

Informe autoevaluación: 4312018 - Máster Universitario en Asesoría Jurídico-Laboral

DATOS DEL TÍTULO

Número de Expediente (RUCT):	4312018
Denominación Título:	Máster Universitario en Asesoría Jurídico-Laboral
Fecha de verificación inicial:	10-03-2010
Fecha de última modificación aprobada de la memoria:	05-06-2018
Universidad responsable:	Universidad Rey Juan Carlos
Universidades participantes:	-
Centro en el que se imparte:	Unidad de Postgrado
Nº de créditos:	60
Idioma:	Español
Modalidad:	Presencial

INTRODUCCIÓN.- La redacción de este apartado se realizará conforme a las indicaciones señaladas en la Guía de evaluación para la renovación de la acreditación: :

El Máster Interuniversitario en Asesoría Jurídico Laboral de la Universidad Rey Juan Carlos: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral>

es un máster vinculado a la Escuela de Másteres Oficiales de la Universidad Rey Juan Carlos. Su primera edición se remonta al curso 2010/2011. Se trata de un Máster presencial de 60 créditos distribuidos en catorce asignaturas: 42 créditos corresponden al periodo de docencia, que se compone a su vez por 14 asignaturas de 3 créditos cada una de carácter obligatorio. 6 créditos corresponden al Trabajo de Fin de Máster (TFM) y 12 créditos corresponden a las prácticas externas, las cuales son obligatorias.

El Máster Universitario que se presenta supone una formación especializada en los aspectos jurídicos de las relaciones laborales. Está enfocado hacia la adquisición de un conocimiento avanzado de las relaciones de trabajo y de Seguridad Social desde el punto de vista normativo, así como de los conflictos individuales y colectivos que de ellas se derivan y de su tratamiento jurisprudencial.

El objetivo es formar profesionales capaces de asesorar legalmente a las empresas, los trabajadores y los beneficiarios de la Seguridad Social, tanto en el día a día como en las situaciones litigiosas a las que se enfrenten. Ofrece una completa educación de postgrado a quienes pretenden desarrollar su actividad profesional en el área del asesoramiento laboral en su vertiente jurídico-empresarial, sustantiva y de procedimiento.

Los titulados del Máster en Asesoría Jurídico-Laboral estarán especialmente capacitados para el asesoramiento en el desarrollo de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores individualmente considerados y de las relaciones colectivas entre la empresa y la representación laboral. Asimismo, resulta muy relevante la formación que proporciona este Máster para llevar a cabo actuaciones ante la Jurisdicción social defendiendo intereses de trabajadores, de empresarios o de beneficiarios de la Seguridad Social, actividad que requiere, además de un profundo conocimiento del Derecho social, dominar las técnicas del Derecho procesal laboral y hallarse familiarizado con la jurisprudencia emanada de los órganos de este orden jurisdiccional y los medios de solución extrajudicial de conflictos. Recuérdese que para las actuaciones ante los Juzgados laborales están facultados en España los graduados o licenciados en Derecho y los graduados o diplomados en Relaciones Laborales, perfiles preferentes de ingreso en este Máster. No podemos olvidar que la existencia de titulaciones de postgrado con contenidos más específicos hace a los alumnos de grado de relaciones laborales y derecho, alumnos adaptados a las necesidades profesionales del sector. La Universidad Rey Juan Carlos cuenta ya con experiencia en la implantación y desarrollo de títulos de Máster. Entre los primeros que echaron a andar en el curso 2006/2007 se

encontraba el Máster Oficial en Relaciones Laborales, algunas de cuyas líneas maestras se conservan en este nuevo Máster Universitario en Asesoría Jurídico-Laboral, que lo sustituyó continuando la trayectoria de rigor y calidad docente y académica conseguida a lo largo de su existencia. Calidad docente que se ha traducido en datos como la obtención de las Ayudas para la Movilidad de Profesores Visitantes del Ministerio de Educación, concedida para los cursos 2006-2007 hasta la finalización de la existencia de la convocatoria, iniciada con el máster en relaciones laborales y continuada con éxito con el máster universitario en asesoría jurídico laboral.

El Máster en Asesoría Jurídico-Laboral tiene una orientación profesional. Tiene como objetivo aunar docencia y ejercicio práctico complementando el aprendizaje de las distintas materias con la realización de prácticas externas en despachos profesionales dedicados al ejercicio de la asesoría jurídico-laboral. Se trata de un máster en el que se abordan los continuos cambios normativos en el derecho del trabajo y la seguridad social, materia flexible a los cambios económicos y sociales vividos en España. Prueba de esa necesidad de actualización la tenemos en las grandes reformas laborales sufridas en nuestro ordenamiento laboral. Desde la primera promoción del máster, curso 2010/11, el objetivo ha sido abordar y adaptar el contenido del itinerario formativo a los cambios continuos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Por ello en el transcurso de las ediciones del máster hemos ido adaptando nuestro master a las necesidades tanto organizativas como las referidas al campo del itinerario formativo. Tras la acreditación favorable del título en 2015 hemos trabajado por seguir mejorando nuestro título, incluso modificando en 2018 la memoria del título.

El cumplimiento del proyecto establecido en la memoria se ha producido en su conjunto. De hecho, desde 2015 hemos establecido medidas para el cumplimiento de todos los compromisos establecidos en nuestro Plan de mejora de julio de 2016 que a continuación resumimos:

- Acciones de mejora ejecutadas:

o Descenso de alumnos matriculados

o Mejora de la coordinación docente: planificación

o Criterios de admisión al máster: ponderación

o Recuperación guía docente TFM

o Actualización página web

o Plan recogida información agentes

o Incrementar el número de doctores

o Mejora organización prácticas

o Incrementar bibliografía de derecho del trabajo

- Acciones de mejora en ejecución:

o Control de la finalización del título

Todas las acciones de mejora, con excepción de una han sido ejecutadas.

Las fortalezas principales del título son: que se trata de un título de Máster que sirve al estudiante para la actualización en derecho del trabajo y de la seguridad social; disciplina que está sometida a cambios continuos y permanentes. Por ello el estudiante conoce las novedades normativas y adquiere competencias y resultados para interpretarlas y aplicarlas. Sirve para que los titulados de los grados de acceso completen los estudios jurídicos y adquieran la experiencia que les sirve de pasarela al mercado del asesoramiento laboral; así nos lo han hecho saber. Se trata de un título de postgrado que se acepta y convalida como acreditativo para el turno de oficio laboral en el colegio de abogados de Madrid. El contenido de las asignaturas se adapta al diseño legislativo del derecho del trabajo tanto en el ámbito internacional como en el nacional, cuestión importante por los nuevos modelos de empleo. El equipo docente del máster comprende todos los colectivos del mundo académico, Catedráticos en derecho del trabajo, Doctores en la materia, profesionales del mundo laboral, Magistrados del Orden Jurisdiccional Social tanto de los tribunales ordinarios como del

Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, Inspectores de Trabajo, Letrados de cuerpos especiales en material laboral y profesionales en ejercicio. Y las prácticas se desarrollan en instituciones públicas, colegios profesionales, despachos profesionales, en departamentos empresariales; todos garantizan porque previamente se revisa el ejercicio profesional del itinerario del máster.

DIMENSIÓN 1. La gestión del título

Criterio 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO

EL PROGRAMA FORMATIVO ESTÁ ACTUALIZADO DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE LA DISCIPLINA Y SE HA IMPLANTADO CONFORME A LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN LA MEMORIA VERIFICADA Y/O SUS POSTERIORES MODIFICACIONES.

1.1. La implantación del plan de estudios y la organización del programa son coherentes con el perfil de competencias y objetivos del título recogidos en la memoria de verificación y se aplica adecuadamente la normativa académica.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: El plan de Estudios del Máster Universitario en Asesoría Jurídico Laboral creado en 2010 ha sido adaptado en 2018 a las necesidades profesionales demandadas por los agentes del mercado laboral para cubrir los aspectos relativos a la asesoría jurídico laboral. En este sentido, en junio de 2018 El Consejo de Universidades ha remitido a la Fundación para el Conocimiento MADRI+D la solicitud de MODIFICACIÓN del plan de estudios ya verificado de este título oficial. Dicha solicitud se presentó al amparo del artículo 28 del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, por el que se establece el procedimiento para la modificación de planes de estudios ya verificados. En evaluación colegiada, por la correspondiente Comisión de Evaluación formada por expertos del ámbito académico y estudiantes obtuvo la calificación de FAVORABLE. Esta modificación, se estableció, respecto a competencias e itinerario formativo principalmente con la intención de cumplir fehacientemente con los objetivos del título en búsqueda de una mayor eficacia en su conjunto.

Por un lado, el perfil de competencias referidas a cualidades específicas se amplió convenientemente para que los alumnos del Máster Universitario en Asesoría Jurídico Laboral (en adelante, MAJL) sean capaces de: manejar las fuentes jurídicas laborales, dominen las instituciones sociolaborales, prevean y resuelvan conflictos laborales, dominen el alcance y garantía de los derechos de los trabajadores, conozcan el procedimiento sancionador y disciplinario de los trabajadores, el orden jurisdiccional social, la negociación colectiva, los conflictos colectivos, el trabajo decente, la prevención de riesgos, la salud laboral, el acceso al trabajo y la contratación, entre otras cosas. En concreto, ampliamos Se incluyen las competencias específicas (CE25 y CE26) porque comprobamos la necesidad práctica de que los alumnos que profesionalmente asesoran aspectos jurídicos y laborales tienen que dominar la redacción de contratos de trabajo y la capacidad de asesorar a las empresas le elección de la modalidad de contratación laboral más adecuada y el cumplimiento de la normativa reguladora de contratos de trabajo. Ya que detectamos que estos aspectos no estaban recogidos como competencias generales del título. Siendo por ello imprescindible incluirse como competencias ya que el alumno del máster tiene que categorizar las modalidades contractuales, distinguiendo cada una de ellas siendo capaz de redactar un contrato según las necesidades de la empresa. Resultando muy importante que en la elección y en la redacción se respeten los límites legales de cada figura contractual.

Por otro lado, con el fin de ser coherentes con el perfil y las competencias del título recogidas en la memoria se modificó el plan de estudios del máster siendo respetuosos con la normativa vigente. Con un esfuerzo adaptativo las asignaturas del plan de estudios inicialmente aprobado en la memoria del título en 2010 las hemos sometido a tres procesos:

El primero, proceso de adaptación, tres materias (Vicisitudes del contrato de trabajo, Relaciones Laborales y Régimen de la seguridad Social) que se corresponden con tres asignaturas: "Vicisitudes y Suspensión del Contrato de Trabajo", "Relaciones Laborales en el Sector Público y Relaciones Laborales Especiales" y "Régimen General y Regímenes Especiales de la Seguridad Social" han sido adaptadas respecto de sus contenidos simplemente reorganizando materias que se encontraban incluidas en otras asignaturas y no era coherente su implementación de esta forma.

El segundo, proceso de cambio, se aplicó en siete asignaturas, consistió en el cambio de nomenclatura y contenidos de diversas asignaturas: "La gestión de la diversidad en la empresa", "Relaciones Laborales en el Sector Público y Relaciones Laborales Especiales", Procedimiento Administrativo Sancionador. Responsabilidades y Sanciones. Auditoría laboral y de Seguridad Social", Extinción del Contrato de Trabajo I y Extinción del Contrato de Trabajo II, "Emprendimiento y Trabajo Autónomo" y "Solución Judicial y Extrajudicial de Conflictos Laborales" fundamentalmente para dar cabida a todas las novedades y nuevas circunstancias jurídicas de la rama social del derecho, materia cambiante y con necesidades continuas de adaptación a la realidad laboral.

Y, un tercer proceso y último, en el que cuatro asignaturas: "Sistema de Fuentes Laborales", "Relaciones Colectivas de trabajo", "Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales" y "Modalidades contractuales", se mantuvieron en su generalidad iguales con algún cambio de contenido en las guías docentes de las asignaturas.

En el mismo sentido, con el fin de cumplir con los objetivos del título y con el desarrollo de competencias, desde la modificación

de 2018, se han incluido aspectos que no contemplaban como: el listado de actividades formativas básico para el desarrollo de competencias y el aprendizaje efectivo de contenidos, el listado de metodologías docentes para la implementación de contenidos teórico-prácticos y el listado de sistemas de evaluación; tres pilares esenciales para el éxito del título. Todas las actividades formativas empleadas en las distintas asignaturas respetan los porcentajes de presencialidad que alcanzan en el máster el 80% y se desarrollan en el centro de estudios del campus de Madrid. Siendo el tamaño del grupo apropiado para el desarrollo de las actividades (téngase en cuenta que ampliamos el número de plazas a 35 y que este número no se ha alcanzado en las últimas ediciones).

Las prácticas externas se han planificado, en su mayoría, para su desarrollo en el propio curso académico, con la excepción de aquellos alumnos que por decisión personal han continuado desarrollando prácticas. El objetivo del periodo de prácticas (300 horas) es el desarrollo y puesta en práctica de los conocimientos teóricos de las distintas materias del plan de estudios del Máster. Respecto al cumplimiento de la normativa vigente, verificamos el cumplimiento de toda la normativa en su aplicación concreta y específica tanto en lo relativo a la permanencia de nuestros alumnos (aprobada directamente por la Escuela de Másteres oficiales) según el reglamento específico:

https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Normativa_de_matricula_y_permanencia_en_los_estudios_de_mster_de_la_URJC.pdf

En lo relativo al reconocimiento de créditos, el Máster Universitario en Asesoría Jurídico Laboral no reconoce créditos salvo las prácticas por experiencia profesional. Y se realiza conforme a la normativa reglamentaria de la URJC:

https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/Convalidaciones_y_Reconocimientos_MASTER.pdf

En este caso se han reconocido seis prácticas en el curso 2018/19 por ejercicio profesional (carpeta EOS5).

Para finalizar hemos desarrollado todo el Plan de Mejora propuesto:

(<https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#renovacion-de-la-acreditacion>); cumpliendo todos los objetivos comprometidos: Modificación de Memoria, modificación de guías docentes, recuperación y publicación en la plataforma de la UJC de la guía docente de la asignatura TFM, que por decisión de la institución se había generalizado y equiparado a la normativa interna, hemos incrementado el número de docentes doctores hasta alcanzar el 100%, hemos revisado el sistema de asignación de prácticas y se ha mejorado el fondo de bibliografía específica del ámbito laboral.

EVIDENCIAS:

CARPETA EOS1

CARPETA EOS2

CARPETA EOS5

1.2. El título cuenta con mecanismos de coordinación docente (articulación horizontal y vertical) entre las diferentes materias/asignaturas que permiten tanto una adecuada asignación de la carga de trabajo del estudiante como una adecuada planificación temporal, asegurando la adquisición de los resultados de aprendizaje.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: El título cuenta con mecanismos de coordinación docente, tanto horizontales como verticales, el órgano responsable de la coordinación es la dirección del máster, siendo responsable de cada asignatura y del cumplimiento de los compromisos de coordinación cada titular de asignatura.

El director del máster junto con el equipo docente revisa los contenidos de las asignaturas con el fin de identificar lagunas o solapamientos entre asignaturas y hacer propuestas para eliminarlas, y en definitiva garantizar la integración entre las mismas. De hecho, todos los años se revisan las guías docentes antes de su publicación con el fin de que no se produzcan solapamientos de contenidos. Algunos contenidos pueden ser transversales por lo que puede parecer que existen solapamientos, por ello, los docentes establecen perspectivas prácticas distintas vinculadas con la materia de la que son responsables. Asimismo, la comisión trata de supervisar los planes docentes de las asignaturas del Título, en relación con su adecuación al proyecto formativo del mismo.

La coordinación docente se lleva a cabo mediante un sistema virtual de conexión, decidimos optar por la herramienta de correo electrónico, como hemos indicado en el informe de coordinación docente del curso 2018/19, por tratarse de una herramienta en la que la capacidad de conexión entre la dirección del máster y el equipo docente es prácticamente del 100%. Detectamos que el correo permite al docente organizar sus tiempos dentro del plazo previsto para la coordinación. Algunos aspectos de organización son responsabilidad del director: seminarios, convocatorias TFM, comunicaciones oficiales, entre otras (usando como herramienta la asignatura de TFM en el aula virtual del máster):

https://moodlep.urjc.es/consulta_1819/course/view.php?id=131384

Precisa usuario y contraseña de la titular (Profesora García Gil)

La planificación temporal por cuatrimestres se informa a los alumnos en la comunicación de bienvenida al máster a finales de septiembre, se reproduce contenido de la comunicación:

"...Informaros que las clases comenzarán, según el horario publicado en la página de la URJC (Máster en Asesoría jurídico laboral) el 3 de octubre en el aula 404. El calendario docente comprende dos semestres: el primero del 3 de octubre al 31 de enero y el

segundo del 4 de febrero al 10 de mayo. Estos periodos incluyen las sesiones ordinarias y sesiones de ajuste. Todo lo relativo a la organización del máster será explicado por la dirección del máster el día de la apertura". Así como en la sesión primera de máster en la que se explica a los alumnos la planificación del curso.

Cada docente determina dentro de estos periodos el desarrollo individual de sus asignaturas, detallando las actividades y calendario de las mismas.

EVIDENCIAS

CARPETA EOS2

1.3. Los criterios de admisión aplicados permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.:

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: En cumplimiento con la memoria aprobada del título los requisitos de acceso al título propuesto son según el artículo 16, del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio que recordamos indica que para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un título universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior perteneciente a otro Estado integrante del Espacio Europeo de Educación Superior que faculte en el mismo para el acceso a enseñanzas de Máster. Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes títulos universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo del que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

Si bien la Universidad Rey Juan Carlos no tiene una normativa específica de admisión, sino que se rige según el artículo 16, del Real Decreto 1393/2007, modificado por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio. Cada título tiene sus propios criterios de acceso generales y las pruebas de acceso especiales. La admisión en los Másteres Universitarios se realizará mediante un proceso de selección; en algunos casos, ese proceso puede conllevar una prueba de selección. La Dirección del Máster comunicará a los/as interesados/as en qué consistirá la prueba de selección, así como la fecha exacta y el lugar de realización de la misma a través de esta aplicación y mediante un aviso a través del correo electrónico. La matrícula de los/as alumnos/as de nuevo ingreso en los Másteres Universitarios de la Universidad Rey Juan Carlos se realiza, a través de Internet, en un único periodo de matrícula durante el mes de julio, en las fechas establecidas y publicadas en la página Web de la Universidad. En el caso de quedar plazas vacantes en los Másteres Universitarios ofertados en la preinscripción del plazo ordinario del mes de julio, se abre un segundo plazo extraordinario de matriculación, tras el periodo de preinscripción correspondiente, en las fechas establecidas en el mes de septiembre.

Conforma a los criterios de acceso generales las titulaciones específicas que facilitarán el acceso al Máster son las siguientes:

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Grado en Derecho

Grado en ADE

Títulos equivalentes: Licenciaturas y Diplomaturas

En el caso de que los candidatos superen el número de plazas ofertadas se establecen las condiciones o pruebas de acceso especiales que consisten en la selección de los aspirantes se llevará a cabo por la Dirección del Máster atendiendo a dos criterios: el expediente académico y la adecuación al perfil específico de la titulación.

En la última modificación de la memoria, 2018, ampliamos el número de plazas a 35, siendo respetado este número en las dos ediciones siguientes del máster.

EVIDENCIAS

CARPETA EOS3

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La valoración global del criterio de organización y desarrollo del título es positiva en el conjunto. La estructura del plan de estudios implantado en el título es completamente coherente con lo previsto en la última memoria de verificación del título.

La implantación del plan de estudios y la organización del programa es coherente con el perfil de competencias y objetivos del título de master de asesoría jurídico laboral. La adaptación de la memoria en 2018 nos ha permitido cumplir con las necesidades demandas por los agentes relacionados con este título al punto que hemos adaptado el itinerario a las novedades en el campo del derecho del trabajo y la seguridad social alcanzando una cercanía al desarrollo profesional del sector muy alta. Nuestros alumnos son demandados en el mercado de la asesoría jurídico laboral por su conocimiento del campo específico por su experiencia novedosa y por su actualización en la materia. Esto principalmente al desarrollo de las actividades formativas

empleadas en las distintas asignaturas que van desde casos prácticos reales, informes jurídicos, debates, seminarios específicos con profesionales de prestigio, hasta visitas reales a instituciones del ámbito laboral. Siendo adecuado el tamaño del grupo de alumnos para poder realizar todas las prácticas formativas planificadas. Hemos verificado que el desarrollo de competencias se aplica en el itinerario formativo correspondiendo al nivel formativo.

En lo relativo a las prácticas externas, con una carga crediticia de 12 créditos se han planificado según la memoria del título. Las prácticas externas se planifican, en su mayoría, para su desarrollo en el propio curso académico, con la excepción de aquellos alumnos que por decisión personal han continuado desarrollando prácticas. El objetivo del periodo de prácticas (300 horas) es el desarrollo y puesta en práctica de los conocimientos teóricos de las distintas materias del plan de estudios del Máster comprobando en un porcentaje alto, 90%, la satisfacción de los implicados (alumnos y empresas). Siempre podría mejorarse el sistema de oferta de prácticas.

Se cumple las normativas relativas a permanencia y reconocimiento de créditos como se ha determinado y explicado en el apartado correspondiente.

El sistema de coordinación docente vertical y horizontal ha resultado eficiente, a penas hemos tenido incidencias de solapamiento de temario y, de haberlas, las hemos resuelto inmediatamente por la perspectiva determinada en cada asignatura. Si bien los estudiantes siempre quieren flexibilizar la carga de trabajo, hemos comprobado la adquisición de resultados de aprendizaje en las asignaturas en proporción a la carga.

Los criterios de admisión del título cumplen la normativa de ingreso no superando el número de plazas autorizadas (35) y hemos cumplido los criterios de admisión.

Criterio 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

LA INSTITUCIÓN DISPONE DE MECANISMOS PARA COMUNICAR DE MANERA ADECUADA A TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS LAS CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA Y DE LOS PROCESOS QUE GARANTIZAN SU CALIDAD.

2.1. La universidad pone a disposición de todos los grupos de interés información objetiva y suficiente sobre las características del título y sobre los procesos de gestión que garantizan su calidad.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La información del MAJL se encuentra en la página web de la URJC queriendo destacar que la transparencia es absoluta ya que el acceso es total y abierto para todos los agentes implicados, por supuesto, para los estudiantes de forma previa a la prescripción y matriculación en el siguiente enlace:

<https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral>

En este enlace el estudiante tiene información detallada sobre unos aspectos generales y administrativos:

Centro responsable: Unidad de postgrado

Lugar/Campus en el que se imparte: Madrid - Quintana

Modalidad: Presencial

Código del título: 6104

Orientación: Profesional

Nº de Créditos ECTS: 60 ECTS

Duración del Máster: Un curso académico

Precio, Calendario académico, Horario, guías docentes y tabla de profesorado.

Director del Máster

Homologado por el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid para el acceso a turno de oficio en Materia Social

Correo electrónico: master.juridicolaboral@urjc.es

Información master oficial: Teléfono: 91 488 8508

Buzón de Ayuda al Estudiante <https://soporte.urjc.es/servicedesk/customer/user/login>

Atención al estudiante establecido en dos herramientas:

Ayuda <https://info.urjc.es/display/CATA>

Buzón de sugerencias y quejas <https://sede.urjc.es/buzon-de-sugerencias> donde el alumno puede obtener un manual de ayuda https://sede.urjc.es/bpm-portlet/bpmportlet/lvQh931000-1E9SmC3/manual_ciudadano_uso_buzon_sugerencias_y_quejas_v3.pdf para el uso correcto y poder seguir los pasos debidos.

En el mismo enlace el estudiante de forma previa y, sin necesidad de usuario o clave, puede acceder a toda la información del título detallada por bloques:

Información básica del título: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#informacion-basica>

- ¿Qué conocimientos voy a adquirir con este Máster?

- ¿Esta titulación es oficial según la normativa que exige el Espacio Europeo de Educación Superior?
- ¿Es necesario superar alguna prueba de acceso?
- ¿Cuál es el número mínimo de créditos de los que me puedo matricular?
- Perfil de ingreso recomendado
- Objetivos
- Competencias

Admisión y matrícula: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#admision-y-matricula> enlazando directamente con la normativa específica de la URJC.

Itinerario formativo: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#itinerario-formativo> se facilita una tabla con todas las asignaturas del máster informando sobre su código de matrícula, nomenclatura, cuatrimestre de impartición y carga crediticia. Pudiendo acceder a las guías docentes libremente: <https://gestion3.urjc.es/guiasdocentes/>

Medios materiales: pudiendo acceder a los recursos de todos los campus de la URJC ya que los estudiantes del MAJL tienen a su disposición los recursos materiales de todos los campus que componen la URJC: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#medios-materiales>

Prácticas externas: explicación del objetivo de esta asignatura, el procedimiento de realización y los enlaces a la unidad de prácticas y normativa específica de prácticas: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#practicasy-externas>

Programa de movilidad: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#programas-de-movilidad> el alumno puede acceder a la plataforma de movilidad de la urjc de forma abierta: <https://www.urjc.es/internacional/erasmus-y-movilidad> con información de los programas de movilidad de la URJC, información de programas, plazos e incluso videos explicativos, entre otra información.

Normativa: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#normativa>, en este enlace y con acceso libre los estudiantes pueden acceder a toda la normativa aplicativa al máster.

Además de la información para alumnos visitantes, con diversidad funcional y el acceso a becas. Así como el reglamento de convivencia, el seguro escolar y las asociaciones que se encuentran de alta en la URJC.

Por último, se puede acceder al sistema de garantía de calidad del título: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#gc> donde se encuentra publicado:

Informe seguimiento externo:

https://www.urjc.es/images/Estudios/Masters/asesoria_juridico_laboral/informe_seguimiento_externo.pdf

Enlace RUCT:

<https://www.educacion.gob.es/ruct/estudiouniversidad.action?codigoCiclo=SC&codigoEstudio=4312018&actual=universidad>

Enlace BOCM: http://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2010/11/10/BOCM-20101110-17.PDF

Se puede acceder al Sistema Interno de garantía de calidad dependiente del Vicerrectorado de Calidad:

<https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#sistema-interno-de-garantia-de-calidad>. A la composición de la Comisión de Garantía de Calidad del título: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#composicion-de-la-comision>

También al Informe de resultados: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#informe-de-resultados> donde el estudiante o interesado puede informarse sobre todos los resultados desde el 2010 hasta el 2019.

Entre otras cuestiones se refiere la información al Plan general de recogida de la información: Dentro del sistema de garantía de calidad de la Universidad Rey Juan Carlos, está prevista la realización de las siguientes encuestas: Perfil de los alumnos, Valoración docente, Grado de satisfacción (estudiantes, egresados, profesorado y PAS). Encuestas de inserción Laboral y de prácticas externas con vinculación a estudiantes, tutores y empleadores. Información que está disponible desde el 2012.

De la misma forma puede accederse a las acciones de mejora propuestas: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#acciones-de-mejora> desde el inicio de la titulación.

Por último, y no menos importante, se puede acceder a la información relativa a la evaluación y acreditación del título:

<https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#renovacion-de-la-acreditacion> siendo posible acceder al autoinforme de evaluación, al Informe final de Renovación y al Plan de mejora.

EVIDENCIA

<https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral>

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La información y transparencia del título es absoluta, toda está en abierto para los agentes implicados. Se encuentra perfectamente estructurada sin plantear dudas ni problemas para el acceso a los contenidos. Todos son de fácil lectura y comprensión. Los enlaces son sencillos e inmediatos. Se actualizan constantemente por el servicio de publicaciones y actualizaciones de la Web, mediante el envío de la información a la Escuela de Másteres oficiales que dispone de un servicio para esta cuestión. La información es real y objetiva siendo de calidad en todos sus aspectos y lo que resulta más importante es interesante para los agentes implicados en el título.

Criterio 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC)

LA INSTITUCIÓN DISPONE DE UN SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE CALIDAD FORMALMENTE ESTABLECIDO E IMPLEMENTADO QUE ASEGURA, DE FORMA EFICAZ, LA MEJORA CONTINUA DEL TÍTULO.

3.1. El SGIC dispone de un órgano responsable que analiza la información disponible del título para la toma de decisiones en el diseño, seguimiento, acreditación y mejora continua.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: El órgano responsable del título es la Comisión de Garantía de Calidad del Título (en adelante, CGCT) que se rige por el Sistema de Garantía Interna de Calidad (en adelante, SIGC) de la URJC cuya competencia fundamental es la recogida de información puntual que facilita a la Dirección del MAJL, y que en el apartado siguiente detallaremos. Por su parte, la CGCT del propio máster se encarga del seguimiento de la implantación, control y análisis de los resultados del máster, con el objeto de modificar y perfeccionar los puntos que se consideran necesarios, para lo que aportamos memoria de las reuniones celebradas y temas tratados; así como acciones emprendidas para la mejora de la titulación y satisfacción del alumnado. Entre sus competencias se encuentra la de proponer actualizaciones y modificaciones del título, pongamos como ejemplo; como se hizo en 2018 solicitando la modificación de memoria. Queremos establecer las líneas generales de la comisión exponiendo composición, normativa y actuación.

La CGCT se compone de siete miembros: un presidente (Dirección del Máster) un secretario (profesor del máster) dos representantes de los profesores, un representante de los alumnos, un representante del PAS y un experto externo. La comisión se reúne regularmente tres veces al año de forma permanente: una al comienzo del curso, otra al finalizar el primer semestre y otra al finalizar el segundo semestre. Podrán convocarse otras reuniones cuando se solicite por cualquier miembro de la comisión, a petición propia o a propuesta del grupo que representa. En las reuniones se abordan los problemas que se hayan detectado en el periodo docente. Se pone en común el desarrollo del curso y se escuchan las sugerencias sobre la necesidad de mejora y propuestas. Sistema de toma de decisiones: las decisiones de la Comisión de Garantía de Calidad del Máster se adoptan de forma colegiada y mayoría simple de los asistentes a la reunión. El presidente tiene un voto de calidad.

En las reuniones periódicas se tratará como mínimo las siguientes cuestiones: Analizar la información derivada de los indicadores de calidad establecidos por la CGCEP, y realizando informes periódicos, incluyendo planes de mejora si así lo indicasen los resultados, que serán elevados a la CGCEP. Proponer, si fuese necesario, reformas en los planes de estudios, para su consideración por la CGCEP. Supervisar la aplicación de los planes de estudio, en particular la impartición de los contenidos, la realización de las distintas acciones formativas propuestas y la evaluación de contenidos y competencias. Supervisar las acciones de mejora propuestas en relación al plan de estudios. Apoyar en la organización de la ordenación académica de cada curso. Aprobar las guías docentes de las asignaturas del plan de estudios antes del comienzo de cada curso, exigiendo que dichas guías aseguren la adquisición de competencias propuestas por la asignatura en el plan de estudios. Cuantas otras funciones se aprueben conforme a la normativa.

De todas las reuniones se levanta acta, con la firma de la Dirección del Máster.

Esta documentación se envía puntualmente al Vicerrectorado de Calidad, ya que es el órgano competente sobre esta materia. Los elementos fundamentales de seguimiento ya los hemos explicado y facilitado en el criterio anterior cuando nos referimos a la publicación en la web del elemento de la Garantía de Calidad.

EVIDENCIAS

CARPETA EOS13

CARPETA EOS14

3.2. El SGIC implementado, para la gestión eficiente del título, dispone de procedimientos que garantizan la recogida de información objetiva y suficiente y de sus resultados y que facilitan la evaluación y mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.:

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: El SIGC implementado en el máster garantiza una gestión eficaz del título.

Por un lado, para cumplir con este procedimiento, todos los años la URJC, desde el Vicerrectorado de Calidad, realiza una campaña personalizada para cada máster relativa a la recogida de información, análisis y mejora de los siguientes aspectos:

- A. Análisis de la satisfacción de los estudiantes con el título.
- B. Evaluación y análisis de la actividad docente.
- C. Evaluación de la coordinación docente de las enseñanzas del título.
- D. Revisión y mejora de los planes de estudio.
- E. Evaluación y seguimiento de los resultados del título.
- F. La toma de decisiones derivadas de la evaluación y su seguimiento.

Todos estos resultados son publicados puntualmente en la página Web de la Universidad dando difusión de los resultados de la calidad docente de la titulación en la web, como antes indicamos: <https://www.urjc.es/estudios/master/819-asesoria-juridico-laboral#gc>

Por otro lado, la URJC, utiliza el procedimiento de En el marco de la estrategia general de mejora de la calidad, la Universidad Rey Juan Carlos tiene implementado el Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario (DOCENTIA) cuyo objetivo es mejorar la formación, cualificación y competencia docente del profesorado. Este programa, creado por ANECA en el año 2007, tiene por objeto apoyar a las universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento. Todos los cursos los profesores del máster son evaluados como se puede comprobar en las evidencias que acompañamos.

EVIDENCIAS

CARPETA EOS16

CARPETA EOS17

VALORACIÓN GLOBAL DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC):

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Queremos resaltar que el SIGC del título es adecuado y proporciona los elementos apropiados y suficientes, con los medios humanos y técnicos disponibles, para actuar con transparencia y seguir mejorando tanto las metodologías como el grado de satisfacción de todos los colectivos implicados. Supone una herramienta eficaz e indispensable para modificar y mejorar aspectos significativos tanto académicos como organizativos del máster mediante la toma de decisiones que nos llevan a las propuestas de mejora edición tras edición del título. Por tanto, mediante este sistema se mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sobre este criterio me gustaría indicar que sería bueno personalizar algunos aspectos en el sistema de recogida de información para ello sería bueno una mayor implicación de los agentes que están conectados con el título.

DIMENSIÓN 2. Recursos

Criterio 4. PERSONAL ACADÉMICO

EL PERSONAL ACADÉMICO QUE IMPARTE DOCENCIA ES SUFICIENTE Y ADECUADO, DE ACUERDO CON LAS CARACTERÍSTICAS DEL TÍTULO Y EL NÚMERO DE ESTUDIANTES.

4.1. El personal académico del título es suficiente y reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de la adecuada experiencia y calidad docente e investigadora.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: El personal académico del título cumple los criterios de calidad normativos y recomendados, los profesores son todos doctores, sobre esta cuestión hemos ido incorporando sucesivamente profesores doctores.

La dedicación del personal académico al título es apropiada y son correctas las relaciones estudiante/profesor con una buena incidencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La experiencia profesional, docente e investigadora del personal académico es adecuada al nivel académico, la naturaleza y competencias definidas para el título, así como su asignación a los diferentes niveles formativos.

Al tratarse de un máster con enseñanzas teórico prácticas adaptadas a las continuas novedades legislativas y jurisprudenciales contamos con un equipo docente adaptado a dichas necesidades.

Todos los profesores son doctores especialistas en derecho del trabajo y de la seguridad social. En la actualidad contamos con cinco catedráticos acreditados en derecho del trabajo y de la seguridad social de forma permanente. Otros tres catedráticos que colaboran en nuestros seminarios extraordinarios. Un magistrado de la sala de lo social del Tribunal Constitucional, un magistrado de la sala de lo social del Tribunal Supremo, varios magistrados de la sala de lo social de los Tribunales Superiores de Justicia.

Expertos Doctores e investigadores en derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (todos los profesores de la URJC que participan en el máster son doctores y, por supuesto, evaluados positivamente por los órganos y programas de evaluación académica), letrados de los cuerpos específicos de derecho del trabajo y la seguridad social, Inspectores de Trabajo, altos cargos de la administración vinculados con el itinerario formativo (IRSST), expertos profesionales del derecho del trabajo y miembros activos de los agentes sociales. Dentro de los seminarios que realizamos en el máster nos preocupamos por invitar a profesionales de prestigio especialistas en temas novedosos.

Esto puede comprobarse en la asignatura de TFM en la que se publican los seminarios y los profesionales que los imparten. Todos los profesores del máster dirigen TFM proponiendo temas novedosos o bien llegando a un acuerdo con el estudiante sobre un tema concreto relacionado con las materias del itinerario formativo del máster con aprobación de la dirección del máster.

4.2. En su caso, la universidad ha hecho efectivos los compromisos adquiridos en los diferentes procesos de evaluación del título respecto a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado y está realizando actuaciones dirigidas a dar cumplimiento a los requisitos previstos en la normativa vigente en relación con el personal docente e investigador.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La mejora de la cualificación del profesorado se ha realizado mediante la incorporación de profesores doctores hasta alcanzar el 100% del profesorado. El equipo docente del máster tiene un nivel curricular altísimo, todos los profesores tienen una experiencia reconocida, académicamente tienen la condición en su mayoría de titulares de universidad y catedráticos y algunos son contratados doctores, por ello, todos son doctores. Con ello se cumple los requisitos establecidos en el RD 420/2015 en el artículo 7 relativos al personal docente e investigador.

Todos los profesores tienen acceso a acciones de formación docente interna y, especialmente, en materia de nuevas tecnologías: <https://online.urjc.es/es/formacion>

El programa de formación da acceso a diversos cursos tanto de formación general en el uso adecuado y eficaz de la plataforma como en metodologías docentes y elaboración de contenidos didácticos, entre otras cosas.

EVIDENCIAS

CARPETA EOS17

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 4. PERSONAL ACADÉMICO:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La Universidad Rey Juan Carlos, ha cumplido los compromisos adquiridos en los diferentes procesos de evaluación del título. Lo mismo que los incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones definidas en los informes de verificación y autorización relativos a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado. De hecho, el compromiso que adquirimos de mejorar el porcentaje de doctores en la renovación de la acreditación en el curso 2015 mediante el plan de mejora propuesto (julio de 2016) se ha cumplido satisfactoriamente incorporando doctores hasta completar la plantilla docente permanente siendo todos los docentes doctores.

Criterio 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

EL PERSONAL DE APOYO, LOS RECURSOS MATERIALES Y LOS SERVICIOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL DESARROLLO DEL TÍTULO SON LOS ADECUADOS EN FUNCIÓN DE LA NATURALEZA, MODALIDAD DEL TÍTULO, NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS Y COMPETENCIAS A ADQUIRIR POR LOS MISMOS.

5.1. El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y los servicios de orientación académica y profesional soportan adecuadamente el proceso de aprendizaje y facilitan la incorporación al mercado laboral.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: El personal de apoyo a la gestión del máster (personal de administración y servicios y gestión de la plataforma virtual) es suficiente y eficaz para el trabajo de gestión y administración en lo que concierne a la conexión con el desarrollo académico del máster. Si las condiciones económicas lo permitieran resultaría adecuado y, seguramente, eficaz el apoyo de una secretaría específica para el máster que supusiese un apoyo administrativo a la dirección del máster de la cual no disponemos y cuyas competencias desarrolla en la actualidad la dirección del máster y supone una carga de trabajo importante. Aún así desde la creación de la Escuela de Másteres Oficiales la situación ha mejorado considerablemente aportando mayor eficacia a los procesos administrativos.

La Universidad desde el Vicerrectorado de Títulos Propios, Formación Continua, Postgrado y Relaciones Internacionales, organiza diferentes programas o acciones, entre ellas la del programa de movilidad. Los alumnos del máster son informados puntualmente por el apartado de novedades de este y otros programas apoyando esta información con la correspondiente explicación en el curso metodológico o bien en la tutoría de dirección que hacemos de forma quincenal o mensual en función de las necesidades. Es cierto que, este tipo de actividades no tiene buena aceptación por parte de los alumnos ya que no tenemos ningún caso de uso de esta actividad.

5.2. Los recursos materiales se adecuan al número de estudiantes y a las actividades formativas programadas en el título en todos los centros o sedes que participan en la impartición del título.:

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: Los recursos materiales son suficientes para el desarrollo eficaz del título. Disponemos de una plataforma virtual con acceso individual a través de intranet de la URJC en la que el alumno puede acceder a varias opciones: intranet, portal de servicios, aula virtual y correo institucional. El aula virtual es la plataforma docente, concebida como el recurso material más destacable en el que el alumno puede acceder a toda la información, incluso a la biblioteca virtual. La dirección del máster el primer día del máster establece las indicaciones oportunas para el uso de la plataforma.

El máster dispone de todos los recursos materiales de todos los campus de la URJC, como queda indicado en la memoria del título: aulas, bibliotecas, salas de estudio e investigación, salas de seminarios, etc.

Los recursos son suficientes y proporcionales a las plazas del máster.

Las instalaciones físicas responden a la normativa vigente sin existencia de barreras arquitectónicas que impidan el normal desarrollo del aprendizaje a los alumnos con dificultades físicas.

5.3. En su caso, los títulos impartidos con modalidad a distancia/semipresencial disponen de las infraestructuras tecnológicas y materiales didácticos asociados a ellas que permiten el desarrollo de las actividades formativas y adquirir las competencias del título.:

N.P.

Justificación de la valoración: No procede

5.4. En su caso, la universidad ha hecho efectivos los compromisos adquiridos en los diferentes procesos de evaluación del título relativos al personal de apoyo que participa en las actividades formativas, a los recursos materiales, servicios de apoyo del título e instalaciones.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La URJC ha dado cumplimiento a los requisitos exigidos en el artículo 8 del RD 420/2015.

La universidad ha hecho efectivos todos y cada uno de los compromisos adquiridos sobre esta cuestión. Para la docencia del máster utilizamos, fundamentalmente, la plataforma virtual como apoyo a la docencia presencial. Un instrumento diseñado, mantenido y estructurado por un equipo técnico altamente cualificado y eficiente, que proporciona soporte tanto a alumnos como a profesores. Desde la plataforma se hace un seguimiento constante del desarrollo del curso en cada una de las asignaturas, para garantizar la eficacia y el correcto progreso del curso. Desde esta plataforma se da apoyo a la dirección del máster para la coordinación y resolución de problemas. El objetivo es seguir profundizando en este tipo de colaboraciones y, de ser posible, ampliar el personal de apoyo al máster.

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Los recursos, materiales y servicios que tenemos a disposición del título son adecuados, aunque sería conveniente aumentar el personal de apoyo administrativo de apoyo al máster.

DIMENSIÓN 3. Resultados

Criterio 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE ALCANZADOS POR LOS TITULADOS SON COHERENTES CON EL PERFIL DE EGRESO Y SE CORRESPONDEN CON EL NIVEL DEL MECES (MARCO ESPAÑOL DE CUALIFICACIONES PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR) DEL TÍTULO.

6.1. Las actividades formativas, sus metodologías docentes y los sistemas de evaluación empleados han permitido la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos por parte de los estudiantes y corresponden al nivel de la titulación especificados en el MECES.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Los resultados de aprendizaje debidamente considerados en la memoria del título y en nuestras guías docentes se refieren a aprendizajes concretos que se consiguen mediante la aplicación de metodologías docentes que comprenden un sistema teórico práctico que se comprueban mediante sistemas de evaluación, principalmente, de evaluación continua en cada una de las asignaturas han contribuido a la consecución y valoración de los resultados de aprendizaje previstos y éstos corresponden al nivel del MECES. Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, el sistema de evaluación es continua para garantizar el aprendizaje correcto y la asimilación de las materias. Las actividades evaluadas consisten en pruebas tipo test o desarrollo especificadas en las guías docentes, casos prácticos, trabajos de investigación, paneles de discusión, simulaciones, visitas y resolución de problemas, entre otras.

Las asignaturas de Trabajo Fin de Máster (en adelante TFM) y de prácticas tienen un sistema distinto. TFM se evalúa conforme a dos bloques distintos, por un lado, se evalúa el TFM investigado y formalizado por escrito, por otro lado, se evalúa la exposición y defensa del TFM.

La asignatura de prácticas tiene un sistema de evaluación peculiar, el alumno aplica de forma transversal todos los contenidos aprendidos en el máster por lo que se evalúa por el tutor de p en los juicios de los profesionales que actúan como tutores de las prácticas y de los propios alumnos.

Consideramos razonables las opiniones de los estudiantes sobre la adecuación de las actividades formativas, sus metodologías docentes y los sistemas de evaluación empleados en cada una de las asignaturas que componen el plan de estudios.

Como puede observarse en los indicadores aportados destinado al análisis de los resultados de los estudiantes, en el año de referencia, como en el resto de cursos, los resultados obtenidos son mejores que los anteriores: tanto la tasa de presentación, como créditos superados y de rendimiento; lo que significa que la calidad se va consolidando en el máster. Los abandonos están fundamentados en la denegación de becas de estudio, y en alguna ocasión problemas de compatibilidad con el trabajo.

En el caso de las prácticas en empresa, igualmente, los resultados del aprendizaje son satisfactorios, como avalan los informes de tutores y memorias de alumnos. Desde la dirección del máster, en colaboración con el Servicio de Prácticas, se proporcionan empresas adecuadas a la formación requerida por los alumnos, y se realiza el seguimiento de estos vía electrónica o telefónica con las empresas y tutores.

En cuanto a las indicaciones sobre la necesidad de adoptar medidas para mejorar el tiempo de entrega de los TFM, desde la dirección y los tutores implicados se motiva a los alumnos para que realicen los trabajos. Este sigue siendo uno de los problemas para la finalización y cierre del título.

Sin embargo, es una cuestión que depende mucho de la disponibilidad de tiempo del alumno y no podemos forzar su defensa en tanto no hay entrega e implicación personal. La mayoría de los alumnos dan prioridad a las prácticas por la vinculación directa con las oportunidades de empleo. Aun así, hemos detectado que el seguimiento personalizado del TFM por la figura del tutor que implantamos en anteriores promociones ha servido para mejorar la tasa de superación del TFM con el seguimiento del director del máster

EVIDENCIAS

CARPETA EOS1

CARPETA EOS6

CARPETA EOS7

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Desde que se iniciaron los estudios del MAJL hemos intentado controlar y hacer un seguimiento de los resultados de aprendizaje más allá de los controles generales. En cada asignatura, con respeto a las guías docentes se ha fijado una correspondencia entre las metodologías aplicables, las actividades formativas a desarrollar, los sistemas de evaluación, las competencias y los resultados de aprendizaje. Los resultados de aprendizaje del itinerario formativo se comprueban mediante las pruebas de evaluación obteniendo resultados positivos. El elemento más destacado para esta comprobación es la realización del TFM tanto en su redacción como en su exposición y defensa.

Criterio 7. INDICADORES DE RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN

LOS RESULTADOS DE LOS INDICADORES DEL PROGRAMA FORMATIVO SON CONGRUENTES CON EL DISEÑO, LA GESTIÓN Y LOS RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL TÍTULO Y SATISFACEN LAS DEMANDAS SOCIALES DE SU ENTORNO.

7.1. La evolución de los principales datos e indicadores del título es adecuada con las previsiones del título y coherente con las características de los estudiantes de nuevo ingreso.:

B: El estándar para este criterio se logra completamente.

Justificación de la valoración: La valoración que los alumnos hacen del máster con carácter general es positiva, especialmente, respecto de los conocimientos adquiridos. Si bien es cierto que la participación en la recogida de esta información no es destacada. Curiosamente los alumnos que han enviado comentarios al buzón de sugerencias y quejas, principalmente han realizado sugerencias o comentarios, pero ningún alumno ha presentado ninguna queja formal. Los agentes implicados en el título están satisfechos con los elementos generales: conocimientos, competencias, resultados, organización, canales de comunicación, contenidos, instalaciones, servicios y con el proceso de enseñanza. Pero hemos detectado sugerencias respecto al exceso de burocracia y defectos de atención en la formalización de las prácticas (cuestión que dependen de la normativa de las prácticas de toda la URJC)

7.2. La satisfacción de los estudiantes, del profesorado, de los egresados y de otros grupos de interés es adecuada.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Los resultados obtenidos relativos a la satisfacción de los colectivos implicados se resumen en las siguientes líneas:

En lo relativo a los aspectos generales del máster, los alumnos que participan son 5 y nos indican varias cuestiones como las dificultades que tienen para poder aparcar en los alrededores del campus de Madrid, por lo que, proponen un cambio de sede del máster. Los alumnos extranjeros nos proponen la determinación exacta del inicio del máster al momento de la matriculación ya que les facilitaría la compra de billetes con bastante anticipación (lo proponemos como acción de mejora).

Respecto de la URJC y la dirección del máster que ha obtenido un 4 sobre 4; encontramos un comentario de un alumno en quejas referido a que no se atiende a sus peticiones (pero ignoramos a qué peticiones se refiere) aunque lo incluye en el apartado de orientación y apoyo.

En lo referido a las prácticas las propuestas de estos alumnos se refieren a: incremento de prácticas en despachos laboristas, mejora de la atención administrativa y mejora del tiempo y la oferta de prácticas (tres alumnos realizan estos comentarios).

Los profesores han calificado su satisfacción con el máster en un 4.73 sobre 5, estableciendo como insatisfacción principal inconvenientes administrativos que comprenden, en su mayoría no presentando ninguna queja o reclamación-

El personal de administración y servicios no nos ha trasladado ninguna queja, únicamente nos insisten en la necesidad de que los alumnos utilicen la información de la WEB con el fin de poder tener claro los procedimientos de seguimiento de cuestiones administrativas.

EVIDENCIA

CARPETA EOS16

CARPETA EOS36

7.3. Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son adecuados al contexto socio-económico y profesional del título.:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: Los alumnos egresados trabajan en un 100% de los encuestados la tasa de desempleo es de 05. El 87.5% encuentra empleo o mejora el empleo que tenía esto indica un porcentaje muy alto de éxito. Los alumnos consideran que la utilidad de la formación recibida en el máster es positiva en su conjunto alcanzando un 4.13 sobre 5. Estos datos nos demuestran que, en líneas generales, los egresados son competitivos como asesores jurídicolaborales. Un porcentaje de alumnos inició sus prácticas y ha sido contratado con posterioridad en la misma organización, esto indica, la satisfacción de los empleadores con los alumnos del máster.

VALORACIÓN GLOBAL DEL CRITERIO 7. INDICADORES DE RENDIMIENTO Y SATISFACCIÓN:

A: El estándar para este criterio se logra completamente y además existen ejemplos que exceden de los requerimientos básicos y que se indican en el presente Informe.

Justificación de la valoración: La valoración global de los indicadores de rendimiento y satisfacción es positiva, si bien susceptible de mejora para su eficacia y rendimiento. Observamos la cada vez mayor dificultad para recoger información de un porcentaje considerable de alumnos, así como la intención de colaborar. Hemos observado que las sugerencias no son constructivas simplemente se refieren a aspectos administrativos. No obstante, nuestra intención es seguir indagando en posibles soluciones para mejorar el sistema actual para obtener resultados directos.

