

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Descrición do título

ID do título

2501019

Rama de coñecemento

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Universidade solicitante

UNIVERSIDAD DE A CORUÑA

Centro responsable das ensinanzas conducentes ó título ou, no seu caso, departamento ou instituto

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO. ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA (CENTRO ADSCRITO)

Centro/s onde se imparte o título

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA (CENTRO ADSCRITO)

Universidade coordinadora (no caso de títulos interuniversitarios)

Tipo de ensinanza

MODALIDAD PRESENCIAL

Linguas en que se imparte o título

Castellano y gallego

Habilitado para a profesión regulada

Graduado Social

Profesión regulada (Norma)

Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre y RD 1415/2006 (BOE de 16 de diciembre)

Réxime de estudos

TIEMPO COMPLETO Y SE PERMITEN ESTUDIANTES MATRICULADOS A TIEMPO PARCIAL

Periodicidade da oferta

ANUAL

Número de prazas de novo ingreso ofertadas

Memoria de Verificación: 60 plazas (Ferrol), 60 plazas (Coruña). Actualmente 70 plazas (Ferrol) 90 plazas (Coruña)

Número mínimo de créditos europeos de matrícula por estudante e periodo lectivo

48 CRÉDITOS POR CURSO A TIEMPO COMPLETO, 24 A TIEMPO PARCIAL. Normativa
UDC:http://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/_galeria_down/academica/rexime_dedicacion_estudo.pdf

Normas de permanencia

http://www.udc.gal/export/sites/udc/normativa/_galeria_down/academica/PERMANENCIA.pdf

Información sobre expedición de suplemento ó título

El Real Decreto 1044/2003, de 1 de agosto, que establece el procedimiento para la expedición por las universidades del suplemento europeo al título. Actualización dada en la disposición adicional primeira del Real Decreto 1002/2012, de 5 de agosto, sobre expedición de títulos universitarios oficiales.

Responsable do título

Decano Facultad de Ciencias del Trabajo / Director Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña

Coordinador/a do título

Decano Facultad de Ciencias del Trabajo / Director Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña

Correo electrónico do responsable do título

decanato.fct@udc.es

Data verificación do título

19 / 06 / 2009

Data aprobación Consello de Ministros

30 / 10 / 2009

Data autorización da implantación pola Xunta de Galicia

11 / 11 / 2009

Data inscrición no RUCT

05 / 01 / 2010

Data publicación no BOE

05 / 01 / 2010

Modificacións autorizadas

Modificación autorizada con fecha 24/07/2013. Ver anexo Modificaciones Grado RRLL y RRHH.2.pdf

Data última acreditación

19 / 06 / 2009





Órgano responsable do Sistema de Garantía de Calidade do título

Comisión de Calidad de cada centro y Comisión Coordinadora del título

Memoria vixente do título

 20130724 Memoria de verificacion modificada[1].pdf

Outros anexos

-  2ULCGraduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Univesidad de A Coruã±a.2.pdf
-  2ULCGraduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de A Coruã±a.2.pdf
-  Modificaciones Grado RRLL y RRHH.2.pdf
-  Resolución de 13 de noviembre de 2009 de la Secretaria General de Universidades.pdf

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Accións realizadas ante as recomendacións dos informes de verificación e seguemento

INFORME FINAL DE VERIFICACIÓN

Recomendacións establecidas no informe final	Accións levadas a cabo (incluíndo datas, responsable e estado, ...)
No se han planteado recomendaciones en el informe final de verificación.	




INFORMES DE SEGUIMIENTO (indicar o ano)

Recomendacións establecidas no informe de seguemento	Accións levadas a cabo (incluíndo datas, responsable e estado, ...)
<p>INFORMACIÓN PÚBLICA: La información del título es accesible a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La web de la Universidad para el grado impartido en Ferrol: http://estudios.udc.es/es/study/start/760G01V01 - La web de la Facultad de CC. Do Traballo de Ferrol: http://www.fcct.es - La web de la Universidad para el grado impartido en A Coruña: http://estudios.udc.es/es/study/start/660G01V01 - La web de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña: http://www.rlll.udc.es/ ? http://www.rlll.udc.es/?page_id=423 <p>Toda la información está actualizada al presente curso 2013/2014. La información es accesible, de fácil comprensión y se corresponde con la memoria del título. En las webs de ambos centros la disposición de la información está, por lo general, bien estructurada y seccionada, existiendo una interfaz agradable e intuitiva a la par que sencilla y cómoda.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como ya se ha venido señalando en años anteriores, se recomienda que el acceso a la información del grado a través de la web http://estudios.udc.es/gl/degrees sea única para el grado y después se desagregue la información para cada centro, ya que podría dar la impresión de que se trata de dos títulos distintos, cuando en realidad es el mismo título impartido en dos centros. - Para el título impartido en la Escuela de RLLL de A Coruña debe publicarse la composición de la Comisión Académica en el apartado reservado al efecto en la web de la UDC 	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha informado a la UDC de la recomendación de unificar el acceso a la información del grado a través de la web http://estudios.udc.es/gl/degrees para su evaluación - En el portal de grado del centro adscrito no se puede publicar la composición de las comisiones hasta que esta opción sea activada en la aplicación por parte de la UDC. Se ha solicitado a la UDC la actualización de este epígrafe y en breve será publicada la información solicitada. Mientras esta información se encuentra accesible a través de la web del centro http://www.rlll.udc.es/?page_id=276 - En el caso de la Escuela de RLLL de A Coruña los datos de las distintas tasas se encuentran en el apartado de Seguimiento. Se recomienda hacer esta información más accesible. Las tasas del grado de la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se encuentran accesibles web del centro en el apartado Conócenos mejor http://www.rlll.udc.es/?page_id=234 >> La fundación en cifras y datos http://www.rlll.udc.es/?page_id=402 >> Datos académicos>> http://www.rlll.udc.es/?page_id=409
<p>CRITERIO 5: PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS Se recomienda, dado que la coordinación entre ambos centros es estratégica para el buen fin de la titulación, fortalecer las estructuras de cooperación y coordinación entre los centros más allá de las reuniones de coordinación, de las que no se aporta información sobre actuaciones concretas y resultados aplicables al título. Se recomienda diseñar un cronograma que permita organizar sistemáticamente las reuniones de coordinación, con actuaciones concretas y propósitos específicos</p>	<p>En los informes de reunión presentados se hacen constar las actuaciones que se están desarrollando por ambos centros en cooperación. En concreto, se colabora de forma activa y en función de las necesidades de ambos centros en temas relativos al PAT, gestión de prácticas, participación del alumnado de uno y otro centro en formación complementaria ofrecida independientemente por unos u otros, etc.</p> <p>Se informa que en el curso 2012-2013 se diseñó un cronograma de reuniones de coordinación tal y como se señala en el informe de reunión de fecha 3 de diciembre de 2012 disponible en el sistema (PC06 – Anexo 1 y PA 01 – Anexo 5 http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=12706&entry=1). Dicho cronograma se ha mantenido para los cursos sucesivos estableciendo reuniones periódicas entre ambos centros.</p> <p>La colaboración desde el curso 2012-2013 se ha incrementado considerablemente y se ha trabajado de forma conjunta por la titulación, si bien no cabe olvidar que son dos centros distintos situados en zonas geográficas diferentes, con recursos económicos y</p>

	<p>humanos independentes y no debe obviarse este hecho a la hora de promover acciones, analizarlas y evaluarlas puesto que es precisamente lo que permite crear sinergias y favorecer una titulación más competitiva que la de otras universidades.</p> <p>En todo caso se ha procedido a abrir planes de mejora sobre estos aspectos con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones realizadas. (Véanse planes de mejora de CONJUNTOS referentes a este criterio)</p>
<p>CRITERIO 6: RECURSOS HUMANOS Se recomienda establecer propuestas de mejora tendentes a mejorar la coordinación del personal académico de los Centros/Departamentos.</p>	<p>Las propuestas de mejora a estos efectos se recogen en los planes de mejora debidamente evacuados en el informe. Las acciones de coordinación que se han realizado se recogen en las valoraciones de criterios.</p> <p>Valoración del criterio: "Durante el curso 2012-2013 se incrementa la participación del profesorado en la coordinación de las materias, a fin de no solapar contenidos."</p> <p>En el caso de que la Comisión Evaluadora se refiera a la coordinación en cada centro: La coordinación queda evidenciada documentalmente por las actas de las comisiones de académica y de docencia, claustros y juntas de centro de ambos centros en las que se discute a fondo sobre esta coordinación, considerando que no debe obviarse la documentación que el propio sistema recoge y que se incorpora de forma sistemática para que pueda ser tenida en cuenta en la evaluación.</p> <p>En el caso de que la Comisión Evaluadora se refiera a una coordinación del personal académico intercentros, informamos de que se ha realizado una coordinación no formal, por lo que se habilitarán herramientas que permitan una evidencia documental de esta coordinación por módulos en los cursos siguientes.</p> <p>En todo caso se ha procedido a abrir planes de mejora sobre estos aspectos con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones realizadas. (Véanse planes de mejora de CONJUNTOS referentes a este criterio)</p>
<p>RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se recomienda mejorar la información que se suministra en el autoinforme, ya que en algunos casos es exhaustiva para un centro y escasa la referida al otro. - Se recomienda revisar los planes de mejora ya que se presentan planes independientes para cada centro, sin embargo muchas de las propuestas podrían ser de aplicación al título (por ejemplo, vigilancia de la adquisición de las competencias del título) por lo que deberían repetirse en ambos centros o establecer una propuesta común. En esta línea sería interesante establecer propuestas de mejora relacionadas con la coordinación intercentros. 	<ul style="list-style-type: none"> - El autoinforme 2013-2014 se ha elaborado de forma conjunta a fin de que la información dada por ambos centros sobre la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos resulta consistente y homogénea. - En el curso 2013-2014 se han elaborado planes CONJUNTOS en la medida que las particularidades de los centros lo permitían con el fin de establecer una mayor coordinación que redunde en la mejora de la calidad de la titulación.
<p>VALORACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO: Se aportan profundas reflexiones, datos objetivos, buenas prácticas y propuestas mejora por lo que es conforme el resultado global del proceso de seguimiento. Se informa de distintas reuniones de coordinación entre los centros de Ferrol y A Coruña en el curso 2012-2013 con el fin de homogeneizar la evaluación y mejora del título.</p>	<p>Durante el curso 2013-2014 se mantienen las reuniones de coordinación y se trabaja día a día de forma conjunta en el análisis de la información del sistema de calidad en orden a asegurar el cumplimiento de los criterios del proyecto. Este trabajo se realiza de forma conjunta y colaborativa entre ambos centros.</p>
<p>INFORME DE SEGUIMIENTO DE 24 DE JULIO DE 2014</p>	

Outros anexos

<p>01.2 ACCIÓNS REALIZADAS ANTE AS RECOMENDACIÓNS DOS INFORMES DE VERIFICACIÓN E SEGUIMENTO</p>	<p>4/33</p>
---	-------------

-  320140620_IPS ACSUG G RRL Y RRHH UDC 2012-2013.pdf
-  320140707_IPS_DOCUMENTO_ALEGACIONES_firmado.pdf
-  320140728_IPS ACSUG G RRL Y RRHH UDC 2012-2013.pdf

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Descrición do título. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Descrición do título" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010).

Valoración xeral do grao de cumprimento da directriz

- Satisfactoria
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

La coexistencia de dos centros que imparten la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos no puede entenderse sin la referencia a la historia de los estudios sociales españoles y, en particular, a la historia de las Escuelas Sociales en España, de la cual tanto la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol como la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña son una manifestación particularmente típica.

La historia de las Escuelas Sociales españolas puede dividirse convencionalmente en tres grandes etapas: la inmediatamente anterior a nuestra guerra civil, franquismo y la transición política inmediatamente subsiguiente a dicho régimen, y por último, la etapa de la plena consolidación de la vida democrática española, desde comienzos de la década de los años ochenta del pasado siglo XX hasta hoy.

Tanto el centro ferrolano como el coruñés nacen como «Seminarios de Estudios Sociales», dependientes de la Escuela Social de Santiago de Compostela, al amparo de la Orden Ministerial de 6 de mayo de 1968, sobre reconocimiento de seminarios de estudios sociales, siendo la historia de ambos centros pareja desde el momento de su creación.

El Real Decreto de 3 de mayo de 1980 (BOE de 17 de mayo), ordenó las enseñanzas de Graduado Social, con el carácter de enseñanzas especializadas de las previstas en el artículo 46 de la Ley General de Educación.

El plan de estudios se promulgó en 26 de septiembre de 1980 (BOE de 11 de octubre), con carácter común para todas las Escuelas Sociales. Este plan no sólo era uniforme para el conjunto del Estado, sino que también pretendía serlo desde el punto de vista del perfil profesional del Diplomado que cursara esta titulación. Según la Orden de 26 de septiembre de 1980, el plan que se estableció lo era a título de "Plan de estudios para las Escuelas de Graduados Sociales", si bien en su artículo 1º se hacía referencia a "Escuelas Sociales". Por su parte, el Real Decreto 921/1980, de 3 de mayo de 1980 (BOE de 17 de mayo), que regulaba las enseñanzas de Graduado Social y de los centros que las imparten, señalaba que en estos centros se cursarían "enseñanzas destinadas a la formación de Graduados Sociales (art. 1.1.) estableciendo en su articulado cómo se cursarían "los estudios de Graduado Social" (art. 2.1). Estas enseñanzas tendrían el carácter de "enseñanzas especializadas".

En 1986 se produce un acontecimiento fundamental en la historia de estos estudios: el Real Decreto 1524/1986 ordena su plena integración en la Universidad, como título oficial universitario. A partir de este momento, el título de Graduado Social Diplomado adquiere pleno valor universitario, y se inicia un proceso de integración de las Escuelas Sociales en las distintas Universidades.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre (BOE de 14 de diciembre de 1987), se inicia un proceso generalizado de reforma del contenido de los estudios universitarios en nuestro país y a partir del curso 1995/96 esta carrera desembocará, en ambos centros, en la nueva Diplomatura de Relaciones Laborales aprobada por Real Decreto 2229/1994, de 18 de noviembre (B.O.E. de 21 de diciembre).

De este modo, los estudios, primero de Graduados Sociales, luego en la Diplomatura de Relaciones Laborales, se han impartido en ambos centros, desde los años 70, atendiendo a la demanda social y empresarial de ambas ciudades (astilleros, fábrica de armas y de tabaco...).

En el año 2000, el centro de Ferrol pasa a ser un centro propio de la Universidade da Coruña, mientras el de A Coruña mantiene su adscripción a dicha universidad, y se autogestiona amparado por el patronato responsable de su creación 30 años antes. En

2006 el centro de A Coruña se constituye como Fundación.

La titulación se halla enmarcada dentro de los estudios de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, con el Libro Blanco del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En éste, se hace un recorrido por los 25 países de la U.E., deteniéndose especialmente en aquellos que ofrecían una formación más semejante a los estudios que se cursan en España. Se han analizado un total de 28 titulaciones, impartidas en 21 instituciones de Enseñanza Superior europeas, lo que permite una dimensión internacional a nuestros estudiantes para acceder a un puesto de trabajo o a la ampliación de sus estudios.

Desde el año 2009, tras la adaptación general al EEES, ambos centros, en respuesta a la demanda, tanto social como empresarial del entorno, de profesionales con estudios laborales especializados y conocimientos en la gestión de recursos humanos, promueven la adaptación de la Diplomatura en Relaciones Laborales al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, entendiendo que con ello se da cumplimiento a una necesidad del mercado laboral.

En el curso 2013-14 el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos está totalmente implantado y consolidado en nuestros centros.

Esta titulación se encuentra amparada por su tradición general y particularmente en los Campus de Ferrol y A Coruña. Aunque de momento sea prematuro, los estudios han contado con numerosas salidas profesionales. Nuestros titulados salen al mercado con una amplia formación multidisciplinar, que ha hecho que siempre hayan sido unos profesionales ampliamente solicitados, incluso en un momento de crisis como el que estamos viviendo. Por otra parte, la implantación del grado ha sido una puerta abierta para nuestros diplomados, que se encuentran en este momento con la posibilidad de actualizar sus conocimientos, mostrándose interesados desde que comenzaron los estudios. Los objetivos marcados para esta titulación se van viendo cumplidos en las promociones que ambos Centros acaban de graduar.

En la actualidad, el cumplimiento del criterio lo consideramos satisfactorio, aunque susceptible de ir mejorando en cuanto al total desarrollo de las competencias del mismo y a la participación del alumnado en las acciones ofertadas por el centro para alcanzar la excelencia curricular de éstos y el perfecto desarrollo del título.

En el curso 2013-2014 la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña consideramos que la descripción del título responde a los criterios establecidos, como así se pone de manifiesto en la actual memoria de verificación del título.

En la Facultad de Ciencias del Trabajo se puede comprobar la evolución positiva de su tasa de matrícula, que asciende en este curso a 55 alumnos de nuevo ingreso, teniendo en cuenta que es un campus periférico, nuestra valoración es favorable. Se han incorporado todas las sugerencias realizadas por la ACSUG.

En el caso de la Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña se han incorporado las observaciones reflejadas en los informes de seguimiento emitidos por la ACSUG para los distintos cursos académicos.

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Boas prácticas

Propostas de mellora

Breve descripción das modificacións

Xustificación das modificacións



Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Xustificación" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e a directriz de "Política e obxectivos de calidade da formación" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

La justificación del título se fundamenta en criterios similares a los del curso anterior, puesto que las condiciones actuales del mercado laboral apenas han variado,. Además no se dispone de datos relativos al proceso de inserción consistentes (varios cursos de egresados) puesto que en 2013-2014 es el momento en que se obtienen los primeros datos relativos a la satisfacción de titulados y empleadores sobre las cohortes de alumnado egresado en 2012-2013 y 2013-2014 en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Si bien cabe destacar que los datos extraídos de las primeras encuestas de satisfacción a titulados y a empleadores muestran una alta aceptación del título en ambos centros. (Véase PA03 anexos 2 y 3)

Los últimos años se han caracterizado por una rápida transformación hacia nuevas formas sociales. Los cambios que afectan a las profesiones jurídico-sociales, como es el caso de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos son múltiples, cambios internos de la profesión, estructurales y cambios externos globales de la sociedad. El mundo de la Relaciones Laborales en la sociedad está influenciado y condicionado por todos estos cambios, que crean nuevos escenarios de trabajo que deben afrontar estos profesionales. La profesión no puede plantearse solamente como una adaptación a ellos, sino que debe entender cuáles son los valores, las necesidades y las expectativas cambiantes de la sociedad y formarse para poder cumplir la demanda de estos profesionales que la sociedad reclama en las mejores condiciones de formación.

El valor del conocimiento jurídico y de los recursos humanos es hoy imprescindible en el mundo de la empresa y de las instituciones en general, lo que determina que esta titulación sea imprescindible para ella. Es por ello que cada vez es más importante que existan profesionales cualificados, capaces de dar lo mejor de sí mismos y de obtener a su vez lo mejor de la sociedad en que trabajan.

Por otro lado, las crisis y los picos de altas y bajas en la empleabilidad y en el desarrollo del trabajo en la sociedad globalizada en que vivimos, permite a nuestros titulados ser los principales agentes conocedores de estas situaciones, en las cuales intervienen de forma activa para mediar, negociar y solucionar las crisis que se plantean en las empresas. Además, los profesionales altamente cualificados que esta titulación prepara, son necesarios para la búsqueda de un clima de trabajo social gratificante, tanto en la empresa como en las instituciones.

En el ámbito de la gestión, estos profesionales son conocedores de los métodos de trabajo, de la sociología y psicología aplicadas a la gestión de los recursos humanos, y los encargados de la consecución de un clima de trabajo social satisfactorio.

Los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienden a integrarse en equipos multidisciplinares de dirección o gestión de personas en diferentes organizaciones, desde empresas a instituciones públicas o asociaciones desarrollando funciones de organización y dirección de personas.

De igual modo, como graduados sociales, principalmente aquellos que se encuentran colegiados, podrán ejercer, ya sea en el ejercicio libre de la profesión o integrados en organizaciones empresariales o sindicales, un asesoramiento jurídico-laboral y en materia de protección social. A nivel europeo la actividad de consultoría y auditoría socio-laboral se encuentra regulada, por lo que podrán participar de forma activa en el diseño de programas de responsabilidad social corporativa, planes de igualdad y balances socio-laborales.

Paralelamente, podrán desarrollar su actividad profesional como gestores, mediadores e interventores en el mercado de trabajo, desarrollando y gestionando políticas socio-laborales en colaboración con administraciones públicas.

Así mismo podrán integrarse como docentes en diferentes niveles educativos, en el área social o socio-laboral de los diseños

curriculares.

Por su formación, una vez finalizado el grado podrán acceder a posgrados de especialización tales como en prevención de riesgos laborales y salud laboral, dirección de recursos humanos, etc.

Con todo ello, se pone de manifiesto la validez y vigencia de esta titulación, en atención al RD regulador de los Estudios Universitarios (RD 1393/2007, de 29 de octubre), que apuesta por la transversalidad y la multidisciplinariedad de los Grados, así como por la valoración que se plantea en la memoria de verificación de este título.

Las relaciones laborales en nuestra sociedad, tanto nacional como internacional, suponen un pilar importante en la gestión del tejido empresarial. La valoración de la justificación del título, planteada en la memoria verificada, deja demostrada la vigencia de la titulación, su implicación social, así como su relación con la empresa y las instituciones, tanto en nuestro país como en el resto de Europa.

En la actualidad, tanto la Facultad como la Escuela se encuentran inmersas en un proceso continuo de calidad, por lo que revisan y elaboran sus objetivos de calidad, a fin de mantener la vigencia de dicha justificación, teniendo en cuenta la información que reciben anualmente de todos los grupos de interés.

Por otra parte, y tanto en la Facultad de Ciencias del Trabajo como en la Escuela de Relaciones laborales de Coruña en sus encuestas se ha podido apreciar más del 70% de los titulados perciben y manifiestan que el título está ampliamente valorado en su empresa.

Más del 90% de los egresados manifiestan que volverían a realizar esta titulación y elegirían el mismo centro para cursarla, lo que demuestra el grado de aceptación de la titulación.

Aunque por el momento no existen datos consolidados para los estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que aún no existen egresados de la primera promoción, se puede afirmar que el índice de empleabilidad es alto, según estudios realizados por la ACSUG. Un 70% de las personas que cursaron la Diplomatura en Relaciones Laborales, anterior titulación a la entrada en vigor del EEES; se encuentra trabajando, y 7 de cada 10 de estas personas desarrolla su actividad en áreas relacionadas con sus estudios.

Según el estudio realizado por el Observatorio Ocupacional - UDC - Vicerreitoría de Estudiantes, Deportes e Cultura, referente a titulados en 2007-2008, un 68,30% de los egresados volvería a estudiar la misma carrera. Según este mismo estudio, los Diplomados en Relaciones Laborales se presentan como titulados que mantienen un alto porcentaje en la modalidad de contratación indefinida (46,67%) y encontrándose estos estudios dentro de las 3 carreras con mayor contratación indefinida para sus graduados a los largo de una estimación temporal (2004-2008).

Además durante el año 2014 se ha procedido a la evaluación de informes sobre graduados realizados por entidades privadas ADECCO (http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/575.pdf) y ESADE (http://itemsweb.esade.edu/wi/Prensa/Res_InfojobsESADE2013.pdf) que muestran una mejora en las vacantes de empleo durante el año 2013 de un 10% respecto del año 2012. En concreto en el informe de ADECCO se constata que los titulados en Relaciones Laborales ocupan el décimo puesto en el ranking de estudios más demandados por el mercado laboral, suponiendo un volumen del 1,4% del total de las ofertas del mercado y un 2,3% de las ofertas dirigidas a titulados universitarios.

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros; si bien conscientes de la importancia de este criterio, se procede a la apertura de planes de mejora conjuntos en orden a garantizar esta valoración en cursos futuros.

Boas prácticas

La Facultad de Ciencias del Trabajo realiza jornadas de puertas abiertas a las distintas organizaciones empresariales, sindicales, colegios, asociaciones y a toda la sociedad en general. Elabora además el Anuario de la Facultad. Con estas dos actividades se pretende la integración de la Facultad en la sociedad y en el mercado de Ferrol y comarca y de una forma mucho más amplia, y a través del Anuario, dar a conocer las actividades y la producción científica a toda la sociedad, tanto a nivel nacional como internacional, dado que esta publicación es sobradamente conocida a ambos niveles.

La Fundación Escuela de Relaciones Laborales lleva a cabo reuniones periódicas con los grupos de interés para la revisión de las necesidades sociales que debe cubrir la titulación, así como jornadas de puertas abiertas en fechas próximas al 1 de mayo, como

conmemoración do día do traballo.

En ambos centros, Facultad de Ciencias do Traballo e Fundación Escola de Relacións Laborais, se ha consensado como obxectivo prioritario a coordinación respecto do estudo de los recién titulados e su integración en el mercado laboral, así como a revisión de los criterios que sustentan la justificación do título, lo cual queda patente en los informes de reunión de la Comisión Coordinadora de Título (PC06).

Propostas de mellora

Los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad, por lo que se ha procedido a la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual e que pueden ser afrontados de modo coordinado, e se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

PLANES CONJUNTOS:

1. Desenvolvemento de Plan Estratégico.

La Facultad de Ciencias do Traballo ha aprobado en el año 2014 su Plan Estratégico, mientras que la Fundación E.U. de Relacións Laborais ha procedido a la adaptación del mismo atendiendo a los criterios de la UDC, la Facultad de Ciencias do Traballo de Ferrol e sus propias particularidades. En el caso de la Escola la aprobación se producirá durante el curso 2014-2015. En todo caso, el plan de mejora se emite conjuntamente, ya que ambos centros procederán a su desenvolvemento en los próximos años (2014-2020).

2. Seguimiento de orientación profesional de estudantes e inserción laboral de titulados

PLANES PROPIOS DE CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias do Traballo:

1. Seguimiento e análise do grado de inserción laboral de los egresados. Se cierra este plan al incluirse en el nuevo plan conjunto "Seguimiento de orientación profesional de estudantes e inserción laboral de titulados".

Fundación E.U. de Relacións Laborais de A Coruña:

1. Elaboración e aprobación de un plan estratégico. Se procede a su cierre al abrirse un plan CONJUNTO para ambos centros
2. Actualización documental del SGIC. Se cierra este plan al incluirse en el criterio 9 Sistema de Garantía de Calidad

Breve descripción das modificacións

Se anulan los planes de mejora de cada centro que eran independientes e que pasan a ser CONJUNTOS

Xustificación das modificacións

Ante las recomendaciones de establecer acciones de coordinación entre los centros e conscientes de la existencia de planes de mejora que pueden ser definidos para ambos, los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad mediante la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual e que pueden ser afrontados de modo coordinado, e se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Competencias / obxectivos. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Competencias" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e a directriz de "Obxectivos do plan de estudos" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

Se ha conseguido una importante coordinación entre ambos centros, a través de reuniones periódicas entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña, que han permitido una planificación y programación conjunta de los objetivos y competencias de la titulación.

Ambos centros de manera conjunta han procedido al análisis y evaluación de los objetivos y competencias de la titulación a la vista de los resultados de las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés (PA03): alumnado y PDI, y de las tasas más significativas de la titulación (PC11).

Este proceso de revisión se ha llevado a cabo en dos etapas, como queda de manifiesto en las diferentes actas e informes de reunión que constan como evidencias en el sistema (PC05, PC06, PC14 y PE01):

- Análisis independiente por cada centro de sus resultados.
- Puesta en común y análisis de los resultados conjuntos.

Fruto de este análisis y a la vista de los resultados, la Comisión Coordinadora hace una valoración general del grado de cumplimiento del criterio para la titulación SUFICIENTE, por los siguientes motivos:

- 1.- El plan de estudios han alcanzado los objetivos y competencias de la titulación impartida, como lo evidencia el grado de satisfacción manifestado por los alumnos y los grupos de interés consultados.
- 2.- El programa formativo desarrolla el perfil profesional del título, cuya información se puede encontrar en la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo (www.fct.udc.es) y de la Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña (www.rll.udc.es). Además, en los mismos medios, se publican las guías de las respectivas materias, donde se incluyen las competencias trabajadas en cada una de ellas.
- 3.- El SGIC de los centros permite realizar un seguimiento de los objetivos que pretenden la mejora continua en el servicio ofertado a los alumnos así como la excelencia académica.
- 4.- De forma sistemática se informa y aprueban, por ambos equipos directivos, las actividades que dan cumplimiento a los objetivos propuestos y anualmente se revisan de forma general dichos objetivos, y se presentan a las Juntas de Centro, así como sus resultados.

Según los datos recabados en las encuestas de satisfacción del alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol, los alumnos de primero muestran su satisfacción con los objetivos del plan de estudios, con una media de 4,78 (sobre 7), en el ítem 21, y en el ítem 22 se alcanza una puntuación de 5 (también sobre 7), lo que demuestra la satisfacción de los alumnos en cuanto a los objetivos. Por lo que se refiere a los alumnos de tercero de grado, el ítem 21 ofrece un resultado de 4,40 y el ítem 22 el resultado es de 4,04. Esta información está recogida en el PA03 Anexo 02.

Los datos recabados para la Escuela de Relaciones Laborales resultan similares, los alumnos de primero muestran su satisfacción con los objetivos del plan de estudios, con una media de 4,39 (sobre 7), en el ítem 21, y en el ítem 22 se alcanza una puntuación de 4,31 (también sobre 7), lo que demuestra la satisfacción de los alumnos en cuanto a los objetivos. Por lo que se refiere a los alumnos de tercero de grado, el ítem 21 ofrece un resultado de 3,03 y el ítem 22 el resultado es también de 3,15.

Esta información está recogida en el PA03 Anexo 02.

Dado que se detectan tasas inferiores en las encuestas de satisfacción del alumnado y los docentes consideran necesaria una adaptación de las competencias registradas en las GADU, se plantea como mejora la elaboración de un plan de mejora que permita conseguir unos mejores resultados en la evaluación de este criterio.

Durante el curso 2013-2014 ambos centros han realizado una puesta en común de los datos obtenidos lo que se ha evidenciado mediante informes y actas de reuniones disponibles en el anexo 1 del PC06.

Boas prácticas

Para ambos centros:

- Revisión y análisis anual de los objetivos de calidad, que promuevan la excelencia académica.
- Puesta a disposición de los estudiantes de la información relativa a objetivos, competencias, perfil de egresados y salidas profesionales, así como de guías docentes a través de la página web del centro.
- Realización de actividades formativas complementarias que doten a nuestros alumnos de competencias no formales que incrementen su empleabilidad como las que se citan a continuación:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

En el curso 2013-14 se celebraron: Jornadas Iberoamericanas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa, Jornadas sobre la Ley de Emprendedores, Jornadas sobre "Variaciones IRPF 2013", Jornada de inserción en el mercado laboral, Jornada sobre "El Trabajo Fin de Grado: aspectos bibliográficos y documentales", Jornada de Emergencias y Autoprotección, Mesa redonda sobre "Los desafíos de la prevención y de la protección civil frente a la nueva ley de espectáculos y actividades recreativas", conferencias sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión empresarial; sobre mutua de accidentes y enfermedades profesionales, tratamiento administrativo de las contingencias profesionales, etc. Actividades en las que se contó con la colaboración de la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol, Colegio de Economistas de A Coruña, Concello de Narón; Vicerrectorado de Estudiantes, Deporte y Cultura; Biblioteca de la Casa do Patín, Universidade do Minho, Universitat Jaume I y otras (véase más información en PC05- Anexo03).

También publica anualmente su Anuario, en el que se recogen artículos de prestigio de profesores de otras universidades, jueces, magistrados y profesionales relacionados con el ámbito de las Relaciones Laborales.

También se firmó un convenio marco de colaboración entre la UDC, a través de la Facultad de Ciencias del Trabajo, y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense. Y, fruto de ese convenio, se convocó el I Premio "Cipriano Dobarro" correspondiente al curso 2013-2014.

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña:

- Seminario Permanentes: Mantiene durante el curso 2012-2013 el programa consolidado durante el curso anterior, para la formación de alumnos del centro, ofreciendo tres seminarios permanentes, cuyos programas están disponibles en la web (www.rrl.udc.es):

- * Curso Práctico de Recursos Humanos
- * Curso de Desarrollo de habilidades y gestión en inglés
- * Curso de Habilidades de Comunicación

- Colabora con la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo ubicada en la Facultad de Derecho y el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense para la organización, gestión y ejecución de la VII edición del Congreso Internacional de Derecho Comparado.

- Complementa la oferta formativa del título tanto para el alumnado y los egresados y otro público relacionado con el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos, promoviendo la organización de diferentes actividades dentro de un programa de formación permanente. (Véanse anexos de actividades en PC05 y PC10)

- Mantiene reuniones y colaboraciones con asociaciones empresariales, cooperativas, ONGs y con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, a fin de conocer sus intereses y promover una enseñanza que permita su mejor integración en el ámbito laboral.

- Promueve la participación del centro y con ello de los valores de la titulación en la sociedad, mediante apariciones en prensa y radio, además de mantener un programa radio de emisión regular "Dentro de un orden" (Radio CUAC FM 103.4) en el que se tratan temáticas relacionadas con el centro, el ámbito socio-laboral, etc.

(Véanse anexos para ambos centros PC05, PC06, PC10, PC11, PC14, PA03 y PE01).

Propostas de mellora

Los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad, por lo que se ha procedido a la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que habían sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

PLAN CONJUNTO:

1. Revisión de competencias y objetivos del título.

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales:

1. Plan de orientación e inserción laboral. Se procede al cierre de este plan por haber alcanzado sus objetivos.

Breve descripción das modificacións

Se anulan los planes de mejora de cada centro que eran independientes y que pasan a ser CONJUNTOS

Xustificación das modificacións

Ante las recomendaciones de establecer acciones de coordinación entre los centro y conscientes de la existencia de planes de mejora que pueden ser definidos para ambos, los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad mediante la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Acceso e admisión de estudantes. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Acceso e admisión de estudantes" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e a directriz de "Política e procedementos de admisión" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

Para el curso 2013-2014 la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela de Relaciones Laborales mantienen el límite en su oferta de plazas a 70 plazas en Ferrol y a 90 en A Coruña. Esta oferta superior a la que figura en la memoria inicial de verificación, fue aprobada por la UDC a petición de los dos centros para cubrir la demanda de plazas existente.

La reflexión acerca del criterio de Acceso y Admisión es positiva para ambos centros ya que según se observa en los anexos del PC03 durante los últimos cursos el número de alumnos que ingresa a través de las PAUU se ha incrementado, constatándose un ligero descenso en el curso 2013-2014.

La valoración respecto de la Facultad de Ciencias del Trabajo, por cuanto se ha producido un incremento continuo en el número de estudiantes matriculados: en el curso 2010-2011, 60 alumnos; en el 2011-2012, 84; en el curso 2012-2013, 67 alumnos y en el curso 2013-2014 56. (Plazas ofertadas por la CIUG para alumnado procedente de las PAUU). Esta apreciación positiva se hace teniendo además en cuenta que la Facultad está ubicada en un campus periférico, que cumple con el Decreto 222/12, de la Xunta de Galicia, sobre alumnos matriculados, en el que se exige un mínimo de 45 alumnos.

En lo que concierne a la Fundación Escuela de Relaciones Laborales la valoración es igualmente positiva, ya que el número de estudiantes matriculados se estabiliza en torno al número de plazas ofertadas: 66 estudiantes en 2009-2010, 71 en el curso 2010-2011, 102 en el año académico 2011-2012, 92 en el curso 2012-2013 y 75 en el curso 2013-2014. (Plazas ofertadas por la CIUG para alumnado procedente de las PAUU)

En el curso académico 2013-2014 se ha modificado el criterio de cómputo en la matrícula de alumnado de nuevo ingreso para adaptarlo al criterio SIIU según el cual, se considera como alumnado de nuevo ingreso a todo aquel que se matricula por primera vez en la titulación de grado, independientemente de cuál sea su forma de acceso (titulados universitarios, alumnado que reconoce créditos por haber cursado FP, alumnado de bachillerato-PAUU, ...) EN este sentido cabe destacar que en ambos centros ha habido una reducción progresiva del alumnado de nuevo ingreso, ya que los titulados que accedían para adaptar su diplomatura al grado se han reducido paulatinamente.

El perfil de ingreso determinado en la memoria de verificación del título se mantiene, así como el perfil de egreso. Este grado no tiene condiciones especiales de acceso y la información llevada a cabo para la adaptación de los diseños curriculares y criterios de condiciones de acceso han sido proporcionados a los alumnos también de forma satisfactoria.

Para adaptarnos a los cambios producidos por el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales; el Real Decreto 558/2010, de 7 de mayo, en el que se regulan las condiciones para acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión en las universidades públicas españolas; el Real Decreto 1618/2011, de 14 de noviembre, sobre reconocimiento de estudios en el ámbito del Educación Superior; así como la Normativa por la que se regulan las enseñanzas oficiales de grado y máster universitario en la UDC, aprobada por el Consello de Goberno en sesión de 27 de junio de 2012 y la Normativa de reconocimiento de créditos por actividades en los grados de la UDC, aprobada por el Consello de Goberno en sesión de 17 de julio de 2012 SE HA MODIFICADO la memoria del título de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UDC en materia de acceso y el sistema de reconocimiento de créditos. (Fecha de modificación 24 de julio de 2013).

De acuerdo con la normativa que permite el acceso de los alumnos que hayan cursado estudios de formación profesional se

incentiva por parte de ambos Centros la información sobre la titulación en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en ciclos formativos afines.

Se ha puesto en marcha un plan de captación de estudiantes y se dotado en la web de ambos centros un espacio específico de información para nuevos alumnos, incluidos titulados que acceden al Grado. Además se ha producido la coordinación entre los diferentes planes que afectan al alumnado (captación, PAT, orientación profesional, prácticas e inserción laboral) (PC03 – Anexo 6).

La políticas y procedimientos de admisión se encuentran disponibles en las respectivas páginas web de ambos Centros.

Se realizan acciones de orientación a estudiantes dentro del PAT y se promueve que el profesorado se implique en las mismas.

Se han llevado a cabo actividades de información sobre movilidad (SICUE/ERASMUS) y se han incrementado el número de plazas ofertadas a los alumnos en estos programas (PC08).

Según los datos recogidos en las encuestas de satisfacción (PA03), los alumnos de nuevo ingreso se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión y de orientación.

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SUFICIENTE la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Ver procedimientos PC03, PC04, PC05, PC08 y PA03.

Boas prácticas

En ambos centros se producen acciones de captación y orientación similares:

- Se mantiene el plan de captación de estudiantes y se ha dotado en la web de ambos centros un espacio específico de información para futuros estudiantes. De Ferrol se adjunta en pdf la memoria de las visitas así como la estadística pasada el día de la Jornada de Acogida.
- La política y procedimiento de admisión se encuentran disponibles en las respectivas páginas web de ambos Centros.
- Se realizan acciones de orientación a estudiantes dentro del PAT
- Se promueve que el profesorado se implique en las actividades del PAT.

La Facultad de Ciencias del Trabajo lleva a cabo diferentes acciones:

- Jornadas de orientación a estudiantes, organizadas conjuntamente con el SAPE.
- Al comienzo del curso académico se elabora una jornada de bienvenida para los alumnos de nuevo ingreso.
- Se organiza anualmente una jornada de puertas abiertas, con el fin de dar a conocer nuestra titulación a la sociedad en general.

La Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña mantiene las buenas prácticas detectadas a lo largo de cursos anteriores:

- Creación y puesta en marcha de un Servicio de Orientación y Prácticas que participa de forma activa en la captación de alumnado. (Véase PC03 anexo 6)
- Reuniones con orientadores de centros de enseñanza secundaria y bachillerato
- Espacio específico estudiantes extranjeros
- Servicio personalizado de ayuda al futuro estudiante a lo largo del proceso de admisión y matrícula
- Mantenimiento de un horario de atención al público flexible (mañana y tarde) por parte del Servicio de Secretaría/Administración
- Registro de las muestras de interés en la titulación recibidas a lo largo del año, en especial durante el periodo de matrícula.
- Realización de encuestas de bienvenida dentro de las jornadas de acogida del PAT
- Se ha logrado involucrar al profesorado implantando un sistema de registro de tutorías que permite la recogida de datos sobre la atención que los tutores proporcionan al alumnado.
- Desarrollo de jornadas de acogida durante la primera semana lectiva en las que se informa adecuadamente a los estudiantes matriculados en primer curso de Grado. Véase PC03.
- Continua la figura del profesor coordinador de curso (1º y 2º), el cual se encarga de coordinar y dar apoyo a las actividades que en cada curso puedan ponerse en funcionamiento. Estos profesores desarrollan su actividad como coordinadores en continua colaboración con el coordinador del PAT.
- Se ha incrementado en el número de plazas ofertadas en los programas de movilidad.

Propostas de mellora

Los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad, por lo que se ha procedido a la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

PLANES CONJUNTOS:

1. Captación de nuevo alumnado

PLANES PROPIOS DE CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

1. Captación de nuevos alumnos. Se procede a su cierre al abrirse un plan conjunto para ambos centros.

Breve descripción das modificacións

Se anulan los planes de mejora de cada centro que eran independientes y que pasan a ser CONJUNTOS

Xustificación das modificacións

Ante las recomendaciones de establecer acciones de coordinación entre los centro y conscientes de la existencia de planes de mejora que pueden ser definidos para ambos, los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad mediante la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada uno de ellos.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Planificación das ensinanzas" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e as directrices de "Planificación da ensinanza", "Garantía da calidade dos programas formativos" e "Xestión do proceso de ensinanza-aprendizaxe" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

La estrategia formativa entroncada en el plan de estudios de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos puesta en marcha en tanto por la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol como por la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se ha mostrado en general satisfactoria para el cumplimiento de los objetivos y expectativas perseguidas, en la selección de los contenidos propios desarrollados en las asignaturas y en la coordinación y organización de las mismas. Se ha tenido en cuenta en la planificación de las enseñanzas la participación del alumnado a través de diferentes cauces como es su representación en órganos colegiados, reuniones informales, el buzón de sugerencias, etc.

La planificación de las enseñanzas se desarrolla y se presenta, tras la aprobación por la Comisión de Organización Académica, a la Junta de Facultad y la Junta de Centro respectivamente. Tras su aprobación, es presentada a los alumnos por los equipos directivos el primer día de clase, conjuntamente con las Guías Docentes de cada una de las asignaturas.

No se han evidenciado reclamaciones sobre la enseñanza o evaluación de la misma.

Tanto en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo como en el de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales durante el curso 2013-2014, han procedido a revisar la planificación de las enseñanzas a través de un sistema que ha permitido observar la coherencia entre objetivos, métodos, contenidos, seguimiento y evaluación de los alumnos, que hace posible que los grupos de interés (sociedad, empresas, instituciones, sindicatos, medios de comunicación, etc.) valoren positivamente la formación que se imparte en ambos centros.

De este modo se han revisado todas las competencias de las GADU en las diferentes materias y se ha obtenido información de titulados y empleadores, con el fin de determinar la coherencia entre objetivos y competencias que se trabajan en las materias con las necesidades del mercado laboral.

Dado que ambos centros coinciden en que la planificación de la enseñanza es un elemento de vital importancia para la calidad de la titulación, la planificación de las enseñanzas ha seguido las normas de procedimiento relativas a la constitución de los equipos de elaboración de los títulos, temporalización de las actividades, exposición pública de los documentos, incorporación de las sugerencias recibidas de la ACSUG y desde el momento de la implantación del título se ha realizado una coordinación permanente de la docencia con los profesores, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, dado que su profesorado no goza de prioridad en el acceso a los cursos organizados por el CUFIE, ha organizado cursos específicos de formación para el equipo docente a fin de dotarlos de las herramientas necesarias para su actividad.

Durante el presente curso académico, 2013-2014, se ha llevado a cabo la coordinación entre los dos centros en los que se imparte la titulación, lo que ha quedado patente en la acción conjunta de revisión de GADU y competencias de las materias. (PC06).

A la vista de la información disponible, y según las encuestas de satisfacción de ambos centros, tanto docentes como alumnado se encuentran satisfechos con la planificación de la enseñanza. A pesar de ello se han recibido observaciones (anexo 2 del PA03) por parte del alumnado de ambos centros para la mejora de la coordinación de la docencia y así evitar solapamientos de contenidos entre las diferentes materias, por lo que los centros conscientes de la importancia que esto puede suponer han abierto planes de mejora conjuntos.

Véase Valoración de Criterio: Competencias/objetivos.

Véase PC05, PC06, PC08, PC09 y PA03

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SUFICIENTE la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Boas prácticas

Las buenas prácticas de ambos centros resultan similares y están orientadas en todo caso a la mejora en la planificación de la enseñanza dentro de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

- Guía Académica con la planificación de las enseñanzas.
- Jornadas informativas del plan de estudios.
- Reuniones de coordinación de las materias.
- Jornadas de orientación profesional
- Jornadas de información sobre prácticas en empresas y TFG.
- Jornadas de Igualdad.
- Jornadas de Actualización Laboral.
- Jornada de información del PAT.

E. U. Relaciones Laborales de A Coruña

- Creación y puesta en funcionamiento del Servicio de Orientación y Prácticas que asesora al alumnado desde su acceso en la titulación hasta su posterior incorporación al mundo laboral (Véase documento integral de planes del centro - PC03, PC05, PC08, PC09, PC10 y PC13)
- Se potencia el uso de la intranet del centro como herramienta de comunicación online / offline entre el profesorado y el personal del centro tanto para temas académicos como de gestión.
- Revisión de GADU
- Recopilación de información para la elaboración de una Guía para el estudiante (con acceso en curso 2014-2105).
- Coordinación de los diferentes órganos tanto colegiados como unipersonales.
- Fomento de la formación de profesores sobre metodología didácticas.
- Participación activa de los tutores de PAT en la orientación a estudiantes.
- Participación en la elaboración de un Anuario que incluye participaciones de docentes y alumnado.
- Realización de tutorías personalizadas dentro del PAT para la orientación del alumno de cara a su inserción en el mundo laboral.
- Facilitar el acceso a los alumnos a actividades formativas complementarias que potencien sus competencias transversales.
- Se ha actualizado el diseño y estructura de la web para mejorar la usabilidad, en particular caben destacar los siguientes aspectos: siguientes aspectos:
- Dotación de un espacio web en el que los alumnos puedan consultar la información relativa a este criterio de forma sencilla y más accesible.
- Fomento de la participación de los estudiantes en programas de intercambio y movilidad a través de la web del centro y las redes sociales, así como reuniones presenciales informativas. Incremento de las plazas ofertadas y nuevos destinos de movilidad.
- Difusión de nuestra planificación académica de cara a la captación de estudiantes extranjeros (espacio web propio).
- Permanece un epígrafe en el que se contemplan las convalidaciones/adaptaciones para los titulados que desean acceder al Grado.

Propostas de mellora

Los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad, por lo que se ha procedido a la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

PLANES CONJUNTOS:

- Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas
- Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado (salientes)
- Aumento del número de alumnos extranjeros (entrantes)

PLANES PROPIOS DE CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

- Plan de Acción Tutorial

E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña:

- Plan de orientación e inserción laboral. Se procede al cierre de este plan por haber alcanzado sus objetivos.

Breve descripción das modificacións

Se anulan los planes de mejora de cada centro que eran independientes y que pasan a ser CONJUNTOS

Xustificación das modificacións

Ante las recomendaciones de establecer acciones de coordinación entre los centro y conscientes de la existencia de planes de mejora que pueden ser definidos para ambos, los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad mediante la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos humanos. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Persoal académico" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e a directriz de "Garantía da calidade do persoal académico e de administración e servizos" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

Cada centro gestiona los recursos humanos de diferente forma debido a sus particularidades, así la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol se rige por la normativa propia de la UDC y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales al ser una Fundación privada sin ánimo de lucro y reconocida de interés gallego se encuentra sometida a su órgano rector que es el Patronato.

En todo caso ambos centros planifican sus recursos humanos atendiendo a criterios de participación e igualdad en la aplicación de la ley 3/2007.

Durante el curso 2013-2014 se incrementa la participación del profesorado en la coordinación de las materias a fin de no solapar contenidos.

Los docentes han participado en cursos de didáctica y otra metodología a través del CUFIE de la UDC (<http://www.udc.es/cufie/index1.htm>), y han asistido a cursos que ha organizado el propio centro para su perfeccionamiento (dirección de TFG, educación en valores, utilización de la intranet, competencias lingüísticas, etc).

El PDI de la titulación participa en los procesos de evaluación del DOCENTIA en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol (con un porcentaje del 38,5% en el curso 2012-13, superior al de la media de la UDC, que era del 26,2%), y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha solicitado la participación en este programa a la UDC.

Según los datos recabados en las encuestas de satisfacción del alumnado, los estudiantes muestran su satisfacción con el personal académico, el desarrollo de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje. Si bien se han producido observaciones a este respecto, por lo que a nivel interno los centros han realizado diferentes acciones que promuevan la implicación del profesorado en la impartición de docencia.

Dadas las circunstancias actuales, y la normativa vigente, resulta imposible la creación de un departamento que englobe a todas las áreas de conocimiento que existen en la titulación por lo que a nivel de centros se ha consensuado establecer 3 grandes áreas que permitan una coordinación docente entre el profesorado de ambos centros a fin de mejorar no sólo la calidad de la enseñanza sino de promover la cooperación entre docentes que impartan las mismas materias.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se está cumpliendo satisfactoriamente el plan de mejora para dar cumplimiento a la LOMLOU con fecha de finalización prevista en el curso académico 2014-2015. Resalta como aspecto positivo que el número de doctores acreditados es superior al previsto 9 sobre 7, así como el número de créditos impartidos por el profesorado doctor que ha pasado de 102 a 114 créditos, lo que produce desviaciones positivas respecto de la planificación inicial, por lo que se considera SATISFACTORIO.

Respecto del personal de administración y servicios, el centro mantiene personal especializado en gestión de calidad, y ha incorporado a dos personas cualificadas (orientadora-psicóloga y técnico de empleo) con la creación del Servicio de Orientación y Prácticas. Durante todo el curso 2013-2014 se han celebrado de forma regular (semanales) reuniones entre personal de administración y servicios del centro y la dirección. Igualmente se han promovido las reuniones con otro personal de la UDC a fin de coordinar acciones de administración y gestión comunes. Además, se facilita la formación de su personal con la asistencia a jornadas organizadas por la propia UDC para la mejora de los servicios de acceso y admisión de estudiantes, y el personal del centro ha participado en los cursos de mejora de competencias lingüísticas que ha promovido la Fundación.

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros, si bien se considera conveniente establecer planes de mejora que permitan el aseguramiento de los objetivos futuros.

Boas prácticas

Ambos centros se interesan por la formación del personal y utilizan las herramientas TIC para la impartición de docencia, participan en congresos y han incrementado el número de publicaciones.

E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña:

PDI:

- Contratación de nuevo personal docente e investigador con la categoría de doctor y doctor acreditado.

PAS:

- Personal con perfil gestor y especializado para el desarrollo de actividades de gestión no meramente administrativa. (Calidad y Servicio de Orientación y Prácticas)

- Promover la participación en acciones formativas propias del personal PDI y PAS.

Propostas de mellora

Los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad, por lo que se ha procedido a la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

PLANES CONJUNTOS:

- Incremento de la productividad científica del profesorado

- Aumento de la movilidad del PDI y PAS

PLANES PROPIOS DE CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

- Aumento de la evaluación docente de los profesores (Docencia)

Fundación E.U. Relaciones Laborales A Coruña:

- Cumplimiento de las directrices de la LOMLOU. Se procede a su cierre al abrirse un plan conjunto para ambos centros

Véase Informe de RRHH PDI 2012-2013 y PA05 anexo 3.

- Formación de los RRHH. Se procede a su cierre de este plan por haber alcanzado sus objetivos

Breve descripción das modificacións

Se anulan los planes de mejora de cada centro que eran independientes y que pasan a ser CONJUNTOS

Xustificación das modificacións

Ante las recomendaciones de establecer acciones de coordinación entre los centro y conscientes de la existencia de planes de mejora que pueden ser definidos para ambos, los centros coordinan sus planes de mejora para un mejor cumplimiento de los criterios de calidad mediante la elaboración de planes comunes. De este modo, se procede a la cancelación de aquellos planes de mejora que había sido elaborados de forma individual y que pueden ser afrontados de modo coordinado, y se elaboran nuevos planes individuales para cada centro para aquellas acciones que deban ser realizadas de forma individual atendiendo a las particularidades de cada centro.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos materiais e servizos. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Recursos materiais e servizos" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e a directriz de "Garantía da calidade dos recursos materiais e servizos" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

En ambos centros existe el interés en cubrir las necesidades de medios materiales y servicios de todo tipo, para desarrollar el programa formativo de la titulación y adquirir las competencias en él planificadas de una forma satisfactoria.

Tanto en la Facultad de Ciencias como en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se han incorporado las nuevas tecnologías en la docencia con la instalación de medios informáticos en las aulas y la adquisición de equipos para el uso del alumnado.

Se ha promovido el uso de espacios comunes para facilitar el trabajo en equipo y se han acondicionado nuevos espacios destinados al alumnado.

En cada centro los recursos materiales se organizan y gestionan de forma independiente atendiendo a sus particularidades, así la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol se rige por la normativa propia de la UDC y la E.U. de Relaciones Laborales al ser una Fundación privada sin ánimo de lucro y reconocida de interés gallego se encuentra sometida a su órgano rector que es el Patronato.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Los recursos materiales son adecuados. Las aulas, despachos y el equipamiento informático permiten el buen desarrollo de las actividades.

No existe biblioteca propia, al haberse centralizado los fondos bibliográficos en el edificio de la Casa del Patín, próxima a la Facultad, y que está dotada de los fondos necesarios para atender los intereses de nuestro alumnado.

En las encuestas de satisfacción, alumnado, personal académico y PAS se muestran satisfechos con las instalaciones (véase PA03 Anexo 03).

Se ha continuado con la mejora y acondicionamiento de algunos espacios, como el cambio de algunas ventanas, en una línea de cuidado y mantenimiento de las instalaciones.

Se mantienen las condiciones de seguridad tras la implantación del Plan de Emergencia en el curso pasado; habiéndose realizado un simulacro de evacuación con presencia del Cuerpo de Bomberos y Protección Civil.

E.U. de Relaciones Laborales:

Continuando la política del curso 2011-2012 en el que se habían incrementado los servicios ofertados a los estudiantes promoviendo el uso de las nuevas tecnologías y adaptando espacios para promover el trabajo en equipo y se había puesto en marcha el servicio de préstamo de portátiles; durante el curso 2013-2014 se adquieren nuevos equipos fijos y portátiles, se sustituyen equipos de sonido y audiovisuales en aulas y se procede a la adecuación de un aula para la mejora del aula de informática. (Véase PA06-Anexo4)

Se ha procedido a la instalación de un servidor que permita una mejora en la gestión administrativa del centro. La finalización de esta mejora está prevista para el curso 2014-2015.

Se mantienen en funcionamiento las redes sociales corporativas como modelo de comunicación del centro al alumnado y se continúa con la mejora del diseño y estructura de la página web, adaptándola a las necesidades de estudiantes y profesores, incrementando su usabilidad.

Además se ha fomentado el uso de la intranet del centro para todo el personal tanto académico como de admisión y servicios lo que que permite un trabajo colaborativo en red de los distintos grupos afectados en la gestión: PDI y PAS. Esta intranet está resultando un vehículo de comunicación del centro apropiado.

En el caso de la E.U. de Relaciones laborales y a la vista de los resultados de las encuestas, los alumnos siguen considerando que debería cambiarse la ubicación del centro para integrarse dentro de un campus universitario, no obstante se presentan menores observaciones que en cursos anteriores referentes a la mejora de las instalaciones del centro. En todo caso, los servicios y recursos materiales del centro junto con los que proporciona la UDC se consideran suficientes para el desarrollo normal de las actividades de la docencia. (Véase PA03)

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Boas prácticas

Facultad Ciencias del Trabajo:

- Buen equipamiento informático
- Publicación de los recursos disponibles en las páginas web de la Facultad e institucional de la UDC
- Existencia de un Plan de Emergencia

E.U. de Relaciones Laborales:

- Fomento del uso de las nuevas tecnologías entre el alumnado, tanto en las actividades habituales de docencia como en las comunicaciones del centro.
- Mejora en el diseño y estructura de la página web del centro, que permite una mayor usabilidad.
- Se continúan las mejoras planteadas en años anteriores respecto de la adquisición de nuevos equipos informáticos y audiovisuales.
- Instalación de un servidor para la mejora en la gestión administrativa del centro.
- Creación y puesta en marcha del Servicio de Orientación y Prácticas
- Desde el Servicio de Orientación y Prácticas se ha dado apoyo a la Asociación de Estudiantes para que soliciten ayudas y subvenciones en orden a mejorar las condiciones económicas de esta Asociación para la realización de actividades propias.
- En su empeño de dar apoyo a las iniciativas estudiantiles, se patrocinan las actividades culturales y deportivas de la Asociación de estudiantes. En el marco de esta asociación se han realizado cursos, conferencias, congresos y otras actividades. Se mantiene un programa de radio de emisión regular "Dentro de un orden" en el que se tratan temáticas relacionadas con el centro, el ámbito socio-laboral, etc.
- Se ha iniciado el proyecto de biblioteca virtual del centro con el fin de mejorar los recursos bibliográficos para los estudiantes (Véase PA06-Anexo4).

Propostas de mellora

En este epígrafe no proceden los planes de mejora conjuntos ya que los recursos materiales y servicios dependen de entidades diferentes.

La Facultad de Ciencias del Trabajo no plantea propuestas de mejora.

La Facultad de Ciencias del Trabajo no plantea propuestas de mejora y cierra los planes de mejora anteriores: Adquisición y actualización de equipos informáticos, Recuperación de espacios muertos para archivos y almacenes, Sustitución progresiva de ventanales; Mejora y actualización de la página web del centro.

Breve descripción das modificacións

Xustificación das modificacións

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Resultados previstos. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Resultados previstos" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e as directrices de "Análise e utilización dos resultados para a mellora dos programas formativos" e "Publicación da información e rendición de contas sobre os programas formativos" do Programa FIDES-AUDIT.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

Los resultados académicos obtenidos en el curso 2013-2014, en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en ambos centros son relativamente similares y son estables respecto de años anteriores como se puede apreciar en los PC11, anexos 2, 3 y 4 del sistema de cada centro. Del análisis detallado de dichas tasas se puede comprobar un SATISFACTORIO resultado de la titulación durante este curso, así analizando las mismas nos encontramos con que, las tasas de la titulación son las siguientes:

Tasa de rendimiento: 81,34%

Tasa de éxito: 90,86%

Tasa de abandono: 12,88%

Tasa de graduación: 18,90%

Tasa de eficiencia en créditos: 97,09%

Duración media estudios: 4,32 años

Por su lado, según los datos recogidos en las encuestas de satisfacción en general el alumnado se encuentra satisfecho con el procedimiento de evaluación del aprendizaje.

Tasa de rendimiento:

En la titulación ha sido de 81,34%, siendo en la Facultad de Ciencias del Trabajo de un 81,22% y en la E.U. de Relaciones Laborales de un 81,40%, que comparativamente con la de la rama de conocimiento a la que pertenece el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es más alta, ya que en esta es de un 76,93% y en la UDC resulta ser del 71,28%, motivo por el cual podemos calificarla y así lo hace la Comisión coordinadora de ampliamente SATISFACTORIA. Esta tasa es superior a la contemplada en la memoria de verificación.

Tasa de éxito:

Para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es del 90,86%, siendo para la Facultad de Ciencias del Trabajo del 91,67% y para la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña del 90,50%, frente a un 85,70% en la rama de conocimiento y 83,40% de la UDC, por lo que se puede calificar a criterio de esta Comisión de manera SATISFACTORIA. Los porcentajes de la titulación y de los centros que la imparten son ligeramente superiores a los de la memoria de verificación.

Tasa de abandono:

El porcentaje de abandono en la titulación es de 12,88%, inferior a la contemplada en la memoria de verificación. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo es de un 16,67%, lo que se considera SATISFACTORIO. En el caso de la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña la tasa es de un 11,40%, dado que para el curso 2013-2014 se han variado los criterios de cálculo a fin de adaptarlos a los criterios SIIU. Esta tasa es por lo tanto SATISFACTORIA al encontrarse por debajo de la que se contemplaba en la memoria de verificación. La tasa de abandono es del 10,33% en la rama de conocimiento y 10,44% en la UDC.

Tasa de eficiencia:

Resulta del 97,09% para la titulación, en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo es de un 95,85%, y del 97,43% para la E.U. de Relaciones Laborales, ambas tasas superiores a la de la rama de conocimiento que es de 92,56% y la de la UDC de 93,08%, por lo que la podemos calificar de SATISFACTORIA, puesto que en ambos casos supera la contemplada en la memoria.

El curso 2013-2014 es el primer año en que la tasa de eficiencia puede ser evaluada según los criterios establecidos en los indicadores, por lo que deberá observarse en los próximos años para determinar su evolución.

Tasa de Graduación:

Esta es de un 18,90% en la titulación, de un 27,91% en la Facultad de Ciencias de Trabajo y de un 27,51% en la E.U. de Relaciones Laborales, frente a un 30,33% en la rama de conocimiento y un 34,56% en la UDC. Por el momento no puede evaluarse en un horizonte temporal la tasa de graduación dado que el curso 2013-2014 es el primero en que se obtiene bajo las premisas del cálculo de indicadores. Esta tasa deberá valorarse en su conjunto en los próximos años con el fin de determinar su evolución. La tasa de graduación del grado referida al alumnado de nuevo ingreso en la titulación se sitúa por debajo de la establecida en la memoria de verificación, si bien cabe destacar que el cálculo se realiza bajo el supuesto de considerar únicamente como graduado al alumnado que ingrese por primera vez no sólo en la titulación sino también en la universidad, no considerando como alumnado graduado los alumnos considerados de nuevo ingreso en la titulación que por razón de convalidaciones (FP o titulaciones universitarias anteriores) hayan finalizado los estudios. Este tipo de cálculo supone una tasa inferior a la inicialmente prevista para la titulación y que sólo se situará en niveles comparables una vez dejen de considerarse como alumnado de nuevo ingreso a los titulados anteriores que se incorporan al grado. Dado que este es el primer curso en el que se puede calcular la tasa de graduación considerando todos los condicionantes (puesto que esta tasa se calcula a 31 de diciembre de 2013 y tiene en consideración el año x+1 (2013-2014), se deberá observar su evolución en el tiempo en años posteriores en los que el número de alumnado que cursa la titulación con la condición de ser titulado universitario previamente se reduzca puesto que hasta ese momento los datos tratados no serán homogéneos. (Véase PC11 anexo 02).

La duración media de los estudios: es de 4,32 años tanto en la titulación y en los centros resulta de 4,21 en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de 4,37 en el caso de la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña. En la rama de conocimiento resulta de 4,44 y en la UDC de 4,39, por lo que nos encontramos dentro de los parámetros normales del resto de titulaciones de la UDC y se cumplen los resultados previstos en la memoria de verificación.

Por otro lado, también y teniendo en cuenta los datos recogidos en las encuestas de satisfacción los alumnos, estos en general se encuentran satisfechos con la planificación de la enseñanza, lo cual deducimos de los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción que en este ítem han obtenido un resultado de 4,78 sobre 7, en el curso de primero de grado y de 3,88 sobre 7 en el curso de tercero de grado, en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol. Otros ítems como la accesibilidad y disponibilidad de las guías docentes han obtenido en las encuestas unos resultados muy favorables de 5,35 y 5,95 sobre 7 en este centro.

Al igual que el centro propio, la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña presenta unas tasas de satisfacción altas (Véase PA03 Anexo 03 Informe sobre satisfacción)

Ambos centros han realizado reuniones periódicas de coordinación con el fin de dar seguimiento a los resultados previstos en la memoria, tal y como se evidencia en el PC06 anexo 1.

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Boas prácticas

E.U. de Relaciones Laborales:

- Seguimiento por parte del Comisión Permanente (CGC) de la implantación y continua evolución del título.
- Realización de cursos formativos del profesorado de carácter metodológicos para la impartición de las nuevas materias.
- Creación de un Servicio de Orientación y Prácticas que permite el asesoramiento al estudiante y promueve la participación en acciones transversales que mejoran los resultados académicos (técnicas de estudio, etc) así como la intervención en casos que requieren atención a la diversidad.
- Formación de los tutores de PAT.
- Realización de actividades formativas complementarias dirigidas a los estudiantes y que se orientan a la mejora de su empleabilidad.
- En su empeño de dar apoyo a las iniciativas estudiantiles, patrocina las actividades culturales y deportivas de la Asociación de estudiantes Hércules. En el marco de esta asociación se han realizado cursos, conferencias, se mantiene un programa de radio de emisión regular "Dentro de un orden" en el que se tratan temáticas relacionadas con el centro, el ámbito socio-laboral, etc.
- Existencia de una estrecha relación con el Colegio de Graduados Sociales de La Coruña y Orense.
- Constitución de un Foro Abierto de Recursos Humanos integrado por ex-alumnos y actuales alumnos que ejercen su actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos, a fin de conocer buenas prácticas en este terreno, necesidades y carencias

detectadas en el ejercicio de su trabajo, etc.

Propostas de mellora

Breve descripción das modificacións

Xustificación das modificacións

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Sistema de Garantía de Calidade. Valoración xeral do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Sistema de garantía de calidade" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010) e o Sistema de Garantía Interna da Calidade (SGIC) do Centro.

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

En el curso 2013-2014 ambos centros han propiciado un proceso de revisión y actualización de los sistemas de calidad, basados en la coordinación de la titulación, lo cual ha quedado patente en las reuniones periódicas de la Comisión Coordinadora de Título ha celebrado, así como en la actualización documental realizada por los centros hasta el momento. (Véase PC06 Anexo 1 y PM01 Anexo2).

COORDINACIÓN

Se ha mantenido una estrecha colaboración entre la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña en orden a obtener un mayor aprovechamiento de las sinergias realizando un trabajo conjunto tanto en la coordinación de aspectos relativos a la coordinación de la titulación como de los sistemas de calidad. Independientemente de las reuniones formales que han sido reflejadas en el PC06, se han mantenido comunicaciones periódicas (correos, teléfono, etc.) de cara a la puesta en marcha de acciones correctoras y recomendaciones de la ACSUG, coordinación de actividades de ambos centros relativas al seguimiento y a la calidad, seguimiento de datos de matrícula y resultados, asistencia conjunta a congresos, etc.

Se considera oportuna la coordinación constante con la UDC para la mejor aplicación del SGIC como instrumento que garantiza la calidad de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por lo que desde la Unidad Técnica de Calidad se facilita en todo momento asesoramiento al centro para afrontar los diferentes procesos de calidad que se desarrollan.

RECOMENDACIONES DE LA ACSUG

Se han evaluado la totalidad de las recomendaciones realizadas por la ACSUG en el informe de seguimiento, con el fin de establecer las mejoras oportunas, y se ha procedido a la establecer acciones de corrección y mejora pertinentes, las cuales se detallan en documento adjunto ("Acciones recomendaciones seguimiento"), así como en las Valoraciones de Criterios y Planes de Mejora.

La valoración que podemos hacer sobre el SGIC resulta positiva, ya que la aplicación del sistema permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados. Dado que la implantación de cualquier sistema de calidad en una organización supone un cambio en su cultura organizativa, se considera que durante los próximos años se debe continuar realizando un esfuerzo para alcanzar el grado óptimo aplicación del SGIC.

Atendiendo a criterios de mejora continua se han realizado esfuerzos por revisar la documentación del sistema de calidad y se ha propiciado la intervención de los diferentes grupos de interés a través de los órganos colegiados de ambos centros. Asimismo, se ha facilitado el acceso a la información del sistema de calidad a través de la web de ambos centros, y se ha incorporado y actualizado la información pública de la titulación al Portal de Grados habilitado por la UDC.

En ambos casos se han producido revisiones de los procedimientos, se ha colaborado de forma activa con la Unidad Técnica de Calidad y se han organizado reuniones para promover la participación de alumnos, profesores y personal de administración en el Sistema de Calidad.

En este sentido la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Escuela de Relaciones Laborales conjuntamente con el Vicerrectorado de Calidad han procurado concienciar e implicar a todos los grupos de interés en el SGIC, hecho este que en el momento actual está dando sus frutos en el sentido de que los agentes implicados muestran un mayor grado de colaboración. Muestra de ello es

el incremento en la participación de encuestas de los diferentes grupos de interés.

Si bien hay que realizar un análisis conjunto de la implantación de los sistemas, también resulta conveniente analizar estos por separado atendiendo a las particularidades que les son propias a cada centro.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

- Se ha producido la sustitución del vicedecano de calidad. Esto ha podido afectar al buen desarrollo del Sistema de garantía de calidad porque el nuevo vicedecano no domina el funcionamiento del mismo, y en el centro no se cuenta con ningún personal administrativo de apoyo.
- Se aprecia una mayor participación de los grupos de interés en las encuestas de satisfacción. Aunque en relación al personal académico no siempre se ha encontrado la colaboración deseable a la hora de aportar información.
- Se ha elaborado el Plan Estratégico del Centro para 2014-2020. La propuesta provisional fue aprobada por la Comisión de Garantía de Calidad el 19 de junio de 2014 y está pendiente de aprobación la propuesta definitiva.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

- Mejora en los sistemas de registro y evaluación de evidencias del SGIC:

Se ha procedido a la recopilación de evidencias a lo largo del curso académico 2013-2014, así como a su análisis por parte de la Comisión de Permanente del centro, que a su vez es la Comisión de Garantía de Calidad, y en su caso de la Junta de Centro, como así queda patente en las actas de dichos órganos.

Se han establecido mecanismos que permitan el registro de datos complementarios, tales como "Registro de evidencias de tutorías" dentro del programa de PAT. Lo que ha facilitado el conocimiento de datos relevantes para la evaluación de este programa de orientación a estudiantes. (Véase PC05)

- Implicación de los grupos de interés en el SGIC

Con el fin de mostrar apoyo desde la dirección en el SGIC se mantiene la figura de Vicedecano de Calidad, y se promueve la información sobre el sistema y el seguimiento de título entre el alumnado y el profesorado, como así ha quedado reflejado en las actividades organizadas tanto dentro del PAT como en la difusión a través de la web.

En 2013-2014 se mantiene la contratación de personal con cualificación técnica para la gestión de la calidad en el centro lo que garantiza que el sistema se aplique de forma práctica y fehaciente en todos los ámbitos afectados, así como que los grupos de interés encuentren un interlocutor válido que les informe y asesore sobre la aplicación del SGIC.

Se ha implicado a la coordinadora de PAT y al Servicio de Orientación y Prácticas en la calidad del centro al colaborar de forma estrecha en la actualización documental de los procedimientos que afectan a este servicio y establecer pautas para la recogida de información y elaboración de documentos de planificación en la orientación a estudiantes, tal y como se recoge en el "Documento integral de planes" del centro el cual responde a los criterios de calidad establecidos.

La Técnico de Calidad trabaja de forma coordinada con la dirección del centro, Decano, Vicedecano de calidad y Secretario académico en orden a garantizar un asesoramiento continuo sobre los temas que pueden afectar o verse afectados por el SGIC y su aplicación.

Los diferentes agentes implicados (docentes, alumnos, personal de administración y servicios) muestran una mayor colaboración en la aplicación del sistema y una mayor conciencia sobre la importancia del mismo, como así muestra el incremento en el índice de participación en las encuestas de satisfacción.

- Actualización documental de sus procedimientos.

Tal y como estaba previsto en la valoración de este criterio en el curso anterior, se ha procedido en 2013-2014 a actualización documental del SGIC.

- Órganos de gobierno y representación del centro

Así mismo se mantiene el conjunto de los órganos de gobierno y representación del centro, adecuando su composición y las funciones de los mismos a las necesidades detectadas en el análisis previo del SGIC, de modo que se garantiza una mejor gestión del centro y de la titulación.

- Plan estratégico, política y objetivos de calidad.

Se ha continuado el trabajo iniciado el curso anterior sobre el plan estratégico, elaborando y adaptando los criterios establecidos por la UDC y el centro de Ferrol al nuestro a fin de que se produzca una alineación entre los diferentes planes. PC06 y PE01. (Véanse anexos: Informe de seguimiento de plan estratégico – Objetivos de calidad 2013-2014)

Por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros, si bien se considera adecuado establecer planes de mejora que permitan asegurar la consecución de objetivos futuros.

Boas prácticas

Facultad de Ciencias del Trabajo:

- Información, a través de reunións con os grupos de interese.
- Difusión do Sistema do SGIC a través da páxina web.
- Estrecha colaboración con o personal responsable de calidade da E.U. de Relacións Laborais de Coruña.

Fundación E.U. de Relacións Laborais:

- Participación activa nas reunións de coordinación de calidade dos distintos centros da UDC.
- Realización de reunións non formais con outros centros da Universidade da Coruña con o fin de pór en común a experiencia en el SGIC.
- Realización de reunións da Comisión Permanente (CGC) de forma sistemática para a supervisión dos criterios de calidade establecidos, tal e como queda reflexado nas actas do sistema.
- Personal técnico encargado do mantemento, revisión, recopilación de información e asesoramento á dirección en materia de calidade.
- Puesta en marcha de un intranet de centro para PDI e PAS que promueva o traballo de tipo colaborativo e de control documental que permiten a participación dos diferentes axentes na mellora da calidade do centro, así como mellorar a recopilación de información que o sistema require.
- Desenvolvemento de accións de información, promoción e en su caso formación acerca da importancia do SGIC do centro, e fomento de unha cultura de mellora continua entre os distintos axentes participantes. (Jornadas de PAT)
- Difusión do SGIC a través da web do centro entre os axentes implicados.
- Revisión do manual de calidade e dos procedementos do SGIC en orden a establecer un programa de actualización da documentación respecto dos procesos, adecuándoo a novo Plan Estratégico e Coordinación Intercentros.
- Revisión da aplicación de misión, visión e valores do Plan Estratégico á docencia e tendo en consideración criterios de calidade.
- Creación e puesta en marcha de un Servizo de Orientación e Prácticas coordinado con o servizo de calidade do centro.

Propostas de mellora

Os centros coordinan os seus plans de mellora para un mellor cumprimento dos criterios de calidade, por lo que se ha procedido á elaboración de plans comúnes. De este modo, se procede á cancelación dos plans de mellora que había sido elaborados de forma individual e que poden ser afrontados de modo coordinado, e se elaboran novos plans individuais para cada centro para aquelas accións que deban ser realizadas de forma individual atendendo ás particularidades de cada centro.

Se considera que a actualización documental do SGIC se corresponde con un proceso de mellora de cada uno dos centros e non conxunto.

PLANES PROPIOS DE CADA CENTRO

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

- Actualización documental do Manual de Calidade e Procedementos

Fundación E.U. de Relacións Laborais prorroga o cumprimento de para a proposta:

- Adecuación da documentación do SGIC

Non se establece un plan conxunto para a actualización documental ya que cada centro debe ter en conta as súas propias características posto que os órganos de goberno que aprueban e revisan a documentación non son os mesmos.

Breve descripción das modificacións

Xustificación das modificacións

En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se ha cancelado el plan "Garantizar que el sistema de calidade se mantenga efectivo, controlado e revisado de forma periódica al finalizar cada curso académico".

En el caso de la Fundación E.U. de Relacións Laborais de A Coruña:

Mantiene su plan de mellora para a adecuación da documentación do SGIC



Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Calendario de Implantación. Valoración do cumprimento do criterio

Valorarase o criterio de "Calendario de implantación" da memoria para a solicitude de verificación de títulos oficiais (anexo I do Real Decreto 861/2010).

Valoración xeral do grao de cumprimento do criterio

- Satisfactorio
- Suficiente
- Insuficiente
- Ausencia de evidencias documentais

Reflexión (xustificación da valoración) / conclusións

En el curso 2013-2014 el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra completamente implantado.

Durante el curso 2013-2014 no se han producido cambios en el presente criterio.

Siguiendo las recomendaciones del Consello Galego de Universidades y con el fin de aprovechar las oportunidades que la reforma nos ofrece, se ha optado por una implantación simultánea de varios cursos. En el curso 2009-2010 se implantaron 1º y 2º cursos y en el 2010-2011 se implantaron 3º y 4º cursos. Ésto ha facilitado, en gran medida, que los alumnos matriculados y titulados en la Diplomatura de Relaciones Laborales hayan podido cursar, sin necesidad de una espera prolongada, las materias necesarias para la obtención del título de grado.

No se ha estipulado la creación de un curso de adaptación propiamente dicho, sino que se ha facilitado la adaptación de los estudios de la anteriores al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, de acuerdo a las tablas de adaptaciones aprobadas y que son públicas en las páginas web de ambos Centros.

En el curso 2013-2014 ha continuado el descenso en las matrículas de antiguos titulados, lo cual es consecuencia de haber facilitado su acceso al Grado en años anteriores y permitirá disminuir los recursos adjudicados a este grupo de estudiantes en el futuro.

Dicha implantación se ha realizado sin incidencias, por todo lo anterior y reunida la Comisión Coordinadora se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio para la titulación y para ambos centros.

Boas prácticas

Se mantienen las prácticas del curso anterior en ambos centros:

Adaptación horaria para las personas que siendo tituladas cursan asignaturas del Grado tras la adaptación de sus estudios. Con el fin de que los ya titulados puedan compaginar sus actividades laborales con la docencia de las asignaturas de Grado en las que se encuentran matriculados se ha dado la posibilidad de que estos alumnos asistan al centro en horario de tarde. Aceleración de los procesos de adaptación de los profesores a grado: Cursos de formación al profesorado, reuniones y coordinación de la docencia, etc

Propostas de mellora

Breve descripción das modificacións

Xustificación das modificacións



Outros anexos

PLANES DE MEJORA INDIVIDUALES

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Plan de mellora

Denominación da proposta

SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS DEL GRADO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

Punto débil detectado

Ámbito de aplicación

Universidade

Responsable da súa aplicación

Centro y Universidade

Obxectivos específicos

Solicitar información a la UDC (Observatorio Ocupacional) y a la ACSUG, instituciones encargadas de elaborar este tipo de estudios.

Actuacións a desenvolver

Solicitar información a la UDC y a la ACSUG.

Período de execución

2012-2013, 2013-2014

Recursos / financiamento

UDC

Indicadores de execución

Observacións

Es un programa en grado de desarrollo por el escaso tiempo trascurrido desde que han salido las primeras promociones al mercado de trabajo y la crisis económica actual.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Parcial

Resultados obtidos

Se sigue careciendo de información suficiente para conocer la inserción laboral de los titulados.

Grao de satisfacción

Bajo

Accións correctoras a desenvolver

Se cierra este plan de mejora para abrir un nuevo plan conjunto con la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, denominado "Seguimiento de orientación profesional en estudiantes e inserción laboral de titulados"

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

Coordinación del profesorado para evitar solapamientos

Punto débil detectado

Repetición de contenidos en distintas guías docentes

Ámbito de aplicación

Grado

Responsable da súa aplicación

Comisión de Organización Académica

Obxectivos específicos

Evitar duplicidades en los contenidos de distintas materias

Actuacións a desenvolver

Coordinación y revisión de contenidos.

Período de execución

2013-2014

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Parcial

Resultados obtidos

Se ha impulsado la coordinación, pero se siguen produciendo observaciones por parte del alumnado en las Encuestas de Satisfacción señalando el solapamiento de contenidos en algunas asignaturas

Grao de satisfacción

Medio

Accións correctoras a desenvolver

Se cierra este plan de mejora para abrir uno conjunto con la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

Plan de Acción Tutorial

Punto débil detectado

Escasa participación de alumnado y profesorado

Ámbito de aplicación

Grado

Responsable da súa aplicación

Coordinador del PAT y UDC

Obxectivos específicos

Dinamizar el Plan de Acción Tutorial

Actuacións a desenvolver

Impulsar una mayor información sobre el Plan de Acción Tutorial entre el alumnado.

Solicitar una mayor implicación del PDI

Período de execución

2012-2013, 2013-2014, 2014-2015

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Alumnado y profesorado participantes

Observacións

La participación tanto del alumnado como del profesorado en el PAT es muy baja. La relación entre unos y otros es muy cercana, el alumnado resuelve cualquier duda o consulta directa e inmediatamente con el profesorado o con la dirección de la Facultad.

En gran medida, la "institucionalización" de una serie de reuniones programadas y registradas no se ve útil ni necesaria por parte del alumnado y del profesorado.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Parcial

Resultados obtidos

Se ha elaborado el Plan de Acción Tutorial, y en la Jornada de Presentación se han potenciado los contenidos para que el alumnado reciba una orientación más amplia.

Grao de satisfacción


Bajo

Accións correctoras a desenvolver

Desarrollar una mayor información sobre el Plan de Acción Tutorial

Outros anexos



 PAT Facultade Ciencias do Traballo para 2013-14.pdf

Evidencia de:

Centro

Recursos humanos. Plan de mellora

Denominación da proposta

Aumento de la evaluación docente de los profesores (Docencia)

Punto débil detectado

Porcentaje bajo del profesorado incluido en el procedimiento de evaluación docente

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol

Responsable da súa aplicación

ED/Profesorado de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol

Obxectivos específicos

Elevar el porcentaje del profesorado incluido en el procedimiento de evaluación docente hasta alcanzar los indicadores determinados en su Plan Estratégico.

- Alcanzar un 45% de profesores evaluados en 2015
- Alcanzar el 100% de profesores evaluados en 2020

Actuacións a desenvolver

Proveer de mayor información al profesorado sobre la importancia de someterse al procedimiento de evaluación docente

Período de execución

2014-2020

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Nº de docentes que participan en el programa DOCENTIA

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Centro

Recursos materiais e servizos. Plan de mellora

Denominación da proposta

MEJORA Y ACTUALIZACIÓN DE LA PÁGINA WEB DEL CENTRO

Punto débil detectado

Modernización de la Página Web

Ámbito de aplicación

Centro

Responsable da súa aplicación

Decanato

Obxectivos específicos

Mejorar la información disponible en la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo y en general de la página con nuevo formato y contenido.

Actuacións a desenvolver

Nuevo formato.

Período de execución

2012-2013, 2013-2014

Recursos / financiamento

propios

Indicadores de execución

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

alto

Resultados obtidos

Se han alcanzado los objetivos planteados

Grao de satisfacción

Satisfactorio

Accións correctoras a desenvolver

Se cierra este plan de mejora, por estar cumplido

Outros anexos

 Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Ferrol.mht

Evidencia de:

Centro

Recursos materiais e servizos. Plan de mellora

Denominación da proposta

ADQUISICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE EQUIPOS INFORMATICOS

Punto débil detectado

Necesidad de nuevos equipos y modernización de los antiguos.

Ámbito de aplicación

centro

Responsable da súa aplicación

Decanato

Obxectivos específicos

Compra de nuevos equipos

Actuacións a desenvolver

Período de execución

2012-2013, 2013-2014

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Compra de los equipos.

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

alto

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Satisfactorio

Accións correctoras a desenvolver

Se cierra este plan de mejora, por haberse alcanzado los objetivos deseados.

Outros anexos

Evidencia de:

Centro

Recursos materiais e servizos. Plan de mellora

Denominación da proposta

RECUPERACIÓN DE ESPACIOS MUERTOS PARA ARCHIVOS Y ALMACENES

Punto débil detectado

Necesidad de nuevos espacios.

Ámbito de aplicación

centro

Responsable da súa aplicación

Decanato

Obxectivos específicos

Habilitar nuevos espacios.

Actuacións a desenvolver

Llevar a cabo las obras necesarias.

Período de execución

2012-2013, 2013-2014

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

se realizaron las obras aprobadas para el curso 2012-2013.

Observacións

Se cierra este plan de mejora al haberse alcanzado los objetivos.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

alto

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Satisfactorio

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Centro

Recursos materiais e servizos. Plan de mellora

Denominación da proposta

SUSTITUCIÓN PROGRESIVA DE VENTANALES

Punto débil detectado

Ventanas en mal estado

Ámbito de aplicación

centro

Responsable da súa aplicación

Decanato.

Obxectivos específicos

Sustitución de ventanales deteriorados

Actuacións a desenvolver

Compra y colocación de ventanales nuevos.

Período de execución

2012-2013, 2013-2014

Recursos / financiamento

propios

Indicadores de execución

En execución progresiva.

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

alto

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Satisfactorio

Accións correctoras a desenvolver

Se cierra este plan al haberse alcanzado los objetivos en el curso 2013-14

Outros anexos

Evidencia de:

Centro

Sistema de Garantía de Calidade. Plan de mellora

Denominación da proposta

Actualización documental del Manual de Calidad y Procedimientos

Punto débil detectado

Insuficiente actualización de la documentación requerida por el Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Facultad

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol

Responsable da súa aplicación

Comisión de Garantía de Calidad

Obxectivos específicos

Actuacións a desenvolver

Revisión y actualización del Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Facultad

Establecer una periodicidad más definida para las reuniones de la Comisión de Garantía de Calidad del centro.

Aumentar la relación con los responsables de calidad de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, a fin de ir coordinando a lo largo del curso las actuaciones que sean necesarias en relación con la titulación.

Período de execución

2014-15

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Tener actualizados el Manual de Calidad y los Procedimientos

Informar a los grupos de interés sobre el desarrollo del SGIC

Reuniones y contactos de diverso tipo (web, teléfono...) entre responsables de calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña.

Observacións

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos



PLANES DE MEJORA INDIVIDUALES

FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Plan de mellora

Denominación da proposta

Elaboración y aprobación de un plan estratégico

Punto débil detectado

Falta de un plan estratégico en vigor que se encuentre adaptado al entorno actual del EEES

Ámbito de aplicación

Centro

Responsable da súa aplicación

ED

Obxectivos específicos

Establecemento de un Plan Estrategico adaptado a la realidad del centro.

Actuacións a desenvolver

Elaboración y aprobación de un documento sustantivo que recoja los objetivos, líneas estratégicas y principales actuaciones, cronograma, recursos, indicadores, etc.

Período de execución

2011-2012

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Actas

Observacións

Véase Informe de seguimiento del plan anexo.

En el curso 2012-2013 se procedió a retrasar el periodo de ejecución de la mejora a fin de ainear el Plan Estratégico del centro con el de la UDC que sería aprobado en 2013-2014.

Durante el curso 2013-2014 el centro procede a la adaptación del diseño de su Plan Estratégico a las recomendaciones realizadas por la UDC. Se pospone su aprobación hasta revisar el Plan Estratégico de Ferrol a fin de alinearse con el mismo.

Se adjunta como indicador de ejecución el Informe de seguimiento del PE , y se recomienda la revisión de los anexos correspondientes al PE03 que contiene las actas de aprobación de las actuaciones realizadas hasta el momento.

Se procede al cierre de este plan propio del centro dado que se abre un plan de mejora conjunto con la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol sobre el desarrollo del plan en años futuros (periodo 2014-2020)

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

Se ha procedido a la revisión de las recomendaciones de la UDC para la elaboración de planes estratégicos con el fin de alinear el Plan Estratégico del centro a las propuestas de la UDC y del centro de Ferrol. Se ha procedido igualmente a la determinación de indicadores que le son propios al centro, y que resultan comunes a la titulación.

Se han realizado reuniones con grupos de interés (claustro y junta de centro) a fin de trasladar la misión, visión y valores que caracterizan al centro a la docencia y el desarrollo de la titulación.

Grao de satisfacción

Alto

Accións correctoras a desenvolver

Apertura de nuevo plan de mejora CONJUNTO y COORDINADO con la Facultad de Ciencias del Trabajo

Outros anexos

-  20121114_Informe seguimiento Plan de estrategoico 2011-2012.pdf
-  20131124_Informe seguimientoPlan de estrategoico 2012-2013.pdf

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Plan de mellora

Denominación da proposta

Adecuación de la documentación del SGIC

Punto débil detectado

Falta de actualización de la documentación del SGIC

Ámbito de aplicación

Centro / Grado

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC / PRCC / Técnico de calidad

Obxectivos específicos

Actualizar la documentación del SGIC adaptándola a la nueva realidad del centro.

Actuacións a desenvolver

Revisión y actualización de los documentos

Período de execución

2011-2012

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Actas de aprobación de los documentos.
Informes internos de recomendación.

Observacións

CURSO 2012-2013

Se propone la modificación del periodo de ejecución extendiéndolo al curso 2013-2014 en atención a las modificaciones que pueden suponer la renovación de la estructura de los órganos del centro aprobados en 2012-2013 y renovados en 2013-2014, la coordinación intercentros y la próxima aprobación del Plan Estrategico de la UDC en 2013-2014.

Se ha procedido a la revisión del 50% de la documentación del SGIC con los agentes implicados en los procedimientos, y se prevee su próxima aprobación por los órganos competentes.

Dado que actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, aquí definidos no son exhaustivos y pueden verse sometidos a modificación una vez considerados en el contexto de la definición del Plan Estratégico.

CURSO 2013-2014

Durante el curso 2013-2014 se ha procedido a la total revisión de la documentación del SGIC, con la aprobación de una actualización documental que supone el 40% de los procedimientos del sistema, y que afronta procesos especialmente relevantes para el centro como es la orientación a estudiantes, las prácticas en empresa o su inserción laboral.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

Detección de particularidades del centro que no se contemplan en el SGIC.
Adecuación de la documentación revisada a los procesos objetivo.

Recoger las particularidades del centro (centro adscrito) en el SGIC.
Reflejo de la coordinación intercentros en el sistema de calidad. (PC06)
Aprobación de PE01, PE02, PE03, PC03, PC05, PC08, PC09, PC10, PC13. Véase anexo 2 del PM01

Grao de satisfacción

Alto

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Competencias / obxectivos. Plan de mellora

Denominación da proposta

Plan de orientación e inserción laboral

Punto débil detectado

Falta de un plan de orientación e inserción laboral

Ámbito de aplicación

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del centro

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC / PRCC / Coordinador PAT

Obxectivos específicos

Proporcionar a nuestros alumnos herramientas que mejoren su empleabilidad

Actuacións a desenvolver

Elaborar y aprobar un plan de orientación e inserción laboral.

Período de execución

2011-2012

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Evidencias del sistema

Observacións

A lo largo del curso 2012-2013, igual que se había procedido el curso anterior, se han realizado acciones conducentes a mejorar la empleabilidad de los alumnos que finalizan sus estudios, si bien no se ha elaborado un plan formal de orientación e inserción laboral, se ha trabajado en los resultados obtenidos mediante estas acciones para determinar las líneas que definirán dicho plan. (Véase valoración de criterio Competencias y objetivos y anexos del PC10)

A lo largo del curso 2012-2013 se procede a la evaluación de las necesidades del Plan de orientación, a este respecto, se plantean las siguientes actuaciones:

- Creación de un servicio de orientación y prácticas
- Reflexión sobre las líneas y objetivos del plan en atención a las necesidades planteadas por los estudiantes.

Se postpone la evacuación de un documento sustantivo que contenga el Plan de Orientación profesional hasta el curso 2013-2014, una vez se cree el servicio de orientación y prácticas (véase acta de Comisión Permanente y Junta de Centro correspondiente a la constitución del servicio - PC10)

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, no han sido afrontados a falta de la definición de un plan estratégico.

Actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

Durante el curso 2013-2014 se crea el Servicio de Orientación y Prácticas del centro que apoya las acciones de orientación e inserción laboral en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Este servicio asume las funciones principales en la gestión de las actividades que el centro organiza dentro del PAT y la gestión administrativa de las prácticas, asesora al alumnado en la realización de entrevistas, etc. Pueden verse en detalle sus funciones en la página web del centro en el apartado destinado a tal efecto. http://www.rrii.udc.es/?page_id=666

De igual modo, el Servicio de Orientación y Prácticas ha colaborado de forma activa con el servicio de calidad en la revisión de los procedimientos que afectan a los procesos de orientación al alumnado y ha participado de forma conjunta con la coordinadora

de PAT, el coordinador de prácticas, y el servicio de calidad en la elaboración del documento integral de planes del centro. (Véanse anexos de los procedimientos anteriormente descritos - PC03, PC05, PC09, PC10, PC13, Documento integral de planes del centro y memoria de los mismos).

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

CURSO 2012-2013

Mayor implicación del alumnado en las actividades complementarias que se ofrecen para la mejora de su empleabilidad futura. Obtención y asignación de recursos materiales y humanos para la constitución del servicio de orientación y prácticas.

CURSO 2013-2014

Elaboración, aprobación y difusión del documento integral de planes para la captación, orientación, prácticas e inserción del alumnado.

Aumento de la coordinación entre los diferentes coordinadores de los planes.

Revisión y actualización documental de los procedimientos que afectan a los procesos de captación, orientación, prácticas e inserción del alumnado (PC03, PC05, PC09, PC10, PC13)

Aumento de la implicación del alumnado en los procesos de orientación

Atención especializada al alumnado que requiere atención a la diversidad

Estudio pormenorizado de cada caso de abandono detectado en años anteriores. (Se ha procedido a realizar un contacto con el alumnado que en los 3 últimos cursos había abandonado los estudios).

Incremento del número de convenios con empresas y otras instituciones para la colaboración en los programas de prácticas externas, orientación laboral a través de actividades realizadas en el centro,...

Grao de satisfacción

Muy Alto

Accións correctoras a desenvolver

CURSO 2012-2013

Dado que se pretende la creación de un servicio de orientación y prácticas se estima oportuno que sea el propio servicio quien, alineado con los objetivos del plan estratégico y las necesidades de los estudiantes evacue un plan de orientación.

CURSO 2013-2013

No procede realizar acciones correctoras una vez se ha implementado el plan en su totalidad.

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

Plan de orientación e inserción laboral

Punto débil detectado

Falta de un plan de orientación e inserción laboral

Ámbito de aplicación

Grado

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC / PRCC / Coordinador PAT

Obxectivos específicos

Proporcionar a nuestros alumnos herramientas que mejoren su empleabilidad

Actuacións a desenvolver

Elaborar y aprobar un plan de orientación e inserción laboral.

Período de execución

2011-2012

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Evidencias del sistema

Observacións

CURSO 2012-2013

A lo largo del curso 2012-2013, igual que se había procedido el curso anterior, se han realizado acciones conducentes a mejorar la empleabilidad de los alumnos que finalizan sus estudios, si bien no se ha elaborado un plan formal de orientación e inserción laboral, se ha trabajado en los resultados obtenidos mediante estas acciones para determinar las líneas que definirán dicho plan. (Véase valoración de criterio Competencias y objetivos y anexos del PC10)

A lo largo del curso 2012-2013 se procede a la evaluación de las necesidades del Plan de orientación, a este respecto, se plantean las siguientes actuaciones:

- Creación de un servicio de orientación y prácticas
- Reflexión sobre las líneas y objetivos del plan en atención a las necesidades planteadas por los estudiantes.

Se postpone la evacuación de un documento sustantivo que contenga el Plan de Orientación profesional hasta el curso 2013-2014, una vez se cree el servicio de orientación y prácticas (véase acta de Comisión Permanente y Junta de Centro correspondiente a la constitución del servicio - PC10)

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, no han sido afrontados a falta de la definición de un plan estratégico.

Actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

CURSO 2013-2014

Durante el curso 2013-2014 se crea el Servicio de Orientación y Prácticas del centro que apoya las acciones de orientación e inserción laboral en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Este servicio asume las funciones principales en la gestión de las actividades que el centro organiza dentro del PAT y la gestión administrativa de las prácticas, asesora al alumnado en la realización de entrevistas, etc. Pueden verse en detalle sus funciones en la página web del centro en el apartado destinado a tal efecto. http://www.rll.udc.es/?page_id=666

De igual modo, el Servicio de Orientación y Prácticas ha colaborado de forma activa con el servicio de calidad en la revisión de los procedimientos que afectan a los procesos de orientación al alumnado y ha participado de forma conjunta con la coordinadora

de PAT, el coordinador de prácticas, y el servicio de calidad en la elaboración del documento integral de planes del centro. (Véanse anexos de los procedimientos anteriormente descritos - PC03, PC05, PC09, PC10, PC13, Documento integral de planes del centro y memoria de los mismos).

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

CURSO 2012-2013

Mayor implicación del alumnado en las actividades complementarias que se ofrecen para la mejora de su empleabilidad futura. Obtención y asignación de recursos materiales y humanos para la constitución del servicio de orientación y prácticas.

CURSO 2013-2014

Elaboración, aprobación y difusión del documento integral de planes para la captación, orientación, prácticas e inserción del alumnado.

Aumento de la coordinación entre los diferentes coordinadores de los planes.

Revisión y actualización documental de los procedimientos que afectan a los procesos de captación, orientación, prácticas e inserción del alumnado (PC03, PC05, PC09, PC10, PC13)

Aumento de la implicación del alumnado en los procesos de orientación

Atención especializada al alumnado que requiere atención a la diversidad

Estudio pormenorizado de cada caso de abandono detectado en años anteriores. (Se ha procedido a realizar un contacto con el alumnado que en los 3 últimos cursos había abandonado los estudios).

Incremento del número de convenios con empresas y otras instituciones para la colaboración en los programas de prácticas externas, orientación laboral a través de actividades realizadas en el centro,...

Grao de satisfacción

Muy Alto

Accións correctoras a desenvolver

CURSO 2012-2013

Dado que se pretende la creación de un servicio de orientación y prácticas se estima oportuno que sea el propio servicio quien, alineado con los objetivos del plan estratégico y las necesidades de los estudiantes evacue un plan de orientación.

CURSO 2013-2013

No procede realizar acciones correctoras una vez se ha implementado el plan en su totalidad

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos humanos. Plan de mellora

Denominación da proposta

Cumplimiento de LOU (número de doctores)

Punto débil detectado

No cumprimento de la LOU en lo que a PDI (nº doctores) se refiere

Ámbito de aplicación

Grado

Responsable da súa aplicación

Director / ED / Patronato

Obxectivos específicos

Incrementar el número de doctores y doctores acreditados en plantilla

Actuacións a desenvolver

- Contratación de más personal docente-investigador con título de doctor para la sustitución de aquellos docentes que alcancen la edad de jubilación.
- Presentación de tesis doctorales de los profesores que ya conforman la plantilla del centro.
- Solicitud de acreditaciones por parte de profesores doctores que ya tienen relación contractual con el centro.

Período de execución

2011-2014

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Número de contratos realizados.

Número de doctores y de doctores acreditados en plantilla

Observacións

CURSO 2012-2013:

En el curso 2012-2013 se ha mejora el nivel de cumplimiento respecto del curso 2011-2012 al incrementarse el número de doctores a 9 sobre un total de 22 docentes. De los 9 doctores en plantilla 8 resultan acreditados, por lo que se estima que el cumplimiento del plan está siendo satisfactorio.

CURSO 2013-2014

Se ha incrementado el número de profesorado con la condición de doctor aumentando así el porcentaje de doctores en el centro y el número de créditos que estos imparten.

Véase Valoración de Criterio de Recursos Humanos y Anexos al PA05.

Dado que actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, aquí definidos no son exhaustivos y pueden verse sometidos a modificación una vez considerados en el contexto de la definición del Plan Estarégico.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

Se procede a su cierre al abrirse un plan CONJUNTO para ambos centros

Véase Valoración de Criterio de Recursos Humanos y Anexos al PA05.

Grao de satisfacción

Alto

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos humanos. Plan de mellora

Denominación da proposta

Formación de los recursos humanos

Punto débil detectado

Carencias en el uso de determinadas herramientas TIC colaborativas

Ámbito de aplicación

Centro / Grado

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC / PRCC / Técnico de calidad y gestión de contenido web / Administradora

Obxectivos específicos

Mejora de la formación de los recursos humanos del centro

Actuacións a desenvolver

- Formar al personal en el ámbito de la metodología didáctica y en el uso de herramientas orientadas a la docencia, especialmente en el uso de las TIC (Moodle o similares).
- Formar al personal según las necesidades detectadas y derivadas de su actividad.
- Establecer un sistema de recogida de información para la detección de las necesidades de formación tanto de profesores como de personal de administración y servicios.
- Implantar herramientas TIC adaptadas al centro que faciliten la comunicación entre los diferentes colectivos y que permitan mejorar la gestión de los currícula del personal

Período de execución

2011-2012 / 2012-2013

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

- Puesta en funcionamiento de la intranet.
- Celebración de cursos de formación interna para facilitar el uso de la intranet.
- Integración del sistema de recogida de información en la intranet.

Observacións

CURSO 2012-2013

En 2012-2013 se pone en funcionamiento la intranet del centro, quedando pendiente la formación para todo el personal, por lo que se retrasa el cumplimiento de la mejora al curso 2013-2014.

Se incluye como responsable de la aplicación del plan al técnico de calidad y gestión de contenido web.

Se determinan los indicadores de ejecución del plan.

CURSO 2013-2014

Se procede a impartir un seminario de uso de la intranet del centro y sobre la navegación en la web corporativa. (Véase informe de reunión en anexo 01 del PA05)

Dado que actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, aquí definidos no son exhaustivos y pueden verse sometidos a modificación una vez considerados en el contexto de la definición del Plan Estratégico.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

100%

Resultados obtidos

En 2013/2014:

- Se imparte un seminario para los docentes y personal del centro sobre la intranet y sobre la navegación en la web corporativa.

En 2012/2013:

- Se habilita la intranet para PDI y PAS del centro y se activan los accesos.
- Se dota de contenido la intranet
- Se procede a crear un foro de discusión cerrado para el personal del centro.

En 2011/2012 se ha procedido a:

- Definir el diseño de una intranet para el centro.
- Poner en marcha un proyecto piloto de registro de evidencias de tutorías en el ámbito del PAT.
- Incrementar el uso de herramientas colaborativas en las actividades habituales de gestión del centro.
- Se han diseñado dos bases de datos para la recopilación y gestión de información interna relativa al plan de captación y TFG.

Grao de satisfacción

Alto

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

 20131205_07_PM_RRHH_Formacion TIC_90 Intranet pantalla.pdf

Evidencia de:

Centro

Sistema de Garantía de Calidade. Plan de mellora

Denominación da proposta

Adecuación del manual de calidad y de los procedimientos del SGIC al centro.

Punto débil detectado

Falta de actualización de la documentación del SGIC

Ámbito de aplicación

Centro / Grado

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC / PRCC / Técnico de calidad

Obxectivos específicos

Actualizar la documentación del SGIC adaptándola a la nueva realidad del centro.

Actuacións a desenvolver

Revisión y actualización de los documentos

Período de execución

2011-2012

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Actas de aprobación de los documentos.
Informes internos de recomendación.

Observacións

CURSO 2012-2013

Se propone la modificación del periodo de ejecución extendiéndolo al curso 2013-2014 en atención a las modificaciones que pueden suponer la renovación de la estructura de los órganos del centro aprobados en 2012-2013 y renovados en 2013-2014, la coordinación intercentros y la próxima aprobación del Plan Estrategico de la UDC en 2013-2014.

Se ha procedido a la revisión del 50% de la documentación del SGIC con los agentes implicados en los procedimientos, y se prevee su próxima aprobación por los órganos competentes.

Dado que actualmente el centro se encuentra en un momento de reflexión acerca de la definición de su estrategia, los criterios de valoración y los planes de mejora aquí propuestos se tendrán en cuenta en la elaboración del Plan Estratégico.

Los objetivos, actuaciones a desarrollar, cronograma, recursos e indicadores de ejecución, aquí definidos no son exhaustivos y pueden verse sometidos a modificación una vez considerados en el contexto de la definición del Plan Estratégico.

CURSO 2013-2014

Durante el curso 2013-2014 se ha procedido a la total revisión de la documentación del SGIC, con la aprobación de una actualización documental que supone el 40% de los procedimientos del sistema, y que afronta procesos especialmente relevantes para el centro como es la orientación a estudiantes, las prácticas en empresa o su inserción laboral.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

70%

Resultados obtidos

Detección de particularidades del centro que no se contemplan en el SGIC.

Adecuación de la documentación revisada a los procesos objetivo.
Recoger las particularidades del centro (centro adscrito) en el SGIC.
Reflejo de la coordinación intercentros en el sistema de calidad. (PC06)
Aprobación de PE01, PE02, PE03, PC03, PC05, PC08, PC09, PC10, PC13. Véase anexo 2 del PM01

Grao de satisfacción

Alto

Accións correctoras a desenvolver

Finalizar el proceso de revisión, actualización y aprobación de la documentación del SGIC

Outros anexos

PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Desenvolvemento de plan estratéxico

Punto débil detectado

Aprobación do Plan Estratéxico en E.U. RRLL A Coruña. Puesta en marcha de los planes estratéxicos 2014-2020 de ambos centros

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

Comisión de Garantía de Calidade / ED

Obxectivos específicos

Iniciativas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Estratéxico en las fechas previstas

Actuacións a desenvolver

Aprobación do documento sustantivo do Plan Estratéxico de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña

Desarrollo de acciones que permitan el cumplimiento de cada uno de los objetivos estratéxicos planteados en dicho Plan, en las distintas áreas estratéxicas para las que se plantearon mejoras

Período de execución

2014-2015 y 2014-2020 dependendo de los objetivos - (Véase planes estratéxicos de cada centro)

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Actas

Documento de Plan Estratéxico de cada centro y actas de centros.

Documentación acreditativa del cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Estratéxico según los indicadores del mismo.

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendacións de la ACSUG respecto a las accións de coordinación entre los centros.

Véase planes de mejora anteriores de cada centro.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción



Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Xustificación. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Seguimento de orientación profesional de estudantes e inserción laboral de titulados

Punto débil detectado

Insuficiencia de datos consistentes e información relevante (estudios ACSUG y Observatorio Ocupacional de la UDC) para un seguimento efectivo de la orientación profesional y de la inserción de titulados.

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

Comisión de Garantía de Calidad / ED - UDC / ACSUG (Estudios e informes de inserción)

Obxectivos específicos

Conocer la situación del mercado laboral para los egresado de la titulación

Actuacións a desenvolver

Solicitar información al Observatorio Ocupacional de la UDC y a la ACSUG, organismos encargados de elaborar este tipo de estudios

Continuar con la recogida de información en las encuestas de satisfacción a titulados y empleadores.

Período de execución

2014-2016

Recursos / financiamento

Propios - UDC / ACSUG (Estudios e informes de inserción)

Indicadores de execución

Estudios de inserción laboral elaborados y publicados por la ACSUG y el Observatorio Ocupacional de la UDC

Resultados de encuestas de satisfacción de titulados y empleadores. Véanse anexos PA03 y anexo 2 del PM01

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver



Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Competencias / obxectivos. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Revisión de competencias y objetivos del título

Punto débil detectado

Adaptación de las competencias de la memoria a las necesidades detectadas en el aula y en las encuestas de empleadores y titulados

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica /ED

Obxectivos específicos

Actualizar las competencias y objetivos del título a las necesidades detectadas

Actuacións a desenvolver

Coordinación y revisión de competencias que aparecen en las GADU

Período de execución

2014-2015

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Documento/Informe sobre la adecuación de las competencias de las materias.

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Acceso e admisión de estudantes. Plan de Mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Captación de novo alumnado

Punto débil detectado

Redución do número de alumnado que curso por primeira vez a titulación e nº de alumnados por debaixo da media de outras titulacións

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias do Traballo de Ferrol - Fundación E.U. Relacións Laborais de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED / CGIC /Coordinador/a de PAT

Obxectivos específicos

Cubrir as prazas ofertadas a través da CIUG, al menos alcanzado o mínimo establecido por a normativa Xunta.

Actuacións a desenvolver

Continuar con o desenvolvemento das actividades de información da titulación a os centros de ensinanza media e secundaria e al público en xeral:

Jornadas divulgativas en colaboración con o SAPE

Jornadas de portas abertas

Otras actuacións que os centros poidan desenvolver de forma independente

Reunións de valoración por a Comisión Coordinadora de Título

Período de execución

2014-2015

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Actas de reunións de coordinación

Documentos de accións de captación (jornadas, noticias en web, etc)

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción



Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas

Punto débil detectado

Observaciones realizadas por el alumnado en las Encuestas de Satisfacción: Solapamiento en los contenidos en distintas asignaturas

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado

Obxectivos específicos

Evitar duplicidades que se puedan estar produciendo en los contenidos de las distintas materias

Actuacións a desenvolver

Coordinación y revisión de los contenidos de materias afines por parte del profesorado

Período de execución

2014-2015

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Reducción del número de alumnos que en las Encuestas de Satisfacción o por otras vías señalan que hay solapamientos de contenidos

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

En algunos casos parece inevitable que se produzcan solapamientos en las materias, al tratarse de asignaturas centradas en las relaciones laborales y los recursos humanos, aunque las perspectivas sean distintas: desde el derecho, la economía, la sociología, la psicología, la historia. No es un problema de fácil solución, aunque parece mejorable.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos



Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Aumento del número de alumnado extranjero

Punto débil detectado

Escasa presenza de alumnos extranjeros en los estudios de Grado

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED / Comisión de Garantía de Calidad / Responsables de programas de movilidad

Obxectivos específicos

Incrementar la presencia del alumnado extranjero en los estudios de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos hasta alcanzar tasas de movilidad contenidas en el PE de cada centro.

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

- Incremento del número de alumnos extranjeros matriculados en el Grado hasta el 1% en 2015
- Incremento del número de alumnos extranjeros matriculados hasta en 2% en 2020

Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña:

Pendiente de definición de tasas en el Plan Estratégico del centro.

Actuacións a desenvolver

Mayor publicidade de los estudios

Publicación de información en el portal de títulos de la UDC (en lengua inglesa)

Incrementar la colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) de la UDC

Período de execución

2014-2020

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Publicaciones en web

Reuniones con ORI

Envío de información a centros extranjeros/nacionales

Número de alumnos extranjeros matriculados en el Grado

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Planificación das ensinanzas. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado

Punto débil detectado

No se cubren las plazas ofertadas en los programas de movilidad ERASMUS / SICUE

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED / Comisión de Garantía de Calidad / ORI (Oficina de Relaciones Internacionales) /Responsables de programas de movilidad

Obxectivos específicos

Aumentar la movilidad académica del alumnado hasta alcanzar tasas de movilidad contenidas en el PE de cada centro.

Facultad de Ciencias del Trabajo - Ferrol:

- Alcanzar una tasa de movilidad académica del 2% en 2015
- Alcanzar una tasa de movilidad académica del 4% en 2020

Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña:

Pendiente de definición de tasas en el Plan Estratégico del centro

Actuacións a desenvolver

Mayor difusión entre los alumnos de las iniciativas planteadas por la UDC, con el asesoramiento y colaboración de la Oficina de Relaciones Internacionales

Aumentar la difusión de iniciativas del Centro de Línguas de la UDC, sobre todo entre el alumnado que opte a programas de movilidad, para tratar de asegurar la calidad y el aprovechamiento de estos.

Período de execución

2014-2020

Recursos / financiamento

Propios

Indicadores de execución

Publicaciones en web sobre movilidad

Reuniones sobre movilidad con el alumnado

Nº de plazas ofertadas : Incremento de las plazas de convenios de movilidad y destinos para mejorar la oferta al alumnado

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos humanos. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Incremento de la productividad científica del profesorado

Punto débil detectado

Baja producción científica

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED/ Comisión de Garantía de Calidad /Profesorado con docencia mayoritaria en cada uno de los centros

Obxectivos específicos

Incremento del número de publicaciones científicas del profesorado con docencia en ambos centros.

Incremento del % de profesores doctores en ambos centros

Actuacións a desenvolver

Incrementar el número de profesorado doctor

Incrementar la acreditación del profesorado

Mantener la publicación del "Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo" y la del "Anuario de la Fundación de Relaciones Laborales de A Coruña"

Período de execución

2014-2020

Recursos / financiamento

Propios del centro

Indicadores de execución

Nº de publicaciones y asistencia a congresos

% de doctores

% de acreditaciones

Difusión en los centros de actividades de producción científica

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

Evidencia de:

Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

Recursos humanos. Plan de mellora

Denominación da proposta

CONJUNTO: Aumento de la movilidad del PDI y PAS

Punto débil detectado

Bajo número de PDI y PAS entrantes y salientes

Ámbito de aplicación

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña

Responsable da súa aplicación

ED/ Comisión de Garantía de Calidad /ORI

Obxectivos específicos

Aumentar la movilidad del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.

Actuacións a desenvolver

Mayor difusión de las iniciativas planteadas para PDI y PAS, con el asesoramiento y colaboración de la Oficina de Relaciones Internacionales

Fomentar las actividades de información sobre movilidad nacionales e internacionales

Período de execución

2014-2020

Recursos / financiamento

UDC/Propios

Indicadores de execución

Nº de docentes que participa en programas de movilidad

Nº de personal de administración y servicios que participa en programas de movilidad

Publicaciones informativas sobre programas de movilidad (web, tablones, etc)

Observacións

Se procede a la apertura de este plan CONJUNTO con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG respecto a las acciones de coordinación entre los centros.

A cumprimentar só se foi executada (total ou parcialmente)

Nivel de cumprimento

Resultados obtidos

Grao de satisfacción

Accións correctoras a desenvolver

Outros anexos

