálculo de los indicadores e informes de virtualización de asignaturas del Campus Virtual).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	100%	83,6 7%	75,0 0%	70,8 3%	75,0 0%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	100%	69,5 7%	74,4 2%	70,7 3%	86,0 5%	ND
	CENTRO		76,3 9%	77,2 1%	75,3 7%	80,1 5%	ND
	UCA		77,5 8%	70,3 5%	80,9 6%	86,2 3%	ND
ISGC-P11-01: Número de quejas o reclamaciones recibidas respecto al número de usuarios (BAU).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	n/a	1,32 %	0,68 %	0,35 %	0%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	n/a	11,1 7%	9,24 %	0,60 %	0%	ND
	CENTRO		2,40 %	2,27 %	1,00 %	0%	ND
	UCA		2,86 %	1,08 %	0,72 %	0,73 %	ND
Satisfacción del alumnado con los Programas de orientación y apoyo académico (PROA) (orientación académica).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,87	2,87	2,78	ND	3,25
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	2,78	2,75	2,75	ND	ND
	CENTRO		2,87	2,96	2,90	ND	3,31
	UCA		2,68	2,60	2,73	ND	3,12
Satisfacción del alumnado con los Programas y actividades de orientación profesional.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,91	3,13	3,00	ND	3,22
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	3,11	3,00	4,13	ND	ND
	CENTRO		2,90	2,88	3,02	ND	3,18
	UCA		2,62	2,46	2,65	ND	2,87

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

Como se ha comentado anteriormente, en el curso 2019/2020 se lanzaron encuestas *ad-hoc* sobre la situación de la pandemia y los cambios que ésta provocó en el desarrollo de la docencia. A continuación, se muestran algunos resultados de las mismas:

ESTUDIANTES		Curso 2019/20
Los recursos para la docencia VIRTUAL	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,15
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	2,76
	CENTRO	3,03
	UCA	2,65

El entorno y los recursos con los que he contado durante el confinamiento me han permitido seguir las clases virtuales con normalidad	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,73
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,41
	CENTRO	3,60
	UCA	3,30
Los medios y recursos tecnológicos puestos a tu disposición por la UCA para la docencia no presencial han sido adecuados	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,20
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,83
	CENTRO	3,24
	UCA	2,85
<b>PROFESORADO</b>		Curso 2019/20
Los servicios y recursos de apoyo han sido adecuados	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3,71
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,56
	CENTRO	3,52
	UCA	3,09
<b>P.A.S.</b>		Curso 2019/20
Los medios y recursos tecnológicos puestos a su disposición por la UCA para el trabajo no presencial han sido adecuados	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	2,86
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3,53
	CENTRO	3,07
	UCA	3,21

Seguidamente se muestran los puntos fuertes y puntos débiles más relevantes durante la gestión de las infraestructuras, los servicios y la dotación de recursos.

### **Puntos Fuertes y/o logros:**

2016/2017: De los índices que surgen del P10, puede destacarse como puntos fuertes:

Infraestructura para la docencia del Grado. Los recursos y materiales superan los especificados en la Memoria de verificación.

Los servicios de orientación académica y profesional se adecúan a las necesidades del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

La creación y mantenimiento constante de la web "orbitados.com" sigue siendo un instrumento innovador y eficaz para la orientación de los estudiantes de RR.LL y los graduados.

2019/2020: Las infraestructuras proporcionadas por la Universidad han sido muy apropiadas para la adaptación de la docencia presencial a la docencia no presencial o a fórmulas mixtas. En cuanto a la orientación académica, destaca particularmente la actividad de mentoría entre iguales, muy apreciada tanto por los estudiantes de nuevo ingreso como por los alumnos mentores.

### **Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

<b>Autoinforme del curso:</b>	<b>Puntos débiles</b>	<b>Propuestas de mejora más relevantes:</b>	<b>Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):</b>
2016/2017, 2017/2018	Proyecto compañero: No obstante crecer de forma importante los mentores (de 15 a 24 en 2016/2017) y ser exitosa su actuación, faltan personas que sean bilingües,	Se siguen ofertando y realizando cursos de inglés nivel B1 y B2, entre los estudiantes de 3º y 4º curso.	El punto débil debe haberse formulado por error, dado que el bilingüismo no parece ser esencial para atender las necesidades del alumnado de primero al no haber, en términos generales, alumnado extranjero de nuevo ingreso. En cualquier caso, las necesidades idiomáticas de los alumnos, que sí son

			relevantes y las correspondientes medidas de mejora, se tratarán en otros puntos del autoinforme.
--	--	--	---

DEVA-30	Satisfacción del alumnado con la infraestructura, los recursos y los servicios del título.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > DEVA-30 Satisfacción del alumnado con la infraestructura, los recursos y los servicios del título
DEVA-31	Documentación asociada al proceso del SGC sobre la orientación académica y profesional del estudiante.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > DEVA-31 Documentación asociada al proceso del SGC sobre la orientación académica y profesional del estudiante
DEVA-32	Satisfacción del alumnado con la orientación académica y profesional.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > DEVA-32 Satisfacción del alumnado con la orientación académica y profesional
-	Informe del Campus Virtual sobre la virtualización de asignaturas	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > Uso del Campus Virtual
	Evidencias de actividades desarrolladas en el Plan de Orientación Profesional (ejemplos del curso 2020/2021)	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > Actividades del POP
	Valoración del Proyecto Compañero (ejemplos curso 2019/2020 y 2020/2021)	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 5. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS > Valoración del Proyecto Compañero

## VI. RESULTADOS DE APRENDIZAJE.

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

### **Análisis y Valoración:**

## 1.- Análisis de las actividades de formación

La determinación de las actividades formativas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos está condicionada por dos factores que en gran medida se equilibran entre sí:

- En primer lugar, hay que tener en cuenta la **multiplicidad de áreas de conocimiento**. En efecto, en la docencia de la titulación participan 18 áreas de conocimiento distintas, integradas en 14 departamentos. Aunque ciertamente, existe un área con una participación muy significativa el título (Derecho del Trabajo), esta no resulta mayoritaria (27'3% de las asignaturas básicas y obligatorias excluyendo las prácticas y el TFG y dos optativas de una oferta total de 13). Por otra parte, si bien una proporción relevante del creditaje se corresponde con disciplinas jurídicas, que podrían compartir actividades formativas similares entre sí, también una parte muy importante se corresponde con otras áreas como la Sociología, la Economía Aplicada, la Psicología Social o la Organización de Empresas. Asimismo, otro elemento generador de diversidad es la presencia de un buen número de áreas de conocimiento (12) que tienen solo una asignatura o una asignatura y una optativa, lo que explica la dispersión de áreas.

Este factor implica que el número de actividades formativas incluidas en la memoria de la titulación ([p. 25](#)) debe ser relativamente alto, pero sobre todo que, para evitar una excesiva complejidad, estas tienen que definirse de manera amplia y omnicomprensiva, para abarcar las posibilidades de las distintas áreas de conocimiento. Así, por ejemplo, las “prácticas, seminarios y problemas” deben ser forzosamente diferentes en Estadística, Derechos Fundamentales en el Contrato de Trabajo, Psicología, Auditoría de Recursos Humanos o Tutela de los Derechos Laborales II; así, por ejemplo, una simulación de juicios no es equivalente a la resolución de un problema matemático. Asimismo, se incorpora un enunciado genérico “Otras actividades” referido fundamentalmente a la interacción con personas o instituciones ajenas a la Universidad (como jornadas, mesas redondas o visitas a instituciones).

- En segundo lugar, debemos tomar en consideración que, a pesar de que el número de áreas implicado sea muy alto, el **coeficiente de experimentalidad relativamente bajo** de las áreas implicadas, dado que la inmensa mayoría de ellas se encuentran en el campo de las ciencias sociales y jurídicas. En la mayoría de los casos, este coeficiente es de 1 (por ejemplo, en todas las asignaturas jurídicas) y solo en algunos casos es de 2 (como en Estadística o Psicología Social). Ciertamente, aparecen dos asignaturas vinculadas a áreas de conocimiento con una experimentalidad de 4, concretamente (concretamente, Lenguajes y Sistemas Informáticos y Medicina Preventiva y Salud Pública); no obstante, deben tenerse en cuenta que se trata de asignaturas adaptadas a la actividad profesional propia de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Esto implica que, al contrario de lo que sucede en otras titulaciones, como regla general no es necesario trabajar directamente con personas (como sucede en la Enfermería) o realizar prácticas complejas de taller o laboratorio, más allá de las prácticas de informática, que están expresamente previstas. Como consecuencia de ello, la casi totalidad de las actividades pueden desarrollarse a través de la interacción: a) del profesor con los alumnos; b) de los alumnos entre sí; c) de los alumnos con las fuentes de información relevantes, en el formato que corresponda, dejando también un espacio, como se ha mencionado, para la participación de personas externas o la visita a instituciones, cuando esto es oportuno.

## 2.- Análisis de la metodología y los sistemas de evaluación

Las metodologías docentes son una concreción o especificación de las actividades formativas a las que se ha hecho referencia en el epígrafe anterior y por ello se encuentran igualmente condicionadas tanto por la interdisciplinariedad de la titulación como por la experimentalidad baja. Así pues, es necesaria una cierta amplitud y flexibilidad, para adaptarse a las particularidades de distintas áreas de conocimiento, si bien la mayoría de las actividades son sencillas desde el punto de vista de las infraestructuras necesarias. En este caso, dado que resulta necesario descender a un nivel mayor de detalle, es necesario que el listado de metodologías sea bastante más amplio que el de las actividades formativas planteadas en abstracto.

Por otra parte, las metodologías docentes definidas en la memoria son lo suficientemente flexibles como para permitir la innovación docente y la adaptación de la docencia a los retos y requerimientos de cada momento o a las disfunciones que el profesorado pueda advertir.

Así, por ejemplo, en el curso 2016/2017 se llevó a cabo un [proyecto de innovación docente](#) para facilitar el paso a un sistema de “clase invertida” (flipped classroom) en la asignatura de *Tutela de los Derechos Laborales II*; esta metodología se ha mantenido en esta asignatura y se ha extendido posteriormente a otras, como Derecho Colectivo del Trabajo. Esta forma de trabajo requiere que los alumnos hayan leído previamente los materiales escritos o visionado los vídeos referidos al aprendizaje de competencias (lo que se enmarca, naturalmente en el “estudio y trabajo individual/autónomo”), pero para motivar esta lectura es necesario llevar a cabo algún tipo de actividad, como los “controles de lectura”, que están incluidos también en la metodología docente. Posteriormente, el trabajo en clase es fundamentalmente práctico y se centra en el desarrollo de competencias, lo que se sitúa en los métodos “Aprendizaje basado en problemas, Resolución de casos prácticos, micro-casos, problemas y ejercicios. Estudio de casos”. Así pues, aunque la estructura “clase invertida” no aparece expresamente en la memoria, ha podido implantarse con normalidad a partir de los métodos que en ella se refieren.

Asimismo, las actividades programadas permiten cubrir con normalidad las competencias establecidas en la memoria.

Por ejemplo, las competencias generales incluyen tanto la capacidad de expresión oral y escrita (C3) como la capacidad de trabajo en equipo (C9); por este motivo, varias asignaturas incorporan a las actividades a desarrollar la elaboración de trabajos por parte de los alumnos, que en muchos casos son de carácter grupal y que también a menudo se exponen en público. Así, en *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* se prevé un trabajo individual que se entrega por escrito y un trabajo en grupo que se expone grupalmente en clase.

Otro ejemplo podría ser el de la metodología prevista en la memoria de “visionado de películas y/o documentales”, que se utiliza especialmente en asignaturas del área de Sociología, conectando con competencias ligadas a la “comprensión” de los procesos sociales, en tanto que esta facultad comprende aspectos de contacto con el objeto de estudio que pueden verse reforzados por los medios audiovisuales o la incorporación de elementos narrativos. Así, en *Sistemas de Relaciones Laborales* se trabaja la C59, “Capacidad para comprender la relación entre los procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales” y se incorpora la actividad de comentario de películas, audiovisuales o artículos.

Por último, los sistemas de evaluación previstos en abstracto en la memoria y concretados en los programas docentes de las distintas asignaturas, resultan apropiados, dado que resultan coherentes con las metodologías y actividades definidas, así como con las competencias del título.

Dado que el coeficiente de experimentalidad es bajo, muchas de las competencias tienen una importante dimensión cognitiva y, por tanto, teórica. Así, por ejemplo, la C24, “Capacidad de conocer e identificar el marco normativo regulador de las relaciones laborales” o la C26, “Capacidad de conocer e identificar los conocimientos teóricos propios de la Organización y dirección de empresas”. Ello implica que en muchas asignaturas resulta apropiado llevar a cabo un examen o prueba escrita final, o, en su caso, cuando este conocimiento pueda dividirse de manera coherente, pruebas de progreso o exámenes parciales. También existen exámenes de naturaleza práctica, en los casos en los que las condiciones del examen permiten una adecuada valoración de las competencias requeridas. Ahora bien, como se ha mencionado en muchos casos la actividad docente implica la presentación escrita u oral de tareas o trabajos prácticos individuales o colectivos o la participación en actividades programadas y, en estos casos, estas tareas deben tener un peso relevante en la evaluación. A este respecto, es importante que exista una coherencia entre las actividades docentes y el sistema de evaluación que permita atribuirles relevancia. Por ese motivo, las asignaturas establecen diversos sistemas de “evaluación continua”, que varían en relación con cada asignatura y que normalmente se reflejan en una proporción respecto a la evaluación final, de modo que la adquisición de las competencias puede evaluarse de manera progresiva; así pues, en esta titulación predominan los sistemas mixtos. La importancia de la evaluación continua es mucho mayor en las asignaturas optativas, puesto que generalmente cuentan con un número más reducido de alumnos, lo que favorece la interacción continua entre el profesorado y el alumnado y, por tanto, mayores facilidades para la valoración progresiva de la adquisición de las competencias o para la atribución de tareas personalizadas; de hecho, varias asignaturas optativas establecen sistemas de evaluación sin examen final, sin perjuicio de los derechos atribuidos a los alumnos por la normativa UCA en las convocatorias extraordinarias, ya sea porque exclusivamente valoran la evaluación continua o porque incorporan un “trabajo final” personalizado.

Así sucede, por ejemplo, con la asignatura “*Derechos Fundamentales en las Relaciones de Trabajo*” (optativa de primer semestre de cuarto), que establece un sistema de evaluación, en el que el 50% corresponde a la evaluación continua (pruebas de progreso teórico-prácticas, entrega de tareas, test de control de lectura, etc.) y el 50% a un trabajo práctico personalizado -distinto para cada alumno-, que sirve a los alumnos de preparación y antesala para el TFG, lo que es posible debido a que el número de alumnos es reducido. Al tratarse de una optativa, se ocupa de competencias que ya se han trabajado en otras asignaturas, pero se establece un sistema de evaluación continua intenso que permite potenciar habilidades como la expresión oral y escrita (C36) o la habilidad de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica (C58). A pesar de que este sistema proporciona mucha información acerca del avance del alumnado, dado que la adquisición de competencias es progresiva, resulta oportuno aplicar un instrumento de evaluación final que permita integrar todo el aprendizaje en una argumentación compleja sobre un caso. No obstante, se opta por un trabajo individualizado -diferente para cada alumno- y no un examen, para permitir que la argumentación escrita se pueda plantear de modo más reposado, buscando fuentes de información apropiadas como doctrina y jurisprudencia, en relación con la competencia C38 (capacidad para seleccionar y gestionar información laboral).

Como se ha comentado en otros apartados, la metodología docente y los sistemas de evaluación se han podido adoptar de manera muy razonable a la situación excepcional producida por la pandemia de la Covid-19, el estado de alarma y el confinamiento generalizado de la población. Esto se debe tanto al bajo coeficiente de experimentalidad, como a los notables esfuerzos realizados por toda la comunidad universitaria en el centro y al apoyo recibido por parte de la Universidad de Cádiz. Así pues, los índices de satisfacción de profesorado y alumnado han sido razonablemente altos y superiores a la media de la UCA, también en lo que refiere a la valoración del profesorado de la adquisición de los conocimientos y competencias por parte de los alumnos en el contexto del confinamiento.

### **3.- Valoración de los resultados del título y por asignatura**

Durante el período objeto de evaluación, las tasas de presentados y las tasas de aprobados sobre presentados de todas las asignaturas han sido razonablemente altas, casi siempre superiores al 70% y en todos los casos, superiores al 50% -salvo lo que se comentará más adelante de la presentación del TFG-. Por consiguiente, ninguna asignatura ha llegado a indicadores realmente patológicos como los que se refieren en el art. 2.1 c) del Reglamento de Aprobado por Compensación de la Universidad de Cádiz (inferiores al 25% de aprobados sobre el total de matriculados). El número de aprobados por compensación por otras causas ha sido extremadamente reducido y se refiere a asignaturas con indicadores normales. Todo esto es un indicio de que el proceso de aprendizaje y adquisición de competencias ha estado funcionando con normalidad y que conecta adecuadamente con los sistemas de evaluación de las distintas asignaturas, lo que también se refleja en los índices de satisfacción de los tutores profesionales sobre el desempeño de los alumnos en las prácticas externas.

Aunque, como se ha dicho, no existen asignaturas con resultados realmente patológicos, se han observado los valores más bajos con objeto de analizar posibles disfunciones. Normalmente, estos se han producido en momentos puntuales, de modo que su aparición parece totalmente aleatoria. Solamente se han observado pautas repetidas en dos asignaturas, Derecho Tributario Aplicado y Derecho Colectivo del Trabajo en Cádiz, que se han ido solucionando a través de conversaciones con los profesores.

Las tasas de rendimiento de la asignatura de Derecho Tributario Aplicado han sido relativamente bajas, aunque aumentaron considerablemente a lo largo de los cursos 2015/2016 y 2016/2017 a raíz de una acción de mejora planteada en el autoinforme 2013/2014. La evaluación de la asignatura es objetiva, basándose en un tipo test práctico que está directamente relacionado con la docencia impartida, que asimismo ha sido valorado positivamente por los alumnos, pero la asignatura resulta especialmente difícil para el alumnado debido a la complejidad de este área de conocimiento. Ciertamente, las tasas de presentados y de aprobados sobre presentados han sido relativamente bajas en el curso 2017/2018 (55% en ambas) y en el 2018/2019 subieron significativamente las de aprobados sobre presentados, (54% y 67%), pero el problema se ha resuelto definitivamente en el último curso.

En cuanto a Derecho Colectivo del Trabajo, la disfunción no se localizó en la tasa de aprobados sino en la de presentados (55% en 2016/2017 y 54% en 2017/2018); sin embargo, se ha resuelto en los cursos 2018/2019 y 2019/2020. Es posible que esta tasa de presentados se debiera a un criterio de evaluación que se había establecido, que, aun siendo legítimo, desincentivaba que los alumnos se presentaran al examen; este criterio se ha eliminado ya del programa docente de la asignatura, por resultar contraproducente.

En el curso 2019/2020, las tasas de aprobados sobre presentados fueron muy altas, en muchos casos del 100% y en la inmensa mayoría de los casos de más de un 90%. En las asignaturas en las que las tasas son más bajas, se mantienen en niveles razonables, normalmente superiores al 60%. Las tasas de presentación sobre el total de los matriculados han sido también muy altas, casi en todos los casos superiores al 80% y generalmente, por encima del 90%. Como se ha dicho, se constata que han desaparecido los problemas que se advertían en Derecho Tributario Aplicado y Derecho Colectivo del Trabajo en cursos anteriores.

#### 4.- Valoración sobre los TFG

Tal y como se establece en el RD 1393/2007, el Trabajo de Fin de Grado está orientado a la evaluación de competencias asociadas al título. Naturalmente, en el TFG se ponen en práctica competencias que ya se han trabajado en el conjunto de asignaturas del título, ya se califiquen como generales (por ejemplo, CG1, capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, utilizando la terminología apropiada), transversales (como la CT5, capacidad para gestionar la información) o específicas (CE30, Capacidad para llevar a cabo un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales). Todas estas competencias se han ido desarrollando progresivamente a lo largo de los distintos cursos, pero su integración en un trabajo académico de cierta envergadura centrado en un tema o problema concreto permite dotarlas de una mayor profundidad, sirviendo como síntesis o conclusión los estudios realizados.

Por este motivo, además de las competencias referidas anteriormente, se vinculan exclusivamente a la asignatura “Trabajo de Fin de Grado” las llamadas “básicas”, es decir, aquellas que se vinculan al nivel de aptitud propio de un alumno de cualquier grado universitario (nivel 2 MECES), que podemos resumir así: a) adquisición de conocimientos, incluyendo algunos que corresponden a la vanguardia de un determinado campo (CB1); b) aplicación de los conocimientos a la práctica, elaboración de argumentos y resolución de problema (CB2); c) reunir datos relevantes para emitir juicios de relevancia científica, social o ética (CB3); d) capacidad para transmitir información; e) capacidad de aprendizaje que permita una autonomía en la adquisición de conocimientos (CB4). Todos estos apartados están íntimamente relacionados con la realización del TFG. Cuando estas aptitudes se proyectan al contexto particular de las relaciones laborales, operan perfectamente como síntesis de todas las demás competencias del grado.

Conforme al art. 8.2 del Reglamento marco de TFG y TFM de la UCA y el art. 8.1 del Reglamento de TFG del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo, los criterios de evaluación utilizados por la comisión evaluadora el TFG tienen que tener en cuenta, al menos, la calidad científica y técnica del trabajo presentado, las características del material entregado, la claridad expositiva y la capacidad de debate y defensa argumental. Todos estos criterios están vinculados directamente a las competencias anteriormente mencionadas.

Dado que el Grado tiene un carácter interdisciplinar y que, además los perfiles profesionales del título son muy variados (asesoría jurídica laboral y social, dirección y gestión de recursos humanos, integración en organismos públicos de naturaleza laboral o social, investigación...), también debe existir una diversidad de modelos de trabajo. Así, por ejemplo, muchos trabajos se orientan a temas relativamente abstractos, normalmente vinculados a cuestiones de actualidad (“Infancia y trabajo digital: el caso de los niños y niñas Youtubers”; “La organización de las trabajadoras precarias, el caso de las Kelly’s”: “La discriminación de la mujer en el mundo deportivo”); otros se dedican a la recopilación y sistematización de datos empíricos para producir conocimiento relevante en el contexto general de las disciplinas vinculadas a las relaciones laborales y a la protección social (“La prevención de los riesgos laborales en el sector de la hostelería de la provincia de Cádiz”; “Actuación y prevención frente al acoso: análisis de protocolos”); por último, otros trabajos se ocupan de temas muy concretos y específicos vinculados a la práctica profesional (“Plan de prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento de Puerto Real”; “Gestión de la Calidad en Telepizza Puerto Real”; “Dictamen sobre un caso práctico en materia de derechos fundamentales”. Todos ellos permiten acreditar la adquisición de conocimientos, la aplicación de estos conocimientos orientada a la elaboración de argumentos y la resolución de problemas, la recopilación y gestión de información para emitir juicios, la aptitud para transmitir información verbalmente y por escrito y la capacidad de aprendizaje autónomo.

Hemos observado que la asignatura presenta tasas de rendimiento relativamente problemáticas, circunstancia que explica que las tasas de graduación hayan sido mejorables, como se comentará en el criterio 7, a pesar de que los resultados de las demás asignaturas son razonablemente buenos. En realidad, la tasa de aprobados sobre no presentados de esta asignatura es muy elevada (en torno al 90%), porque los suspensos no son habituales, pero, en

cambio, la tasa de presentados es relativamente baja (normalmente cercana al 50% aunque en ocasiones es inferior y en un caso determinado ha llegado al 34%). En las estadísticas de la mayoría de los cursos, la mayoría de los alumnos no calificados no aparecen como “no presentados” sino como “sin nota”. Interpretamos que esto se debe a que los alumnos no solicitan la defensa del trabajo por no reunir los requisitos establecidos en el reglamento TFG-TFM UCA, como se comenta en otros apartados. Así pues, aunque los alumnos egresados reúnen los conocimientos y competencias establecidos en la memoria, su graduación se retrasa en ocasiones debido a la falta de presentación del trabajo final, atribuible a unos requisitos administrativos cuya modificación ya se ha solicitado y, según nos comentan, está en vías de solución.

## 5.- Valoración de las prácticas externas curriculares

La asignatura de prácticas externas se refiere a diversas competencias que ya se han trabajado en otras asignaturas del grado, ya sean básicas y generales (por ejemplo, CG3, capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral), como transversales (por ejemplo, CT7, capacidad para la toma de decisiones) o específicas (CE26, capacidad para interpretar datos e indicadores relativos al mercado de trabajo). En cualquier caso, dado que los perfiles profesionales de la titulación -y, por tanto, las posibilidades de prácticas- son muy variados (por ejemplo, gestoría laboral o despacho de graduados sociales, departamento de recursos humanos de una empresa grande, SERCLA, organismos autónomos de seguridad social, organismos públicos de gestión del empleo...), las competencias que se incluyen en esta asignatura no son las que se refieren a áreas de conocimiento concretas y específicas (como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o la Organización de Empresas), dado que estas se explican en las materias teóricas. El énfasis se pone aquí en las competencias que tienen un carácter más instrumental o procesual que cognitivo, como la destreza para el trabajo en equipo (CT8) o la capacidad de toma de decisiones (CT7), pero sobre todo la habilidad para aplicar los conocimientos a la práctica (CG6); el cuerpo de conocimientos adquiridos que se pone en funcionamiento variará en función de la práctica escogida por el alumno, pero siempre dentro de los perfiles de la titulación.

Los resultados obtenidos en el desarrollo de estas competencias son muy satisfactorios, a juzgar por los índices de satisfacción de tutores académicos, tutores profesionales y alumnos usuarios respecto a esta materia, que siguen siendo muy altos, siempre superiores a 4 y, en algunos casos, de 5. Así, hay que destacar que los estudiantes tienen un alto grado de satisfacción, tanto con la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa como con la aptitud de las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título. Por otra parte, estos indicadores son particularmente altos en la sede de Algeciras, lo que se explica por la circunstancia de que en el mercado de trabajo del Campo de Gibraltar existe una necesidad muy importante de titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, lo que facilita la consecución de las prácticas de manera satisfactoria.

El único dato negativo respecto a las prácticas es que la tasa de rendimiento en Cádiz ha bajado notablemente en el curso 2019/2020. Esto se explica por las circunstancias de la pandemia, que impidieron enviar a los alumnos con normalidad a las empresas durante el segundo semestre; aunque se ofrecieron alternativas viables, muchos alumnos de Cádiz prefirieron esperar a que la situación pudiera mejorar más adelante. Esta situación se ha previsto para el curso 2020/2021 para permitir un rendimiento más amplio de las prácticas, en la medida en que siguen existiendo dificultades para enviar a los alumnos a realizar prácticas externas.

**TABLA DE INDICADORES RELATIVOS A LAS PRÁCTICAS EXTERNAS**

TÍTULO	INDICADOR	Objetivo indicador	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-20
<b>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos</b>	ISGC-P05-01: Grado de Satisfacción global de los tutores académicos con las prácticas externas realizada por los alumnos.	4	4,73	4,74	4,89	5,00
	ISGC-P05-02: Grado de Satisfacción global de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño de los estudiantes en las prácticas externas.	4	4,80	4,80	4,76	4,71

Humanos  
(Cádiz)

	ISGC-P05-03: Grado de Satisfacción global de los estudiantes con las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título.	4	4,58	4,65	4,57	4,00
	ISGC-P05-04: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa.	4	4,44	4,54	4,51	4,17
	ISGC-P05-05: Tasa de rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas (área de CCSS).	98%	97,8%	97,59%	96,77%	77,38%
<b>Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Algeciras)</b>	ISGC-P05-01: Grado de Satisfacción global de los tutores académicos con las prácticas externas realizada por los alumnos.	4	4,74	4,75	4,69	5,00
	ISGC-P05-02: Grado de Satisfacción global de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño de los estudiantes en las prácticas externas.	4	4,72	4,74	4,85	5,00
	ISGC-P05-03: Grado de Satisfacción global de los estudiantes con las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título.	4	4,40	4,35	4,08	5,00
	ISGC-P05-04: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa.	4	4,51	4,41	4,50	5,00
	ISGC-P05-05: Tasa de rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas (área de CCSS).	98%	94,6%	93,33%	95,00%	95,83%
<b>UNIVERSIDAD DE CÁDIZ</b>	ISGC-P05-01: Grado de Satisfacción global de los tutores académicos con las prácticas externas realizada por los alumnos.	n/a	-	4,33	4,37	4,47
	ISGC-P05-01s: Grado de satisfacción de los tutores académicos o profesores responsables con las prácticas clínicas realizadas por los alumnos (área de CCSS).	n/a	-	-	-	
	ISGC-P05-02: Grado de Satisfacción global de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño de los estudiantes en las prácticas externas.	n/a	-	4,52	4,76	4,82
	ISGC-P05-02s: Grado de satisfacción de los profesores asociados de Ciencias de la Salud, coordinadores de prácticas y tutores externos con el desempeño de los estudiantes en las prácticas clínicas (área de CCSS).	n/a	-	-	-	
	ISGC-P05-03: Grado de Satisfacción global de los estudiantes con las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título.	n/a	-	4,08	4,46	4,41
	ISGC-P05-03s: Grado de satisfacción global de	n/a	-	-	-	

los estudiantes con las prácticas clínicas (área de CCSS).						
ISGC-P05-04: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa.	n/a	-	4,03	4,45	4,48	
ISGC-P05-04s: Grado de satisfacción de los estudiantes con la aplicación de los conocimientos adquiridos en las asignaturas para el desarrollo de la práctica clínica.	n/a	-	-	-		
ISGC-P05-05: Tasa de rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas (área de CCSS).	n/a	94,50%	97,03%	96,61%	95,26%	
<i>Fuente: Resultados encuestas HSPG-P05; Actas Académicas - Universitat XXI</i>		<i>Fecha: octubre/2020</i>				
						<i>Servicio de Gestión de la Calidad y Títulos</i>

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

#### **Puntos Fuertes y/o logros:**

En los autoinformes 2016/2017 y 2017/2018 se subraya la labor constante de análisis y seguimiento por parte de la CGC del centro, dirigida a detectar los puntos débiles y problemas relacionados con el desarrollo del programa formativo, que posibilita la adopción de medidas destinadas a su resolución y, más concretamente, la implementación de acciones de mejora. Medidas que comienzan a arrojar datos positivos.

En el autoinforme 2018/2019 se subraya la labor de tutorización individualizada por parte del coordinador de prácticas externas y la importante capacidad del centro para dar cobertura a la demanda del alumnado, en los perfiles y localidades solicitados.

#### **Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

<b>Autoinforme del curso:</b>	<b>Puntos débiles</b>	<b>Propuestas de mejora más relevantes:</b>	<b>Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):</b>
2016/17	El desconocimiento del título por parte de las empresas afincadas en la Bahía de Algeciras, hace más difícil la consecución de nuevos convenios para nuestros alumnos.	<i>Propuesta de mejora: Continuar con las labores de promoción del título entre las empresas de la zona mediante la organización de Jornadas, seminarios, charlas y mesas redondas (sede de Algeciras).</i>	Desde octubre de 2008 se han firmado 24 nuevos convenios de prácticas a iniciativa de los responsables de la titulación en el Campo de Gibraltar. A estos deben de añadirse los que se han firmado a instancias de otras titulaciones (como por ejemplo Derecho), dado que los convenios se firman con la UCA y permiten acoger al alumnado de cualquier titulación. Las prácticas se están cubriendo con normalidad, obteniéndose unos elevados índices de satisfacción (4,4 en la satisfacción de los estudiantes sobre la aptitud de las prácticas para desarrollar las competencias del título en el curso 2019/2020).
2017/18	Alta tasa de repetidores en las asignaturas de Derecho Tributario y Derecho Colectivo del Trabajo.	Propuesta de mejora: No obstante la paulatina mejora, se propone establecer contacto con los profesores responsables para	El rendimiento de estas dos asignaturas ha mejorado notablemente en los últimos cursos.

		implantar un sistema de tutorización específico para aquellos alumnos repetidores, para lograr superarlas.	Así, en el curso 2019/2020 (el último del que hay datos completos), Derecho Colectivo del Trabajo ha tenido un 86,4% de aprobados sobre presentados y un 93,63% de presentados y Tributario ha tenido un 88,27% de aprobados sobre presentados y un 91,52% de presentados.
--	--	--	--

DEVA-34	Guías docentes	<a href="https://asignaturas.uca.es">https://asignaturas.uca.es</a>
DEVA-35	Información sobre actividades formativas por asignatura	<a href="https://asignaturas.uca.es">https://asignaturas.uca.es</a>
DEVA-36	Información sobre los sistemas de evaluación por asignatura.	<a href="https://asignaturas.uca.es">https://asignaturas.uca.es</a>
DEVA-37	Información sobre calificaciones globales por título y por asignaturas	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE > DEVA-37 Información sobre calificaciones globales del título y por asignaturas
DEVA-38	Información sobre los resultados sobre el procedimiento de evaluación y mejora de calidad de la enseñanza, se debe incluir los indicadores con la evolución temporal de los mismos.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE > DEVA-38 Información sobre los resultados sobre el procedimiento de evaluación y mejora de calidad de la enseñanza
DEVA-39	Trabajos de fin de grado. Se debe aportar una muestra de TFG representativa de todas las posibles calificaciones.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE > DEVA-39 TFG-TFM
DEVA-40	En su caso, relación entre el número de plazas ofertadas de prácticas y el número de estudiantes que solicitan prácticas externas. Disponibilidad de convenios. En su caso aportar información sobre seguros complementarios.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE > DEVA-40 Relación de centros de prácticas y número de estudiantes
DEVA-41	Satisfacción del alumnado con el programa formativo	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE > DEVA-41 Satisfacción del alumnado con el programa formativo
---	Sistema de información	<a href="https://sistemadeinformacion.uca.es">https://sistemadeinformacion.uca.es</a> RUTA A RENDIMIENTO ACADÉMICO: Inicio > Indicadores SGC > Listado completo > Tasas de asignaturas por campus, centro, rama, plan y departamento > Filtro "Rendimiento Académico" Usuario: acredita Clave: acredita592

## VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO.

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

### Análisis y Valoración:

#### 1.- Indicadores de satisfacción.

Los índices de satisfacción globales de los distintos grupos de interés con el título se encuentran en niveles razonablemente altos y, en general, claramente superiores a la media de la UCA. En lo que respecta al alumnado, la pauta es claramente ascendente en el período observado, debiéndose destacar cómo ha aumentado significativamente en Algeciras, donde se partía de una cifra inferior. En el curso 2019/2020, a pesar de la difícil situación de la pandemia, se llega a superar el objetivo propuesto de 4, lo que concuerda con los puntos fuertes planteados en este autoinforme de que la adaptación al Estado de Alarma y al confinamiento ha sido óptima. Sin embargo, en el curso 2020/2021 se aprecia un leve descenso, si bien hay que destacar que la cifra se mantiene muy cercana a 4. Es difícil interpretar este descenso, al tratarse de un indicador global, pero es posible que la adaptación a la enseñanza multimodal haya sido más complicada que la relativa a la situación extrema de confinamiento, en donde la enseñanza online ha funcionado adecuadamente. Así, por ejemplo, ha sido necesario equilibrar los grupos de mañana y tarde para permitir mantener el aforo de las aulas, por lo que muchos alumnos han tenido que estar en horario de tarde contrariamente a sus intereses. De cualquier modo, el descenso no es preocupante, aunque deberá vigilarse en cursos posteriores.

En lo que refiere al profesorado, los índices de satisfacción son más altos que en el caso del alumnado y también son claramente superiores a la media de la UCA, alcanzándose y superándose en líneas generales el objetivo propuesto de 4. Ciertamente, también en este caso se advierte un leve descenso en el caso de Cádiz en el curso 2020-2021, que se sitúa por debajo de la media de la UCA (no así en Algeciras, donde la cifra sigue siendo muy alta). También en este caso, podríamos interpretar que la enseñanza multimodal ha sido más problemática que la totalmente virtual o la totalmente presencial, dado que ha implicado una mayor incertidumbre respecto a los períodos virtuales o presenciales (que se han adaptado a la evolución de la pandemia) y, en algunos casos puntuales a la simultaneidad de la docencia presencial con la presencia de alumnos conectados online (por ejemplo, los calificados como vulnerables COVID).

En el colectivo del PAS, los valores son se mantienen en niveles razonablemente altos, en la línea de la media de la UCA y, además, se aprecia una clara tendencia creciente, curso tras curso.

En lo que refiere a los procedimientos para la elección y realización de prácticas o programas de movilidad, los indicadores se encuentran en niveles razonables, pero mejorables. En lo que refiere a las prácticas, se producen oscilaciones diversas en los distintos cursos, a pesar de que el sistema no ha variado significativamente, lo que dificulta encontrar las posibles líneas de mejora. Finalmente se ha alcanzado una cifra prácticamente coincidente con el objetivo del centro y superior a la media de la UCA en los cursos anteriores, pero inferior a la media de la UCA en este último curso, que ha aumentado de manera apreciable. Debe hacerse constar que, como se ha visto en el criterio 6, las tasas de satisfacción del alumnado, profesorado y de los tutores con el desarrollo de las prácticas son mucho más altas. Por otra parte, en lo que respecta a los procedimientos para organizar la movilidad, se plantea algo similar: existen oscilaciones en los indicadores que no se corresponden con cambios en dichos procedimientos, en tanto que existe poco margen para modificar los criterios actuales (que se basan fundamentalmente, como se ha visto, en el expediente académico); también se alcanza una cifra muy cercana al objetivo del centro, pero que no se corresponde con un aumento considerable que ha sufrido la media de la UCA. En cualquier caso, es muy probable que las puntuaciones de los alumnos no sean muy altas simplemente porque no conozcan bien cuáles son los criterios adoptados; por consiguiente, una línea de mejora que sí podría plantearse sería la de dar más publicidad a estos criterios y procedimientos a través de distintos canales, de modo que los alumnos los conozcan mejor.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicado r*	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P08-02: Grado de satisfacción global del alumnado con el título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	3,51	3,38	3,51	4,06	3,74
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	3,06	3,73	3,80	4,18	
	CENTRO		3,46	3,22	3,49	3,98	3,76

	UCA		3,28	3,21	3,31	3,52	3,58
ISGC-P08-03: Grado de satisfacción global del PDI con el título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	3,60	4,00	4,19	4,33	3,94
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4'5	4,47	4,80	4,20	4,33	4,08
	CENTRO		3,85	4,07	4,03	4,27	4,08
	UCA		3,82	4,15	3,89	3,94	4,05
ISGC-P08-04: Grado de satisfacción global del PAS con el título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	ND	3,52	3,53	3,71	3,85
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	ND	3,40	3,52	3,76	3,85
	CENTRO		ND	3,49	3,53	3,73	3,85
	UCA		ND	3,54	3,52	3,84	3,85
Satisfacción del alumnado con el procedimiento para la elección y realización de prácticas curriculares del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,73	2,74	3,12	ND	2,93
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	2,38	2,67	3,20	ND	
	CENTRO		2,96	2,76	2,93	ND	
	UCA		2,87	2,75	2,90	ND	
Satisfacción del alumnado con el procedimiento para la elección y realización de programas de movilidad del alumnado que se ofertan en la titulación.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,76	3,50	3,04	ND	2,90
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	3,00	2,57	4,00	ND	
	CENTRO		2,85	3,19	3,18	ND	
	UCA		2,89	2,83	2,94	ND	

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

Por último, en lo que refiere a la satisfacción de los egresados con los estudios realizados, los resultados siguen un orden creciente en los cursos observados y se sitúan algo por encima del objetivo previsto y levemente por encima de la media de la UCA en el último curso analizado (cohorte 2017/2018), de modo que el indicador es razonablemente bueno.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicado r*	Coh. 14/15	Coh. 15/16	Coh. 16/17	Coh. 17/18
ISGC-P07-12: Grado de Satisfacción de los egresados con los estudios realizados	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	3	2,94	2,38	2,86	3,07
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	3	3	ND	4	3
	CENTRO		2,94	2,38	2,86	3,07
	UCA		3,16	2,21	2,92	3,06

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

## 2.- Valoración de la planificación y desarrollo de las enseñanzas.

Los índices de satisfacción de los alumnos con la planificación de la enseñanza y el aprendizaje y con el desarrollo de la docencia son muy elevados, siempre en torno a 4 sobre 5, si bien, como la media de la UCA también es alta, estimamos que el dato, siendo bueno, todavía se podría mejorar más. Hay que destacar que la valoración es más elevada en la sede de Algeciras, seguramente porque, al tener un número de alumnos más reducido, es más fácil proporcionar un trato más personalizado y tener un seguimiento más completo de cada alumno. En cuanto al profesorado, su valoración acerca de la planificación y desarrollo de la enseñanza también es bastante alta y presenta una tendencia, en general ascendente, habiendo ya superado la media de la UCA, aunque se estima que puede mejorar aún más. Por otra parte, en la sede de Algeciras, la satisfacción del profesorado en estos aspectos es especialmente

elevada, lo que seguramente también se explica por el reducido número de alumnos, que implica que las tareas docentes resulten más gratificantes y, por tanto, los profesores valoren más su propia labor.

Por otra parte, los ítems específicos de satisfacción del alumnado con distintos aspectos de la planificación y el desarrollo de la docencia son coherentes con el resultado global y no permiten detectar ningún desequilibrio. En todos los apartados, las cifras son en torno a 4 en Cádiz (generalmente más altas) y en torno a 4'5 en Algeciras. Los valores más bajos -aunque en niveles aceptables-, son los que se refieren a la utilidad de la bibliografía recomendada en los programas docentes. Esto puede deberse al hecho de que muchos profesores, a veces, además de proporcionar a los alumnos los materiales básicos que consideran imprescindibles para aprobar la asignatura, incorporan bibliografía adicional con la intención de permitir que aquellos alumnos que lo deseen puedan profundizar en la materia, de modo que los alumnos pueden valorar que no todas las referencias recomendadas son "útiles" para el aprendizaje de la asignatura, basándose una noción de utilidad más inmediata y ligada al interés concreto de superar las materias del Grado.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicador *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P04-02: Satisfacción de los alumnos con la planificación de la enseñanza y aprendizaje	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4,4	4,1	4	3,9	4	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4,4	4,2	4,3	4,3	4,2	ND
	CENTRO		4,0	4,0	4,1	4,10	ND
	UCA		4,1	4,1	4,1	4,20	ND
ISGC-P04-03: Satisfacción de los alumnos con el desarrollo de la docencia	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4,4	4,3	4,24	4,11	4,22	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4,4	4,4	4,44	4,39	4,46	ND
	CENTRO		4,3	4,26	4,29	4,35	ND
	UCA		4,3	4,31	4,35	4,40	ND
ISGC-P04-04: Satisfacción global del profesorado con la organización y el desarrollo de la enseñanza.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4,5	3,80	3,68	4,02	ND	4,09
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4,5	4,30	4,07	4,08	ND	4,13
	CENTRO		4,00	3,74	3,93	ND	4,15
	UCA		3,90	3,82	3,86	ND	4,08

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

Resultados ISGC-P04-03 por ítem del TÍTULO	Comparativa	Objetivo indicado r*	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
5. Se ajusta a la planificación de la asignatura	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,2	4,2	4,1	4,2	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,3	4,4	4,3	4,5	ND
	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND
6. Se han coordinado las actividades teóricas y prácticas previstas	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,3	4,2	4	4,2	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,3	4,4	4,3	4,5	ND
	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND
7. Se ajusta a los sistemas de evaluación especificados en la guía docente/programa de la asignatura	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4,3	4,2	4,1	4,2	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,3	4,4	4,4	4,6	ND

	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND
8. La bibliografía y otras fuentes de información recomendadas en el programa son útiles para el aprendizaje de la asignatura	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	4	4	3,9	3,8	3,8	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	4	4,1	4,1	4	4,3	ND
	CENTRO		ND	ND	ND	ND	ND
	UCA		ND	ND	ND	ND	ND

*\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.*

*\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.*

### 3.- Valoración en función del perfil de acceso y matriculación.

En los indicadores correspondientes al curso 2019/2020, se aprecia una tasa muy baja de ocupación en la sede de Algeciras, que está relacionada con el descenso de los alumnos de nuevo ingreso, que ya partía de un número relativamente reducido (aunque, como se comentará, hay que sumar a los alumnos de doble grado). Ciertamente, el reducido número de alumnos es una característica de la mayoría de las titulaciones de la sede de Algeciras, si bien las políticas adoptadas al respecto por la Universidad deben complementarse con medidas específicas para cada titulación.

Aunque las matriculaciones en el grado en Algeciras y las tasas de ocupación se han incrementado sensiblemente en el curso 2020/2021 a partir de las actividades de promoción realizadas desde la Sede, a este respecto se ha identificado un punto débil de la titulación y una medida de mejora en el apartado correspondiente del autoinforme del curso 2019/2020.

En términos generales, el título de graduado o graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos no es muy conocido en la sociedad española, por lo que se hace necesario profundizar en las actividades que permitan su visibilización. A pesar de este desconocimiento generalizado, la empleabilidad de la titulación es muy alta en términos generales, como se pone de manifiesto en el [informe Adecco](#), donde aparece entre las cinco titulaciones más demandadas (pp. 2, 5 y 6). Asimismo, la demanda de titulados resulta especialmente alta en el área del Campus de Gibraltar, por lo que una adecuada política de comunicación puede conseguir una mayor ocupación de las plazas previstas.

Durante el curso 2020-2021, esta medida de mejora se ha enfocado particularmente en la zona del Campus de Gibraltar para abordar la problemática de las matrículas en Algeciras. No obstante, también se observa que las tasas de ocupación de Cádiz descendieron en el curso 2019/2020, aunque de manera menos significativa, de modo que en el curso próximo se pretende expandir las medidas también a la sede de Cádiz. Por otra parte, durante el curso 2020/2021, la medida de mejora se ha visto condicionada por la situación de pandemia, que ha limitado considerablemente las posibles actividades de carácter presencial (como las visitas a institutos o las jornadas de puertas abiertas), de modo que, en el curso próximo se hace necesario continuar con la medida de mejora, desarrollando un mayor número de actividades. En todo caso, el número de alumnos matriculados y las tasas de ocupación se han incrementado sustancialmente tanto en Cádiz como en Algeciras en el curso 2020/2021, a pesar de que el número de alumnos de nuevo ingreso ha descendido en el conjunto de la Universidad.

No obstante, el reducido número de alumnos en Algeciras, estos muestran un claro perfil vocacional, como se pone de manifiesto por la elevada tasa de adecuación (90'4%), muy superior a la media de la UCA. Esto puede deberse a que, si bien la titulación no es muy conocida en la sociedad, quienes la conocen saben que el grado de inserción profesional de los titulados en Relaciones Laborales en el Campo de Gibraltar es muy alto. Ciertamente, la tasa de preferencia es baja, pero la aparente contradicción entre ambos indicadores debe interpretarse como un efecto reflejo de las tasas de ocupación bajas (al cubrirse menos plazas, el porcentaje de plazas cubiertas por alumnos que eligieron la titulación de primera opción es más bajo). En cambio, en Cádiz, la tasa de adecuación y la de preferencia han descendido de manera significativa, situándose por debajo de la media de la UCA. Este descenso es difícil de interpretar, dado que la observación de las series históricas de los distintos cursos pone de manifiesto oscilaciones muy amplias en estas cifras, sin que se pueda apreciar por el momento ninguna tendencia general que permita manifestar un punto débil. En todo caso, se espera que las actividades de visibilización de la titulación realizadas en Cádiz y Algeciras y dirigidas fundamentalmente a favorecer la ocupación tengan también un efecto en la adecuación y preferencia.

Por último, respecto al número de alumnos de primer ingreso, hay que hacer constar que los datos aportados por el sistema no incluían a los alumnos de los dobles grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Finanzas y Contabilidad (Cádiz) y de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Derecho (Algeciras), que, naturalmente, son alumnos de la titulación, por lo que los datos, en realidad son más positivos. Esto resulta particularmente significativo en Algeciras, donde el reciente doble grado forma

parte de una estrategia adoptada por el centro en los últimos años para hacer más atractiva la titulación para estudiantes de nuevo ingreso, estrategia que se ha mostrado muy apropiada a la luz de las matriculaciones obtenidas. En todo caso, hemos añadido a continuación una “tabla corregida” que incluye a los alumnos de dobles grados, para que pueda tenerse una idea más precisa del número real de estudiantes que se incorporan al grado en cada curso.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicador *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P02-01: Tasa de adecuación de la titulación.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	60%	56,74%	67,89%	74,76%	58,33%	56,99%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	60%	58,82%	87,10%	82,76%	80,00%	90,48%
	CENTRO		60,48%	72,54%	71,43%	71,84%	64,65%
	UCA		64,86%	67,23%	67,06%	67,01%	63,41%
ISGC-P02-02: Tasa de ocupación del título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	75%	100,71 %	77,86%	73,57%	60,00%	66,43%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	45%	68,00%	41,33%	38,67%	30,00%	42%
	CENTRO		92,38%	77,46%	73,33%	71,03%	64,65%
	UCA		93,23%	90,27%	86,51%	85,95%	87,28%
ISGC-P02-03: Tasa de preferencia del Título.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	70%	79,29%	65,71%	67,14%	53,57%	45%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	50%	44,00%	49,33%	41,33%	38,00%	60%
	CENTRO		85,40%	86,67%	74,60%	88,28%	74,14%
	UCA		144,25 %	135,21 %	127,49 %	135,20 %	145,56 %
ISGC-P02-04: Tasa de renovación del título o tasa de nuevo ingreso.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	25%	24,54%	21,00%	22,07%	18,00%	20,42%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	27,50%	19,00%	21,32%	14,29%	21,74%
	CENTRO		24,80%	22,40%	22,50%	21,04%	22,23%
	UCA		25,11%	24,20%	23,76%	23,38%	24,02%
ISGC-P02 : Oferta de plazas	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	n/a	140	140	140	140	140
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	n/a	75	75	75	50	50
ISGC-P02 : Matriculados de nuevo ingreso (sin el doble título)	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	135	141	111	111	88	96
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	50	51	30	29	15	20
ISGC-P02 : Matriculados de nuevo ingreso (de alumnos de dobles titulaciones)	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	135	20	17	19	10	10
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	50	51	30	29	9	18
ISGC-P02 : Matriculados de nuevo ingreso (Se incluyen a los alumnos de dobles titulaciones)	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	135	160= 141+20	128= 111+17	130= 111+19	98= 88 +10	106= 96+10
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	50	51	30	29	24= 15 +9	38= 20 +18=

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

De acuerdo con la memoria de verificación del título, una de las características del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es que son estudios multidisciplinares, por lo que puede adecuarse a alumnos con perfiles muy diversos. Como consecuencia de ello, la definición de su perfil de ingreso es particularmente amplia e inespecífica, lo que dificulta el análisis de la adecuación de los nuevos alumnos al mismo basándonos en indicadores cuantitativos. En cualquier caso, dado que este perfil requiere interés por la economía y la empresa, inquietud por las necesidades de los grupos sociales y preocupación por los valores éticos y sociales, parece plausible considerar que los estudiantes que mejor encajan en este perfil son los que han cursado el

Bachillerato en su modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales, así como el Título de Grado Superior en Administración y Gestión. A este respecto, debe decirse que los datos disponibles concuerdan con este perfil.

Las notas de entrada son razonablemente altas en el curso 2020/2021. En Cádiz, la nota media de entrada es de 6, lo que supone un incremento importante respecto a cursos anteriores, pero, como la tasa de adecuación sigue siendo baja, es preciso analizar en próximos autoinformes si se trata de un dato coyuntural o sí, por el contrario, la mejora del nivel académico de los alumnos de nuevo ingreso se consolida. En el doble grado FYCO-Relaciones Laborales, la nota media es bastante alta (7,3), como corresponde con el perfil del alumnado de la doble titulación, en la que se requiere un esfuerzo notable. Resulta llamativo que la nota de entrada del Grado en Algeciras sea especialmente alta (7,1), incluso superior a la del doble Grado con Derecho (6,59), lo que seguramente puede atribuirse al perfil claramente vocacional que se deriva de las tasas de adecuación, que a su vez podría estar relacionado con las elevadas oportunidades de empleo para graduados en relaciones laborales en la zona del Campo de Gibraltar.

#### 4.- Indicadores de los resultados del aprendizaje

En el [sistema de información de la UCA](#) (apartado de indicadores SGC), se tiene acceso a los indicadores de rendimiento, la tasa de éxito, tasa de eficiencia y tasa de rendimiento, entre otros, que para mayor transparencia, se publican en la [página web de la titulación](#). Esta información permite valorar los resultados obtenidos y detectar posibles problemas que permitan intervenir con acciones de mejora.

El análisis de los valores y su evolución se realizan de manera sistemática y regular mediante los informes de seguimiento de la titulación, y son tomados como indicadores informativos que determinan diagnósticos y acciones para la mejora. Con el fin de analizar los valores académicos y su adecuación a las características de la titulación, nos centraremos principalmente en la evolución de estos indicadores desde la primera renovación del título.

En lo que refiere a los indicadores académicos, las tasas de rendimiento, éxito y evaluación se han incrementado de manera muy significativa en el curso 2019/2020, situándose en unos niveles muy altos, puesto que ya estaban en parámetros razonables en el curso anterior. Invariablemente, los indicadores son superiores en Algeciras, donde se sitúan claramente por encima de la media de la UCA, sin duda debido a que el menor número de alumnos permite una enseñanza más personalizada. A este respecto, la media de la UCA también ha aumentado, por lo que estos resultados, aunque deben interpretarse en sentido positivo desde la perspectiva de la mejora de la titulación, también pueden relacionarse con la mejora de los resultados académicos en el segundo semestre en el contexto de la pandemia.

Esta mejora generalizada de los resultados no se puede atribuir, sin embargo, a una eventual mayor ligereza de los mecanismos de evaluación utilizados. En efecto, de acuerdo con la encuesta remitida al profesorado, los sistemas de evaluación adaptados han permitido evaluar las competencias planificadas (Cádiz: 4; Algeciras: 4,3; UCA: 3.4) y el contexto de la pandemia no ha supuesto una merma en la consecución de las competencias y los resultados de aprendizaje previstos (Cádiz: 3,8; Algeciras: 3,7; UCA: 3,2); seguramente, las características de las asignaturas de este Grado han permitido con mayor facilidad que en otras titulaciones que su virtualización haya sido óptima, ciertamente, a costa de un esfuerzo extraordinario de profesores y alumnos.

De acuerdo con nuestra experiencia cualitativa –puesto que no existe una estadística por asignaturas–, en la situación de confinamiento domiciliario derivada del Estado de Alarma, la asistencia a las clases síncronas en línea y la participación en las actividades de evaluación continua ha sido masiva y mucho mayor que en el formato presencial; ello puede atribuirse a un efecto secundario de la situación de confinamiento. Este trabajo continuado y constante del alumnado ha implicado, de un lado, calificaciones más altas de evaluación continua y, de otro lado, un incentivo para presentarse al examen final, en tanto que normalmente no se presentan a los exámenes las personas que no han seguido la asignatura durante el curso; en efecto, las tasas de presentación se han incrementado notablemente (de 88% en Cádiz y 86% en Algeciras en el curso 2018/2019 a 94% en Cádiz y 95% en Algeciras en el curso 2019/2020. Por otra parte, en las adendas a los títulos se han tenido en cuenta las indicaciones de la Universidad que, en la línea del “Documento marco para la adaptación de la docencia y evaluación en las universidades andaluzas a la situación excepcional provocada por el Covid-19 durante el curso académico 2019/20, de 11 de abril de 2020” han recomendado el fomento de la evaluación continua, por lo que la mayor participación de los alumnos en estas actividades ha tenido finalmente un mayor impacto en los resultados, al tener un mayor peso los resultados del trabajo continuado.

Por otra parte, es importante reseñar que las tasas de rendimiento, éxito y evaluación son muy altas en comparación con otras universidades andaluzas. Como se muestra en la tabla, anexa, las tasas de rendimiento superan a todas las demás universidades públicas andaluzas, las de éxito a todas menos Granada y Jaén y las de evaluación a todas excepto la Universidad Pablo de Olavide.

Por otra parte, las tasas de eficiencia se mantienen a niveles muy altos y claramente superiores a la media de la UCA que, en este caso, ha bajado y muy superiores a los objetivos previstos en la memoria. El porcentaje se incrementa significativamente en Cádiz y desciende levemente en Algeciras, pero en todo caso, ambos siguen manteniéndose en valores muy satisfactorios. Por otra parte, las tasas de abandono, que partían de niveles relativamente altos, han mejorado ostensiblemente, mejorando la media de la UCA.

En este contexto, el único dato que exige una reflexión crítica es el de las tasas de graduación, que, al menos en el indicador proporcionado por el sistema de calidad son bastante bajas tanto en Cádiz como en Algeciras, situándose claramente por debajo de los objetivos del centro y de la media de la UCA.

Ciertamente, las tasas de graduación se han incrementado de manera notable en el curso 2019 en la sede de Cádiz, pero han descendido en Algeciras. Estas tasas bajas de graduación se contradicen con el dato, mencionado anteriormente, de que las tasas de rendimiento, éxito o evaluación sean altas y con las tasas de rendimiento de las distintas asignaturas del Grado que se mencionaron en el criterio 6. Esto solo puede atribuirse a dos factores: de un lado, el nivel de lengua extranjera (dado que es necesario el nivel B1) y, de otro lado, el retraso en la presentación del TFG. Respecto al nivel de idiomas, se está intentando mejorar a partir de determinadas acciones previstas en los autoinformes, pero, en todo caso, actualmente no se incluye en el cálculo de las tasas de graduación.

En cuanto a los TFGs, como se mencionó en el criterio 6, la tasa de aprobados es muy alta, pero la de presentados es relativamente baja, lo que puede atribuirse fundamentalmente a las restricciones excesivas establecidas en el Reglamento TFG-TFM UCA que, como se indicó en el criterio 3, perjudican particularmente a esta titulación. Por eso se ha solicitado una modificación del reglamento, lo que en este momento está siendo estudiado por las autoridades de la UCA y se han adoptado medidas para facilitar la presentación de los trabajos, como la dinamización del Campus Virtual de la asignatura TFG en Cádiz y Algeciras. El fruto de estas medidas no puede apreciarse aún en el presente autoinforme.

Ahora bien, más allá de la innegable oportunidad de adoptar medidas que permitan mejorar las tasas de graduación, es importante reseñar que los datos graduación que se presentan en el indicador no están actualizados, sino que responden al momento de elaboración del indicador (normalmente en el mes de octubre de cada año) y, en este sentido, no responden a la definición del Anexo I (nº 8.1) del RD 1393/2007, que se refiere a quienes terminan estudios en el curso previsto o en año académico siguiente al de su cohorte de entrada. A estos efectos, resulta más apropiado tomar en consideración los datos que figuran en el sistema de información de la UCA, que se actualizan en tiempo real; por tanto, adjuntamos estos datos en una tabla anexa. Dicha tabla establece unos valores mucho más elevados y en todo caso levemente superiores a los objetivos de la memoria y, por otra parte, no presentan oscilaciones tan pronunciadas. Esta discrepancia puede interpretarse en el sentido de que, en cada curso, las tasas de graduación comienzan siendo bajas en las convocatorias ordinarias, para recuperarse después en las convocatorias extraordinarias, lo que parece lógico, en la medida en que hemos interpretado que el requisito de tener todas las asignaturas obligatorias aprobadas está retrasando la presentación de los Trabajos de Fin de Grado.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicador *	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
ISGC-P04-05: Tasa de rendimiento.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	72%	71,76%	71,00%	67,98%	82,92%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	72%	79,76%	74,00%	77,68%	90,93%	ND
	CENTRO		80,62%	80,00%	78,98%	89,77%	ND

	UCA		75,83%	75,00%	74,24%	85,59%	ND
ISGC-P04-06: Tasa de éxito.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	82%	81,00%	80,00%	77,36%	88,90%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	82%	88,30%	85,00%	90,64%	95,87%	ND
	CENTRO		87,73%	87,00%	87,38%	94,27%	ND
	UCA		85,33%	85,00%	84,43%	91,79%	ND
ISGC-P04-07: Tasa de evaluación.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	91%	88,59%	89,00%	87,87%	93,28%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	91%	90,33%	87,00%	85,70%	94,85%	ND
	CENTRO		91,89%	91,00%	90,39%	95,23%	ND
	UCA		88,87%	88,00%	87,93%	93,25%	ND
ISGC-P04-09: Tasa de graduación.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	25%	16,80%	24,53%	9,65%	19,51%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	13,50%	34,04%	29,63%	10,00%	ND
	CENTRO		26,43%	38,71%	35,17%	25,77%	ND
	UCA		26,59%	37,00%	38,44%	24,40%	ND
ISGC-P04-10: Tasa de eficiencia.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	60%	89,20%	82,84%	81,92%	87,24%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	60%	91,50%	87,70%	81,90%	80,91%	ND
	CENTRO		91,20%	88,62%	89,51%	87,66%	ND
	UCA		90,80%	88,10%	87,81%	86,40%	ND
ISGC-P04-08: Tasa de abandono.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	25%	34,40%	31,13%	40,35%	26,83%	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	25%	38,50%	38,30%	37,04%	24,17%	ND
	CENTRO		26,40%	23,79%	27,12%	21,15%	ND
	UCA		29,80%	29,42%	27,72%	30,62%	ND

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

\*\* Los indicadores ND, para el curso 2020/2021 no están disponibles en el momento de elaboración de este Autoinforme de Renovación de la acreditación, al calcularse anualmente en el mes de noviembre, tras el cierre del curso académico.

\*\*\* Las tasas de graduación del indicador no se corresponden con las que aparecen en el sistema de información, debido a que las primeras son una "foto fija" del momento en el que se realiza el informe y las segundas se actualizan constantemente. Se añade, por tanto, una tabla adicional con las tasas que figuran en el sistema de información (tasa de graduación RD).

Tasas de graduación (según el modo de cálculo del Real Decreto), de acuerdo con el Sistema de información de la UCA

	Objetivo indicador	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Cádiz	25%	27,5%	28,3%	27,5%	29,8%
Algeciras	25%	32,7%	36,2%	33,5%	27,5%

Comparativa de tasas de rendimiento (del 03 al 05) entre universidades públicas andaluzas (curso 2019/2020, que es el último con datos completos)

Universidad	Rendimiento	Éxito	Evaluación
Almería	70%	85%	82%
Córdoba	68,5%	82,8%	82,6%
Cádiz (las dos sedes y sin	84,3%	90,1%	93,6%

computar dobles grados)			
<b>Granada</b>	81,3%	90,7%	89,6%
<b>Huelva</b>	74,2%	88,5%	83,8%
<b>Jaen</b>	84%	93,2%	91,0%
<b>Málaga</b>	79,5%	88,6%	89,5%
<b>Pablo de Olavide</b>	79,5%	84,7%	93,7%
<b>Sevilla</b>	75,2%	84,6%	88,6%

### 5.- Inserción laboral.

A grandes rasgos, se puede colegir que las tasas de inserción profesional son razonablemente altas y coinciden básicamente con los objetivos planteados para el indicador en los autoinformes anteriores y que son generalmente más altas en la sede de Algeciras que en la Bahía de Cádiz, lo que se explica por la elevada demanda de profesionales de relaciones laborales que se advierte en la zona del Campo de Gibraltar (a pesar de las tasas de paro generales elevadas). No obstante, llama la atención que las tasas de inserción profesional parecen en términos generales inferiores a la media de la UCA (aunque, por ejemplo, superiores a las del Grado en Derecho), lo que contrasta con el hecho de que la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos es una de las más demandadas en las ofertas de trabajo, de acuerdo con el [informe de Adecco](#). Este contraste quizás pueda explicarse por el dato de que la movilidad geográfica de los egresados de Relaciones Laborales es también inferior a la media de la UCA; dado que la bahía de Cádiz es una zona con serios problemas de empleo, es posible que muchos alumnos de otras titulaciones hayan obtenido sus primeros empleos en otras provincias o países. A su vez, este dato puede relacionarse con el nivel relativamente bajo de competencia en lenguas extranjeras que se advierte en los alumnos de la titulación y que está siendo objeto de medidas de mejora; de hecho, las competencias idiomáticas no solo afectan a las posibilidades de movilidad, sino, en general, a la empleabilidad.

Resulta destacable el elevado índice de autoempleo (12,5% en Cádiz y 33,33% en Algeciras), muy superior al resultado esperado y a la media de la UCA (5,19%), que destaca, sin duda como uno de los puntos fuertes de la titulación. Este dato quizás pueda explicarse por la circunstancia de que los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son los únicos que habilitan para el ejercicio de la profesión reglada de Graduado o Graduada Social.

Asimismo, es interesante detallar que en la sede de Algeciras se ha realizado un [estudio específico sobre la inserción laboral de los egresados](#) con objeto de poner en valor la titulación en la zona. Al tratarse de un número más reducido de alumnos, ha sido posible intentar abarcar al conjunto de la población en lugar de a una muestra aleatoria. Asimismo, la población encuestada no se ha remitido a cohortes determinadas, sino que se ha hecho un estudio exhaustivo de todos los egresados desde el curso 2010/2011 -es decir, desde la implantación del Grado en la Sede- hasta el curso 2018/2019 (los datos se tomaron en febrero de 2020), incluyendo, por tanto, a una población más numerosa que a la representada en la muestra del estudio hecho por el Servicio de Gestión de Calidad de la UCA. Por otra parte, la tasa de respuesta ha sido muy alta (75%). De entre los egresados que respondieron, se encontraba trabajando el 77,42% y el 9,72% trabajando y estudiando; el 7,53% estaba cursando otros estudios o estudiando oposiciones, por lo que no estaba en búsqueda activa de empleo, de modo que solamente el 15,05% se encontraba en situación de desempleo; hay que tener en cuenta que las tasas de desempleo de los municipios del Campo de Gibraltar rondan el 30% y, naturalmente, el desempleo juvenil es mucho más elevado. Por otra parte, en las ocupaciones mencionadas por los alumnos se aprecia una elevada proporción de casos de puestos de trabajo directamente relacionados con los estudios (asesoría laboral, recursos humanos, selección de personal, mutuas colaboradoras de la seguridad social, ejercicio de la profesión de graduado social, etc.), al margen de que estos estudios, por su carácter interdisciplinar y orientado a la gestión del personal en organizaciones, resultan útiles también para otros trabajos de carácter administrativo.

INDICADOR:	Comparativa	Objetivo indicador *	Coh. 14/15	Coh. 15/16	Coh. 16/17	Coh. 17/18
------------	-------------	----------------------	------------	------------	------------	------------

ISGC-P07-01: Índice de inserción profesional. Primer Empleo.	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	60%	75%	100%	71,43%	60%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	75%	75%	ND	100%	75%
	CENTRO (Sede Cádiz)		75%	100%	71,43%	60%
	CENTRO (Sede Algeciras)		75%	ND	100%	75%
	UCA		87,97%	92,73%	82,43%	81,89%
ISGC-P07-03: Índice de inserción profesional (año realización encuestas) en cualquier sector profesional. (Tasa de ocupación).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	60%	37,50%	100%	57,14%	53,33%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	75%	50%	ND	100%	75%
	CENTRO (Sede Cádiz)		37,50%	100%	57,14%	53,33%
	CENTRO (Sede Algeciras)		50%	ND	100%	75%
	UCA		65,19%	74,55%	68,92%	60,63%
ISGC-P07-04: Tasa efectiva de inserción profesional (año realización encuestas) en un sector profesional relacionado con los estudios realizados. (Tasa de adecuación).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	50%	100%	100%	87,50%	75%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	60%	100%	ND	50%	66,67%
	CENTRO (Sede Cádiz)		100%	100%	87,50%	75%
	CENTRO (Sede Algeciras)		100%	ND	50%	66,67%
	UCA		77,67%	80,49%	74,51%	79,22%
ISGC-P07-05: Tasa de inserción temporal (año realización encuestas) en cualquier sector profesional con un contrato temporal	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	50%	100%	50%	ND	ND
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	50%	50%	ND	ND	ND
	CENTRO (Sede Cádiz)		100%	50%	ND	ND
	CENTRO (Sede Algeciras)		50%	ND	ND	ND
	UCA		66,99%	73,17%	ND	ND
ISGC-P07-06: Tasa de autoempleo (año realización encuestas).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	0,2%	0%	0%	12,50%	12,50%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	0,2%	0%	ND	0%	33,33%
	CENTRO (Sede Cádiz)		0%	0%	12,50%	12,50%
	CENTRO (Sede Algeciras)		0%	ND	0%	33,33%
	UCA		3,88%	2,44%	2,94%	5,19%
ISGC-P07-08: Tasa de inserción con movilidad geográfica (año realización encuestas).	G. RR.LL. y RR.HH. (Cádiz)	20%	33,33%	0%	12,50%	37,50%
	G. RR.LL. y RR.HH. (Algeciras)	20%	0%	ND	50%	0%
	CENTRO (Sede Cádiz)		33,33%	0%	12,50%	37,50%
	CENTRO (Sede Algeciras)		0%	ND	50%	0%
	UCA		33,98%	26,83%	33,33%	48,05%

\*Objetivos de los indicadores claves a cumplir durante el periodo de renovación de acreditación vigente del título.

## 6.- Análisis de la sostenibilidad del título.

A modo de conclusión y, como se detalla en el informe de sostenibilidad del título, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es perfectamente sostenible, tanto en el Campus de Cádiz como en el de Algeciras. Esta titulación proporciona al mercado laboral profesionales con una formación interdisciplinar muy amplia en distintos aspectos (Derecho, Psicología, Sociología, Organización de Empresas...), conectando con la necesidad de trabajadores adaptables a situaciones y problemas diversos, centrada particularmente en la gestión del trabajo, que es extraordinariamente relevante en todas las organizaciones productivas. Asimismo, este título habilita para el ejercicio de la profesión de Graduado o Graduada Social. El número de alumnos de nuevo ingreso es suficiente y significativo en comparación con los títulos equivalentes de otras Universidades (por ejemplo, Universidad Carlos III de Madrid, 44; Universidad de Burgos, 27; Universidad de Jaén, 35; Universidad de las Islas Baleares, 52; Universidad de Huelva, 100) aunque lógicamente inferior al de otras universidades como la de Granada. El número de alumnos de nuevo ingreso de la sede de Algeciras sigue siendo relativamente pequeño (28), pero ha mejorado considerablemente con la implantación del doble Grado en Derecho y puede aumentar significativamente, dada la demanda de profesionales en el área de las relaciones laborales en el Campo de Gibraltar.

El título cuenta con profesorado suficiente y bien formado y con infraestructuras adecuadas, tanto en Cádiz como en Algeciras y hay que destacar el esfuerzo de adaptación realizado por la comunidad universitaria en el contexto del Estado de Alarma decretado a raíz de la pandemia de la Covid-19, constatándose unas tasas de satisfacción claramente por encima de la media de la UCA en cuanto a la gestión de la situación. Los índices de satisfacción de los grupos de interés son bastante altos, especialmente en lo que respecta a la valoración de la planificación y puesta en marcha de la docencia y a la valoración de las prácticas externas.

Las metodologías docentes y los sistemas de evaluación son adecuados para la adquisición de las competencias previstas en la memoria y las tasas de rendimiento de las asignaturas son altas; los graduados obtienen una formación de calidad y adaptada a las necesidades del mercado de trabajo. Las tasas de rendimiento, éxito y evaluación son

comparativamente altas en relación con las universidades de nuestro entorno. Ciertamente, resultan mejorables las tasas de graduación, a pesar de los buenos resultados de las asignaturas, pero se ha detectado que el problema se encuentra en los requisitos administrativos para la defensa del TFG, por lo que se ha iniciado un proceso de cambio normativo.

En una nueva etapa, el grado habría de afrontar nuevos retos, como la búsqueda de una mayor internacionalización y, sobre todo, la mejora de la competencia de los alumnos en lengua extranjera, que repercutirá positivamente en la graduación efectiva del alumnado (al cumplir el requisito del B1), en sus posibilidades de movilidad y en su empleabilidad. A estos efectos, se están adoptando medidas de mejora y se ha solicitado un lectorado de inglés para facilitar a alumnos y profesores el uso de este idioma en un entorno académico.

### **Puntos Fuertes y/o logros:**

2017/2017:

-El alumnado de Cádiz presenta niveles de satisfacción superiores a las medias de la UCA en todos los ítems, y el de Algeciras en Información sobre el título y en organización y desarrollo de la titulación.  
-El profesorado de Cádiz presenta niveles de satisfacción superiores a las medias de la UCA en cuanto a la organización y desarrollo de la docencia y a los recursos e infraestructuras. El de Algeciras, respecto al alumnado y a la organización y desarrollo de la docencia.

2017/2018 y 2018/2019

La labor de promoción a nivel provincial del título a los estudiantes de bachillerato, mediante visitas informativas a los institutos, que se lleva a cabo en Algeciras y Cádiz, y el auge de los estudios vinculados a las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, tan necesarios en el ámbito empresarial. Además, el grado de satisfacción global del alumnado con el título de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que cursa, está en niveles altos de aceptación.

2019/2020

Las tasas elevadas de satisfacción de los grupos de interés en lo que refiere a la planificación y desarrollo de la docencia y la gestión de las prácticas externas, incluso en un contexto tan particular como el que se ha producido en el segundo semestre. Destaca particularmente la valoración de las prácticas en la sede de Algeciras, que conecta con una demanda significativa de titulados en relaciones laborales en el área geográfica

2020/2021

Las elevadas tasas de autoempleo del título, excepcionalmente superiores respecto a la media de la UCA.

2020/2021

Las elevadas tasas de rendimiento, éxito y evaluación, que globalmente están por encima de las del mismo título en el resto de universidades públicas andaluzas.

### **Puntos débiles y decisiones de mejora adoptadas.**

<b>Autoinforme del curso:</b>	<b>Puntos débiles</b>	<b>Propuestas de mejora más relevantes:</b>	<b>Impacto provocado o esperado en el título (relación causa-efecto):</b>
2016/2017	El análisis del perfil de ingreso muestra, en ambas sedes, un estudiante moderadamente vocacional y con notas medias de acceso relativamente bajas, lo que tiene el efecto de comprometer su implicación en el proceso de Aprendizaje.	Seguir con la labor de promoción del conocimiento del título a los estudiantes de Bachillerato, realizando visitas informativas a los institutos y a las empresas, con la organización de jornadas, seminarios y mesas redondas en la sede de Cádiz y Algeciras.	Las notas medias de acceso son más elevadas se han incrementado y el perfil de los alumnos de nuevo ingreso es más vocacional en Algeciras, donde se han llevado a cabo más medidas de promoción. En todo caso, el número de alumnos de nuevo ingreso resulta mejorable, como se detalla más abajo.
2016/2017 2017/2018 2018/2019	Los bajos conocimientos de idiomas de los estudiantes del Grado, que limitan sus posibilidades para acceder a programas de movilidad internacional y repercuten a la baja en la tasa de movilidad.	Se sigue promocionando la participación en cursos de idiomas, solicitando la colaboración del CSLM.	Durante todos estos cursos, se ha dado publicidad a los cursos de idiomas del CSLM, conectando también con medidas de mejora derivadas del proceso de seguimiento de la DEVA (criterio II).

			En el curso 2020/2021 se ha intensificado la publicidad y se ha hecho un estudio de necesidades lingüísticas. Para el curso 2021/2022 se prevé un lectorado de inglés.
2016/2017	Falta de datos oficiales sobre la inserción laboral.	Para solventar esta cuestión se desplegará una encuesta de manera telefónica durante el curso 2017-18.	Actualmente existen datos sobre inserción laboral de las cohortes 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 y 2017/2018.  Por otra parte, desde la Sede de Algeciras, se ha hecho un estudio específico sobre la inserción laboral de los egresados, incluyendo desde la implantación del grado en la sede hasta el curso 2018/2019.
2017/2018  2018/2019	Las bajas tasas de graduación en ambas sedes	Seguir Incentivando la obtención del nivel B1 de idiomas por parte de los estudiantes para mejorar la tasa de graduación. Para ello planificar la posible subvención por parte del Decanato de parte de la matrícula	Aunque se ha incentivado la obtención del B1 (y se sigue insistiendo en ello en otras medidas de mejora relacionadas con la competencia idiomática del alumnado reflejadas en el apartado 2), en la actualidad esto no afecta a las tasas de graduación, que se miden exclusivamente en relación con la superación de los créditos de las asignaturas.  Las tasas de graduación siguen siendo relativamente bajas. Descendieron en el curso 2018/2019 (de 28,3 a 27,5 en Cádiz y de 36,2 a 33,5 en Algeciras. En el curso 2019/2020 han seguido descendiendo en Algeciras (a 27,5), pero han aumentado significativamente en Cádiz (a 29,8)  Ahora bien, dado que el B1 de idiomas no les afecta y que el rendimiento de las asignaturas es muy alto, las medidas de mejora se centran actualmente en el TFG. No se exponen aquí, porque se corresponden con la recomendación 11 de la DEVA que se detalla en el apartado 2.
2017/2018  2018/2019	Si bien ha existido un descenso constatable de nuevo ingreso, ello es generalizado en toda la universidad, lo que corrobora nuestra percepción de su origen: importante crisis económica en el país que repercute de manera directa en las economías familiares	Seguir con las labores de promoción del título en estudiantes de Bachillerato, poniendo de manifiesto la diversidad de salidas laborales que los estudios ofrecen.	El número de alumnos de nuevo ingreso se mantuvo estable del curso 2017/2018 al 2018/2019 (de 128 a 130 en Cádiz y de 30 a 29 en Algeciras). Sin embargo, descendió significativamente en el curso 2019/2020 (98 en Cádiz y 24 en Algeciras).  A partir de las medidas de mejora adoptadas, sobre todo en Algeciras, el número de alumnos de nuevo ingreso se ha incrementado de manera relevante en el curso 2020/2021 (de 98 a 106

			en Cádiz y de 24 a 38 en Algeciras), a pesar de que ha descendido este curso en el contexto general de la UCA (de 4275 a 4160). No obstante, es necesario continuar con esta actividad, como se explica en la siguiente fila de esta tabla.
2019/2020	El número de alumnos de primer ingreso en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del Campus de Algeciras (0407) ha sido muy reducido en el curso 2019/2020 respecto a la cifra máxima prevista en la memoria.	Acción de mejora n. 7: Elaborar una batería de medidas que faciliten la visibilización, el conocimiento y puesta en valor de la titulación en el medio social, enfocadas en el ámbito geográfico del Campus de Gibraltar, aunque algunas de ellas podrían trasplantarse posteriormente a la titulación en Cádiz.	Estas medidas han empezado a implantarse, dentro de los límites impuestos por la pandemia, que han condicionado las actividades presenciales. Aunque podría haber ya un impacto en la matriculación del curso 21/22, se espera que las medidas desplieguen toda su eficacia en la matriculación del curso 22/23, entendiéndose que probablemente habrá un mayor margen para desarrollar actividades de difusión presenciales.

DEVA-43	Satisfacción de los agentes implicados: estudiantes, profesorado, personal de gestión de administración del título, empleadores, egresados, etc. Se debe incluir el tamaño de la muestra y el número de encuestas respondidas (n).	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-43 Satisfacción de los agentes implicados
DEVA-44	Satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-44 Satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado
DEVA-45	En su caso, satisfacción del alumnado con las prácticas externas.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-45 Satisfacción del alumnado con las prácticas externas
DEVA-46	En su caso, satisfacción del alumnado con los programas de movilidad.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-46 Satisfacción del alumnado con los programas de movilidad
DEVA-47	Satisfacción de los estudiantes con los servicios de información y los recursos de orientación académico profesional relacionados con el título.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-47 Satisfacción de los estudiantes con los servicios de información y los recursos de orientación académico profesional relacionados con el título
DEVA-48	Satisfacción del alumnado con la infraestructura, los recursos y los servicios del título.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-48

		Satisfacción del alumnado con la infraestructura, los recursos y los servicios del título
DEVA-49.1	Relación oferta/demanda en las plazas de nuevo ingreso.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-49.1 Relación oferta demanda en las plazas de nuevo ingreso
DEVA-49.2	Estudiantes de nuevo ingreso por curso académico.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-49.2 Estudiantes de nuevo ingreso por curso académico
DEVA-49.3	Número de egresados por curso académico.	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-49.3 Número de egresados por curso académico
DEVA-50	Evolución indicadores de resultados académicos	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-50 Tasa de Rendimiento Abandono Graduación Eficiencia
DEVA-51	Indicadores del SGC	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-51 Los indicadores que la titulación contemple en su SGC ya utilizados en el seguimiento
DEVA-52	Indicadores tasa de ocupación y adecuación de la inserción laboral de los egresados	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-52 Indicadores sobre la tasa de ocupación y adecuación de la inserción laboral de los egresados
DEVA-53	Informe de sostenibilidad	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > DEVA-53 Informe sobre la sostenibilidad del título teniendo en cuenta el perfil de formación de la titulación y los recursos disponibles
-	Comparativa con otras Universidades	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > Comparativas de indicadores con otras universidades
-	Estudio específico sobre inserción laboral de los egresados realizado por la sede	<a href="https://colabora.uca.es">https://colabora.uca.es</a> RUTA: Mis sitios > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN > Biblioteca de documentos > Documentos > RENOVACIÓN ACREDITACIÓN 2 > 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO > EMPLEABILIDAD EGRESADOS RRLL Y RRHH ACTUALIZADO A 06 02 2020