

AUTOINFORME PARA EL SEGUIMIENTO DE TÍTULO 2016-2017

UNIVERSIDADE DA CORUÑA

CENTROS:

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL
FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DA CORUÑA**

TÍTULO:

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

APROBADO POR LA COMISIÓN COORDINADORA DEL TÍTULO EL 20 DE ABRIL DE 2018



Facultad de Ciencias del Trabajo
Campus Esteiro, R/ San Ramón s/n
15403 Ferrol, A Coruña



Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña
Calle Leopoldo Alas Clarín, s/n
15008 A Coruña (España)

1. DATOS DEL TITULO	
DENOMINACIÓN DEL TÍTULO	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
MENCIONES/ESPECIALIDADES	No procede
UNIVERSIDAD RESPONSABLE ADMINISTRATIVA	UNIVERSIDADE DA CORUÑA
EN CASO DE TÍTULOS INTERUNIVERSITARIOS, UNIVERSIDADE/S PARTICIPANTE/S	
CENTRO RESPONSABLE	FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO. ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA (CENTRO ADSCRITO)
CENTRO/S DONDE SE IMPARTE	FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO. ESCUELA UNIVERSITARIA DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA (CENTRO ADSCRITO)
NOMBRE DEL RESPONSABLE DEL TÍTULO	José Luis López Fernández (Facultad Ciencias del Trabajo – Ferrol) Jesús A. Vázquez Forno (Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña)
CORREO ELECTRÓNICO DEL RESPONSABLE DEL TÍTULO	José Luis López Fernández - josellop@cfc.udc.es Jesús A. Vázquez Forno – jesus.vazquez@udc.es
RAMA DE CONOCIMIENTO	CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS
NÚMERO DE CRÉDITOS	240 créditos
PROFESIÓN REGULADA	Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre y el RD 1415 /2006 (BOE de 16 de diciembre)
MODALIDAD DE IMPARTICIÓN	Presencial
CURSO DE IMPLANTACIÓN	2009-2010
FECHA ACREDITACIÓN EX ANTE (VERIFICACIÓN)	19 / 06 / 2009
FECHA RENOVACIÓN ACREDITACIÓN	28 de junio de 2017

ÍNDICE

1. DATOS DEL TITULO	2
2. CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO ESTABLECIDO	4
DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO	4
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO:	4
CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:	29
CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD:	32
DIMENSIÓN 2. RECURSOS	40
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS:	40
CRITERIO 5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS:	52
DIMENSIÓN 3. RESULTADOS	63
CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE:	63
CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO:	73
3. PLANES DE MEJORA	99

2. CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO ESTABLECIDO

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO:

Estándar: El programa formativo está actualizado y se ha implantado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada.

Analizar y valorar si el desarrollo del plan de estudios se ha realizado conforme a la memoria verificada y no se han producido incidencias graves, lo que ha permitido una correcta adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

1.1.- El título mantiene el interés académico y está actualizado según los requisitos de la disciplina, avances tecnológicos y científicos, necesidades socioeconómicas y requisitos de la profesión.

Aspectos a valorar:

- El perfil formativo/egreso del título mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su ámbito académico, científico y profesional y, en su caso, según las necesidades y requisitos de la profesión regulada.

Descripción y justificación del título:

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 típica¹.

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. Desde 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 Diplomatura de Relaciones Laborales aprobada por Real Decreto 2229/1994, de 18 de noviembre (BOE 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.

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 treinta 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 este, se hace un recorrido por los países de la Unión Europea, deteniéndose especialmente en aquellos que ofrecían una formación más semejante a los estudios cursados en España. Se analizaron un total de 28 titulaciones, impartidas en 21 instituciones de enseñanza superior europeas, lo que permitió 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 Espacio Europeo de Educación Superior, 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, promovieron la adaptación de la Diplomatura en Relaciones

¹ Tanto el centro ferrolano como el coruñés nacieron 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, 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".



Laborales al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, entendiendo que con ello se daba cumplimiento a una necesidad del mercado laboral.

Aunque de momento sea prematuro, los estudios han contado con numerosas salidas profesionales. Los 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 que los antiguos diplomados pudieran actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas competencias en el campo de los recursos humanos. Este grupo se ha mostrado interesado en completar sus estudios universitarios desde que se comenzó a impartir la nueva titulación. Los objetivos marcados para esta titulación se van viendo cumplidos en las promociones que ambos centros han graduado a lo largo de estos ya siete años de implantación, tal y como se puede observar en las tasas que se consignan en los procedimientos clave PC11 (resultados académicos) y PC13 (indicadores de inserción laboral), de la información pública de seguimiento del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) de los centros². El análisis de estos resultados se realiza de forma detallada en los criterios 6 y 7 del presente autoinforme.

En la actualidad, el cumplimiento del criterio respecto de la implantación del título 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 los centros para alcanzar la excelencia curricular de estos y el perfecto desarrollo del título.

En el curso 2016-2017 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.

Tras el descenso de alumnado en ambos centros que se puso de manifiesto el curso 2015-2016, se apreciar un ligero incremento en la tasa de matrícula para el curso 2016-2017 y que continúa en 2017-2018.

Estas variaciones en las cifras de alumnado de nuevo ingreso responden a la coyuntura social actual (envejecimiento poblacional, influencia de la crisis económica, reestructuración a la baja de becas, etc.), factores que se analizan en el criterio 7.1 del presente documento, y que se refieren a los indicadores de demanda, admisión y matrícula. En todo caso, en el curso 2016-2017 estudian la titulación en la Facultad de Ciencias del Trabajo (campus periférico con exigencia de un mínimo 45 estudiantes de nuevo ingreso), un total de 156 estudiantes de los cuales 39 son de nuevo ingreso, y en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña (campus con exigencia de un mínimo de 50 estudiantes de nuevo ingreso) lo hacen un total de 316 estudiantes siendo 74 de nuevo ingreso, por lo que consideramos que la valoración es **favorable**.

Las recomendaciones y observaciones referentes a las estrategias de captación de alumnado realizadas por la Comisión de Evaluación en la Auditoría para la renovación de la acreditación del título durante las reuniones mantenidas en Ferrol el 20 y 21 de marzo de 2017, así como en el Informe final de evaluación para la renovación de la acreditación de fecha 28 de junio de 2017 por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia, en adelante ACSUG, han sido incorporadas al sistema de calidad de ambos centros y se han afrontado las tareas de correctoras pertinentes a través de planes de mejora, tal y como se hace constar en el epígrafe 3 del presente documento y en el Plan de Mejoras derivado del Informe Provisional de Evaluación para la renovación de la acreditación de fecha 5 de mayo de 2017.

Las anteriores recomendaciones realizadas por la ACSUG pueden consultarse de forma detallada en el apartado Acciones ante recomendaciones del Sistema de Garantía Interna de Calidad, en adelante SGIC, que responde a los informes de seguimiento realizados por la Agencia en años anteriores.³ Toda la información relevante se encuentra pública y actualizada en el portal de títulos de la UDC⁴.

La ficha de Descripción de título se actualiza de forma habitual en el momento en que se producen cambios que puedan afectar a la información contenida en la misma, así se producen cambios en los cursos 2014-2015, 2015-2016 y 2016-17, a fin de actualizar la información pública del límite de plazas del cada curso académico según lo establecido por la Comisión Interuniversitaria de Galicia, en adelante CIUG. Igualmente se procede a valorar este epígrafe⁵ en el SGIC y en

² Seguimiento título. Información pública del SGIC

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. Relaciones Laborales: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

³ Acciones ante recomendaciones.

Facultad de Ciencias del Trabajo: Información pública. Descripción. Documentos. <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. Relaciones Laborales: Información pública. Descripción. Evidencias. <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

⁴ Portal de títulos

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://estudios.udc.es/gl/study/start/760G01V01>

Fundación E.U. Relaciones Laborales: <http://estudios.udc.es/gl/study/start/660G01V01>

⁵ Descripción de título:

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

Ficha de descripción de título: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14227&tit=48

su caso se abren planes de mejora que justifican los cambios que se realizan, y se procede a la valoración de los indicadores de demanda en el criterio 7 del presente documento⁶.

En el curso 2015-2016, dado que el número de estudiantes de nuevo ingreso había disminuido en ambos centros, se procedió a la apertura de un plan de mejora que contemplaba la reducción de plazas ofertadas en ambos centros dicha propuesta fue aprobada por la UDC, si bien las plazas ofertadas por la Comisión Interuniversitaria de Galicia (CIUG) consideró rebajar las plazas ofertadas en menor cantidad que la solicitada, de este modo, en 2016-2017 se mantiene abierto este plan de mejora, solicitando de nuevo una reducción de plazas ofertas hasta alcanzar las inicialmente propuestas en la memoria de verificación inicial. Finalmente, para el curso 2017-2018 se consigue dicha reducción a fin de adecuar la oferta a la demanda real de la titulación. (Véase cumplimiento del plan de mejora conjunto número 12 del autoinforme de acreditación que se corresponde con el plan de mejoras derivado del informe provisional número 5)

A lo largo de estos últimos ocho años se han llevado a cabo distintas acciones coordinadas entre ambos centros para garantizar una mejora continua de la titulación, tal y como se pone de manifiesto en el cumplimiento de los distintos planes de mejora y en las buenas prácticas reseñadas, y que se hacen constar en las actas de reuniones de coordinación entre ambos centros en el SGIC epígrafe “Mecanismos de coordinación docente”⁷.

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, y se puede afirmar que en el curso 2016-2017 el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra totalmente implantado y consolidado en nuestros centros.

Análisis del perfil de ingreso y egreso:

Desde la implantación de la titulación ambos centros han revisado y actualizado los perfiles tanto de ingreso como de egreso de los titulados en función de la información disponible (datos remitidos por la CIUG sobre acceso y matrícula, estudios de inserción y encuestas).

Durante las reuniones mantenidas en el curso 2016-2017 con el fin de revisar las recomendaciones de la ACSUG tras la auditoria para la renovación de la acreditación del título, se actualizan y revisan los perfiles de ingreso y egreso en función de los datos analizados en el informe de acreditación, y se contrastan con la información obtenida en el curso 2016-2017, determinando que se mantiene una coherencia entre el perfil de ingreso recomendado y el perfil de egreso esperado según lo especificado en la memoria de verificación y en el autoinforme para la renovación de la acreditación; por lo que se mantienen los perfiles de ingreso/egreso de la titulación.

Tras observar los datos de acceso y admisión de nuevos estudiantes se determina que el perfil de ingreso⁸ real se corresponde según los datos analizados con el perfil de ingreso recomendado de la memoria de verificación, por lo que se mantiene dicho perfil recomendado para el curso 2016-2017 y se propone el mismo perfil para el curso 2017-2018.

Se revisa el perfil de egreso⁹ esperado y el perfil de egreso real, y se concluye que ambos están actualizados y acordes a la situación del mercado laboral actual. Se procede a aprobar el perfil de egreso esperado y real que se presenta en el SGIC, y se decide incluir en la ficha que se realiza sobre el perfil de egreso real una referencia a los anexos del PC09, en el que se presentan los datos de las encuestas realizadas a tutores en prácticas, del PC13 respecto del análisis de los

Valoración de criterio: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14041&tit=48

Planes de mejora: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14067&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña:

Ficha de descripción de título: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14219&tit=63

Valoración de criterio: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14033&tit=63

Planes de mejora: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14059&tit=63

⁶ Esta información se refleja en el SGIC en el punto correspondiente a Acceso y admisión:

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:

Planes de mejora: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11088&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña:

Valoración de criterio: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11079&tit=63

Planes de mejora: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11071&tit=63

⁷Mecanismos de coordinación:

Facultad de Ciencias del Trabajo

PC06 anexo2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13422&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

PC06 anexo1: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12745&tit=63

PC06 anexo2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12746&tit=63

⁸ Perfil de ingreso en el SGIC (PC 03 anexo 4)

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13411&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12735&tit=63

⁹ Perfil de egreso en el SGIC: (PC03 anexo5)

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13412&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12736&tit=63

estudios de inserción disponibles, incluyéndose también una referencia al PA03 sobre las encuestas de satisfacción a titulados, cuyo análisis se realiza más adelante, sobre el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

1. Perfil de ingreso recomendado y real:

Desde la implantación del grado en el curso 2009-2010 se mantiene el perfil de ingreso recomendado incluido en la memoria de verificación inicial, si bien ha sido revisado anualmente y de forma conjunta por ambos centros realizando un seguimiento¹⁰ del mismo para determinar su validez respecto de los datos de acceso y matrícula que determinan el perfil de ingreso real.

En el curso 2012-2013 el perfil de ingreso ha sido ampliado teniendo en cuenta la normativa actual, en el sentido de dar acceso a la titulación a quién acredite experiencia laboral o profesional y reconocimiento de créditos por experiencia laboral y profesional y ciclos formativos superiores de FP, lo que queda reflejado en la modificación de la memoria de título de julio de 2013.

No se exige ninguna formación específica previa para el ingreso en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De hecho, uno de los atractivos y fortalezas de la titulación es estar abierta a alumnos procedentes de las distintas ramas de bachillerato, si bien la formación más adecuada será la del perfil de Ciencias Sociales. No obstante, tal y como se indica en la memoria de verificación¹¹, serían adecuadas para aquellas personas que vayan a comenzar los estudios de esta titulación, las siguientes características personales y académicas: Capacidad de resolución de problemas, comunicación oral y escrita, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, capacidad de gestión de la información, toma de decisiones, compromiso ético, habilidad en las relaciones interpersonales, razonamiento crítico, trabajo en equipos de carácter interdisciplinar, motivación por la calidad y adaptación a nuevas situaciones.

El perfil de ingreso recomendado es igual en ambos centros, si bien a la hora de analizar el **perfil de ingreso real** se ponen de relieve ciertas diferencias que atienden principalmente a criterios de localización de los centros, tal y como se observa en la siguiente tabla confeccionada con los datos de la estadística elaborada por la CIUG para enseñanzas con limitación de plazas, en la que se consignan los datos de los últimos cursos académicos.

Las únicas diferencias reseñables respecto del perfil de ingreso en uno u otro centro se refieren principalmente al acceso por cuota general de alumnado procedente de ciclos formativos de FP, el cual accede en mayor medida al grado en A Coruña que en Ferrol, hasta el curso 2016-2017 en que cambia esta tendencia.

Tabla 1. Datos de acceso y admisión a la titulación. Perfil de ingreso real.

Datos de acceso- Perfil real de ingreso	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales
Curso académico	2014-2015	2014-2015	2015-2016	2015-2016	2016-2017	2016-2017
Enseñanza de acceso:						
- Bachillerato	81,00%	79,00%	80,00%	67,00%	70,00%	92,00%
- Formación Profesional	19,00%	21,00%	20,00%	33,00%	30,00%	8,00%
Cuota de ingreso (los datos se refieren a matriculados en primer curso) (plazas ofertadas entre paréntesis)						
- General (Bachillerato y Formación Profesional)	43 (60 plazas)	70 (85 plazas)	30 (60 plazas)	51 (85plazas)	33 (60 plazas)	52 (80 plazas)
- Titulados universitarios	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	2 (2 plazas)
- Mayores de 25 años	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	1 (2 plazas)
- Mayores de 40 años	0 (1 plaza)	0 (1 plaza)	0 (1 plaza)	0 (1 plaza)	0 (1 plaza)	0 (1 plaza)
- Mayores de 45 años	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)	0 (1 plaza)	0 (2 plazas)
- Deportistas de alto nivel	0 (2 plazas)	0 (3 plazas)	0 (2 plazas)	0 (3 plazas)	0 (2 plazas)	0 (3 plazas)
- Discapacitados	0 (4 plazas)	0 (5 plazas)	0 (4 plazas)	0 (5 plazas)	0 (3 plazas)	0 (5 plazas)
Sexo:						
- Mujeres	60,00%	57,00%	60,00%	57,00%	52%	48,00%
- Hombres	40,00%	43,00%	40,00%	43,00%	48%	52,00%
Procedencia geográfica:						
- Galicia	100,00%	100,00%	96,70%	96,08%	93,93%	96,15%
- De otras comunidades	0,00%	0,00%	0,00%	1,96%	3,03%	1,92%
- De la Unión Europea o con acuerdo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
- De países sin acuerdo:	0,00%	0,00%	3,30%	1,96%	3,03%	1,92%

¹⁰ Seguimiento del perfil de ingreso en el SGIC (PC03 anexo 2):

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13411&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12735&tit=63

¹¹ Memoria de verificación modificada en Julio de 2013. Página 8.

Tabla 1. Datos de acceso y admisión a la titulación. Perfil de ingreso real. (continuación)

Datos de acceso- Perfil real de ingreso	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Facultad. Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales
Preferencia por la titulación manifestada previamente por los matriculados:	2014-2015	2014-2015	2015-2016	2015-2016	2016-2017	2016-2017
1ª preferencia del alumnado matriculado	86,00%	75,70%	39,10%	82,40%	32,1%	61,80%
2ª preferencia del alumnado matriculado	7,00%	10,00%	12,00%	9,80%	16,8%	23,60%
3ª preferencia del alumnado matriculado	2,30%	10,00%	15,20%	2,00%	19,1%	9,10%
4ª preferencia del alumnado matriculado	2,30%	2,90%	14,10%	3,90%	8,4%	3,60%
5ª preferencia del alumnado matriculado	2,30%	1,40%	8,70%	0,00%	10,7%	1,80%
6ª preferencia del alumnado matriculado	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,6%	0,00%
7ª preferencia del alumnado matriculado	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,5%	0,00%
8ª preferencia del alumnado matriculado	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	0,8%	0,00%
9ª preferencia del alumnado matriculado	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,6%	0,00%
10ª preferencia del alumnado matriculado	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,5%	0,00%
Matriculados a mes de Junio:	77,00%	64,00%	77,00%	65,00%	67,00%	71,00%
Nota de corte para el alumnado de la cuota general:	5,002	5,068	5,000	5,059	5,252	5,102
Notas de la enseñanza de acceso:						
- Bachillerato	6,332	6,155	6,276	6,322	6,256	6,149
- Formación profesional	7,891	6,495	7,438	6,768	6,316	7,51

En ambos centros se constata un alto porcentaje en el número de alumnado matriculado que accede a la titulación en primera opción (primera preferencia de su solicitud).

Por todo ello se considera que el perfil de ingreso esperado se corresponde con el real y se encuentra actualizado.

En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, como objeto de buena práctica, se realiza una encuesta de bienvenida interna entre el alumnado de nuevo ingreso a fin de ampliar los conocimientos sobre el perfil de ingreso propio de nuestros estudiantes, lo cual se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 2. Perfil de ingreso real 2016-2017 ampliado según datos Datawarehouse UDC y encuestas de bienvenida. Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Alumnado Nuevo Ingreso	88	66	74
Mujeres (Nuevo ingreso)	59,09%	63,63%	51,35%
Hombres	40,91%	36,37%	48,65%
Alumnado primero estricto	68	50	53
ENCUESTAS DE BIENVENIDA			
Participación alumnado NI	42 (47,73%)	31 (46,97%)	47 (63,51%)
Mujeres	61,90%	58,10%	57,45%
Hombres	38,10%	41,90%	42,55%
Situación laboral (desempleo)	76,19%	61,30%	55,32%
Tipo de acceso			
PAAU	66,67%	48,40%	68,08%
FP (FP II Y Ciclos superiores)	26,19%	41,90%	4,26%
Titulación universitaria	4,76%	6,50%	25,53%
Mayores 25 años	2,38%	3,20%	2,13%
Conocen el centro y la titulación por: (respuestas múltiples combinadas)			
- Familiares y amigos	40,50%	37,84%	51,06%
- Página web del centro	31,00%	35,14%	19,15%
- Antiguo alumnado	19,00%	10,81%	6,38%
- Centro de procedencia	11,90%	10,81%	8,51%
- Jornadas de orientación	7,10%	2,70%	2,13%
- Otros	7,10%	2,70%	12,77%
Grado en que conocen la titulación			
Plan de estudios (medio-alto)	88,10%	74,19%	82,98%
Salidas profesionales(medio-alto)	90,50%	90,32%	89,36%
Motivos para matricularse en la titulación:			
- Salidas profesionales (Salidas profesionales)			
- Versatilidad (Atractivo de las materias/plan de estudios)			
- Por no acceder a otra titulación así o por abandonar otra carrera			
Nivel de conocimientos informáticos: (medio-alto)	88,10%	80,65%	89,85%
Nivel de conocimientos de inglés: (medio-alto)	69,00%	54,84%	70,21%

2. Análisis del perfil de egreso esperado y real:

El perfil académico-profesional y las competencias del perfil de egreso de nuestros titulados se recoge en la memoria de verificación aprobada para el título el 19 de junio de 2009 (fecha de verificación) y modificada el 24 de julio de 2013 a través de los objetivos y competencias de la titulación.

En el perfil de egreso esperado¹² se detallan la identidad profesional, los objetivos de título, las competencias adquiridas y las salidas profesionales según memoria de verificación.

El perfil de egreso real se ha elaborado cotejando la diferente información existente al alcance de ambos centros: encuestas de satisfacción (PA03 anexos 2 y 3) a titulados, docentes de la titulación y empleadores (tutores de prácticas en empresas), estudios de inserción del Observatorio Ocupacional de la UDC y estudios de inserción laboral de la ACSUG, así como otra documentación que puede revisarse en el anexo 3 del PC13 del SGIC de cada centro (véase nota al pie número 11).

Tras el análisis de estos datos se puede afirmar que el perfil de egreso esperado en la memoria de verificación mantiene su vigencia, siendo las salidas profesionales y las competencias adquiridas por los titulados las establecidas en la memoria de verificación, tal y como se constata en los estudios de inserción que se valoran en el PC13 anexo 2 y en las encuestas de satisfacción a titulados y a empleadores (tutores en prácticas) en el PA03 del SGIC¹³ y que se analizan en el criterio 7 de este autoinforme.

Tabla 3: Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados respecto de la titulación y su perfil de egreso (escala de 1 a 7)

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
% Participación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	Alto	Alto	77,14%	37,04%	68,75%
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	58,11%	39,29%	94,92% ¹⁴	35,21% ¹⁵
Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	s/d	5,07	5,55	6,00	5,31
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	4,67	5,60	5,19	5,83
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	s/d	4,87	5,58	5,60	5,57
Ítem 9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,35	5,35	5,30	4,60	5,32
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	5,57	5,44	5,54	5,32
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,35	5,46	5,37	5,07	5,32
Ítem 12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,39	5,39	5,70	4,70	5,36
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	5,88	5,67	5,64	5,68
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,39	5,64	5,69	5,17	5,52
Ítem 16 Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,08	5,08	5,00	4,60	5,05
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	5,32	5,58	5,52	5,09
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,08	5,20	5,29	5,06	5,07

En relación con los empleadores (en este caso tutores externos de prácticas de empresa) podemos observar que el perfil del alumnado responde a las exigencias del mercado laboral, tal y como se puede observar en las tablas de satisfacción de empleadores que se muestran a continuación.

¹² Véase en el SGIC PC03 anexo 5:

Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13412&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12736&tit=63

¹³ Véase la documentación en el Sistema de Garantía de Calidad de los centros:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PA03 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14177&tit=48

PC13 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13444&tit=48

PC13 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13445&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

PA03 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

PA03 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

PC13 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12768&tit=63

PC13 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12769&tit=63

¹⁴ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

¹⁵ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

Dado que los centros no disponen de recursos suficientes para pasar las encuestas a empleadores de egresados en activo, se ha procedido a evaluar el perfil de egresados a través del alumnado de prácticas externas mediante los informes de los tutores de empresa.

En este sentido, cabe señalar que la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales no pasan el mismo formato de informe a los tutores profesionales, si bien adaptan los resultados de los mismos a los ítems que se consideran indicadores de satisfacción de los empleadores en el sistema de calidad de ambos centros.

En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo la escala de estos indicadores va de 1 a 5, respondiendo al siguiente baremo: Deficiente-Regular-Bueno-Muy bueno-Excelente

Tabla 4. Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores de la Facultad de Ciencias del Trabajo (escala 1 – 5)

Curso	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
% de participación	100%	100%	100%	91,30%
Nivel de conocimientos previos	4,21	4,39	3,96	4,10
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	-	4,65	4,65	4,67
Nivel de iniciativa	4,93	4,57	4,52	4,62
Nivel de esfuerzo	-	4,74	4,61	4,57
Calidad de los trabajos realizados	4,62	4,57	4,48	4,48
Capacidad de resolver problemas	4,62	4,52	4,35	4,29
Nivel de competencias mostrado	4,44	4,52	4,52	4,38
Nivel de integración en la empresa	4,80	4,78	4,65	4,29

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se procede a la adaptación de los informes de prácticas de los tutores profesionales para la extracción de información aproximada a los indicadores establecidos en la encuesta de empleadores, estableciendo las siguientes condiciones:

- La valoración por los tutores profesionales de prácticas se realizan en escala 1-10, por lo que posteriormente se extrapolan los datos a escala 1-7 para hacerla coincidir con la escala del SGIC para empleadores
- Los ítems que valoran los tutores profesionales son los siguientes:

Nivel de conocimientos previos	Nivel de iniciativa
Capacidad de aprendizaje	Nivel de esfuerzo
Organización del trabajo	Puntualidad
Capacidad de trabajo en equipo	Calidad de los trabajos realizados
Nivel de adaptación e integración	
- Se ha procedido a la agrupación de los ítems anteriores para adaptarlo a las condiciones de la encuesta de empleadores del siguiente modo:

Ítems prácticas externas	Ítems empleadores
Nivel de conocimientos previos	ÍTEM 3 En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.
Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad	ÍTEM 5 En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.
Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo	ÍTEM 6 En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales
Media de los indicadores anteriores: Nivel de conocimientos previos Capacidad de aprendizaje Organización del trabajo Capacidad de trabajo en equipo Nivel de adaptación e integración Puntualidad Nivel de iniciativa Nivel de esfuerzo	ÍTEM 7 En general, el perfil de titulado es adecuado.
Calidad de los trabajos realizados	ÍTEM 8 En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.

Tabla 5. Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (escala 1-7)

Curso académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nº de convenios establecidos ¹⁶	52	58	74	80
Nº de entidades participantes	32	27	40	45
Nº de participantes en programa de prácticas curriculares ¹⁷	30	46	48	36
Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares	22	19	31	30
Nº de participantes en programa de prácticas de titulados	--	--	--	14
Encuestas: %participación de tutores profesionales/empresas	53,33%	84,78%	69,57%	90%
Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	4,29	4,43	4,31	4,80
Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	6,26	6,13	6,26	6,04
Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	5,99	5,87	5,92	5,94
Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.	5,94	5,85	5,93	5,86
Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.	6,17	5,94	6,17	5,79

Perfil de egreso de la titulación

Del análisis de los datos anteriormente relacionados y de los que se detallan de forma pormenorizada en el PA03 anexo 2 y en el PC13, cuyos enlaces se pueden consultar más arriba y se analizan en el criterio 7 del presente documento, se extraen las siguientes conclusiones siguientes respecto del **perfil de egreso conjunto de la titulación**:

- El alumnado y egresados consideran adecuados los objetivos del plan de estudios, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma y la evaluación del aprendizaje.
- Los datos recabados de titulados de grado muestran una alta valoración del proceso de formación realizado, consideran que el título estaba actualizado y resultó interesante.
- Los titulados consideran que el Personal Docente e Investigador está altamente cualificado y se encuentran satisfechos con su actuación.
- Los titulados coinciden en afirmar que el título ha contribuido a mejorar su nivel sociolaboral y su formación, siendo esta adecuada para el desempeño de sus tareas en el ámbito profesional.
- Los titulados coinciden en afirmar que las prácticas curriculares resultan útiles para su acceso al mercado laboral.
- Los factores que más valoran nuestros titulados a la hora de conseguir un empleo son: la experiencia laboral previa, la búsqueda activa de empleo, y las relaciones personales y del entorno. Dentro de su rama, los aspectos más valorados coinciden en general, aunque se incluyen también la actitud en la entrevista y los conocimientos de idiomas.
- Los factores menos valorados resultan ser el expediente académico y la especialización de la titulación (máster o doctorado).
- Los egresados se consideran satisfechos con la situación laboral que tienen.
- Los empleadores (tutores de prácticas) consideran que los titulados tienen buenos conocimientos, son competentes (han alcanzado las competencias de su titulación) y se encuentran satisfechos con los titulados.
- Un alto porcentaje de los titulados de la rama Ciencias Sociales y Jurídicas II (en la que se incluye la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) consideran que el nivel de adecuación entre el puesto de trabajo que desempeñan y la titulación es mucha o bastante (según los *Estudios de Inserción Laboral* elaborados por la ACSUG para los titulados en los cursos 2010-2011 y 2011-2012: EIL 10-11 y EIL 11-12).
- Un alto porcentaje de titulados simultanea los estudios con el trabajo.
- Los titulados de esta rama presentan el segundo menor tiempo medio en acceder al primer empleo. El tiempo medio para encontrar empleo es de 6,77 (EIL 10-11) meses y 10,92 (EIL 11-12) para los titulados de esta rama, siendo el tiempo medio para los titulados por Ferrol y A Coruña de 3,95 meses (EIL 10-11 resultados por titulaciones)
- Los titulados en esta rama que trabajan por cuenta propia es superior a la media del SUG. Un 27,92%

¹⁶ El número de convenios establecidos responde al número de prácticas efectivamente realizadas. Así, no se incluyen las bajas, no presentado o convalidaciones, ya que para estos casos no hay convenio con empresa.

¹⁷ Se contabiliza el número de alumnado matriculado en el programa, independientemente de que convalide o no se presente a evaluación.



dentro de su rama respecto del SUG 12,22% (EIL 10-11) y un 19,23% en su rama respecto del SUG 13,98% (EIL 11-12).

- Más del 75% de los titulados de esta rama trabajan a tiempo completo.
- Más de un 50% de los titulados de nuestro grado (EIL 10-11 por titulaciones) desarrollan un trabajo relacionado con su titulación, y el 82,7% se encuentra trabajando dos años después de haber finalizado la misma.

Por todo ello podemos afirmar que el perfil de egreso real es **acorde** al perfil de egreso esperado, el cual **mantiene su validez** respecto del ámbito académico y sociolaboral del entorno.

1.2.- El plan de estudios se ha desarrollado siguiendo la oferta de módulos, materias y asignaturas previstas en la memoria verificada.

Aspectos a valorar:

- La oferta de módulos, materias y asignaturas se corresponde con lo establecido en la memoria de verificación y, si es el caso, en las sucesivas modificaciones.
- El desarrollo de las actividades académicas, metodologías docentes, sistemas de evaluación y calificación, se corresponden con lo establecido en la memoria de verificación y permite la consecución de las competencias. El tamaño de los grupos es adecuado a las actividades formativas.
- En su caso, el curso de adaptación cumple su función en cuanto a la adquisición de competencias y conocimientos, por parte de los estudiantes que los cursen y se adecúa a lo establecido en la memoria de verificación del título.
- Participación del alumnado en programas de movilidad.

Desde la implantación del grado ambos centros han realizado una **oferta de materias** que se corresponde con lo consignado en la memoria de verificación inicial, lo cual se justifica y se hace público anualmente a través de las guías docentes (GADU) de la página web de la UDC, y la publicación de la oferta académica en el “Portal de estudios” de la UDC¹⁸.

Ambos centros actualizan anualmente su Plan de Ordenación Docente y sus guías docentes, revisan la metodología docente, los sistemas de evaluación y calificación, así como cualquier otra particularidad que pueda afectar a la planificación de la enseñanza y al desarrollo de la misma.

En ambos centros la docencia se organiza en **grupos de trabajo** adecuados, tal y como se prevé en la memoria de verificación en vigor y en atención a las necesidades del estudiantado el cual es consultado a través de las encuestas de satisfacción a este respecto, para la impartición de clases teóricas y prácticas. En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales los grupos completos se dividen al 50% para las clases prácticas o interactivas y en el caso de la Facultad de Ciencias del trabajo se hace lo mismo en las materias de primer y segundo curso, de modo que la media de estudiantes no suele superar los 25 en las clases prácticas (véase Indicador I15).

La modalidad de la enseñanza es **presencial a tiempo completo**, si bien se permiten matrículas a tiempo parcial y la dispensa de docencia según la normativa¹⁹ establecida por la UDC a estos efectos.

Los **idiomas** en los que se imparte la docencia son el castellano, utilizado de forma mayoritaria, y el gallego.

No existe un curso de adaptación propiamente dicho para el acceso al grado desde titulaciones anteriores, el alumnado que accede desde la Diplomatura de Relaciones Laborales o Diplomatura de Graduado Social proceden a la convalidación de materias según la tabla de equivalencia o **reconocimiento de créditos** aprobada a tal efecto y cursan las materias que corresponda para alcanzar la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las **metodologías** docentes están diseñadas para el desarrollo de las competencias del título que se señalan en la memoria de verificación. Las metodologías más utilizadas son: la sesión magistral, estudio de casos, análisis de fuentes documentales, presentaciones orales, discusión dirigida, prácticas a través de TIC, talleres, seminarios y aprendizaje colaborativo, además de la utilización de las tutorías para grupos pequeños o individuales.

Como resultado del análisis de datos de años anteriores, en el curso 2013-2014 se abrió un plan de mejora conjunto entre ambos centros para la “Revisión de competencias y objetivos de la titulación” (como parte del criterio del SGIC “Competencias/Objetivos”) y otro plan conjunto para la “Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas” (como parte del criterio del SGIC “Planificación de la enseñanza”); en el 2015-2016 se abrieron los planes de mejora (como parte del criterio del SGIC “Planificación de la enseñanza”) para la “Coordinación de contenidos y sistemas de evaluación” entre ambos centros, y la aprobación de una “Tabla de equivalencia/reconocimiento de créditos conjunta”. Los planes de mejora²⁰ pueden ser consultados en los anexos

¹⁸ Facultad de Ciencias del Trabajo

https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&ensenyament=760G01

<http://estudios.udc.es/gl/study/detail/760G01V01#plan>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=660&ensenyament=660G01

<http://estudios.udc.es/gl/study/detail/660G01V01#plan>

¹⁹ Véase normativa académica de dedicación al estudio y permanencia:

<https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>

https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/galeria_down/academica/dedicacion_estudo_permanencia.pdf

²⁰ Véase SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Plan de mejora. Competencias y objetivos: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11089&tit=48

Plan de mejora. Planificación de la enseñanza: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11091&tit=48

correspondientes del presente informe y además se hacen públicos en el SGIC.

Durante los cursos 2014-2015 y 2015-2016 ambos centros realizaron un esfuerzo adicional a fin de mejorar la **coordinación de la docencia**, tanto dentro de cada centro como con su homólogo, a fin de verificar el cumplimiento de criterios establecidos en la memoria de verificación. Con la implementación de estos planes, y a la vista de los resultados, se han adquirido determinadas pautas de trabajo en este sentido. Así, en 2016-2017, sin necesidad de abrir un nuevo plan de mejora se mantienen las actuaciones de coordinación de docencia entre los centros: actualización de tabla de reconocimientos, coordinación de contenidos en GADU,...

Los **sistemas de evaluación y calificación** se corresponden con lo establecido en la memoria de verificación. Los dos centros han realizado un análisis de la evaluación y calificación de la docencia a través de la revisión de tasas, tanto generales para los centros y la titulación, como pormenorizadas para las materias (véase SGIC PC11), en su caso se han registrado las reclamaciones respecto de los sistemas y metodologías de evaluación (véase SGIC PC07), y se ha facilitado la información pública de la misma (normativa vigente de la UDC) a través de la publicación en las webs de los centros. Como se señala también en el subcriterio 6.1, en la valoración de los resultados de aprendizaje²¹ se ha prestado especial atención a la coordinación de las competencias trabajadas en las diferentes materias.

Respecto de la **coordinación de la docencia y los sistemas de evaluación**, y a la vista de los resultados del Informe de Acreditación (28 de junio de 2017), y fruto de la Auditoría para la Acreditación del mes de marzo de 2017, en el curso académico objeto de seguimiento (2016-2017) se procedió a la apertura de planes específicos referentes a la coordinación de la docencia y sistemas de evaluación.

Para observar de forma más detallada estas acciones se recomienda la revisión de la siguiente documentación en el SGIC de cada centro:

- Actas de reunión de las coordinaciones de docencia (PC06 anexo 1): Comisión Coordinadora de Grado, Comisiones de Docencia y Validaciones, Comisión de Garantía de Calidad de cada centro, Equipo de Dirección, Juntas de Centro y Claustros.
- Planes de mejora relativos a Competencias y objetivos, y a Planificación de la enseñanza del SGIC, y que se corresponden con los planes de mejora incluidos en el autoinforme para la renovación de la acreditación de la titulación (criterios de Organización y desarrollo, Información y transparencia, e Indicadores y resultados).

Entre otras acciones, que permitan asegurar unos estándares de calidad referentes a la docencia, se llevan a cabo de manera regular las siguientes acciones:

- Se mantiene la comisión coordinadora de docencia formada por 3 docentes de cada centro que a través de los vicedecanos de calidad coordinan la docencia de tres grandes áreas de conocimiento (jurídico, sociolaboral y económico-transversal).
- De manera anual se procede a la revisión y actualización de todas las GADU a fin de determinar que en todas las materias se trabajan las competencias referidas en la memoria de verificación, que no existen solapamientos entre los contenidos de las materias y que los sistemas de evaluación y calificación son adecuados.
- De manera anual se realizan reuniones de coordinación de docencia dentro de cada centro para evitar solapamientos de contenidos entre materias y, en el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, de forma cuatrimestral a través de las sesiones Claustrales, se procede a analizar el desarrollo de la docencia y se realiza una puesta en común de las actuaciones llevadas a cabo por el profesorado durante sus clases.
- A lo largo del curso académico se mantienen en contacto los responsables de las materias de ambos centros para consensuar contenidos, metodologías docentes, sistemas de evaluación y calificación.
- De forma regular se mantienen reuniones de coordinación entre los vicedecanos de calidad para la coordinación de acciones que fomenten la mejora y garanticen la calidad de la docencia.
- Al menos anualmente, y en su caso cuando se producen actualizaciones relevantes, se procede a la aprobación de tablas de equivalencia y reconocimiento de créditos comunes que garanticen y faciliten el

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

Plan de mejora. Competencias y objetivos: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11072&tit=63

Plan de mejora. Planificación enseñanza: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11074&tit=63

²¹ Véase en SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PC11 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=10282&tit=48

PC11 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13440&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

PC07 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12748&tit=63

PC11 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63

PC11 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12764&tit=63

PC11 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63



- acceso al grado, en cualquiera de los centros, para potencial alumnado proveniente de otras titulaciones o FP.
- Anualmente se revisan las encuestas de satisfacción del alumnado y de titulados referentes a la adecuación de contenidos y a los sistemas de evaluación y calificación, resultando estos índices satisfactorios, así como las encuestas de calidad de docencia Avaliemos, con el fin de establecer pautas de mejora sobre los resultados.
 - Con la implementación de los planes de mejora de 2015-2016 en el presente curso académico 2016-2017, se ha procedido a la evaluación y análisis de las tasas por materias de cada centro y la comparación de las mismas con el centro homólogo, a fin de determinar en qué materias se registran desviaciones que resulten relevantes y así establecer un sistema de coordinación entre ambos centros en relación a la estrategia docente y a los sistemas de evaluación, las cuales se reflejan en su caso en planes de mejora del criterio al que afectan.

Todo ello ha supuesto la consecución de los principales objetivos de los planes de mejora, y con el mantenimiento de la comisión de coordinación de docencia conjunta garantiza la existencia de una consistencia entre las GADU y la docencia de ambos centros, asegura que se evitan solapamientos de docencia, y que las GADU reflejen las competencias que se trabajan en las materias de acuerdo con las aprobadas en la memoria de verificación, además de establecer una homogeneización de los sistemas de evaluación establecidos, respetando en todo caso la libertad de cátedra del profesorado. Los vicedecanos y responsables de calidad actúan en nombre de esta comisión para transmitir los acuerdos²² que se adopten a este respecto por cada centro.

En los dos centros se ofrece la materia de **prácticas externas** en empresas u organizaciones. Esta materia no tiene carácter obligatorio, si bien un alto porcentaje del alumnado elige cursarla. Véase información ampliada en el epígrafe siguiente (Criterio 1.3)

Desde la implantación del grado ambos centros han promovido la **movilidad** de estudiantes propios a través de programas como ERASMUS y la captación de alumnado extranjero dentro del ámbito de estos programas. Si bien las cifras no son las deseadas, por lo que se ha abierto un plan de mejora conjunto a este respecto (véase SGIC planes de mejora, “Planificación de la enseñanza” o planes de mejora del criterio Organización y desarrollo del autoinforme de acreditación). Se realizan actividades de promoción en colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), así como de las actividades del “Centro de Lenguas” de la UDC (ya que en ocasiones los solicitantes no alcanzan el conocimiento suficiente de idiomas para poder viajar al lugar elegido), igualmente se realizan de forma habitual reuniones de información en los centros y en los campus tanto para el alumnado saliente como el entrante, y se publica la información y documentación relativa al programa en las webs de los centros, de la UDC y en los tablones de anuncios. En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se ha iniciado un nuevo programa de potenciación de la lengua inglesa en primero, con vocación de dar una continuidad en los cursos posteriores (segundo a cuarto). Para ello se ha establecido que ciertas materias tengan un porcentaje de su docencia en inglés a fin de que el alumnado se forma en un lenguaje especializado de esas materias en lengua extranjera.

Durante el curso 2016-2017 los indicadores relativos a movilidad son similares a los dos últimos cursos para la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol, y han empeorado en el caso de la Fundación respecto a 2015-2016, si bien se mantienen en niveles similares a los de curso 2014-2015, tal y como se aprecia en los datos que se reflejan en el PC08 del SGIC, y que se consignan a continuación. Este empeoramiento de los indicadores de movilidad ERASMUS responde principalmente a dos cuestiones básicas, por un lado que las universidades de destino han comenzado a exigir en ciertos casos un nivel de inglés acreditado mínimo, y por otro lado la continua reducción de ayudas económicas a quienes deciden participar en estos programas de movilidad.

²² Véase Informe sobre revisión y actualización de las GADU, así como informe sobre la coordinación de mecanismos de evaluación en SGIC – Seguimiento de título – Valoración de criterio: Objetivos y competencias y Planificación de la enseñanza. Otros anexos

Tabla 6. Evolución de indicadores del programa de movilidad ERASMUS

Programa ERASMUS		Nº de plazas ofertadas	Nº alumnado solicitante	Nº alumnado enviado	% alumnado solicitante sobre plazas ofertadas	Nº alumnado matriculado en programa formativo	% de alumnado enviado sobre matriculados
2009-2010	Facultad de Ciencias del Trabajo	2	0	0	0	0	0
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	4	s/d	s/d	s/d	s/d	s/d
2010-2011	Facultad de Ciencias del Trabajo	2	0	0	0	0	0
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	4	8	2	200,00%	138	1,45%
2011-2012	Facultad de Ciencias del Trabajo	2	0	0	0	0	0
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	4	10	4	250,00%	544	0,74%
2012-2013	Facultad de Ciencias del Trabajo	2	1	1	50,00%	168	0,60%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	7	5	4	71,43%	478	0,84%
2013-2014	Facultad de Ciencias del Trabajo	6	6	6	100,00%	181	3,31%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	7	5	4	71,43%	408	0,98%
2014-2015	Facultad de Ciencias del Trabajo	9	6	2	66,67%	194	1,03%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	5	1	1	20,00%	391	0,26%
2015-2016	Facultad de Ciencias del Trabajo	17	4	2	23,53%	166	1,20%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	13	12	8	92,31%	331	2,42%
2016-2017	Facultad de Ciencias del Trabajo	12	4	2	33,33%	156	1,28%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	13	3	2	23,08%	316	0,63%

Respecto de la opinión del alumnado egresado participante en programas de movilidad cabe señalar la alta satisfacción que se obtiene:

Tabla 7. Satisfacción sobre programas de movilidad de titulados (escala 1-7)

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
% Participación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	Alto	Alto	77,14%	37,04%	68,75%
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	58,11%	39,29%	94,92% ²³	35,21% ²⁴
Ítem 7. Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	s/d	s/d	7,00 ⁽¹⁾²⁵	7,00 ²⁶	6,67 ²⁷
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	4,67 ²⁸	4,22 ²⁹	4,67 ³⁰	6,33 ³¹
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	s/d	s/d	5,61	5,84	6,50

Por todo ello, y viendo que los indicadores de movilidad tienen una tendencia creciente en los programas internacionales/europeos, ambos centros coinciden en que el cumplimiento del criterio aquí especificado es **satisfactorio**.

Cabe destacar que el programa SICUE ha perdido interés para el alumnado al no ofrecerse becas económicas para afrontar el mismo.

Ambos centros, dentro de su Plan de Acción Tutorial (PAT) y como parte del Plan de Orientación Profesional, promueven **actividades formativas complementarias de formación y orientación laboral** a lo largo del año académico, a fin de que el alumnado conozca mejor sus oportunidades profesionales, y se acerque a la coyuntura social-económica de su entorno, familiarizándose con funciones de su futuro trabajo. Ambos centros mantienen convenios de colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Orense, y otras entidades afines al futuro profesional de sus estudiantes (mutuas, organismos de la administración pública, organizaciones sindicales, etc.)

²³ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

²⁴ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

²⁵ 1 respuesta. En este año académico participan 2 alumnos/as

²⁶ 2 respuestas. En este año académico participan 2 alumnos/as

²⁷ 3 respuestas

²⁸ 9 respuestas En este año académico sólo participa 1 alumno/a

²⁹ 9 respuestas En este año académico sólo participa 1 alumno/a

³⁰ 9 respuestas En este año académico participan 8 alumnos/as

³¹ 3 respuestas En este año académico participan 2 alumnos/as

El **Plan de Acción Tutorial** (PAT) consiste en la prestación de una atención personalizada al alumnado desde el comienzo de sus estudios hasta su egreso. De este modo a cada estudiante se le asigna un tutor que pueda orientarlo en el funcionamiento del centro, de la titulación y resuelva dudas que se le puedan plantear a lo largo de sus estudios. Las cuestiones que más frecuentemente consulta el alumnado tienen que ver con las salidas profesionales, servicios de asesoramiento de la UDC, prácticas en empresas, formación de posgrado y formación complementaria.

En la Facultad de Ciencias del Trabajo la participación del alumnado y del profesorado es limitada, si bien parece incrementarse en los últimos años académicos, aumentando el número de alumnado que se apunta al PAT, luego su participación en las reuniones convocadas por los/las tutores/tutoras suele ser baja.

Tabla 8. Profesorado y alumnado implicado en el Plan de Acción Tutorial. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Curso	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Profesorado	6	7	6	6	5	5
Alumnado	6	7	14	37	53	50 ³²

En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales el objetivo general del PAT es el mismo, si bien se organiza de diferente modo. En este caso es presentado al alumnado en las jornadas de bienvenida, ya que es dentro del propio PAT desde donde se diseñan estas jornadas. Al alumnado se le asigna un tutor en función del curso en el que se encuentra matriculado, del número de alumnado que curse dicho nivel o de si presenta algún tipo de necesidad especial, así por ejemplo los tutores y tutoras del alumnado de primero son profesores de dicho nivel, de modo que las reuniones grupales pueden organizarse dentro del aula a continuación del horario de docencia, lo que facilita la asistencia del alumnado a estas tutorías. Las reuniones grupales se organizan al menos una vez cada cuatrimestre, con una alta asistencia del alumnado. Igualmente existen reuniones individuales alumno/a-tutor/a que se realizan en función de las necesidades del alumnado. Las tutorías grupales normalmente se desarrollan en grupos de hasta 25 estudiantes. Además, durante los primeros cursos de implantación de la titulación se designa a un tutor para el alumnado que estando matriculado entre 1º y 4º pero que accede como Diplomado de la titulación anterior, ya que se entiende que dicho alumnado presenta una problemática diferente al que accede por primera vez a la Universidad. Esta figura de tutor para titulados deja de existir en 2014-2015 debido al descenso en el número de este tipo de alumnado.

Como buena práctica el centro ha procedido al registro de estas tutorías online en un sistema interno dentro de la intranet del centro desde el curso 2011-2012, que recoge las tutorías con el alumnado del PATT, consultas sobre programas de movilidad, prácticas externas y otras actividades del centro.

Se muestra a continuación una tabla en la que se especifican las tutorías, tanto grupales como individuales, a modo de buena práctica durante los tres primeros años de funcionamiento del formulario:

Tabla 9. Evidencias de tutorías del PAT. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nº de tutorías registradas ³³	150	151	316	15	92	106
Nº de tutorías específicas de PAT	66	41	50	5	2	19
% de tutorías	44,00%	27,15%	15,82%	33,33%	2,20%	17,90%

La coordinadora de PAT se reúne al menos dos veces al año con los tutores y tutoras para coordinar las acciones que se estén realizando y evaluar el buen funcionamiento del PAT.

A fin de que las acciones del PAT estén coordinadas con otros servicios del centro, se mantienen reuniones durante el curso académico entre la coordinadora de PAT, el Servicio de Orientación y Prácticas, el Servicio de Calidad, y la coordinadora de Captación e Inserción Laboral. Independientemente de todas aquellas que sean necesarias para el buen desarrollo del programa.

³² Cifra aproximada, no se puede precisar un número, porque muchos estudiantes se apuntan al PAT pero luego nunca participan en las reuniones a las que son convocados por los tutores.

³³ Se registran tutorías de PAT, TFG, programas de movilidad, y otras relacionadas con la titulación y necesidades del estudiante.

Tabla 10. Profesorado y alumnado implicado en el Plan de Acción Tutorial. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso	2011-2012		2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Profes.	Alum.	Profes.	Alum.	Profes.	Alum.	Profes.	Alum.	Profes.	Alum.	Profes.	Alum.
Primero	4	106	3	100	3	78	3	68	4	50	4	53
Segundo	3	57	4	90	3	88	3	81	3	61	4	50
Tercero	2	56	2	54	4	88	2	88	2	78	2	62
Cuarto	2 ³⁴	317	2	229	2	151	3	154	2	142	2	151
Antiguos diplomados ³⁵	1	294	1	180	2	22	0	s/d	0	s/d	0	s/d
Necesidades especiales	1	1 ³⁶	1	1 ³⁰	1	1 ³⁰	1	1 ³⁰	1	0	1	0
TOTAL	11	536	13	473	15	405	12	391	12	331	13	316

Dentro del PAT de ambos centros organizan otras actividades de información y formación complementaria para el alumnado, existiendo una alta participación en las mismas. A continuación se exponen algunas de las actividades³⁷ realizadas durante el curso 2016-2017.

Ambos centros:

Jornadas de acogida/ bienvenida, Charla explicativa sobre el Plan de Acción Tutorial y los recursos del centro, Charlas de orientación y difusión de los programas de movilidad, Charlas sobre los programas de prácticas; Cursos, tutorías y clases prácticas para la elaboración del Trabajo de Fin de Grado (TFG); Exposición de las actividades desarrolladas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales; Conferencias sobre mutuas laborales. Otros cursos que los centros difunden y que organiza la UDC a través del Centro de Lenguas, Aula de Formación Informática, Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE), Oficina de Cursos (OCC), Servicio de Apoyo a la Investigación (SAI) y otros cursos³⁸.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Curso de orientación sobre fuentes bibliográficas; VII Jornadas sobre igualdad; X Jornadas de Actualización Laboral; Taller de orientación "Los primeros pasos hacia el mercado laboral"; VI Jornadas iberoamericanas de recursos humanos y responsabilidad social corporativa; Jornada sobre cierre fiscal y contable del ejercicio; Jornada sobre novedades para el IRPF; Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

A continuación se presentan las actividades de orientación, tanto académica como profesional, realizadas en el último curso 2016-2017:

- Participación y presentación de ponencias en el III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo (29 y 30 de junio de 2017)
- Participación en la VIII Conferencia Felicidad en el Trabajo (FET) en colaboración con AEDIPE (8 y 9 de junio 2017)
- Taller práctico sobre Felicidad en el Trabajo organizado por ERLAC-AEDIPE dentro del marco del FET 2017 (7 junio)
- Participación XIV Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España (1 y 2 de junio de 2017)
- Visita al Parlamento de Galicia (26/5/2017)
- Visita de D. Valentín González Formoso, Presidente de la Deputación da Coruña (15/05/2017)
- Recepción del Rector de la Universidade da Coruña al alumnado participante con proyecto emprendedor en el IV Encontro Internacional da Mocidade Emprendedora (12/05/2017)

³⁴ Durante el curso 2011-2012 los tutores de tercero y cuarto son los mismos.

³⁵ Se consignan cifras aproximadas de este alumnado puesto que el mismo se encuentra matriculado en diversos niveles de la titulación (desde 1º a 4º). A partir del curso 2014-2015 al tratarse de un número residual de este tipo de alumnado desaparece la figura del tutor/a para antiguos diplomados.

³⁶ Accede por cuota general por lo que a efectos de matrícula no consta con NEE, sin embargo necesita asistencia y dispone de una tutora personal.

³⁷ La información y documentación justificativa de ambos centros relativa al desarrollo de PAT (orientación del estudiante) puede revisarse en el SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo

PC05 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13419&tit=48

PC05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13420&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

PC05 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12743&tit=63

PC05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12744&tit=63

³⁸ Véanse enlaces en: [Centro de Lenguas](#), [AFI](#), [CUFIE](#), [OCC](#), [SAI](#), [Otros cursos](#)

- Curso “La Dinámica de Belbin como herramienta para la formación de equipos en el ámbito de los recursos humanos” (4 horas). Tania Enríquez Feito, graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Alumni del Máster en Dirección y Gestión de Personas (ERLAC). (5/5/2017)
- Ponencia “La intervención del Ministerio Fiscal en la protección penal del derecho a huelga”. Patricia Sánchez del Río, Licenciada en Derecho y Fiscal de Carrera en el Ministerio Fiscal. (4/05/2017)
- Conferencia sobre “Las políticas laborales de la Xunta de Galicia en materia de promoción del empleo”. Covadonga Toca Carús, Secretaria Xeral de Emprego de la Consellería de Economía, Emprego e Industria de la Xunta de Galicia (24/04/2017)
- Organización de charla-debate: “Funcionamiento, participación y fuente de empleabilidad de las ONGs”. ONG AIRE. (20/04/2017)
- Participación en el IV ENCONTRO INTERNACIONAL DA MOCIDADE EMPREENDEDORA. Braga (Portugal). Presentación de 9 proyectos emprendedores por parte del alumnado ERLAC. (6/04/2017-7/04/2017)
- Organización de acto de homenaje a D. Francisco Pillado Mayor. Actividad Red Alumni ERLAC. (4/04/2017)
- Participación en el 54º Congreso de AERELABO (Asociación Interuniversitaria de Estudiantes de RRLL, RRHH y Graduados Sociales). (29/03/2017– 2/04/2017)
- Participación en el congreso Lo Que De Verdad Importa-LQDVI (24/03/2017)
- Clase magistral sobre “La importancia de la distribución en planta dentro de los métodos de trabajo” (Layout). D. Julio García Cordonié, director de proyectos de Supervisión y Control (ITV) (23/03/2017)
- Participación en la entrega de la Acreditación a la ERLAC como organización socialmente responsable, que ha presentado su adhesión al texto del “Protocolo para la Prevención de la Violencia de género en los lugares de trabajo”. (17/03/2017)
- Ponencia-Taller del “Gestión y prevención del estrés basado en técnicas de yoga diseñado para empresas y profesionales de la Gestión de Personas”. Maite Crespo.(14/03/2017)
- Participación en las Jornadas sobre las Modificaciones de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas. Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense (9/03/2017)
- Clase magistral sobre Políticas Sociolaborales. Excmo. Sr. D. Xulio Ferreiro Baamonde, alcalde de A Coruña (22/02/2017)
- Ponencia “Coaching directivo”. Manuel Rivero Pérez, licenciado en Sociología, Antropología y Ciencias Políticas. (16/02/2017)
- Emisión desde las instalaciones del centro del programa “Dentro de un orden” por el X aniversario de la emisión. (13/02/2017)
- Organización y participación del XI Congreso Internacional sobre Derecho Comparado del Trabajo. (26 y 27 enero 2017)
- Reunión informativa ERASMUS. (23/01/2017)
- Publicación de video “Mannequin Challenge Navideño” realizado por alumnado del centro. (20/12/2016)
- Jornada sobre “EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO” organizada por UMIVALE en colaboración con ERLAC. (13/12/2016)
- Organización y acogida del curso “Pequeña y Mediana Empresa y Consumo”. Universidad Internacional Menéndez Pelayo (sede Galicia) y ERLAC. (12/12/2016 - 14/12/2016)
- Organización y acogida del curso “Los derechos a la intimidad, honor y a la propia imagen ante internet y las redes sociales”. Universidad Internacional Menéndez Pelayo (sede Galicia) y ERLAC. (28 y 29 de noviembre de 2016)
- Organización de Cursos Online Sobre Economía Social e Xestión Innovadora Empresas e Cooperativa. (Octubre-Diciembre 2016)
 - o Conciliación da vida persoal, familiar e laboral
 - o Iniciación á Cooperativa de Traballo
 - o Cómo elaborar un plan de empresa
 - o Dirección e xestión de proxectos
- Charla “El Futuro del Empleo”. Santiago García (Ganador Blogosfera Oro 2016). (30 noviembre 2016)
- Publicación de video realizado por grupos de interés del centro contra la violencia de género. (Día Internacional contra la Violencia de Género - 25 noviembre 2016)
- Tutoría metodológica para la preparación del Trabajo de Fin de Grado (24 noviembre 2016)



- Ponencia “Organización de la empresa: caso Veolia”. D.Pablo Nieto,director de Veolia en Galicia. (14 noviembre 2016)
- Visita y asistencia a juicio en el Juzgado de lo Social número 3 de A Coruña. (22/11/2016)
- Colabora con el Ayuntamiento de A Coruña en la organización de las “Jornadas de Innovación en las Políticas Locales de Empleo”. (3 y 4 noviembre 2016)
- Charla “Retos del funcionamiento y gestión de una ONG”. Maika Beltrán, responsable de Oxfam Intermón Galicia. (31/10/2016)
- Participación el “II Foro de Encontro de Xustiza e Traballo” organizado por el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Pontevedra. (27 y 28 de octubre de 2016)
- Organización del II Cineforum “CINE EN PRESENTE” y mesa redonda. Iván Vizcaíno Ramos, Profesor de Dereito Sindical en ERLAC, Libertad Camino Alcocer Onrubia, Secretaria de Xuventude da FSC de CCOO, Olalla Caballega Feijó, Secretaria de Xuventude da FSC de CCOO de Galicia. (27/10/2016)
- Colabora en organización y participa en la Sesión Afterwork: Análisis y posiciones de los agentes sociales sobre la Sentencia del TJUE sobre contratación temporal e indemnización. Organiza AEDIPE Galicia. (19/10/2016)
- IV Laboratorio de Recursos Sociales
 - o Campaña de navidad. Organización del Desayuno Solidario. Recaudación para juguetes para Ciudad de los Muchachos (Agarimo)
 - o Campaña solidaria de recogida de alimentos
 - o Campaña de recogida de gafas Para el Club de los Leones
 - o Campaña de recogida de tapones
 - o Campaña de recogida de móviles
- Conferencia Inaugural del curso académico 2016-2017. Dña Ángeles Santos Casal, Xerente da Asociación de Empresarios de Bergondo.

1.3.- El título cuenta con mecanismos de coordinación docente que permiten analizar si el desarrollo del plan de estudios posibilita la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes y, en su caso, se establecen las acciones de mejora oportunas.

Aspectos a valorar:

- La coordinación horizontal y vertical entre las diferentes materias-asignaturas del plan de estudios evita vacíos y duplicidades.
- En el caso de que el título se imparta en varios centros de la Universidad o sea interuniversitario, se analizará el funcionamiento de los mecanismos de coordinación entre todos los centros/Universidades que imparten el plan de estudios.
- En el caso de que existan prácticas externas, se valorará si los mecanismos de coordinación permiten a los estudiantes alcanzar las competencias asociadas a dichas prácticas.
- En el caso de que el título se imparta en varias modalidades (presencial, a distancia, semipresencial) se valorará la coordinación docente entre las modalidades, con el fin de que los estudiantes puedan alcanzar las mismas competencias con independencia de la modalidad cursada.

Coordinación horizontal y vertical:

Desde la implantación del grado en ambos centros se ha procurado una coordinación horizontal y vertical cada vez mayor, lo que se refleja en el SGIC en el procedimiento relativo a la coordinación de la docencia (SGIC: PC06 anexo 1, actas de reuniones y anexo 2, mecanismos de coordinación).

Tal y como se ha hecho referencia en el epígrafe anterior respecto de las metodologías docentes utilizadas y los sistemas de evaluación y calificación, ambos centros promueven la coordinación entre sus docentes mediante los órganos establecidos al efecto, principalmente Juntas de Facultad/Centro, Comisiones de Docencia y Validaciones, Comisión Organización Académica, Comisión de garantía de Calidad y en el caso de la Fundación de reuniones claustrales. Esta coordinación se concreta en las actuaciones realizadas para la coordinación entre materias impartidas en un mismo curso/nivel y las de cursos inferiores o superiores. Se han revisado las competencias y contenidos de las materias publicados en las GADU, y se ha procedido a actualizar, respetando el contenido de la memoria de verificación, las competencias que se trabajan en cada asignatura, además se ha evitado el solapamiento de contenidos, lo que redundará en una mejora de la docencia impartida, que se refleja en las valoraciones del alumnado, docentes y titulados realizadas en las encuestas de satisfacción.

Así, los titulados consideran con una valoración superior a 5 en una escala de 7 (véase resultados de satisfacción³⁹ comentados más adelante -criterio 7- y en los anexos referenciados) que la organización global de la enseñanza fue acertada, que los métodos de enseñanza-aprendizaje y los procedimientos y criterios de evaluación fueron adecuados.

El personal docente por su parte considera, con valores entorno a los 6 puntos en una escala de 7, que los objetivos y contenidos del plan de estudios, la planificación y desarrollo de la enseñanza es satisfactoria, además los docentes consideran que el proceso de coordinación entre el profesorado es muy adecuado con valores superiores a 6.

Tabla 11. Satisfacción del profesorado referente a los mecanismos de coordinación.

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 5. Se llevan a cabo mecanismos de revisión anual de las guías docentes					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	-	6,18	6,67	5,60	6,20
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	6,11	5,79	6,50	6,17	6,89
- Titulación Grado en RRL y RRHH	-	5,99	6,59	5,89	6,55
Ítem 9. El proceso de coordinación y reuniones entre el profesorado, para debates docentes es adecuado					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	-	5,09	5,29	4,89	5,00
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,37	5,33	5,61	5,83	6,56
- Titulación Grado en RRL y RRHH	-	5,21	5,45	5,36	5,78
Ítem 10. El proceso de coordinación entre los diferentes departamentos implicados en el título es adecuado					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	-	4,80	5,00	4,78	4,50
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,94	4,94	5,39	5,71	6,22
- Titulación Grado en RRL y RRHH	-	4,87	5,19	5,25	5,36

Se hace preciso resaltar que los planes de mejora promovidos por ambos centros respecto de la coordinación docente y la planificación y desarrollo de la enseñanza han incrementado los valores de satisfacción, lo que se puede

³⁹ Véase SGIC PA03:

Facultad de Ciencias del Trabajo

PA03 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14177&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

PA03 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

PA03 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

comprobar en el incremento anual que se viene produciendo, y que se observa aún en mayor medida en el curso objeto de evaluación (2016-2017) en el que los valores han pasado de ser en torno a 5 a superiores a 6.

Esta mejora en la coordinación horizontal y vertical, así como entre ambos centros a nivel docente ha supuesto un incremento en la satisfacción del alumnado respecto de los mecanismos de coordinación (ítem 25), la resolución de problemas durante la enseñanza (ítem 29) y el desarrollo y evaluación de la enseñanza (ítem 31-32), tal y como se aprecia en la siguiente tabla.

*Tabla 12. Satisfacción del alumnado referente a los mecanismos coordinación:
Objetivos y competencias de la titulación, planificación y evaluación de la enseñanza (escala 1-7)*

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 21. Conozco los objetivos generales del plan de estudios					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,68	4,59	4,58	4,66	4,70
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,56	3,86	4,72	4,93	4,76
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,62	4,23	4,65	4,80	4,73
Ítem 22. Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,63	4,52	4,07	4,24	4,70
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,51	3,73	4,39	4,65	4,69
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,57	4,13	4,23	4,45	4,70
Ítem 23. Las guías docentes de las materias son accesibles y están disponibles					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	6,14	5,82	5,99	6,09	5,57
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,52	4,95	5,78	6,00	5,67
- Titulación Grado en RRL y RRHH	5,83	5,39	5,89	6,05	5,62
Ítem 24. Todas las guías de las materias están disponibles con tiempo suficiente para organizar las actividades y configurar el currículo académico antes de matricularse					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,24	5,43	5,25	5,21	5,58
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,97	4,26	4,96	5,07	5,20
- Titulación Grado en RRL y RRHH	5,11	4,85	5,11	5,14	5,39
Ítem 25. La coordinación entre el profesorado es adecuada (no hay solapamientos entre los contenidos de las diferentes materias)					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	3,80	3,95	3,66	3,80	4,81
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	3,55	3,71	3,99	4,20	4,68
- Titulación Grado en RRL y RRHH	3,68	3,83	3,83	4,00	4,75
Ítem 26. Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,50	4,33	3,81	3,96	4,82
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	3,87	3,69	4,10	4,53	4,48
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,19	4,01	3,96	4,25	4,65
Ítem 27. Los conocimientos, las habilidades y las aptitudes propuestas en las guías docentes se desarrollan adecuadamente					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,40	4,47	3,77	3,80	5,05
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,12	3,65	4,26	4,61	4,58
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,26	4,06	4,02	4,21	4,82
Ítem 28. Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía docente					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,01	4,73	3,47	4,09	4,45
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	3,47	3,92	3,96	4,09	4,02
- Titulación Grado en RRL y RRHH	3,74	4,33	3,72	4,09	4,24
Ítem 29. Los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se resuelven con eficacia					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,52	4,65	3,87	3,76	4,80
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	3,90	3,53	3,99	4,17	4,73
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,21	4,09	3,93	3,97	4,77
Ítem 30. El tiempo dedicado al estudio es coherente con el número de horas total del plan de estudios					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,75	4,62	4,24	4,24	4,66
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,12	3,90	4,10	4,62	4,39
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,44	4,26	4,17	4,43	4,53
Ítem 31. Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,03	4,78	4,08	4,27	4,97
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,20	3,76	4,17	4,61	4,78
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,62	4,27	4,13	4,44	4,88
Ítem 32. Estoy satisfecho con la evaluación del aprendizaje					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,12	4,74	4,25	4,48	4,81
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,12	3,73	4,16	4,56	4,65
- Titulación Grado en RRL y RRHH	4,62	4,24	4,21	4,52	4,73

Coordinación intercentros:

Por su parte, ambos centros, conscientes de la importancia de la coordinación dentro de una misma titulación han establecido canales directos de comunicación, no sólo a través de la Comisión Coordinadora de Título, sino también entre sus docentes, de modo que el PDI mantuvo reuniones durante los cursos 2014-2015 y 2015-2016, y desde el curso 2016-2017 se mantiene un contacto entre los mismos a través de herramientas básicas de comunicación (correo electrónico y telefónico principalmente) para procurar una homogeneidad en ambos centros de los contenidos, sistemas de evaluación y calificación, tablas de reconocimientos de créditos, etc. Además se mantienen reuniones habituales entre ambos centros, sus vicedecanos de calidad y responsables de título, así como una comunicación continua (vía correo electrónico y teléfono) para coordinar las acciones de calidad, seguimiento y acreditación. Para mayor detalle de las acciones de coordinación⁴⁰ realizadas entre ambos centros véase en el epígrafe anterior metodologías de docencia, sistemas de evaluación y calificación y coordinación de los mismos en el criterio 1.2 anterior.

Sin pretender que la lista a continuación resulte exhaustiva, durante el curso 2016-2017, se han llevado a cabo determinadas actuaciones de forma conjunta, tales como: elaboración y aprobación de la documentación conjunta para el SET (Suplemento Europeo de Título), coordinación de contenidos y sistemas de evaluación, análisis de las tasas de titulación, centro y materias de forma conjunta y coordinada, estableciendo las medidas oportunas tal y como puede verse en el apartado de planes de mejora de cada criterio afectado y que se especifican a continuación: Acreditación PM Conjunto-1 (SGIC PM Conjunto-17), Acreditación PM Conjunto-5 (SGIC PM Conjunto-12), Acreditación PM Conjunto-R1 (SGIC PM Conjunto-22).

Prácticas externas:

Como se exponía en el epígrafe anterior, en los dos centros se ofrece la materia de prácticas externas en empresas u organizaciones. Esta materia no tiene carácter obligatorio, si bien un alto porcentaje del alumnado elige cursarla. A continuación se muestra la participación en esta materia del alumnado de la titulación en los tres últimos cursos académicos:

Tabla 13. Alumnado de prácticas externas curriculares

Año académico		Facultad de Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Total alumnado prácticas
2013-2014	Potencial alumnado participante 3º y 4º	115	241	356
	Alumnado participante	16	30	46
	% alumnado participante	13,91%	12,45%	12,92%
2014-2015	Potencial alumnado participante 3º y 4º	115	242	357
	Alumnado participante	23	46	69
	% alumnado participante	20,00%	19,01	19,33%
2015-2016	Potencial alumnado participante 3º y 4º	106	220	326
	Alumnado participante	23	48	71
	% alumnado participante	21,70%	21,82%	21,78%
2016-2017	Potencial alumnado participante 3º y 4º	109	213	322
	Alumnado participante	23	36	59
	% alumnado participante	21,11% ⁴¹	16,90%	18,32%

Ambos centros ofrecen la materia de prácticas en empresa a partir del tercer curso académico del grado, como materia optativa. Para ello existen responsables de prácticas que son docentes de la materia, garantizando que el estudiantado acceda y realice sus prácticas en entornos adecuados que les permitan adquirir las competencias necesarias para incorporarse al mercado laboral en el futuro.

En el caso de Ferrol, existen numerosos convenios con empresas de la zona, además de los tutores externos de la empresa, la coordinación de las prácticas le corresponde al Vicedecano. Aunque no son obligatorias, cada vez hay un porcentaje mayor del alumnado que decide hacerlas y su grado de satisfacción suele ser muy alto.

En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se ha creado el Servicio de Orientación y Prácticas que gestiona, en colaboración con el tutor de prácticas, todo el proceso, desde la búsqueda de empresas, selección de alumnado y

⁴⁰ Véase SGIC: PA01 anexo 5 en el que se incluyen las actas de coordinación de entre ambos centros- vicedecanos de calidad, reuniones con otros centros, y coordinación de calidad. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0

⁴¹ Este porcentaje se ha calculado sobre el total de alumnos matriculados en 3º y 4º, pero hay estudiantes de 4º que ya realizaron las prácticas en cursos anteriores o las realizarán en posteriores. En realidad la mayoría de los estudiantes realizan las prácticas externas.

asignación de prácticas, hasta el seguimiento y evaluación de las mismas. La Fundación, consciente de la importancia de esta experiencia para el alumnado, y como buena práctica del centro ha promovido un sistema de prácticas extracurriculares al que puede accederse desde el segundo curso académico, así como un programa de prácticas de verano. Además en el curso académico 2016-2017, a fin de promover la inserción laboral se ofrece también un programa de prácticas para recién titulados del centro. Si bien el porcentaje de estudiantes que se matricularon en la materia de prácticas ha descendido en el presente año, se ha incrementado el número total de prácticas cursadas, el número de convenios firmados y el número de entidades participantes.

En la web de ambos centros se ofrece información exhaustiva sobre las prácticas externas, con los apartados de normativa al respecto, guía docente, listado de empresas con convenio de prácticas en vigor (con un hipervínculo a su página web) y asignación de empresas y tutores. Esta información también se hace pública en el SGIC de cada centro en el PC09⁴².

Como puede observarse, hay un incremento de la participación en las prácticas externas en los en el periodo evaluado, lo que demuestra que las actuaciones llevadas a cabo desde los centros para incrementar la participación en programas que faciliten el acceso al mercado laboral está resultando **satisfactoria**.

Las encuestas de satisfacción del alumnado muestran una alta satisfacción respecto de este ítem.

Tabla 14. Resultados de satisfacción de alumnado respecto de la organización de las prácticas externas (escala 1-7)

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 7. Las acciones encaminadas a la organización de las prácticas externas de los estudiantes son adecuadas					
Facultad de Ciencias del Trabajo	4,14	4,77	3,37	4,35	4,39
Fundación E.U. de Relaciones Laborales	3,38	3,35	4,00	3,79	4,35
Titulación Grado en RRL y RRHH	3,76	4,06	3,69	4,07	4,37

Respecto de los egresados que han cursado prácticas durante la titulación cabe señalar que en general su satisfacción es alta, como ya se explicó en el perfil de egreso (criterio 1.1 del presente documento)

Tabla 15. Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados respecto de las prácticas externas (escala de 1 a 7)

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
% Participación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	Alto	Alto	77,14%	37,04%	68,75%
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	58,11%	39,29%	94,92% ⁴³	35,21% ⁴⁴
Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación					
- Facultad de Ciencias del Trabajo	s/d	5,07	5,55	6,00	5,31
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	s/d	4,67	5,60	5,19	5,83
- Titulación Grado en RRL y RRHH	s/d	4,87	5,58	5,60	5,57

En relación con los tutores profesionales (tutores externos de prácticas de empresa) podemos observar que muestran una alta satisfacción respecto del alumnado que cursa prácticas, tal y como se expone en el criterio 1.1⁴⁵ referido al perfil de egreso analizado, en el que se consignan los datos referidos a empleadores, los cuales se han asimilado a los tutores profesionales para poder evaluar esta satisfacción.

Modalidad de formación:

Ambos centros ofrecen formación presencial a tiempo completo, si bien, dado que la propia Universidade da Coruña ofrece la posibilidad de cursar el grado de forma presencial a tiempo parcial, o con dispensa de docencia, ambos centros, siguiendo la normativa⁴⁶ de referencia han puesto en funcionamiento sistemas que permiten coordinar esta docencia de forma adecuada. Para ello el profesorado, una vez concedida la solicitud del alumnado para esta modalidad, adecua la docencia, los sistemas de evaluación y calificación a las particularidades del alumnado en cuestión, garantizando en todo caso sus derechos y obligaciones a través de pruebas adaptadas a estas circunstancias, tal y como se refleja en las GADU de las materias.

⁴² Véase documentación en:

Facultad de Ciencias de Ferrol:

PC09 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13430&tit=48

PC09 anexos 6: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13434&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña:

PC09 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12754&tit=63

PC09 anexos 6: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12758&tit=63.

⁴³ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

⁴⁴ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

⁴⁵ Véase subcriterio 1.1 página 10

⁴⁶ Véase normativa de la UDC: Norma que regula el régimen de dedicación al estudio y la permanencia y la progresión de los estudiantes del grado y máster universitario en la Universidade da Coruña.

https://www.udc.es/export/sites/udc/normativa/galeria_down/academica/dedicacion_estudo_permanencia.pdf

1.4. Los criterios de admisión aplicados permiten que los estudiantes admitidos tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios.

Aspectos a valorar:

- Coherencia entre el perfil de ingreso establecido en la memoria verificada y el perfil real del estudiantado matriculado en el título.
- En su caso, los complementos de formación cumplen su función en cuanto a la nivelación y adquisición de competencias y conocimientos por parte de los estudiantes que los cursen.

Coherencia entre perfil de ingreso recomendado y perfil real de ingreso

Se considera que el perfil de ingreso establecido mantiene su validez respecto del consignado en la memoria de verificación y es coherente respecto del perfil real de ingreso, tal y como se analizó en el criterio 1.1. Para constatar la validez del perfil real de ingreso respecto del perfil de ingreso recomendado se observan y analizan los datos de acceso y admisión, la normativa vigente respecto de la acreditación de experiencia laboral y profesional para el reconocimiento de créditos por esta experiencia y por ciclos formativos de FP⁴⁷.

No se exige ninguna formación específica previa para el ingreso en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De hecho, uno de los atractivos y fortalezas de la titulación es estar abierta a alumnos procedentes de las distintas ramas de bachillerato, si bien la formación más adecuada será la del perfil de Ciencias Sociales. El perfil de ingreso recomendado es público y se encuentra actualizado, así como los procesos de acceso y admisión.⁴⁸

Las actuaciones derivadas del plan de mejora conjunto R7 (SGIC PM Conjunto 25) que mejoran los procesos de información relativos al asesoramiento previo de la solicitud de matrícula en el grado han tenido una repercusión positiva, tal y como se muestra en las encuestas de satisfacción (PA03 del SGIC) que se pasan en el primer curso académico al alumnado. Se constata que todos conocen y están satisfechos con el proceso de admisión y conocen y están satisfechos con los objetivos del título.

Tabla 16. Satisfacción respecto de los procesos de acceso y admisión y conocimiento previo de la titulación para alumnado de primero.

Facultad de Ciencias del Trabajo	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
ADMISIÓN:								
Ítem 1. La información previa es adecuada	3,50	3,59	3,76	4,42	4,58	4,39	4,25	4,37
Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión	3,33	3,72	4,04	4,64	4,94	4,89	4,27	4,40
Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión	3,58	3,79	4,13	5,21	5,28	4,96	4,00	4,78
Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas	3,50	3,48	-	4,55	4,49	3,75	4,36	4,37
Fundación E.U. de Relaciones Laborales								
ADMISIÓN:								
Ítem 1. La información previa es adecuada	s/d	4,67	4,89	4,37	4,59	4,30	5,04	5,39
Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión	s/d	4,93	5,11	4,72	4,84	4,40	4,72	5,10
Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión	s/d	4,70	4,79	4,64	4,68	4,69	4,52	5,25
Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas	s/d	4,34	4,66	3,98	4,66	4,60	4,50	5,12

Elaboración propia. Facultad Ciencias del Trabajo: Escala de 1-5 desde 2009-2010 hasta 2011-2012. Escala 1-7 desde 2012-2013 hasta la actualidad. Fundación E.U. Relaciones Laborales escala 1-7 desde 2009-2010.

⁴⁷ Véase criterio 1.1 del presente documento

⁴⁸ Facultad de Ciencias del Trabajo

Portal de grados: <http://estudios.udc.es/gl/study/admission/760G01V01>

SGIC: Políticas y procesos de admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13416&tit=48

Condiciones o pruebas especiales de admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13415&tit=48

Perfil de ingreso: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13411&tit=48

WEB del centro: <http://www.fcct.es/grao/informacion-previa/> y <http://www.fcct.es/grao/acollida-orientacion/>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Portal de grados: <http://estudios.udc.es/gl/study/admission/660G01V01>

SGIC: Políticas y procesos de admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12740&tit=63

Condiciones o pruebas especiales de admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12739&tit=63

Perfil de ingreso: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12735&tit=63

WEB del centro: <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/sistema-de-acceso/>

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se aprecia un incremento significativo (curso 2016-2017) en la satisfacción referente al proceso de admisión que es el resultado de la aplicación del plan de mejora de captación.

El alumnado de primer curso considera que la información previa recibida (Ítem 1) es muy adecuada, alcanzando un valor de 5,39 puntos en una escala de 7, y son conocedores de los criterios y procesos de admisión (Ítem2) con un valor en la encuesta de 5,10 (incremento de 0,38 puntos respecto de 2015-2016).

Las actuaciones llevadas a cabo sobre orientación previa al alumnado han redundado en que la satisfacción respecto de los procesos de acceso y admisión (Ítem3) , que había descendido ligeramente en los cursos 2014-2015 y 2015-2016; haya tenido una evolución positiva en el curso 2016-2017, así el alumnado de primero considera que la información y orientación que recibe es altamente satisfactoria alcanzando un 5,25 sobre 7, lo que supone un incremento de 0,73 puntos en una escala de 7 en el último año.

La satisfacción del alumnado de primero respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso se ha incrementado respecto de cursos anteriores, manteniendo una tendencia creciente desde el comienzo de la titulación, y alcanzando un valor de 5,12 puntos el presente año.(Ítem 4)., lo que supone un incremento de 0,62 puntos respecto del curso 2015-2016.

Se concluye por lo tanto que la información sobre los procesos de admisión y la publicidad sobre el perfil de ingreso son adecuadas y el estudiantado que accede los conoce y se encuentra satisfecho con los mismos.

No existe un curso de adaptación o **complementos de formación** para el acceso al grado desde titulaciones anteriores al mismo, el alumnado que accede desde la Diplomatura de Relaciones Laborales o Diplomatura de Graduado Social proceden a la convalidación de materias según la tabla de equivalencia y reconocimiento de créditos aprobada a tal efecto y cursan las materias que corresponda para alcanzar la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

En el curso 2016-2017, tal y como se señala en el subcriterio 1.2 de este documento, como resultado de la implantación de planes de mejora y de los **mecanismos de coordinación** entre ambos centros que se pusieron en funcionamiento en cursos anteriores, se han mantenido las acciones de coordinación. La Comisión Coordinadora del Título actualizó la tabla de reconocimiento de créditos para materias cursadas en otras titulaciones en orden a homogeneizar los criterios de equivalencia para el acceso por otras vías que no sean la general (PAAU)⁴⁹, se preparó la documentación conjunta para el Suplemento Europeo de Título (SET), se coordinaron los contenidos y sistemas de evaluación y se analizaron las tasas de titulación, centro y materias de forma conjunta y coordinada, estableciendo las medidas oportunas tal y como puede verse en el apartado de planes de mejora.

Respecto de este tipo de perfil de acceso cabe analizar el tipo de alumnado de nuevo ingreso que accede a la titulación a través de esta modalidad de reconocimiento de créditos:

Tabla 17. Alumnado de nuevo ingreso en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por modalidad de acceso.

Año académico	Facultad de Ciencias del Trabajo - Ferrol						Fundación E.U. de Relaciones Laborales - A Coruña					
	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Acceso para mayores de 25 años	1	1	-	1	-	-	-	2	1	-	-	1
Acceso para mayores de 45 años	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acceso por UNED - Ley 2/2006	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Incorporaciones al grado / acceso desde otros estudios universitarios	5	2	1	7	2	1	2	1	2	7	3	5
Por convalidación de estudios extranjeros	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Graduados superiores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Procedentes de Formación Profesional	22	25	20	8	5	11	23	22	14	17	17	4
Procedentes de Enseñanza Secundaria	23	32	33	37	25	25	80	70	63	54	34	47
Título de Diplomado	32	5	1	3	-	1	101	40	20	10	10	15
Título de Licenciado	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Total	83	68	55	56	33	39	208	136	100	88	66	74

Elaboración propia según datos consignados en el Datawarehouse

⁴⁹ Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://www.fcct.es/grao/informacion-previa/>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/sistema-de-acceso/>



Como se puede observar en la tabla anterior en relación al estudiantado con reconocimiento de créditos y el número de créditos reconocidos (por prácticas, títulos propios experiencias profesional, etc.), podemos señalar que en los cursos 2011-2012 y 2012-2013 la mayoría de los reconocimientos fueron por otras titulaciones y en los cursos siguientes se incrementan los reconocimientos por ciclos de formación profesional. La diferencia se debe a que en los primeros cursos hubo muchos estudiantes procedentes de la antigua Diplomatura en Relaciones Laborales que pasaron a cursar el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, mientras que en los años posteriores, aunque siguió habiendo nuevos alumnos procedentes de la diplomatura, su número disminuyó sensiblemente.

Respecto de las cifras de nuevo ingreso de 2016-2017 cabe destacar, en el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, el descenso en el número de alumnado procedente de Formación Profesional; este cambio se debe principalmente a la mejora en la empleabilidad de este grupo de potencial alumnado. En años anteriores, este segmento accedía al grado al no encontrar empleo, si bien al mejorar su inserción laboral deciden no continuar estudios superiores.

1.5.- La aplicación de las diferentes normativas contribuye a la eficiencia en los resultados del título.

Aspectos a valorar:

- La aplicación de las distintas normativas (normativa de permanencia, los sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos, así como otras relacionadas con la evaluación, trabajos fin de grado/máster, prácticas externas, ...) se desarrollan según lo establecido en ellas, teniendo en cuenta las competencias previamente adquiridas por el estudiante y las competencias a adquirir en el título. Impacto de las mismas en los resultados.

Desde la implantación de las titulaciones adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la Universidade da Coruña ha hecho un esfuerzo por ir adaptando la normativa académica⁵⁰ a las peculiaridades de los grados, así, se han propuesto nuevas normas de permanencia y dedicación al estudio; de transferencia y reconocimiento de créditos; de evaluación, revisión y reclamación de las calificaciones de los estudios; evaluación por compensación; normativa referente a la realización y evaluación de trabajos fin de grado y de máster; sobre prácticas académicas externas; movilidad internacional de estudiantes, etc. Ambos centros mantienen enlaces a la normativa actualizada de la UDC en el portal de grado⁵¹.

Estos cambios normativos han sido recogidos por cada uno de los centros y se ha procedido a adaptar la normativa de cada uno de ellos a la propuesta de la Universidade da Coruña, esto ha redundado en una mejora de los resultados, tal y como se aprecia en las encuestas de satisfacción del alumnado en lo que se refiere a Objetivos del plan de estudios, Planificación y desarrollo de la enseñanza o Evaluación del aprendizaje.

El desarrollo de esta normativa no ha afectado de forma negativa a los resultados (tasas) de la titulación que mantienen su tendencia y cumplen los objetivos establecidos en la memoria de verificación inicial.

El reconocimiento de créditos supone la aceptación por los centros, siguiendo la normativa de la UDC, de los créditos conseguidos en otros estudios oficiales. También la experiencia laboral y profesional acreditada puede ser reconocida, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título. En todo caso no pueden ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos de grado.

⁵⁰ Normativa académica: <https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>

⁵¹ Facultad de Ciencias del Trabajo – Ferrol
<http://estudios.udc.es/gl/study/admission/760G01V01#access-rules>
Fundación E.U. de relaciones Laborales de A Coruña
<http://estudios.udc.es/gl/study/admission/660G01V01#access-rules>

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA:

Estándar: La institución dispone de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del programa y de los procesos que garantizan su calidad.

Analizar y valorar si la información relevante sobre el título es pública y está disponible, en tiempo y forma, para todos los agentes implicados en el mismo (estudiantes, empleadores, administraciones educativas y otros grupos de interés).

2.1.- La institución pública, para todos los grupos de interés, información objetiva, suficiente y actualizada sobre las características del título y sobre los procesos que garantizan su calidad.

Aspectos a valorar:

- Se publica información suficiente y relevante sobre las características del programa formativo, su desarrollo y los resultados alcanzados.
- La información sobre el título es objetiva, está actualizada y es coherente con el contenido de la memoria verificada del título y sus posteriores modificaciones.
- Se garantiza un fácil acceso a la información relevante del título a todos los grupos de interés.

La información pública del título es suficiente y relevante respecto del programa formativo, su desarrollo y los resultados alcanzados, además es objetiva y se encuentra actualizada. La información que se publica es coherente con el contenido de la memoria de verificación y con sus modificaciones, garantizando en todo caso el fácil acceso a la misma para todos los grupos de interés a través del portal de estudios de la UDC, la página web de la UDC asociada a cada centro, la página web de la UDC destinada al PDI e investigación, el portal UDC-RUC en el que se publican los trabajos de fin de grado, las páginas web propias de los centros y la página web de seguimiento del sistema de calidad⁵².

En esas páginas web se difunde todo tipo de información relacionada con la titulación o que pueda ser útil al alumnado: los órganos de gobierno de los centros, el plan de estudios, calendario académico, información previa a la matrícula, horarios, profesorado, las guías docentes (con los contenidos, competencias, sistemas de evaluación, formas de contactar con el profesorado, bibliografía... de cada una de las materias), información sobre las prácticas externas, sobre el plan de acción tutorial, sobre el trabajo fin de grado (plazos, normativa, orientaciones), novedades sobre movilidad, tabla con reconocimiento de créditos de distintas titulaciones, información de matrícula, de becas y ayudas y tasas, información sobre cursos, jornadas, actividades deportivas, culturales, etc. La Memoria de Verificación se encuentra pública en dichas páginas, así como la información referente al seguimiento de la calidad, que incluye los resultados alcanzados (académicos, de inserción laboral, de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, etc.).

En la herramienta AVALIA para la acreditación se detallan las correspondencias entre las evidencias que establece la ACSUG en su guía para seguimiento y acreditación respecto de los SGIC de los centros.

La información que se refleja en estas páginas web está en muchos casos en castellano y gallego, y cierta información relevante se encuentra también en inglés a través del portal de títulos, como medida de captación de alumnado extranjero que pretenda cursar estudios con nosotros, ya sea a través de programas de movilidad (ERASMUS) o que desee acceder a la titulación fuera de estos programas. Se ha establecido un link de la página web de los centros ("Foreign Students") al Portal de Estudios de la web de la UDC que está en inglés, de manera que se facilite la información a los posibles interesados.

Ambos centros trasladan la información relevante a los grupos de interés a través de las diferentes reuniones que se mantienen por los órganos de cada centro: Junta de Centro, Comisión Coordinadora de título, Comisiones de Garantía

⁵² La información de la titulación se encuentra pública y disponible en:

Portal de grados:

- Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://estudios.udc.es/gl/study/start/760G01V01>
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://estudios.udc.es/gl/study/start/660G01V01>

Página web de la UDC asociada para cada centro:

- Facultad de Ciencias del Trabajo: http://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=760
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=660

Página web de la UDC destinada al PDI y a investigación: <http://investigacion.udc.es/gl/> , <http://investigacion.udc.es/gl/#catalog> y <http://pdi.udc.es/gl/>

Página web de la UDC – RUC: Publicación de trabajos de fin de grado.

Facultad de Ciencias del Trabajo y Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/7189>

Página web de los centros:

- Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://fcct.es/>
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/>

Seguimiento - Sistema de calidad

- Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>



de Calidad, de Docencia y Validaciones, de Organización Académica, y en el caso de la Fundación también del Claustro, Equipo directivo y del Patronato, del que forman parte el Ayuntamiento de A Coruña, la Diputación de A Coruña, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense.

La participación de los diferentes grupos de interés queda reflejada en las actas de cada órgano las cuales están accesibles a través de la aplicación del SGIC.

En la aplicación <http://sgic.udc.es/>, correspondiente a la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, en el PC12 del SGIC anexo I se reflejan los acuerdos adoptados por los órganos de los centros para la mejora de la información pública, que también se recogen en el apartado "Actas_Cronológico y órgano".

Paralelamente, y con el fin de mejorar la comunicación a los diferentes grupos de interés, en especial al alumnado, ambos centros han puesto en funcionamiento **redes sociales**⁵³ para la difusión de información con enlaces a las mismas desde la página web de cada centro. A través de estas redes sociales se publican noticias y eventos que organiza o en los que participan los centros, cursos desarrollados en los centros, ofertas de empleo y prácticas que resulten de interés para el alumnado, ausencias del profesorado o listados de admitidos/excluidos en determinados procesos de selección (ej. ERASMUS...).

En la Facultad de Ciencias del Trabajo estas redes sociales funcionan desde 2015. El número de seguidores no es muy numeroso por el momento, lo que requiere una mayor difusión de estas redes, particularmente entre el alumnado, a fin de incrementar el alcance de las mismas.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales estas redes sociales se pusieron en funcionamiento hace varios cursos (2011), y han ido en continuo crecimiento respecto de sus seguidores, por lo que se ha creado un departamento de Recursos Audiovisuales, Web y Redes sociales que permita la mejora de la comunicación para que la información llegue cada vez más y mejor a los grupos de interés.

Independientemente de la información mínima que deba ser publicada para la titulación, ante la actual oferta de titulaciones, ambos centros son conscientes de la necesidad de alcanzar la mayor proyección posible en medios de comunicación y otros canales de información para ello realizan una serie de actividades, alguna dentro del Plan de Captación, que permiten publicitar la titulación en diversos estamentos sociales, en estas actividades se participa como titulación, de forma cooperativa entre ambos centros, si bien algunas se restringen a un centro concreto en función del ámbito local en el que se realizan.

Los dos centros participan en jornadas informativas de orientación universitaria, a través de los canales que la UDC les proporciona a estos efectos; en concreto "Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional" organizadas por el Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE), de la UDC. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo esta participa en las "Xornadas de Orientación Académica e Profesional" organizadas por el Concello de Fene, el Instituto de Educación Secundaria Local y la UDC.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales organiza visitas de información sobre la titulación a centros de secundaria y formación profesional de ámbito local, tal y como se detalla en la información relativa al plan de captación y su cumplimiento⁵⁴. En el curso 2016-2017, dentro del plan de captación, se contactaron 69 centros educativos a los que se les envió información sobre la titulación, se realizó una visita a un Centro de bachillerato y formación profesional, en la que participaron un total de 350 estudiantes, como resultado de estas actividades se recibieron 35 muestras de interés antes del periodo de matrícula del curso siguiente 2017-2018, en el que ha habido un incremento de alumnado de nuevo ingreso respecto del curso objeto de análisis.

En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo, se participa en la actividad "Visita o teu campus" que es una iniciativa de la UDC para informar y orientar a los potenciales estudiantes universitarios. También se organiza una "Jornada de puertas abiertas" a las distintas organizaciones empresariales, sindicales, Colegio Oficial de Graduados Sociales, asociaciones y a toda la sociedad en general, coincidiendo con la presentación del número correspondiente del *Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo*. Con ello se pretende la integración de la Facultad en la sociedad de Ferrol y comarca y, a través del Anuario, dar a conocer las actividades y la producción científica a toda la sociedad,

⁵³ Facultad de Ciencias del Trabajo:

<https://www.facebook.com/pages/Facultade-de-Ciencias-do-Traballo-UDC/1681622475390319>

https://twitter.com/fcct_udc

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

<https://www.facebook.com/Fundaci%C3%B3n-EU-Relaciones-Laborales-de-A-Coru%C3%B1a-191143370944127/>

https://twitter.com/Fundacion_ERLAC

<http://fundacion-erlac.blogspot.com.es/>

<https://www.youtube.com/user/ERLACfundacion>

<https://www.linkedin.com/company/fundaci-n-e-u-de-relaciones-laborales-de-a-coru-a>

https://www.instagram.com/fundacion_erlac/

⁵⁴ Plan de captación de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12737&tit=63

Plan de captación de la Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13413&tit=0



tanto a nivel nacional como internacional. Con motivo de la celebración de las “Xornadas sobre Condicións de Traballo e Saúde”, organizadas por la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol y la Facultad, o de la publicación del libro que recoge las comunicaciones presentadas en dichas Xornadas, se difunden las titulaciones del centro. A las últimas Xornadas celebradas hasta ahora, en abril de 2017, acudieron más de 250 personas.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, y con el fin, no sólo de difundir su actividad investigadora, sino de involucrar al propio alumnado en la misma, se participa en la organización del Congreso Internacional de Derecho Comparado conjuntamente con la Asociación Coruñesa de Derecho Comparado del Trabajo y de la Seguridad Social y la Universidade da Coruña, en este congreso en el que participan ponentes de ámbito internacional, el alumnado del centro lo hace a través de comunicaciones y ponencias. Se participa en congresos de ámbito sociolaboral a través de ponencias y publicaciones, tanto de personal docente e investigador como de alumnado de últimos cursos o ya egresado que mantiene contacto con el centro, e incluso personal de administración y servicios, como el III Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, o el IV Encuentro Internacional de Juventud Emprendedora, celebrado en Braga y en el que la Fundación presentó 9 proyectos emprendedores por parte de su alumnado, mientras que el personal docente e investigador presentó varias ponencias.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales colabora de forma activa desde hace varios años en el “Congreso de la Felicidad en el Trabajo” que organiza la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) en Galicia. Este centro también colabora de forma habitual con Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) en las actividades que se realizan en Galicia. Colabora con la Asociación Española de Auditores Sociolaborales, con quién mantiene un convenio y adhesión al “Protocolo para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo”, además mantiene convenios para la mejora de inserción de sus titulados con otras entidades de ámbito local y autonómico como el Excmo. Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y Orense, participa en la organización de las Jornadas sobre Innovación de Políticas de Empleo del Ayuntamiento de A Coruña, y ha puesto en marcha un programa de divulgación (“DIALOGOS”) que versa sobre temas transversales de la titulación y que se estructura en charlas y debates a lo largo del curso académico.

Otros medios de difusión de información utilizados por los centros: la publicación de trípticos informativos, o medios de comunicación como son radio, televisión y prensa local, que difunden las actividades desarrolladas con cada centro.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha habido una participación en radio de forma regular en programas de corte social como “Hoy por hoy” de Cadena SER, programas de índole local de Radio Voz, además se colabora y participa de forma directa desde 2007, año de su fundación, en la emisión del programa “Dentro de un orden” de CUAC FM, dirigido por alumnado y alumni del centro. Se participa de modo puntual, a través de diferentes PDI del centro en programas de televisión de impacto local, tales como Vía V de V Televisión, y se ha colabora con publicaciones en prensa en diferentes periódicos, tales como La Voz de Galicia y La Opinión.

En ambos centros se procedió a la difusión del proceso de acreditación entre los grupos de interés, se mantuvieron reuniones con alumnado, egresados, personal docente e investigador y de administración y servicios, así empleadores y otros agentes sociales. Dichos grupos de interés participaron voluntariamente en el proceso oral de acreditación y mostraron interés en los resultados, los cuales han sido difundidos en las páginas web de ambos centros y en sus sistemas internos de calidad.

Debido a que se detectaron incongruencias entre cierta información pública, y fruto del resultado de la acreditación, ante las recomendaciones de la ACSUG, se abrieron planes de mejora a fin de corregir la homogeneidad de la información pública contenida en los portales de grado que la UDC mantiene, así como de cierta información contenida en las web de los centros. Estos planes de mejora se han ejecutado en la medida de lo posible (ejecución parcial) en 2016-2017, puesto que al recibirse el informe final de acreditación en junio no han podido alcanzarse la totalidad de los objetivos, por lo que su completa ejecución se realizará en 2017-2018.

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD:

Estándar: La institución dispone de un sistema interno de garantía de la calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, la mejora continua de la titulación.

Analizar la implantación del Sistema de Garantía de Calidad (SGC) y valorar su contribución a la mejora continua del título.

3.1.- El SGC posee los mecanismos necesarios para recoger la información precisa, analizarla, detectar debilidades y proponer acciones de mejora, realizando un seguimiento de las mismas.

Aspectos a valorar:

- Los procedimientos que permiten recoger la información de forma continua, analizar los resultados y utilizarlos para la toma de decisiones y la mejora de la calidad del título, se han desarrollado de acuerdo a lo establecido.
- En el caso de los títulos interuniversitarios o de los títulos que se imparten en varios centros de la Universidad, las acciones llevadas a cabo como consecuencia de la implantación del SGC están coordinadas en todos los centros participantes en el programa formativo.
- Los procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado se han desarrollado de acuerdo a lo establecido.
- El procedimiento de sugerencias y reclamaciones se ha desarrollado de acuerdo a lo establecido.

Los dos centros mantienen un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) certificado en su diseño⁵⁵, que es público⁵⁶, se encuentra actualizado y se compone de un **Manual del Sistema de Garantía Interna de Calidad (MSGIC) y de un Manual de Procedimientos**, con procedimientos estratégicos, procedimientos clave, procedimientos de apoyo y procedimientos de medición.

- *Procedimientos estratégicos*: PE01. Establecimiento, revisión y actualización de la política y los objetivos de calidad; PE02. Política de personal académico y de administración y servicios; PE03. Elaboración y revisión del plan estratégico.

- *Procedimientos clave*: PC01. Oferta formativa que se elabora en el centro; PC02. Revisión y mejora de los títulos oficiales; PC03. Perfiles de ingreso/egreso y captación de estudiantes; PC04. Selección, admisión y matriculación de estudiantes; PC05. Orientación a estudiantes; PC06. Planificación y desarrollo de las enseñanzas, PC07. Evaluación del aprendizaje; PC08. Movilidad del estudiantado; PC09. Prácticas externas; PC10. Orientación profesional; PC11. Resultados académicos; PC12. Información pública; PC13. Inserción laboral; PC14. Objetivos del plan de estudios.

- *Procedimientos de apoyo*: PA01. Gestión de los documentos y las evidencias; PA02. Suspensión de un título; PA03. Satisfacción, expectativas y necesidades; PA04. Gestión de incidencias, reclamaciones y sugerencias; PA05. Gestión del personal académico y de apoyo; PA06. Gestión de los recursos materiales; PA07. Gestión de la prestación de los servicios; PA08. Expedición de títulos oficiales.

- *Procedimientos de medición*: PM01. Medición, análisis y mejora: análisis de resultados.

La implantación de los procedimientos anteriores permite que el Sistema de Garantía de Calidad de los dos centros posea los mecanismos necesarios para recoger la información precisa, a través del registro de evidencias, encuestas de satisfacción al alumnado, titulados, empleadores, personal académico y de administración y servicios, información suministrada por la administración de los centros, por la Unidad Técnica de Calidad (UTC) de la UDC, por la ACSUG y por otros medios.

El registro y análisis de la información consignada en las evidencias del sistema de calidad permite conocer, analizar y valorar los resultados tanto de cada centro como de la titulación en su conjunto, a fin de mejorar la calidad del título.

Ambos centros revisan y hacen pública la política y sus objetivos de calidad⁵⁷, que se encuentra alineada a sus Planes Estratégicos, a través de la página de seguimiento de título.

⁵⁵ Facultad de Ciencias del Trabajo: Informe final de certificación del SGIC: http://sgic.udc.es/open_file.php?id=1604

Certificado de diseño del SGIC: http://sgic.udc.es/open_file.php?id=1605

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: Informe final de certificación del SGIC: http://sgic.udc.es/open_file.php?id=2328

Certificado de diseño del SGIC: http://sgic.udc.es/open_file.php?id=2556

⁵⁶ Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

⁵⁷ Facultad de Ciencias del Trabajo: Política de calidad y Objetivos de calidad: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13451&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: Política de calidad: <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/calidad/>

Política y Objetivos de calidad: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12697&tit=0

Coordinación:

Se ha mantenido una estrecha colaboración entre los dos centros en orden a obtener un mayor aprovechamiento de las sinergias realizando un trabajo conjunto en la coordinación de aspectos relativos a la titulación y de los sistemas de calidad. Independientemente de las reuniones formales, 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, datos de matrícula y resultados, comprobación del cumplimiento de las competencias según la Memoria de Verificación, uniformidad de criterios en el reconocimiento de créditos, asistencia conjunta a congresos, etc.

Las acciones de coordinación llevadas a cabo entre ambos centros se analizan con mayor detalle en cada uno de los criterios evaluados en el presente documento.

Asimismo se mantiene la coordinación constante con la UDC para la mejor aplicación del SGIC como instrumento que garantiza la calidad de la titulación, por lo que desde la Unidad Técnica de Calidad se facilita asesoramiento a los centros para afrontar los procesos de calidad que se desarrollan.

Desde el curso 2012-2013 se han registrado evidencias de las reuniones de coordinación mantenidas entre ambos centros, con la UTC e incluso reuniones internas de coordinación para la calidad. Además de incluirse en los anexos correspondientes a las actas de los procedimientos afectados, hay un registro específico que puede consultarse en el SGIC, PA01 anexo 5, "Relación de otros documentos aplicables al SGIC"⁵⁸. A continuación se detallan las reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Tabla 18. Listado de reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Fecha	Tipo de reunión
09/07/2012	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
09/07/2012	Reunión UTC - centros UDC: Revisión de informes de seguimiento ACSUG (2009-2010 y 2010-2011)
10/10/2012	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
10/10/2012	Reunión UTC - centros UDC: Elaboración de informes de seguimiento ACSUG (2011-2012)
23/11/2012	Reunión UTC - centros UDC: Revisión de procedimientos y fechas de entrega de informes
03/12/2012	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
29/04/2013	Reunión UTC - centros UDC: Revisión encuestas satisfacción, estructura comisiones, etc.
28/06/2013	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
15/10/2013	Reunión UTC - centros UDC: Informe seguimiento 2012-2013
31/10/2013	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
13/03/2014	Reunión UTC - centros UDC: Gestión de los SGIC
14/05/2014	Reunión UTC - centros UDC: Docencia, planes estratégicos, seguimiento títulos y SGIC
03/07/2014	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
25/09/2014	Reunión UTC - centros UDC: Seguimiento 2014-2015
29/10/2014	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
27/03/2015	Reunión UTC - centros UDC: Planificación de seguimientos y acreditaciones
16/07/2015	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
27/07/2015	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
02/10/2015	Reunión UTC - centros UDC: Planificación de seguimientos y acreditaciones y gestión del SGIC
09/10/2015	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
26/10/2015	Reunión UTC - centros UDC: Planificación de seguimientos y acreditaciones y gestión del SGIC
02/12/2015	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
21/03/2016	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
16/06/2016	Reunión coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
26/07/2016	Documento relativo a la Coordinación de contenidos y sistemas de evaluación de ambos centros
14/10/2016	Reunión UTC - centros UDC: Planificación de seguimientos y acreditaciones y gestión del SGIC
20/01/2017	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
05/06/2017	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales

⁵⁸ SGIC PA01 anexo 5:

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13460&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0

Sistema de sugerencias y reclamaciones:

Se ha desarrollado en ambos centros un sistema de sugerencias, reclamaciones y felicitaciones, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento calidad y la normativa de la UDC. Existen diferentes canales para registrar las felicitaciones, sugerencias y reclamaciones que los diferentes agentes deseen cursar, desde la entrega de documentación física en las administraciones de los centros, al buzón de sugerencias que ambos centros tienen en su web:

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://fcct.es/>



<http://www.fcct.es/servizos/buzon-suxerencias/>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://www.erlac.es/>



https://docs.google.com/forms/d/1vOBQtk_VzkqjFkDHI7tRomnRwuYEOErSMgl9qUgTXU/viewform?edit_requested=true

La información que reciben los centros, valorada a partir de la participación en las encuestas que se realizan a los distintos grupos de interés, se puede considerar satisfactoria, según se analiza en el subcriterio 7.2 del presente documento, lo que nos indica que es suficientemente representativa. Las encuestas contienen una serie de preguntas cerradas pero ofrecen la posibilidad de incluir observaciones, en donde –especialmente lo hacen los estudiantes- se recogen otros comentarios y sugerencias al margen de los temas planteados en las preguntas cerradas.

Tabla 19. Porcentaje de participación en las encuestas de los distintos grupos de interés.

Facultad de Ciencias del Trabajo	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Estudiantes (encuesta en el aula)	45,86%	49,05%	60,62%	48,40%	65,84% ⁵⁹
Estudiantes (encuesta online, "avaliemos")	21,43%	12,15%	30,93%	40,36%	32,05%
Titulados	80,00%	86,00%	77,14%	37,04%	68,75%
Personal académico	45,00%	44,00%	33,33%	40,00%	26,92%
Personal de administración y servicios	100,00%	70,00%	100,00%	80,00%	75,00%
Empleadores	-	100,00%	100,00%	100,00%	91,30%
Fundación E.U. de Relaciones Laborales	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Estudiantes (encuesta en el aula)	32,24%	59,47%	50,00%	47,92%	43,38%
Estudiantes (encuesta online, "avaliemos")	0,34%	8,64%	31,46%	35,87%	32,91%
Titulados	--	58,11%	39,29%	94,92% ⁶⁰	35,21% ⁶¹
Personal académico	76,00%	79,17%	75,00%	75,00%	45,00%
Personal de administración y servicios	83,00%	100,00%	100,00%	57,14%	83,33%
Empleadores	-.	53,33%	84,78%	69,57%	90,00%

Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado

A través de los procedimientos clave relativos a la "Planificación de la enseñanza" (PC06), "Evaluación del aprendizaje" (PC07), "Resultados académicos" (PC11) y del procedimiento de apoyo "Satisfacción, expectativas y necesidades", así como el procedimiento de "Medición, análisis y mejora: análisis de resultados" (PM01)⁶², a través del cual se plantea una fotografía del SGIC, la medición del mismo y el análisis de los puntos más significativos.

Todo ello proporciona una evaluación de la calidad de la enseñanza y del profesorado que permite establecer los diferentes planes de mejora para el centro y la titulación.

Además los procedimientos relativos a la orientación (PC05 y PC10) permiten establecer acciones de mejora relativas al alumnado y el análisis de los resultados de inserción laboral (PC13) facilita establecer acciones de orientación que mejoren los indicadores futuros de inserción laboral.

Se considera que la eficacia del SGIC es satisfactoria ya que permite al centro detectar puntos débiles, fortalezas y establecer planes de mejora que garantizan el éxito y la calidad de la titulación; así como establecer una coordinación entre los centros donde se imparte la titulación, tal y como se evidencia en las valoraciones de criterio, planes de mejora, índices de satisfacción y resultados previstos. Además se ha mejorado la difusión de las acciones de calidad a través de la web, y se ha incrementado el contacto con egresados y con empresas locales, que permitan una mayor participación en la calidad de los grupos de interés.

⁵⁹ Las encuestas en el aula se realizan solamente al alumnado de primero y tercero.

⁶⁰ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

⁶¹ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

⁶² PM01 – Anexo 2 "Informe y análisis de los resultados del SGIC":

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13481&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12727&tit=0

3.2.- La implantación del SGC facilita el seguimiento de los títulos, la renovación de la acreditación y garantiza la mejora continua permitiendo la introducción de modificaciones en el título.

Aspectos a valorar:

- Las acciones de análisis y revisión llevadas a cabo desde el SGC permiten introducir modificaciones para la mejora en el título.
- El seguimiento de las mejoras del título confirma que estas han sido eficaces y que se han conseguido los objetivos planteados.
- Los planes de mejora recogen las recomendaciones de los diferentes informes derivados del proceso de verificación, modificación, seguimiento y renovación de la acreditación.

Acciones de análisis y revisión que permiten introducir modificaciones en el título

Desde la implantación del título la memoria de verificación del mismo ha sufrido una modificación en julio de 2013, fruto de la actualización y adaptación a la normativa relativa a las vías de acceso y reconocimiento de créditos para titulados superiores de FP, por experiencia profesional, lo cual originó una modificación del perfil de ingreso, tal y como se señala en el criterio 1 del presente informe.

Independientemente de esta modificación, se han acometido otras actualizaciones en los procesos y gestión de la titulación que garantizan su mejora y calidad, dichas modificaciones no se reflejan en cambios formales de la memoria de verificación, si bien se contemplan en el *modus operandi* de ambos centros. Estas modificaciones vienen motivadas por el análisis de la información recabada y se reflejan en los planes de mejora que ambos centros han elaborado y ejecutado.

En el anexo del presente autoinforme correspondiente a planes de mejora se incluye un listado de los planes ejecutados por cada curso académico, los que se encuentran parcialmente ejecutados y los que se han generado como nuevos para su futura realización. Se detallan los puestos en marcha por ambos centros, tanto de forma individual como conjunta, las modificaciones sobre los procesos de la titulación que conllevan y las mejoras detectadas en el seguimiento de dichos planes.

Seguimiento de las mejoras del título que confirman la eficacia de los planes de mejora.

Desde la implantación del título y puesta en marcha del SGIC se ha procedido a la evaluación anual de la eficacia de los planes de mejora, tal y como se refleja en el anexo correspondiente a planes de mejora.

En general, las acciones acometidas han resultado satisfactorias y han contribuido a una mejora de la calidad y de la titulación que ha podido evaluarse a través de los diferentes indicadores del SGIC, como así se refleja en los diferentes apartados del presente informe y en el apartado de resultados obtenidos de los planes de mejora. En casos puntuales en los que las acciones de los planes de mejora no resultaban completamente satisfactorias se han establecido acciones correctoras que se ha reflejado en el seguimiento de los planes.

Para el seguimiento de acciones y mejoras se han observado entre otros: tasa de ocupación del título, encuestas de satisfacción a los diferentes grupos de interés, resultados académicos y docentes, recursos materiales y humanos, adecuación de la información pública, indicadores de movilidad, indicadores de prácticas externas, análisis de perfiles de ingreso y egreso, tasas e indicadores de inserción laboral, etc.

Se puede comprobar que las acciones de mejora han resultado satisfactorias (véase criterio 7), ya la ejecución de las mismas ha supuesto en la mayoría de los casos una mejora directa en los resultados de satisfacción de los diferentes grupos de interés respecto de los puntos tratados en los planes de mejora, y ha permitido cumplir los objetivos de la titulación respecto de los resultados previstos (tasas) y que se analizan en el criterio 6 del presente autoinforme.

Recomendaciones de la ACSUG:

La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario Gallego, ACSUG, ha procedido a realizar 3 informes de seguimiento provisionales y finales sobre la titulación y un informe provisional y final de renovación de la acreditación, que pueden ser consultados en el apartado documentos de la información pública relativo a la Descripción del título⁶³. En dicho apartado pueden consultarse también las acciones realizadas ante las recomendaciones propuestas por la ACSUG en sus informes de seguimiento y en su informe final para la renovación de la acreditación.

⁶³ Seguimiento público de títulos. Apartado Descripción de título

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>



Se han evaluado la totalidad de las recomendaciones realizadas por la ACSUG en informes de seguimiento anteriores y en el informe final para la renovación de la acreditación, con el fin de establecer acciones de corrección y mejora pertinentes, las cuales se detallan en los planes de mejora consignados en los sistemas de calidad de ambos centros e incorporados a los autoinformes anuales de seguimiento y al final de acreditación. Ambos centros publican las recomendaciones de la ACSUG⁶⁴, las alegaciones realizadas a los informes recibidos, y en el anexo II del presente autoinforme se procede a enumerar los planes de mejora que ambos centros han abierto a lo largo del periodo de seguimiento y acreditación del título, indicando en su caso si están o no ejecutados.

Los dos centros han realizado acciones correctoras ante las recomendaciones de la ACSUG, si bien cabe aclarar que cuando estas acciones pueden afrontarse de forma automática o que se refieren a dejar como pública cierta documentación, en epígrafes concretos de información pública, los centros no elaboran planes de mejora específicos, sino que han justificado estas acciones en las alegaciones presentadas o en el cuadro de acciones ejecutadas ante las recomendaciones.

Respecto de las actuaciones exigidas y recomendadas por la ACSUG en el informe final para la renovación de la acreditación resulta conveniente explicar que, dado que dicho informe se recibió en junio de 2017, ciertas acciones previstas inicialmente para el curso 2016-2017 han debido iniciarse en el curso posterior 2017-2018 por lo que se han ampliado en algunos casos los tiempos de ejecución de los planes, según se hace constar en cada uno de los planes afectados.

En general, tal y como se evalúa de forma específica en el seguimiento de los planes de mejora (anexo III) se considera que las actuaciones realizadas son suficientes y se corresponden con las exigidas y recomendadas por la ACSUG:

⁶⁴ Acciones ante recomendaciones ACSUG en Información pública de ambos centros.

Facultad de Ciencias del Trabajo: Apartado Descripción de título: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11087&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63

3.3.- El SGC implantado se revisa periódicamente para analizar su adecuación y, si procede, se establecen las mejoras oportunas.

Aspectos a valorar:

- El análisis y revisión del SGC, en el que participan todos los grupos de interés, deriva en planes de mejora (responsables, calendario de ejecución, etc.).
- Todos los grupos de interés han sido implicados en el proceso de elaboración, implantación y seguimiento de las mejoras del SGC.
- Las evidencias del SGC manifiestan la existencia de una cultura de calidad consolidada en el centro que contribuye a la mejora continua.

Revisión de documentación

Atendiendo a criterios de mejora continua se ha revisado 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 en el Portal de Estudios habilitado por la UDC y en la aplicación de seguimiento.

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

En ambos centros las modificaciones y actualizaciones documentales se reflejan en la documentación pública del SGIC⁶⁵ y pueden revisarse las modificaciones y actualizaciones del sistema en el "Listado de documentos en vigor del SGIC"⁶⁶.

Desde el curso 2015-2016 se contempla por parte de la Universidade da Coruña una adaptación general de los sistemas de calidad para los centros a fin de simplificar el proceso de calidad. Si bien inicialmente se preveía que esta actualización se llevara a cabo durante el curso 2015-2016, tras las recomendaciones de la ACSUG a la Universidade da Coruña, se procedió a revisar nuevamente la documentación del sistema, se organizaron grupos de trabajo y se propusieron nuevas modificaciones, lo que ha vuelto a ser revisado por la ACSUG en el curso 2016-2017, por lo que se espera que la implantación y actualización de los sistemas de garantía interna de calidad en los centros de la universidad se lleve a cabo durante el curso 2017-2018.

Dado que esta revisión documental implica cambios tanto en el diseño y documentación del sistema, como en la aplicación que actualmente utilizan los centros para el registro de evidencias, ambos centros se han visto obligados a suspender las acciones de mejora para la actualización documental que estaban llevando a cabo a fin de adaptarse en un futuro próximo a los nuevos requisitos una vez se establezcan por parte de la Universidade da Coruña.

Participación de grupos de interés

En ambos centros existe una representación de los diferentes grupos de interés en la Comisión de Garantía de Calidad y los diferentes órganos colegiados, en donde se participa en los múltiples procesos relacionados con el SGIC y el seguimiento de la titulación.

Las Comisiones de Garantía de Calidad se reúnen con cierta periodicidad en ambos centros, concentrando más reuniones en determinados momentos del curso académico, lo que responde a las necesidades reales de coordinación y planificación de actividades.

En este sentido los dos centros, conjuntamente con el Vicerrectorado de Calidad, han procurado concienciar e implicar a todos los grupos de interés en el SGIC, lo que en los últimos cursos 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, lo cual se analiza con mayor detalle en el apartado de encuestas de satisfacción (criterio 7 del presente informe).

Paralelamente ambos centros han adoptado una política de difusión respecto de las acciones llevadas a cabo con los grupos de interés, publicando en sus web y redes sociales la información más interesante del sistema de calidad.

⁶⁵ Seguimiento público del título

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

⁶⁶ Documentos en vigor del SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13457&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12703&tit=0



En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales desde hace años se ha puesto en funcionamiento una intranet para el personal del centro donde se publican noticias relacionadas con el sistema de calidad, informes, etc., y desde el curso 2015-2016 se ha iniciado una comunicación directa con todos los agentes implicados, comunicando no sólo en la web y redes sociales los principales resultados de los informes de seguimiento, de forma que se elabora un informe ejecutivo del seguimiento a fin de que resulte más cercano a los diferentes grupos y se remite al alumnado y profesorado a través del correo electrónico.

Tras el proceso de acreditación de la titulación ambos centros han hecho público el informe final de la ACSUG y han comunicado a los grupos de interés los resultados alcanzados, estableciendo de forma consensuada con dichos grupos y entre ambos centros medidas correctoras o de mejora.

Evidencias del SGIC y cultura de calidad consolidada

En la Facultad de Ciencias del Trabajo la política de calidad se enmarca en la consecución de los objetivos señalados anteriormente, y para ello se elaboran y revisan anualmente los objetivos de calidad, que son aprobados por la Junta del Centro. Posteriormente se informa sobre la evolución y resultado de los mismos para el conocimiento de todos sus grupos de interés. El grado de cumplimiento de los objetivos de calidad es en general alto (consúltese Evidencia E10: Documentación del SGC –política y objetivos de calidad, manual y procedimientos-). Estos objetivos y sus planes de mejora están estrechamente relacionados con los objetivos planteados en el Plan Estratégico del centro 2014-2020, aprobado por la Junta de Facultad en diciembre de 2014, y del que se realizó la primera revisión en julio de 2016.

Por su parte la Fundación E.U. de Relaciones Laborales revisa, actualiza y publica anualmente su política de calidad y objetivos⁶⁷, los cuales son propuestos por la Comisión de Garantía de Calidad al Equipo de Dirección y posteriormente a la Junta de Centro. Los objetivos de calidad son evaluados en función de las evidencias registradas a fin de determinar la consecución de los mismos que puede considerarse alta y en el caso de detectar desviaciones se elaboran planes de mejora.

En el sistema de calidad de ambos centros se registran de forma habitual las evidencias correspondientes a los SGIC aprobados y en vigor⁶⁸. Como puede observarse en ambos centros existe una cultura de calidad y mejora continua, por parte de todos los grupos de interés que colaboran de forma activa en nutrir este sistema de evidencias, análisis y evaluación de las mismas en orden a facilitar la elaboración de planes de mejora y la ejecución de los mismos.

Por todo lo anterior la valoración que podemos hacer sobre el SGIC resulta positiva y altamente satisfactoria, ya que la aplicación del sistema permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados.

⁶⁷ Política y objetivos de calidad: Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12697&tit=0

⁶⁷ Listados de evidencias y documentación en vigor.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PA01- ANEXO 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13459&tit=0

PA01- ANEXO 5: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13460&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12697&tit=0

⁶⁸ Listados de evidencias y documentación en vigor.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PA01- ANEXO 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13459&tit=0

PA01- ANEXO 5: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13460&tit=0

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

PA01- ANEXO 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12705&tit=0

PA01- ANEXO 5: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS:

Estándar: El personal académico y de apoyo es suficiente y adecuado de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes.

Analizar y valorar la adecuación del personal académico y de apoyo que participa en el título objeto de evaluación.

4.1.- Personal académico. El título cuenta con profesorado suficiente y su cualificación es la adecuada, teniendo en cuenta las características del plan de estudios, las modalidades de impartición y las competencias que deben alcanzarlos estudiantes.

Aspectos a valorar:

- El profesorado que participa en el título cuenta con el nivel de cualificación (experiencia docente e investigadora) exigido para la impartición del mismo y es acorde con las previsiones que se incluyeron en la memoria verificada. Se revisará especialmente el perfil del personal académico asignado a primer curso de títulos de Grado, a prácticas externas y asociado a Trabajo Fin de Grado o Trabajo Fin de Máster.
- El profesorado es suficiente para desarrollar las funciones y atender a todos los estudiantes.
- La institución ofrece oportunidades al profesorado para actualizarse y continuar con su formación con el objetivo de mejorar la actividad docente.
- Participación del profesorado en programas de movilidad.
- En su caso, la Universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación del título relativos a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado.

Dado que los centros tienen recursos independientes para impartir la titulación al tratarse de un centro propio de la UDC y otro centro adscrito, se procede a revisar la evolución de dichos recursos por separado para cada centro, y posteriormente de forma conjunta a fin de garantizar unos estándares de calidad de la titulación.

A continuación se detallan los datos relevantes del PDI, el POD del centro, y la evolución del mismo, el análisis de las encuestas de satisfacción a alumnado, titulados y profesorado respecto de la actividad docente, así como la formación recibida por el PDI, su participación en programas de evaluación del profesorado, sus perfiles docentes e investigadores, y su participación en programas de movilidad, desde la implantación del título para cada centro.

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO:

El personal académico posee la cualificación y experiencia necesarias para el desarrollo del programa formativo. Pertenece a cinco departamentos (Economía, Empresa, Derecho Público, Psicología, y Sociología y Ciencias de la Comunicación) y distintas áreas de conocimiento. Cuenta con una amplia experiencia docente en sus respectivos ámbitos y una dilatada investigación y experiencia profesional. Como se puede ver en la Tabla 20, ha habido pocos cambios en su composición, que se mantiene de forma muy parecida a lo previsto en la Memoria de Verificación. Se incluye en la Información Pública la categoría, docencia y líneas de investigación del profesorado. La sede de los departamentos se encuentra en otras facultades.

Tabla 20. Evolución del PDI por categoría académica, 2011-2012 al 2015-2016. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Curso	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Catedrático de Universidad	-	-	1	-	-	-
Prof. Titular de Universidad	2	2	2	4	4	5
Prof. Tit. de Escuela Univ.	4	4	4	4	4	2
Profesor del INEF de Galicia	1	1	1	1	1	1
Profesor contratado doctor	3	2	2	4	2	4
Prof. colaborador	5	5	5	2	4	3
Profesor asociado	2	2	2	4	4	3
Contratado interino de sustitución	4	5	6	2	6	6
Otros	1	1	-	-	-	2
Total	22	22	23	21	25	26

Para la **evaluación del personal académico** se tienen en cuenta las encuestas al alumnado a través de internet (“Avaliemos”), que se realizan al terminar el periodo de docencia (cuatrimestre), y otras encuestas hechas en el aula al alumnado de primer y tercer curso. Otro proceso de evaluación de la actividad docente quinquenal se hace mediante el “Programa Docentia”: el número de profesores evaluados se ha venido incrementando a medida que se desarrollaban las distintas convocatorias del Programa. Con la V, última celebrada hasta ahora, había sido evaluado favorablemente el 40% del profesorado con docencia en el grado en el curso 2015-2016, y el 38,36% en el curso 2016-2017.



Respecto a la **movilidad** del profesorado, el porcentaje de los que participaron en programas de movilidad (en el extranjero en todos los casos) en los últimos cursos ha sido:

- curso 2013-2014: 13,04% del profesorado (3 de 23)
- curso 2014-2015: 9,5% (2 de 21)
- curso 2015-2016: 20% (5 de 25)
- curso 2016-2017: 11,5% (3 de 26)

El **profesorado de primer curso** responde al mismo perfil anterior, se trata de personas con amplia experiencia docente en el grado y en otras titulaciones de la UDC. En el curso 2016-2017, a excepción de dos, todos eran doctores, de distintas categorías académicas (titular de universidad, titular de escuela universitaria, profesor de INEF Galicia, contratado doctor, asociado doctor).

Los trabajos fin de grado y de las prácticas externas deben ser tutelados por un docente de la titulación. Los criterios que establecen el perfil del PDI que actúa de tutor de TFG se recogen en el Reglamento del TFG de la UDC y en la normativa de los centros, deberán ser profesores de las áreas de conocimiento que tienen docencia en la titulación, debiendo orientar al estudiante en la elaboración del TFG y, antes de su defensa, presentar un informe “favorable” o “desfavorable”.

Las prácticas externas cuentan con un tutor académico, conforme a los procedimientos establecidos en el POD, encargado de hacer el seguimiento de las prácticas coordinándose con el tutor de la empresa o entidad donde el alumno realice las prácticas y evaluar dichas prácticas. También cuentan con un tutor profesional, vinculado a la empresa o entidad donde el estudiante realice las prácticas, que debe organizar las actividades que debe desarrollar el estudiante de acuerdo con el proyecto formativo, orientando y asesorando al estudiante, y finalmente elaborar un informe valorativo sobre la actuación del mismo. Cabe destacar que cada vez más estudiantes realizan las prácticas externas, a pesar de no ser obligatorias, y que generalmente su grado de satisfacción es muy alto. La UDC y el centro han firmado convenios con una amplia lista de empresas instaladas en áreas próximas a los centros.

Formación: La UDC ofrece oportunidades al profesorado para actualizarse y continuar con su formación con el objetivo de mejorar la actividad docente, especialmente a través de las iniciativas del Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE):

- en el curso 2014-2015 el porcentaje de profesorado que participó en planes de formación organizados por la UDC fue del 19,05% (cuatro de veintinueve) y el porcentaje de los que solicitaron participar fue del 28,58% (seis de veintinueve)
- en el curso 2015-2016 el porcentaje de los que participaron en los planes de formación de la UDC fue del 20% (cinco de veinticinco) y el de los que solicitaron participar fue del 36% (nueve de veinticinco).
- en el curso 2016-2017 el porcentaje de participación del PDI en los planes de formación de la UDC ascendió a 7,69% (dos de veintiséis) y el porcentaje de aquellos que solicitaron participar fue de 11,54% (tres de veintiséis).

Los cursos trataron sobre metodología didáctica, enseñanza semipresencial y a distancia, salud y prevención de riesgos laborales, y sobre contexto socio-institucional y trabajo en la UDC⁶⁹. Existe una amplia demanda para esos cursos de formación, sin embargo en bastantes casos la UDC no es capaz de dar respuesta a la misma, quedando algunos docentes en lista de espera.

⁶⁹ Algunos de los cursos realizados por el personal docente de la titulación en el curso 2014-15 fueron: "La acción tutorial mediante el coaching: nivel introductorio", "Aplicación de Moodle a una materia", "Productividad personal. La gestión eficiente de las cosas que tenemos que hacer", "Comunicación asertiva y resolución de conflictos", "Gestión de perfiles personales en Google Scholar Metrics: índice h y visibilidad de la producción académica", "Gestión ambiental (Green Campus) y sostenibilidad en la UDC: propuestas de actuación docentes y de investigación", "Como escribir y publicar un artículo en una revista científica", "Estrategias de aprendizaje cooperativo y desarrollo del portafolio digital en grupo".

En el curso 2015-2016: "Estrategias de evaluación de las competencias en ámbitos virtuales o con tecnología", "Herramienta de gestión curricular del personal investigador (SUXI-XC)", "Estrategias para incrementar la visibilidad y el impacto de los resultados de investigación", "Diversidad y enseñanza superior", "Análisis estadístico con Rcommander", "Docencia semipresencial y en red", "Atención a la diversidad e inclusión educativa en las aulas universitarias", "Interactive lecturing in EMI", "Interactive and small group teaching in EMI", "Communicative Competence and English Pronunciation for Teaching in EMI".

FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES:

Presenta una serie de condicionantes que le son propios por ser un centro adscrito a la UDC, así, las categorías de PDI, la formación recibida por el mismo, los perfiles de los docentes e investigadores o la participación en programas de evaluación del profesorado responden a ciertas particularidades que quedan reflejadas en el presente documento a la hora de analizar los datos correspondientes.

Análisis del Plan de Ordenación Docente (POD): Evaluación del personal académico

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales procede a revisar la evolución de su Personal Docente e Investigador (PDI) en orden a evaluar el cumplimiento de los criterios establecidos por la LOM/LOU.

Como parte de esta evaluación se procede a la revisión del POD oficial del centro desde el primer año de implantación de la titulación (2009-2010) a fin de determinar posibles errores que se hayan reflejado con anterioridad en el sistema de calidad. Hasta curso 2015-2016 no se contaba con toda la información y documentación oficial que afectaba al PDI del centro, por lo que en cursos anteriores se había confeccionado dentro del SGIC el anexo 2, Información relativa al personal académico, del PA05⁷⁰ referente a la Gestión de personal académico y de administración y servicios, con la información disponible en ese momento.

En el curso académico 2015-2016 se solicitó a todo el PDI doctor la información básica relativa a sus tesis doctorales, título y fechas de lectura, y la información sobre la concesión de sus acreditaciones a fin de justificar el nº de doctores por curso y calcular el porcentaje de doctores acreditados por año académico.

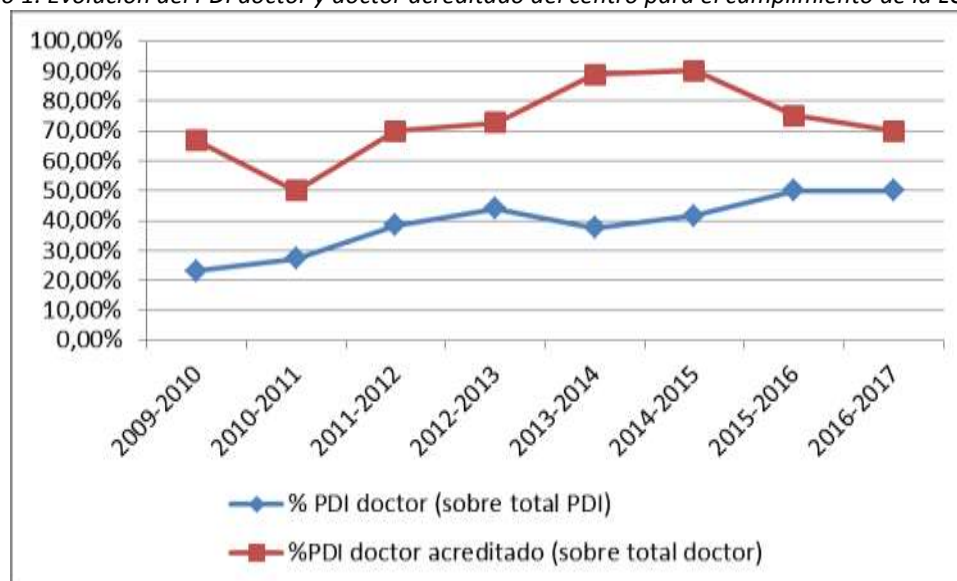
Asimismo, se ha procedido a recalcular los porcentajes de créditos impartidos por el PDI doctor y PD doctor acreditado, y a actualizar las categorías académicas que afectan a nuestro PDI según las figuras establecidas por la ANECA a estos efectos.

Cabe observar que el anexo 2 anteriormente referido no se contempla el porcentaje de doctores acreditados respecto del total de doctores acreditados, que es la relación que determina la LOM/LOU, si bien en el presente informe sí incluimos este dato a fin de poder observar el cumplimiento de la misma en los términos especificados.

Tabla 21. Evolución anual de PDI del centro

Cursos	PDI	PDI doctor	% PDI doctor	PDI doctor acreditado	% PDI doctor acreditado sobre el PDI doctor
2009-2010	13	3	23,08 %	2	66,67%
2010-2011	22	6	27,27 %	3	50,00%
2011-2012	26	10	38,46 %	7	70,00%
2012-2013	25	11	44,00 %	8	72,73%
2013-2014	24	9	37,50 %	8	88,89%
2014-2015	24	10	41,67 %	9	90,00%
2015-2016	24	12	50,00 %	9	75,00%
2016-2017	20	10	50,00 %	7	70,00%

Gráfico 1. Evolución del PDI doctor y doctor acreditado del centro para el cumplimiento de la LOM/LOU



⁷⁰ PA05 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12717&tit=63

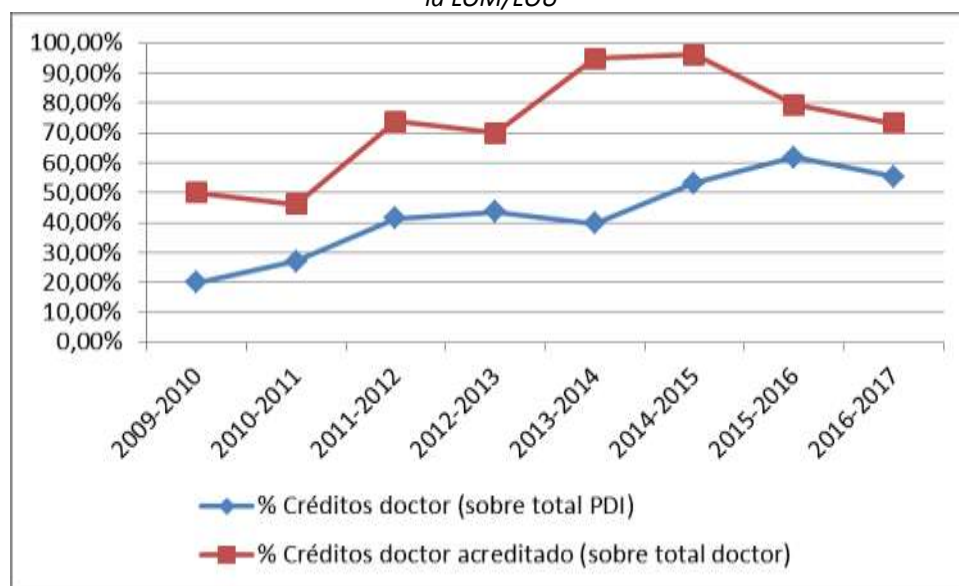
Como se puede observar en la tabla anterior y en el gráfico, en el curso 2015-2016 se da cumplimiento a las especificaciones de la LOM/LOU, alcanzando un número mínimo del 50% de doctores sobre el total del PDI del centro, de los cuales el 75% (más del 60% que marca la ley) reúnen la condición de doctor acreditado. Este cumplimiento se mantiene en el curso 2016-2017, en el que desciende ligeramente el porcentaje de PDI doctor acreditado al 70%.

A lo largo del periodo evaluado se ha procedido a la sustitución de PDI no doctor por PDI doctor, se ha propiciado que el PDI obtuviese tesis doctorales y participase en los programas de acreditación de PDI, a fin de mejorar la docencia ofertada al alumnado. En la siguiente tabla se puede observar la evolución de los créditos impartidos por el PDI, PDI doctor y doctor acreditado.

Tabla 22. Evolución anual de créditos impartidos por PDI del centro

Cursos	Créditos ofertados	Créditos impartidos por PDI doctor	% Créditos impartidos por PDI doctor	Créditos impartidos por PDI doctor acreditado	% Créditos impartidos por PDI doctor acreditado ⁷¹
2009-2010	120	24	20,00%	12	50,00%
2010-2011	288	78	27,08%	36	46,15%
2011-2012	276	114	41,30%	84	73,68%
2012-2013	276	120	43,48%	84	70,00%
2013-2014	288	114	39,58%	108	94,74%
2014-2015	282	150	53,19%	144	96,00%
2015-2016	282	174	61,70%	138	79,31%
2016-2017	282	156	55,32%	114	73,08%

Gráfico 2. Evolución de los créditos impartidos por PDI doctor y doctor acreditado del centro para el cumplimiento de la LOM/LOU



Según la tabla, la evolución de la docencia ofertada es satisfactoria, entendiéndose que se ha incrementado de forma continuada la docencia impartida por doctores, y doctores acreditados.

A este respecto cabe observar que durante el curso académico 2015-2016 dos docentes procedieron a la lectura de su tesis doctoral y han conseguido su acreditación por la ACSUG en 2016-2017, otros tres PDI cursan sus tesis doctorales en la actualidad, esperando que dentro de los dos próximos cursos académicos puedan presentarlas.

Para revisar datos pormenorizados de la evolución de PDI y docencia impartida en el centro se recomienda revisar el PA05 anexo 2 del SGIC⁷².

⁷¹ Porcentaje de créditos impartidos por doctores acreditados respecto del número total de doctores que imparten docencia en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos del centro.

⁷² PA05 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12717&tit=63

Tabla 23. Resultados de satisfacción (encuestas) del alumnado con el PDI y su actividad docente

Año académico	2010-2011 (escala 1-7)			2011-2012 (escala 1-7)			2012-2013 (escala 1-7)			2013-2014 (escala 1-7)			2014-2015 (escala 1-7)			2015-2016 (escala 1-7)			2016-2017 (escala 1-7)		
	1º	2º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media
CURSO																					
Ítem 10: Estoy satisfecho, en general, con el personal académico	5,05	5,60	5,32	5,03	5,19	5,11	5,04	4,14	4,59	4,93	2,72	3,83	5,10	3,54	4,32	5,42	4,27	4,84	5,14	4,77	4,95
Ítem 23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles	5,07	5,15	5,11	5,88	5,22	5,55	6,18	4,86	5,52	5,09	4,81	4,95	5,71	5,85	5,78	6,36	5,64	6,00	5,18	6,17	5,67
Ítem 24: Todas las guías de las materias están disponibles con tiempo suficiente para organizar	4,85	4,51	4,68	4,91	4,41	4,66	5,69	4,25	4,97	4,74	3,77	4,26	5,24	4,67	4,96	5,67	4,48	5,07	5,21	5,20	5,20
Ítem 25: La coordinación entre o profesorado es adecuada	4,44	4,37	4,40	4,41	4,58	4,50	3,64	3,46	3,55	4,67	2,74	3,71	4,71	3,26	3,99	5,17	3,23	4,20	4,96	4,40	4,68
Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza	4,49	4,74	4,62	4,60	4,65	4,63	4,48	3,27	3,87	4,41	2,96	3,69	4,78	3,42	4,10	5,16	3,91	4,53	4,62	4,33	4,48
Ítem 27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se	4,51	4,63	4,57	4,77	4,30	4,53	4,82	3,41	4,12	4,51	2,79	3,65	4,88	3,63	4,26	5,20	4,02	4,61	4,79	4,37	4,58
Ítem 28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía docente	4,20	4,59	4,39	4,42	4,20	4,31	4,09	2,86	3,47	4,70	3,13	3,92	4,87	3,05	3,96	4,60	3,58	4,09	4,05	4,00	4,02
Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza	4,74	5,13	4,94	4,75	4,72	4,73	4,76	3,64	4,20	4,55	2,96	3,76	4,79	3,54	4,17	5,20	4,02	4,61	4,86	4,70	4,78
Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje	4,49	5,16	4,83	4,72	4,54	4,63	4,63	3,61	4,12	4,61	2,85	3,73	4,86	3,46	4,16	5,08	4,05	4,56	4,76	4,53	4,65

Análisis de resultados de docencia e investigación y de resultados de satisfacción:

Análisis de resultados de docencia (AVALIEMOS)

Se procede ahora a la evaluación de la satisfacción del estudiantado respecto de la docencia a través de las encuestas realizadas por la UDC mediante la herramienta "Avaliemos"⁷³, las cuales se realizan online al alumnado matriculado en cada materia. Estas encuestas se circunscriben de forma exclusiva a la evaluación de la docencia, mientras que las encuestas realizadas sobre satisfacción con la herramienta de calidad se refieren a términos generales de la titulación, por lo que se analizan en el siguiente punto y se corresponden con los análisis del PA03 del SGIC⁷⁴.

Tanto las encuestas de satisfacción "Avaliemos" (véanse tablas 55 y 56) como las encuestas de satisfacción del SGIC se comentan de forma pormenorizada en el subcriterio 7.2 del presente documento, si bien cabe destacar el incremento de la participación del estudiantado a lo largo de los 5 últimos años, estabilizándose en los 3 últimos años alrededor del 30%, y la alta satisfacción (5 sobre 7) que presenta el alumnado en todos los ítems analizados respecto del proceso de docencia y aprendizaje.

Análisis de resultados de satisfacción (encuestas)

Los datos extraídos de estas encuestas constituyen una importante fuente de información para el centro al ser muy veraces los datos extraídos por la alta participación del alumnado, en torno al 50% de participación media.

Si bien, se deben realizar una serie de aclaraciones al respecto de la información que se presenta, para que lo que se recomienda revisar en profundidad la información contenida en el subcriterio 7.2 del presente documento, y el PA03 anexo 2 del SGIC⁷⁵.

La satisfacción del alumnado respecto del personal docente e investigador es muy alta, lo que se constata en el incremento de determinados ítems de la encuesta de satisfacción del SGIC que se realiza desde el curso 2010-2011 y que se detallan en la tabla anterior (tabla 23).

Dicha tabla muestra unos resultados que tienden a ser más favorables cuando responde el alumnado de primero. Esto se debe a que en este curso el profesorado que impartía la docencia durante los primeros años de implantación de la titulación pertenecía a un grupo de docentes con perfil más académico, doctor, mientras que en los cursos superiores el profesorado se correspondía con un grupo de docentes con perfil más profesional y por lo general menos joven. En el curso 2013-2014, como puede apreciarse, existe una bajada de los indicadores del profesorado de tercer curso, que se corresponde con una situación transitoria de sustitución de personal, y varias bajas por enfermedad del profesorado asignado a las materias de tercero. Los índices del alumnado de tercer curso vuelven a estabilizarse en 2014-2015 respecto de etapas anteriores, en 2015-2016 los resultados suben respecto de todos los periodos estudiados, y en 2016-2017 se estabilizan en valores similares a los del curso anterior. Esto se debe a que desde el curso 2015-2016 el perfil del profesorado se corresponde con un profesional en activo que además tiene el doctorado, lo que permite al alumnado gozar de una enseñanza académica y cercana también al entorno laboral.

El perfil del profesorado que dirige los **trabajos fin de grado** se determina según los criterios establecidos en el Reglamento del TFG de la UDC y en la normativa de los centros, deberán ser profesores de las áreas de conocimiento que tienen docencia en la titulación, debiendo orientar al estudiante en la elaboración del TFG y, antes de su defensa, presentar un informe "favorable" o "desfavorable".

Las **prácticas externas**, como se explicó anteriormente (criterio 1.1), cuentan con un tutor académico, conforme a los procedimientos establecidos en el POD, encargado de hacer el seguimiento de las prácticas coordinándose con el tutor de la empresa o entidad donde el alumno realice las prácticas y evaluar dichas prácticas. El alumnado cuenta también con un tutor profesional, vinculado a la empresa o entidad donde el estudiante realice las prácticas, que debe organizar las actividades que desarrolla el estudiante de acuerdo con el proyecto formativo, orientando y asesorando al estudiante, y finalmente elaborar un informe valorativo sobre la actuación del mismo. Cabe destacar que cada vez más estudiantes realizan las prácticas externas, a pesar de no ser obligatorias, y que generalmente su grado de satisfacción es muy alto. La UDC y el centro han ampliado su oferta de prácticas y han firmado convenios con una amplia lista de empresas instaladas en áreas próximas a los centros.

A la vista de los resultados se puede afirmar que la satisfacción del alumnado con el profesorado del centro y el desarrollo de su docencia es muy SATISFACTORIO.

⁷³ Portal de transparencia: <https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion.html>

⁷⁴ PA03 - Anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

PA03 - Anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

⁷⁵ PA03 anexo 2 del SGIC http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

Los titulados también son encuestados respecto de la calidad de la docencia y de la actuación del PDI, por lo que resulta de interés evaluar estos resultados desde el punto de vista de los egresados, cuando incluso algunos de ellos ya han accedido al mercado laboral. Estas encuestas se realizan desde el curso 2013-2014.

Los resultados de satisfacción de titulados respecto de otros puntos de la titulación se exponen a continuación y se analizan con mayor detalle en el criterio 7.2 del presente documento, y se corresponden con el SGIC, PA03 anexo 2⁷⁶. Para el análisis de la participación deberán tenerse en cuenta las consideraciones expuestas en el documento consignado en el SGIC, "Resultados TITULADOS Análisis comparativo"⁷⁷.

A la vista de los siguientes resultados, se puede apreciar que existe una homogeneidad entre todas las cohortes revisadas.

Los egresados muestran una alta satisfacción respecto de la actuación del profesorado, la relación entre ellos, los sistemas de evaluación y los métodos de enseñanza, así como los conocimientos de los temas tratados, y consideran que la titulación ha contribuido a su formación y es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional.

Se constata que en el curso actual 2016-2017 la satisfacción referente a ítem 14 y 16 desciende notablemente (más de 1 punto en una escala de 7), lo que se debe principalmente a los cambios introducidos en el proceso de recogida de datos de las encuestas. Siguiendo instrucciones de la Unidad Técnica de Calidad (UTC) se ha variado el momento en que se realiza la recogida de esta información, por lo que las encuestas a personas tituladas se realiza cuando depositan el título y no cuando lo recogen, como se hacía hasta ahora; por lo que es como si las encuestas se realizaran a alumnado de cuarto curso y no a personas egresadas. Esto supone un obstáculo a la hora de obtener este tipo de testimonios ya que las personas recién tituladas no han tenido la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo, por lo que se pierde no sólo información relevante respecto de su inserción laboral, sino que además esta información es sesgada ya que no han tenido la posibilidad de evaluar la adecuación de su formación a las necesidades de su puesto de trabajo. A la vista de los resultados se ha procedido a abrir un plan de mejora que establezca un proceso de recogida de información coherente respecto de las personas que egresan, lo que se detalla en el criterio 7, este plan de mejora se transmitirá a la UTC para que conozcan el nuevo proceso.

Tabla 24. Resultados de satisfacción de titulados respecto del PDI y su actividad docente (Escala 1-17)

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 2: La organización global de la enseñanza fue acertada	5,35	5,27	5,27	5,16
Ítem 3: Las infraestructuras y materiales disponibles fueron adecuados	4,77	4,70	4,21	4,32
Ítem 4: Los métodos de enseñanza-aprendizaje que se utilizaron fueron adecuados	5,19	5,30	5,04	4,92
Ítem 5: Los procedimientos y criterios de evaluación que se desarrollaron fueron adecuados	5,31	5,42	5,32	5,24
Ítem 10: La relación profesor-estudiante fue correcta	5,95	5,79	5,79	5,64
Ítem 11: El profesorado demostró tener conocimientos sobre los temas que fueron tratados	5,88	5,82	5,64	5,80
Ítem 12: En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,88	5,67	5,64	5,68
Ítem 14: El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)	5,80	5,84	5,95	4,28
Ítem 16: Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,32	5,58	5,52	4,48

El profesorado en términos generales muestra una alta satisfacción, que se ha ido incrementando a lo largo de la implantación de la titulación, tal y como se muestra en la tabla 60 consignada en el subcriterio 7.2 del presente documento.

Esta satisfacción ha aumentado entre 1 y 2 puntos en una escala de 7 en determinados ítems, como son la satisfacción en la planificación de la enseñanza, que pasa de 2,82 en una escala de 5 (3,95 escala de 7) en 2009-2010 a 5,94 en una escala de 7 en 2015-2016 y se incrementa nuevamente en el curso actual 2016-2017 hasta un 6,33. Igual sucede con la satisfacción relativa al desarrollo de la enseñanza, que pasa de 3,55 en una escala de 5 (4,97 en una escala de 7) en 2009-2010 a 6,17 en una escala de 7 en 2015-2016, aunque baja ligeramente en el curso 2016-2017 hasta 6,00 puntos. Respecto de las acciones de orientación al estudiante la satisfacción pasa de 3 en una escala de 5 (4,2 en una escala de 7) en 2009-2010 a una satisfacción de 6,22 en una escala de 7 en 2015-2016 y se incrementa en 2016-2017 hasta 6,44 puntos; lo que responde a las actuaciones realizadas según los planes de mejora abiertos.

Estos resultados, que se analizan con profundidad en el criterio 7.2 del presente documento, son similares a los que se extraen de la herramienta AVALIEMOS utilizada por la UDC para medir la satisfacción del PDI y que pueden

⁷⁶ PA03 anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

⁷⁷ http://sgic.udc.es/data/form_14169/420161003_PA03-Anexo02_Resultados%20TITULADOS_Analisis%20comparativo.pdf

consultarse en el Portal de transparencia⁷⁸ de la UDC. A la fecha de redacción del presente informe no se encuentran disponibles los documentos referentes al curso actual, si bien comparando los de cursos anteriores (2014-2015 y 2015-2016) se observa que la evolución de los datos de esta herramienta ha sido similar a los datos obtenidos de las encuestas de satisfacción que realiza el centro..

Participación del PDI en programas de formación:

Desde el curso 2014-2015 el PDI del centro participa en programas de formación interna del centro, ya que para la participación en los cursos organizados sobre metodología docente o específica de cada materia por el CUFIE – UDC se limita el acceso a los docentes de centros adscritos; si bien en los dos últimos cursos académicos la participación de nuestro PDI en esta formación de la UDC se ha incrementado.

En todo caso, cabe mencionar, que una gran mayoría de los PDI doctores han participado en años anteriores en cursos de metodología docente de la UDC, tal y como puede observarse en las fichas del PDI doctor.

En los cursos 2015-2016 y 2016-2017 se ha organizado formación propia dentro del centro, entre otros:

- Curso de “Desarrollo de habilidades en lengua inglesa” destinado a docentes y personal de administración y servicios. Imparte: Fundación E.U. de Relaciones Laborales. Formación propia organizada a través de la Fundación Tripartita.
Duración 88 horas. Presencial.
Participan:
2015-2016:
Porcentaje de participación 2015-2016: 29,17%
2016-2017:
Porcentaje de participación 2016-2017: 15,00%

Respecto de la formación recibida por la Universidade da Coruña, un 20% del PDI solicita participar en la formación sobre metodología docente que se organiza a través del CUFIE⁷⁹. El 15% del PDI del centro ha tenido acceso a estos cursos (3 de 20 personas), realizando en su caso más de una formación. Entre los cursos en los que han participado se encuentran los siguientes:

- *Identidade dixital e Entornos Persoais de Aprendizaxe*
- *Docencia semipresencial e en rede*
- *Deseño e implementación de materiais didácticos multimedia para a docencia*
- *Aplicación de Moodle a unha materia*

Participación en programas de evaluación del profesorado:

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha solicitado la participación en este programa a la UDC, ya que el acceso a la aplicación es para el personal docente e investigador de centros propios de la UDC y no adscritos. Dado que el profesorado del centro no forma parte del personal de la UDC, el PDI no puede participar en el programa DOCENCIA de evaluación del profesorado, por lo que se establece que el cumplimiento de este indicador no depende de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

A fin de recopilar la información relativa a la docencia e investigación del PDI, y en su afán por homogeneizar su información con la de la UDC, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha puesto en marcha desde el curso 2014-2015 un sistema de recogida de datos que progresivamente se irá adaptando a la información requerida por el DOCENTIA, y que por el momento permite establecer una serie de indicadores propios del centro adscrito que miden la producción y productividad científica del PDI doctor del centro.

Además la Fundación E.U. de Relaciones Laborales publica de forma anual una memoria docente e investigadora⁸⁰ del centro para su publicidad a los diferentes grupos de interés.

⁷⁸ Portal de transparencia. Avaliemos. <https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion.html>

⁷⁹ PA05 – Anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12718&tit=63 Véase en otros anexo formación PDI-CUFIE

Véanse porcentajes de participación en el I6 (indicador 6) en AVALIA. <https://avalia.acsug.es>

⁸⁰ Memoria docente e investigadora: <http://www.erlac.es/es/conocenos/>

2.5. Análisis de resultados de investigación:

Durante el curso 2014-2015 se definen los siguientes indicadores propios para el centro:

1) Artículos:

$$\frac{N^{\circ} \text{ artículos publicados}}{N^{\circ} \text{ PDI Doctor}}$$

$$\frac{N^{\circ} \text{ artículos publicados JRC}}{N^{\circ} \text{ PDI doctor}}$$

2) Congresos

$$\frac{N^{\circ} \text{ congresos asistidos}}{N^{\circ} \text{ PDI Doctor}}$$

$$\frac{N^{\circ} \text{ congresos internacionales asistidos}}{N^{\circ} \text{ PDI doctor}}$$

A efectos de producción científica considera como asistencia a congresos la presentación de ponencia, poster o cualquier otra comunicación que se realice al mismo, indicando esto una participación activa en el congreso.

3) Proyectos, convenios y contratos. (Transferencia)

$$\frac{N^{\circ} \text{ proyectos competitivos y contratos de transferencia de I + D + i}}{N^{\circ} \text{ PDI Doctor}}$$

4) Otras publicaciones

$$\frac{N^{\circ} \text{ de monografías publicadas}}{N^{\circ} \text{ PDI Doctor}}$$

Los indicadores y objetivos de producción y productividad científica en el futuro se establecerán según lo que se plantee en el plan estratégico del centro⁸¹, si bien y a efectos de la actualización del sistema de calidad y el seguimiento para la acreditación del título, mientras no se aprueba el plan definitivo se establecen calcular los indicadores de forma acumulada hasta el curso 2013-2014, estableciendo hasta este año un punto de origen del indicador, con posterioridad se calcula el acumulado curso a curso de forma que el indicador sea comparable en el tiempo, observando en su caso los valores no acumulados a partir del curso 2014-2015.

A fin de poder evaluar la labor de producción científica de cada docente, se ha creado una tabla en la que resultan comparables el indicador de producción científica de cada curso y por docente. En el curso 2014-2015 se procedió a la recogida de datos relativos a las publicaciones, asistencias a congresos, etc.; esta primera recogida de datos supuso una primera aproximación a la recopilación de la información docente e investigadora del PDI.

A continuación se muestra la evolución de los indicadores de productividad y producción científica del PDI doctor del centro:

Tabla 25. Indicadores de producción y productividad científica del PDI doctor

Curso académico	Acumulado	Hasta curso 2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nº PDI del centro	No aplica	24	24	24	20
Nº PDI doctor ⁸²	No aplica	10	10	12	10
Indicador 1: <i>Nº artículos publicados/ Nº PDI doctor</i>	16,95	12,80	2,40	1,75	1,50
Indicador 2: <i>Nº artículos JCR/ Nº PDI doctor</i>	9,50	7,10	1,40	1,00	1,00
Indicador 3: <i>Nº Congresos/ Nº PDI doctor</i>	15,82	12,30	1,60	1,92	1,40
Indicador 4: <i>Nº congresos internacionales / Nº PDI doctor</i>	7,48	6,40	0,50	0,58	0,80
Indicador 5: <i>Nº proyectos y contratos competitivos/ Nº PDI doctor</i>	3,03	2,30	0,40	0,33	0,30
Indicador 6: <i>Nº monografías, libros, etc. publicadas/ Nº PDI doctor</i>	6,05	4,90	0,40	0,75	0,70
Indicador 7: <i>Nº horas de formación específica/ Nº PDI del centro</i>	231,56	193,44	5,46	32,67	27,8

⁸¹ Plan estratégico: A fecha de redacción del presente informe se ha presentado la situación inicial del centro, los indicadores y objetivos propuestos y se ha aprobado el Plan Estratégico que se encuentra como anexo en http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0

⁸² Inicialmente para el cálculo de los indicadores acumulados hasta el curso 2013-2014, se consideró la producción científica del PDI que constaba en el POD en el curso 2014-2015. A partir del curso 2014-2015 se computan los resultados del PDI activo del curso evaluado, y se incorpora la producción de aquellos/as docentes que han adquirido su condición de doctor/a o que han sido contratados por el centro en el curso objeto de evaluación, no así de su anterior producción científica, ya que si no se desvirtuarían las evaluaciones anteriores.



La Fundación E.U. de Relaciones Laborales, en su afán de mejora, ha creado un formato de recogida de datos de PDI (Ficha de PDI) similar al que se refleja en la web de PDI⁸³ de la UDC que ofrece información relativa a la experiencia docente e investigadora, de forma específica se detalla la docencia (materias impartidas por cada docente), investigación (artículos publicados, otras publicaciones, participación en congresos y formación recibida) y cargos académicos y de gestión de los PDI del centro. Hasta el curso 2015-2016 estas fichas se solicitaban únicamente al PDI doctor, si bien, tal y como se hacía constar en el informe para la acreditación, en 2016-2017 se ha ampliado la recogida de información para todo el PDI del centro⁸⁴.

Durante el curso 2016-2017 se ha remitido la información que constaba en el departamento de calidad a cada PDI a fin de actualizar sus fichas, lo que ha supuesto una revisión y actualización de los datos consignados en el sistema de calidad, ampliando y precisando de los indicadores de cada PDI.

Para una información detallada de la productividad y producción científica por cada PDI doctor se debe consultar el epígrafe antes referenciado PA05 anexo 3 del SGIC, en el que se incluye dentro del apartado "Otros anexos" una tabla con datos pormenorizados del personal⁸⁵.

2.6. Evolución de indicadores de movilidad:

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales como centro adscrito no participa de las mismas ayudas para movilidad de su PDI, por esta razón el PDI del centro no es proclive a realizar estancias dentro de los programas de movilidad.

La dirección del centro, consciente de esta situación contempla dentro de su futuro plan estratégico incrementar las ayudas propias al PDI para mejorar este indicador en la medida de lo posible.

En todo caso, y dado que parte del PDI del centro compatibiliza su trabajo en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales con docencia en la propia UDC; ha podido realizar pequeñas estancias en el extranjero.

TITULACIÓN:

A la vista de los resultados expuestos y analizados para cada centro se concluye que la titulación cuenta con unos recursos de personal docente e investigador **satisfactorios**, adecuados a la modalidad de la enseñanza y que garantizan que el alumnado adquiera las competencias determinadas en la memoria de verificación para alcanzar el perfil de egreso esperado.

⁸³ WEB PDI UDC: <http://pdi.udc.es/>

⁸⁴ Ver fichas de PDI en PA05 anexos 2 y 3 del SGIC, en el apartado otros anexos: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12718&tit=63

⁸⁵ PA05 anexo 3 del SGIC - "Otros anexos" - Tabla con datos pormenorizados del personal: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12718&tit=63

4.2.- Personal de apoyo (personal de administración y servicios, técnicos de apoyo a la docencia, etc.). El título cuenta con personal de apoyo suficiente y su cualificación es la adecuada, teniendo en cuenta las características del plan de estudios.

Aspectos a valorar:

- El personal de apoyo es suficiente para desarrollar las funciones y atender a todo el personal docente y estudiantes.
- El personal de apoyo que participa en el título cuenta con el nivel de cualificación exigido y es acorde con las previsiones que se incluyeron en la memoria verificada.
- En su caso, la Universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación del título relativos a la contratación y mejora del personal de apoyo.
- La institución ofrece oportunidades al personal de apoyo para actualizarse y continuar con su formación con el objetivo de mejorar su labor de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje.

El título cuenta con el personal de apoyo suficiente para el desarrollo de todas las actividades programadas en los dos centros. Dadas las particularidades de cada uno de ellos, se comentan separadamente:

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO:

Con la creación de la Unidad de Xestión Administrativa Integrada (UXAI) del Campus de Esteiro se han centralizado la funciones académicas y económicas del personal de administración y servicios para cuatro centros (que atiende a Ciencias del Trabajo; Diseño Industrial; Humanidades y Documentación; y Enfermería y Podología), quedando en cada uno de ellos sólo el personal de Conserjería y Secretaría de Dirección. Esta modificación no ha mermado la prestación del servicio a los estudiantes ni al PDI. Actualmente la Facultad cuenta con dos auxiliares de servicio y una secretaria del decanato. El resto, otras nueve personas, trabajan en el edificio de la UXAI.

El nivel de cualificación del personal de administración y servicios es el exigido y acorde con las previsiones que se incluyeron en la memoria de verificación (puede verse información más detallada en PA05-Anexo04).

La UDC, a través del Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios, organiza cursos de formación para mejorar su labor de apoyo. En los cursos académicos 2014-2015 y 2015-2016 los tres integrantes del personal de administración y servicios de la Facultad (el 100%) realizaron cursos de formación⁸⁶. En el curso 2016-17 fue una sola persona. Si tenemos en cuenta a todo el personal de la UXAI y de la Facultad, el porcentaje de los que participaron en planes de formación de la UDC fue del 69,23% en el año 2016 y del 42,86% en el año 2017.

Las encuestas de satisfacción realizadas al personal de administración y servicios muestran unos resultados positivos (véase Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento). En todas las preguntas planteadas las valoraciones son positivas, obteniéndose las más negativas en el curso 2016-17. Se plantean algunas valoraciones bajas respecto a la normativa de gestión académica y a la duración del proceso de matrícula.

Además, los estudiantes cuentan con personal administrativo y personal de apoyo que no pertenece a la Facultad pero que presta servicios a todo el campus de Ferrol: Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE), Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), Centro de Lenguas...

FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES:

La Fundación E.U de Relaciones Laborales, implicada con la calidad y mejora de la gestión del centro para el buen desarrollo de la titulación ha adoptado medidas relativas al personal de administración y servicios del centro, en orden a implementar nuevos servicios de atención al alumnado y profesorado.

El nivel de formación del PAS es acorde a las funciones y responsabilidades asignadas, las cuales responden a las condiciones establecidas en la memoria de verificación⁸⁷.

Anualmente se revisan las necesidades de formación del personal y, dado que el mismo no puede participar en los cursos que organiza la UDC para formación de personal de administración y servicios, la propia Fundación E.U. de Relaciones Laborales, promueve esta formación a través de los canales establecidos para ello (cursos de la Fundación Tripartita y otros cursos privados).

⁸⁶ Cursos realizados: Xestión de espazos na intranet / Mantemento e soporte básico de instalacións; Microsoft Word 2010 - N.Medio, de aproveitamento; Microsoft Excel 2010 - N.Medio, de aproveitamento; Administración electrónica: Ferramenta tramitación SIGEM; Administración electrónica: Ferramenta de rexistro SIGEM; Microsoft Word 2010. Iniciación y Microsoft Excel 2010. Iniciación.

⁸⁷ Perfil del PAS. PA05 – anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entr2.php?id=12719&tit=63

Desde el curso 2014-2015 se ha promovido la formación de lengua extranjera (inglés), para el personal de administración y servicios, a fin de dotarles de herramientas básicas de comunicación para asistir al alumnado extranjero.

Respecto de la participación en reuniones y órganos colegiados, se observa un incremento de la participación del PAS, el cual considera tener un mejor conocimiento del plan estratégico del centro que en años anteriores, lo que responde a las medidas de difusión que se han realizado sobre este punto. Igualmente el personal de administración y servicios asiste de forma regular a las reuniones de información que establece la UDC para la gestión y administración de matrícula, nueva normativa académica, calidad, etc.

La proporción de personal de administración del centro respecto del PDI se considera adecuada y suficiente para el desarrollo de los objetivos de la titulación.

Tabla 26. Personal administración y servicios

Curso	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
PDI centro	13	22	26	25	24	24	24	20
Administradora	1	1	1	1	1	1	1	1
Secretario	1	1	1	1	1	1	1	1
Administrativa	1	1	1	1	1	1	1	0
Auxiliar de servicios	2	2	2	2	1	1	1	1
Técnica de calidad	0	1	1	1	1	1	1	1
Psicóloga/Orientadora	0	0	0	0	1	1	1	1
Técnica de gestión de prácticas	0	0	0	0	1	1	1	0
Técnico de gestión audiovisual/redes corporativas	0	0	0	0	0	0	0	1
Total personal de administración y servicios	5	6	6	6	7	7	7	6
Proporción PAS/PDI	38,46%	27,27%	23,08%	24,00%	29,17%	29,17%	29,17%	30,00%

Desde el curso 2014-2015 se solicita de forma anual al personal que actualicen su perfil (CV) con formato Europass a fin de favorecer la publicidad de esta información entre los grupos de interés, para lo que se publica dentro del sistema de calidad del centro, PA05 anexo 4⁸⁸.

El personal de administración y servicios participa de forma activa en las encuestas de satisfacción del centro, tal y como se muestra en la tabla 61 del subcriterio 7.2; donde se analizan en profundidad los resultados de satisfacción. En el último año, 2016-2017, la participación (83,33%) en las encuestas de satisfacción se ha incrementado respecto al curso pasado (57,14%), en el que había sido inferior a años anteriores ya que en el momento de pasar las encuestas no se encontraba disponible todo el personal del centro.

La satisfacción⁸⁹ del personal de administración y servicios es alta respecto a los aspectos relacionados con la docencia y su participación en la coordinación y gestión de la titulación, tal y como se observa en los ítems⁹⁰ referentes a la comunicación tanto con los responsables académicos, el alumnado y el profesorado, donde su satisfacción se ha incrementado superando los 6 puntos en una escala de 7. El personal conoce los objetivos del plan de estudios y las competencias de la titulación mostrando resultados en torno a 6 puntos en una escala de 7, si bien este conocimiento disminuye ligeramente respecto al curso pasado, lo cual puede deberse a las nuevas contrataciones de personal que se han realizado en el presente año académico. Se considera conveniente realizar una jornada de presentación de los objetivos y competencias de la titulación para todo el personal del centro.

⁸⁸ Perfil del PAS. PA05 – anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63

⁸⁹ Véase PA03 – anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63 y PA03 - anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

⁹⁰ Véanse datos pormenorizados de encuestas de personal de administración y servicios, ítems: 13,14, 15, 16, 25, 26 y 27.

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

CRITERIO 5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS:

Estándar: Los recursos materiales y servicios puestos a disposición del desarrollo del título son los adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos.

Analizar y valorar si los recursos materiales y servicios puestos a disposición de los estudiantes son los adecuados a las necesidades del título.

5.1.- Los recursos materiales, infraestructuras y servicios puestos a disposición de los estudiantes y el profesorado son suficientes y adecuados a las características del plan de estudios, las modalidades de impartición y las competencias que deben alcanzar los estudiantes.

Aspectos a valorar:

- Las infraestructuras destinadas al proceso formativo son las adecuadas en función de la naturaleza y modalidad del título. Se prestará especial atención a la disponibilidad de aulas, salas de estudios, aulas de informática y recursos informáticos, laboratorios, salas de reuniones, biblioteca, ...
- Los recursos materiales, puestos a disposición de los estudiantes, son los adecuados en función de la naturaleza y modalidad del título y las competencias a adquirir por los mismos y éstos coinciden con las previsiones que se incluyeron en la memoria de verificación. Se prestará especial atención a la disponibilidad de equipamiento y material científico, técnico, asistencias y artístico, (dependiendo de la tipología de enseñanza), ...
- Aplicación de las normativas de accesibilidad universal y diseño para todos, seguridad, salud y medio ambiente y conocimiento de las mismas por los agentes implicados.
- Los fondos bibliográficos, recursos documentales, ... son suficientes y están actualizados.
- En su caso, la Universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación del título relativos a la creación, puesta en marcha o utilización de nuevas infraestructuras o servicios externos a la Universidad.
- Los servicios de orientación académica (selección de asignaturas, problemas de aprendizaje, necesidades especiales, alojamiento,...) y orientación profesional puestos a disposición de los estudiantes son apropiados para dirigirlos y orientarlos en estos temas.
- Los servicios de atención al estudiante (documentación, informes de calificaciones, actas, certificados académicos, tramitación de solicitudes de convalidaciones o de traslado,..) puestos a su disposición son apropiados para dirigirlos y orientarlos en estos temas.
- Los programas de acogida y apoyo al estudiante le orientan en el funcionamiento de la institución.
- Teniendo en cuenta las diferentes modalidades de impartición del título, se analiza y revisa el grado de adecuación, para la consecución de las competencias por parte de los estudiantes, de las infraestructuras tecnológicas y servicios tanto en el centro responsable del título como, en su caso, en centros externos (centros de prácticas, empresas, centros asociados, etc.).
- En el caso de que el título contemple la realización de prácticas externas, las instalaciones donde se realizan son adecuadas para la adquisición de las competencias.

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 del Trabajo 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 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.

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO:

Las **infraestructuras y recursos materiales** puestos a disposición de estudiantes y docentes son suficientes y adecuados. Las aulas, despachos (que se han aumentado en los últimos cinco años) y el equipamiento informático permiten el desarrollo de las actividades y son adecuados a los objetivos formativos, tanto en las aulas específicas para impartir las clases, como en las auxiliares para el desarrollo de trabajo en grupos o la dotación de equipos informáticos (el número de puestos en las salas de informática es de 75, incluyendo un carrito de 20 notebooks). En las tres plantas del edificio se cuenta con acceso wifi. Todas las aulas cuentan con ordenador, cañón y otros materiales

que favorecen la docencia. Además, existe la plataforma online Moodle, actualmente utilizada masivamente por profesores y estudiantes.

Tabla 27. Infraestructuras y recursos materiales. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Curso	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Número de aulas/seminarios	7	8	8	8	8	8
Número de despachos	15	15	23	23	23	23
Número de salas de informática	3	3	3	3	3	3
Número de puestos en las salas de informática	75	75	75	75	75	75
Número de salas de estudio	2	2	2	2	2	2
Otros espacios para los estudiantes	1	1	1	1	1	1
Espacios para los representantes de estudiantes	1	1	1	1	1	1
Otros equipamientos disponibles	5	5	5	5	5	5

No existe biblioteca propia, al haberse centralizado los **fondos bibliográficos** en el edificio de la Casa del Patín, próxima a la Facultad. Esta biblioteca cuenta con los medios necesarios para el buen desarrollo de la enseñanza. Por parte de sus responsables se controla que la bibliografía recomendada en las guías docentes esté disponible. Respecto a la titulación de Grado, la biblioteca dispone de prácticamente el 100% de la bibliografía recomendada⁹¹. Además, el Servicio de Préstamo Interbibliotecario facilita que el alumnado pueda consultar los documentos de otras bibliotecas de la UDC o de otras universidades.

En relación a los **servicios de atención al estudiante** los administrativos son realizados por la antes mencionada UXAI, cercana a la Facultad. Se celebra una jornada de bienvenida al inicio del curso, que consta de una charla, desarrollada en el aula magna, en la cual el equipo decanal, la Presidenta de la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol y un representante de estudiantes, explican los detalles del funcionamiento del centro y las orientaciones generales sobre el plan de estudios. A esta charla suele acudir también algún representante del SAPE o de los Servicios de Extensión Universitaria que abordan otras cuestiones específicas que pueden ser de interés para los alumnos de nuevo ingreso. Finalmente se realiza una visita guiada por las instalaciones.

También se celebran **charlas sobre orientación profesional, movilidad** (contando con la participación de distintos servicios que ofrece el campus: Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante, SAPE, Unidad de Empleo, Oficina de Relaciones Internacionales...), sobre prácticas externas, orientaciones para la elaboración del trabajo fin de grado, y otras charlas y jornadas a lo largo del curso sobre temas relacionados con la titulación (Jornadas sobre actualización laboral, jornadas sobre igualdad, jornadas iberoamericanas de responsabilidad social empresarial y recursos humanos, conferencia sobre mutuas, sobre novedades del IRPF, etc.⁹²).

Para la atención del estudiante, como ya se señaló en el criterio 1.2 del presente documento, el centro cuenta con un **Plan de Acción Tutorial (PAT)**. Desde el inicio de sus estudios a cada alumno se le asigna un tutor que pueda orientarlo en el funcionamiento de la Facultad y ayudarle a resolver las dudas que se le puedan plantear a lo largo de la carrera. La participación, tanto del alumnado como del profesorado, no es muy alta. Si bien en los últimos años ha aumentado el número de alumnos que se apuntan al PAT, luego su participación en las reuniones convocadas por los tutores suele ser baja. Dentro de las actividades del plan de acción tutorial se encuentra la jornada de bienvenida a los nuevos alumnos, una jornada de orientación sobre fuentes de información y para la elaboración del trabajo fin de grado, jornadas de orientación laboral organizadas específicamente para los estudiantes y titulados de la Facultad, y jornadas de orientación laboral organizadas para los estudiantes y titulados del campus o del conjunto de la UDC.

En el curso 2016-17, de modo similar a cursos anteriores, el **plan de orientación profesional** consistió en las siguientes actividades:

- *Jornada sobre salidas profesionales para titulados*, organizadas por la Facultad en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense
- *Jornada de orientación laboral "Programa de mejora de la empleabilidad"* organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes, Participación y Extensión Universitaria
- *Curso Iniciativa Emprendedora "Proceso de creación de empresas"* organizado por el Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE) de la UDC y promovido por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, y por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, e impartido por la Escuela de Organización Industrial

⁹¹ Antes, las actualizaciones eran casi anuales pero desde hace unos años, con los ajustes presupuestarios, no se puede actualizar todo; unos años se actualizan unos títulos, al siguiente toca actualizar otros y así, poco a poco. De todas formas, sus usuarios tienen acceso, entre otras, a la Base de Datos Westlaw Aranzadi, que permite el acceso a toda la legislación actualizada.

⁹² Véase más detalle para cada año académico en PC05-anexo03: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13419&tit=48

- *Curso de Innovación Empresarial* organizado por el SAPE al amparo de un convenio de la UDC con la Consellería de Trabajo e Benestar Social de la Xunta de Galicia
- *Actividades Formativas UDC-Rede Eusumo*, organizadas por la Unión de Cooperativas de Trabajo Asociado (UGACOTA) en colaboración con la UDC.

La Facultad ha firmado convenios para las **prácticas externas** de los alumnos (que son voluntarias, pero que realiza la mayor parte del alumnado de cuarto curso) con numerosas empresas de la zona, que proporcionan la preparación práctica necesaria establecida en el plan de estudios. Las **instalaciones ajenas al centro, donde se realizan las prácticas**, son valoradas satisfactoriamente por el alumnado (véase listado de empresas con convenio y distribución del alumnado por centros de prácticas y tutores profesionales en PC09-Anexo04).

En el caso de **estudiantes con necesidades educativas específicas** derivadas de discapacidad, tal y como señala la memoria de verificación, los técnicos de la Unidad de Atención a la Diversidad (ADI) de la UDC, en coordinación con el equipo directivo de la Facultad, evalúa la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos. En el centro se aplican las normativas de accesibilidad universal y diseño para todos. En estos últimos cursos en la Facultad hubo varios estudiantes con discapacidad, alguno en el máster, que no han manifestado problemas de accesibilidad, ni en la docencia ni en la evaluación, contando con el apoyo de la Unidad de Atención a la Diversidad y, en uno de los casos (con un grado de discapacidad del 83%), con un asistente personal subvencionado por la UDC a través de su plan de apoyo a la diversidad⁹³.

Se mantienen las condiciones de **seguridad** tras la implantación del Plan de Emergencia en los cursos anteriores, habiéndose realizado simulacros de evacuación con presencia del Cuerpo de Bomberos y Protección Civil. Desde el curso 2015-2016 la Facultad cuenta con un desfibrilador.

En el Centro se fomentan las **buenas prácticas ambientales** (consumo de energía, reducción de uso del papel, reciclaje...⁹⁴) tendentes a la implantación de un plan ambiental específico del centro antes del año 2020 y a seguir los objetivos de *Green Campus* (véase PA06Anexo04 y página web de la Facultad www.fct.udc.es).

En las encuestas de **satisfacción**, alumnado, personal académico y personal de administración y servicios se muestran satisfechos con los recursos materiales, los servicios y la biblioteca. Consideran que las aulas (acondicionamientos, equipamiento, iluminación, mobiliario, etc.) son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza, que los espacios destinados al trabajo se adecúan a las necesidades; y manifiestan estar satisfechos con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza⁹⁵.

FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES:

Recursos materiales:

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales se encuentra localizada en una ubicación privilegiada, a menos de 10 minutos de zonas comerciales, próxima a la estación de ferrocarril y a la estación de autobuses y se haya perfectamente comunicada con el campus de Elviña y la Zapateira a través del sistema de transporte público y privado.

Las instalaciones que se encuentran dotadas de accesos y servicios adaptados, cedidas por la Diputación de A Coruña, albergan en su planta baja 4 aulas para docencia general, un aula informática, así como los servicios de biblioteca, secretaría y administración, servicio de orientación y prácticas, servicio de medios audiovisuales, creado en el curso 2015-2016, y servicio de calidad, además en 2016-2017 se ha instalado un autoservicio de reprografía que complementa al ofertado desde la administración del centro; y una cafetería.

Orientada a la satisfacción del alumnado, la Fundación ha habilitado espacios, en la planta baja, que propicien la relación y el trabajo en equipo entre estudiantes, para lo que pone a disposición de los alumnos espacios destinados a la Asociación de Alumnos Hércules, reuniones para alumnos, exposición de trabajos y una sala para trabajo en equipo.

En la planta superior se ubican la sala de grados, el despacho de dirección y sala de reuniones, así como la sala de profesores y aula para formación de posgrado.

⁹³ Más información sobre orientación de los estudiantes en el portal de estudios: <http://estudios.udc.es/gl/study/orientation/482V01>

⁹⁴ Reciclaje (de pilas y envases de tóner, de papel/cartón; de lámparas, bombillas y otro material eléctrico; de material informático; plástico), ahorro de consumibles (limitación de fotocopias por profesor, sustitución en la mayor medida posible de la documentación en papel por medios electrónicos), ahorro energético y de agua (sustitución de las válvulas reguladoras de los radiadores de calefacción por cabezales termostáticos, de eficiencia energética A, apagado de los ordenadores de las aulas de uso informático sin dejarlos en stand-by, sustitución de las lámparas antiguas por otras LED de bajo consumo, etc.)

⁹⁵ Pueden consultarse más detalles y los resultados de las encuestas en PA03-Anexo 03 de la aplicación del SGIC PA03-Anexo 03 : http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14202&tit=48 En relación con este Subcriterio, la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad aprobó tres planes de mejora: PM Adquisición y actualización de equipos informáticos; PM Recuperación de espacios muertos para archivos y almacenes; PM Sustitución progresiva de ventanales. Los tres con un nivel de cumplimiento total.



Todas las salas están dotadas de medios audiovisuales (proyectores, microfonía y pizarras digitales) para facilitar el buen desarrollo de la docencia y el aprendizaje. Además se cuenta con conectividad WIFI que cubre todas las instalaciones de la Universidad.

Desde la implantación de la titulación se realiza una revisión anual del material inventariable a fin de determinar los recursos existentes y detectar necesidades actuales y futuras, en orden a mejorar las instalaciones. Esto se refleja en el SGIC en el PA06 anexo 4⁹⁶.

Continuando la política iniciada en el 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 adquirieron nuevos equipos fijos y portátiles para la renovación de los existentes, se sustituyeron equipos de sonido y audiovisuales en aulas y se procedió a la adecuación de un espacio para el aula de informática. Dicho aula se emplea de forma habitual para la docencia, tanto en las materias de Informática básica y Aplicada, como en otras materias que han incluido las nuevas tecnologías en su enseñanza práctica para grupos reducidos. En el curso 2016-2017 se ha procedido a la renovación de equipos fijos y portátiles a través de la contratación de un renting, de forma que se han mejorado el servicio de préstamo de ordenadores y se han renovado el 50% de los equipos fijos del aula de informática.

En el curso 2016-2017 se ha procedido igualmente a la adquisición mediante leasing de dos equipos multifuncionales para la renovación de los existentes en el servicio de reprografía y administración, y se ha puesto en funcionamiento un servidor para la gestión documental de la administración y facilitar la gestión de copias de seguridad del centro.

Con el fin de proporcionar espacios multifuncionales y mejora la calidad de las instalaciones, se ha mejorado la sala de trabajo/biblioteca instalando un área de descanso, y se ha procedido al cambio de las persianas del centro; además se ha mejorado la habitabilidad y la imagen exterior del mismo rehabilitando la fachada exterior y la cubierta del edificio, y se han mejorado igualmente las salidas de emergencia del centro.

Durante estos 6 años, se han mejorado las redes wifi, tanto la propia de la UDC como la wifi del centro contratada con un operador local, proporcionando wifi en todas las plantas del centro.

En el curso 2011-2012 se procede a la creación de la web del centro atendiendo a nuevos formatos de contenido, y buscando la mejora en la transmisión de información a los grupos de interés. Esta web, procede a actualizarse en el curso 2012-2013, a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones realizadas por la ACSUG respecto de la información pública mínima y relevante de la titulación, y se decide de forma paralela renovar el diseño y contenido de la misma para adaptarla a las necesidades de los grupos de usuarios y mejorar la accesibilidad y usabilidad de la misma.

La Fundación, consciente del proceso evolutivo de los usuarios respecto de las nuevas tecnologías, decide adaptarse a los hábitos de uso de los mismos, y durante el curso 2014-2015 se actualiza nuevamente la web, con un nuevo diseño que mejore la usabilidad por parte del alumnado y que se encuentra disponible desde principios del curso 2015-2016⁹⁷.

Desde el curso 2011-2012 se mantienen las redes sociales como vehículo de comunicación informal, las cuales se han ido incrementando, añadiendo nuevas redes sociales en función de las herramientas que el alumnado suele utilizar en su vida cotidiana. Así, inicialmente se comenzó utilizando Facebook y Twitter, posteriormente se creó un canal de video de Youtube, en el que pueden consultarse desde ponencias de los diferentes eventos organizados por el centro, hasta exposiciones públicas de trabajos del alumnado, así como otros vídeos corporativos en los que participan los diferentes grupos de interés del centro. Se procedió a la creación de un blog, y se nombró un coordinador del mismo a fin de producir nuevos contenidos de interés tanto para el alumnado como el profesorado, y que es de libre participación para alumnado, profesorado y personal de administración del centro, y en el que se tratan asuntos de actualidad e interés relacionados con la titulación. En este tiempo, la Fundación ha mantenido un perfil corporativo en LinkedIn a fin de promocionar la imagen del centro en el ámbito profesional de las relaciones laborales y recursos humanos, establecer nuevos contactos que permitan dinamizar las prácticas del alumnado, y crear un sello de identidad que permita asociar el perfil de nuestro alumnado al centro en el que han realizado los estudios. Desde el curso académico 2016-2017 se ha producido un cambio a nivel de comunicación de las actividades demandado por el estudiantado, y la Fundación se ha adherido a la red Instagram, en la que se interactúa de forma habitual con el estudiantado a través de imágenes.

Todas estas redes permiten no sólo publicitar y promocionar las actividades que se organizan en el centro, sino que facilitan la interacción con el estudiantado en un medio que les resulta familiar y atractivo. Se puede acceder a estas redes desde los enlaces que se encuentran disponibles en la propia web del centro (www.erlac.es).

⁹⁶PA06 – anexo 4 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63

⁹⁷ Se sustituye www.rll.udc.es por www.erlac.es

Viendo los resultados que ofrece este tipo de comunicación con uno de los grupos de mayor interés (alumnado), en el curso 2015-2016 se incorporó al equipo de personal a un gestor de redes sociales, que inicialmente trabajaba como freelance y se incorpora con contrato como personal del centro en el curso 2016-2017. Este profesional que además gestiona los recursos audiovisuales del centro, presta asesoramiento y apoyo al alumnado y PDI para la grabación y edición de trabajos audiovisuales que se han empezado a incluir como parte de los trabajos de ciertas materias a petición del alumnado. A fin de involucrar a los diferentes grupos de interés en los procesos de comunicación del centro, se ha facilitado la grabación de videos al alumnado y otro personal con motivo del Día Internacional contra la Violencia de Género, o un “Manequin Challenge Navideño”, promocionando esta actividad en redes y web del centro.

A nivel de comunicación interna, la Fundación puso en marcha en 2012 una intranet para todo el personal del centro, tanto académico como de administración y servicios, lo que permite un trabajo colaborativo en red de los distintos grupos afectados en la gestión: PDI y PAS. Esta intranet ha resultado un vehículo de comunicación apropiado para el centro.

A continuación se expone la evolución de los recursos materiales de los últimos 4 cursos académicos (desde 2013-2014), la cual ha sido actualizada en el presente curso 2016-2017:

Tabla 28. Infraestructuras y recursos materiales. Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Curso académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Número de aulas/seminarios	4	4	4	4
Número de despachos	4	4	4	4
Número de salas de informática	1	1	1	1
Número de puestos en las salas de informática	30	30	30	28
Otros espacios para el alumnados:	3	3	3	3
- Número de salas de estudio	1	1	1	1
- Biblioteca y espacio de trabajo	1	1	1	1
- Espacios para los representantes de estudiantes	1	1	1	1
Puestos de ordenador fijo en biblioteca/aula de estudio	0	0	0	0
Servicio de préstamo de portátiles	21	21	21	36
Número de salas de reuniones	1	1	1	1
Número de salas de profesores	1	1	1	1
Aula tutoría individualizada (sala reuniones P.1)	1	1	1	1
Pantallas de proyección	3	3	3	3
Pizarras digitales	1	1	1	1
Dispositivos portátiles de conversión a pizarra digital	1	1	1	1
Cañón de video fijo	5	5	5	5
Cañón de video portátil	1	1	2	2
Equipo sonido aulas	2	2	2	2
Equipo audiovisual: 1 cámara fotográfica,2 focos iluminación estática, altavoces y micrófono	0	0	1	1
Ventilador ordenador servicio audiovisuales	0	0	1	1
Monitor suplementario servicio audiovisuales	0	0	1	1
Disco duro externo servicio audiovisuales	0	0	1	1
Disco duro externo servicio calidad	1	1	1	1
Puestos informáticos destinados a personal docente (Sala profesorado)	3	3	2	2
Puestos informáticos destinados a personal docente (Aulas-Medios docentes)	5	5	5	4
Puestos informáticos destinados a PAS y coordinadores (financiero y captación)	6	6	7	6
Impresoras para medios docentes (sala profesorado)	2	2	2	2
Fotocopiadora multifunción (sala profesorado)	0	0	0	1
Impresoras para PAS (despachos)	3	3	3	4
Máquina de escribir	1	1	1	1
Equipos reprografía / fotocopiadoras multifunción (servicio reprografía + administración)	2	2	2	2
Servidor + disco duro externo + equipo adicional + RAC	0	0	0	1
Servicio de cafetería	1	1	1	1
Servicio de reprografía	1	1	1	1
Máquina expendedora de agua (gratuita) situada en la planta superior	1	1	1	1
Otro equipamiento	Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados	Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados, rotafolio, ...	Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados, rotafolio,...	Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados, rotafolio,...



Por todo ello se concluye que los recursos destinados al proceso formativo, tanto en infraestructuras como en recursos materiales puestos a disposición de estudiantes, docentes y resto de personal son SUFICIENTES y ADECUADOS a los objetivos formativos de la titulación.

Fondos bibliográficos

Los fondos bibliográficos de la Fundación son limitados, dado que la renovación de los mismos se ve condicionada no sólo por una cuestión de asignación presupuestaria, sino también de espacio físico.

Por esta razón, en el curso 2013-2014 la Fundación decide poner en marcha un proyecto de biblioteca virtual propia, que se concreta en el curso académico 2014-2015 con la aprobación de la propuesta económica y técnica que permite poner de forma gratuita a disposición del alumnado y profesorado diferente bibliografía de consulta objeto de estudio consignada como bibliografía básica en las materias del grado. Esta biblioteca virtual se encuentra disponible para el alumnado y profesorado a partir del curso 2015-2016, tal y como se detalla en los planes de mejora correspondientes.

Igualmente se mantiene la biblioteca física del centro, y se completa con la biblioteca de la UDC⁹⁸, tanto física como virtual, a la que tiene acceso todo el estudiantado y PDI del centro.

A través de estos tres fondos, puede afirmarse que la bibliografía básica del grado se encuentra disponible al 100% para el alumnado.

A continuación se muestran tablas recapitulativas de los últimos 5 años académicos referentes a los fondos bibliográficos, los espacios destinados a salas de lectura y biblioteca, y la disponibilidad de la bibliografía y fuentes de información del propio centro.

Tabla 29. Fondos bibliográficos. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Número total de ejemplares físicos	1.907	1.948	1.963	1.975	1.983	1.989
Publicaciones electrónicas (biblioteca virtual del centro)						
- Tirant lo Blanch					29	29
- INGebook					58	1.428
- Lefebvre-El Derecho					0	2

Tabla30. Salas de lectura y biblioteca. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Puestos de lectura	64	64	64	64	64	64
Superficie	100	100	100	100	100	100
Puntos de consulta de catálogo propio	1	1	1	1	1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador	1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador
Puntos de consulta de catálogo UDC	8 ordenadores conectados en red a la UDC	15 ordenadores portátiles y 25 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadores portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC
Puntos de consulta de bases de información UDC	8 ordenadores conectados en red a la UDC	15 ordenadores portátiles y 25 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	21 ordenadores portátiles y 30 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadores portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC

⁹⁸ Recursos bibliográficos UDC. https://www.udc.es/biblioteca/informacion_xeral/

Tabla 31. Disponibilidad de bibliografía. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Número de títulos recomendados en las materias do programa formativo	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	250	241
Número de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca asociada al programa formativo	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	250	241
% de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca entre títulos recomendados en las materias ⁹⁹	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	Información no disponible	100%	100%

El alumnado y profesorado se muestran satisfechos respecto de los recursos bibliográficos y la disponibilidad de las distintas fuentes de información, tal y como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 32. Satisfacción del alumnado y profesorado respecto de los fondos bibliográficos. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Alumnado:				
Ítem 14. Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material, etc.) son adecuadas	2,13	2,66	3,23	4,32
Ítem 15. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes	2,03	2,84	3,49	4,31
Ítem 16. Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos, etc. para cubrir el aprendizaje	3,21	3,86	4,42	5,08
Profesorado:				
Ítem 26. Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material...) son adecuadas.	3,58	4,61	4,72	6,00
Ítem 27. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes.	3,68	4,50	5,44	6,22
Ítem 28. Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza	4,95	5,17	5,78	6,67

Servicios de orientación y atención al alumnado

Los servicios de atención y orientación al alumnado que ofrece la Fundación se complementan con los ofertados por la Universidade da Coruña¹⁰⁰, ya que como estudiantes de una titulación oficial el alumnado tiene acceso a los servicios para estudiantes de la UDC: LERD, SAPE, CUFIE, Centro de Linguas, ORI, Deportes y Cultura, etc. en los que se informa, ya sea en sus oficinas o a través de charlas, sobre las actividades y los diferentes programas de atención (programas de movilidad, prácticas, etc).

El servicio de administración del centro cubre las necesidades de gestión y administrativas del alumnado, desde la solicitud de plaza a la emisión del título a su egreso, tal y como lo muestran los crecientes índices de satisfacción del alumnado a este respecto (véase criterio 7.2 del presente documento– Tabla 54 – ítem 10).

Paralelamente la Fundación ha creado determinados servicios que mejoran la atención al usuario:

2011-2012: Creación del Servicio de Calidad

La creación el Servicio de Calidad tiene como propósito garantizar la calidad y la mejora continua de los procesos desarrollados en la titulación, tal y como establece la legislación en vigor.

2013-2014: Creación del Servicio de Orientación y Prácticas

La creación del Servicio de Orientación y Prácticas tiene como propósito poner en marcha programas que servirán para optimizar el proceso de enseñanza, aprendizaje así como apoyar en el proceso de inserción sociolaboral.

2015-2016: Creación del Servicio de Medios Audiovisuales y Redes Sociales

La creación del Servicio de Medios Audiovisuales y Redes Sociales tiene como propósito promover la imagen del centro, proporcionar información pública relevante e incrementar la participación de los grupos de interés en los procesos de comunicación de la titulación.

2016-2017: Mejora del servicio de prácticas

Creación de nuevo programa de prácticas para personas recién tituladas.

⁹⁹ Más del 60% de la bibliografía recomendada se encuentra disponible de forma física en el centro o en la biblioteca virtual del mismo. Este porcentaje se incrementa al 100% si se consideran los fondos bibliográficos de la UDC.

¹⁰⁰ Véase en información pública Planificación de la enseñanza. <http://sgic.udc.es/seguemento.php?id=660>

Programas de acogida y apoyo del centro

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales mantiene un sistema de información pública referente a la acogida de nuevos estudiantes que garantiza su integración en el centro.

Con anterioridad a la matrícula del alumnado se ofrece información a través del programa de captación¹⁰¹ y desde la administración del centro se ofrece información relativa al proceso¹⁰² de acceso, admisión y matrícula, proporcionando una atención personalizada al alumnado.

El proceso de atención respecto de los programas de acogida se encuentra bien valorado por el alumnado de nuevo ingreso, tal y como se presenta en el criterio 1.1, tabla 16, del presente documento; en el que se observa un incremento de la satisfacción referente a la información previa recibida, los procesos de admisión y matrícula y la satisfacción general con dicho proceso. Esta mejora de la satisfacción es el resultado de la aplicación del plan de mejora de captación.

Una vez realizada la matrícula en el centro, el alumnado pasa a formar parte del Plan de Acción Tutorial, dentro del cual se realizan jornadas de acogida al inicio del curso académico.

Estas jornadas de acogida¹⁰³ se realizan durante la primera semana del curso académico, en ellas se ofrece una conferencia general sobre la titulación que normalmente está a cargo de un antiguo o una antigua alumna que actualmente ejerce un puesto significativo en el mercado laboral local, a fin de que el nuevo alumnado pueda identificar personas de referencia que han cursado los estudios en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, información general del centro y presentación del PAT, presentación de los servicios del centro (Servicio de Orientación y Practicas, Calidad), información para la consulta de la web y de las Guías Docentes (GADU), presentación del Laboratorio de Responsabilidad Social desde el que se organizan cursos, conferencias y actividades que integran los estudios y el futuro laboral de los estudiantes en una sociedad responsable, presentación de los programas de movilidad y prácticas, y presentación de la coordinadora de trabajos de fin de grado (TFG), en la que normalmente se establecen reuniones posteriores para la orientación en la elaboración, depósito y exposición de los trabajos.

Servicio de orientación académica y profesional del centro

La Fundación cuenta con un Servicio de Orientación y Practicas que proporciona apoyo al alumnado y a las coordinadoras de los diferentes planes de orientación a estudiantes (PAT), plan de orientación profesional, plan de prácticas, así como a la coordinadora del Laboratorio de Responsabilidad Social, que se ocupa de la coordinación de actividades de orientación al alumnado que tengan una vertiente de integración social. Este servicio también da apoyo y se coordina con la Asociación de Estudiantes Hércules, cuya sede se encuentra en el centro, para las actividades que el alumnado desee organizar o promover.

Desde este mismo servicio se gestiona diferentes propuestas formativas, específicas para el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos, como transversales, dirigidas tanto al alumnado como a alumni del centro.

En referencia a la orientación académica del alumnado, la Fundación establece planes anuales de acciones a través del PAT y del Servicio de Orientación y Prácticas, dichos planes son presentados y aprobados en los diferentes órganos de gobierno, y se evalúan por los responsables y la Comisión de Garantía de Calidad al final de cada curso académico, lo que se refleja en el SGIC¹⁰⁴ en el PC05 y PC10.

Para un mayor detalle por año académico pueden consultarse todas las actividades realizadas como apoyo y orientación al alumnado en el PC05 anexo 3 y 4 del SGIC¹⁰⁵.

En el criterio 1.2 del presente documento se presentaron a modo ilustrativo las actividades de orientación, tanto académica como profesional, realizadas en el último curso 2016-2017.

Para un mayor detalle por año académico de las acciones realizadas en el plan de orientación profesional¹⁰⁶ consúltense la documentación de referencia en el SGIC, PC10 anexo 2 y 3, plan y seguimiento del mismo.

¹⁰¹ Plan de captación. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12737&tit=63

¹⁰² Información pública sobre condiciones de acceso y admisión

PC04 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12739&tit=63

PC04 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12740&tit=63

¹⁰³ Véanse Jornadas de acogida 2015-2016. (Últimas realizadas) <https://drive.google.com/file/d/0B0q3nmrosYTERmdPNGZ3VHNFeGs/view>

¹⁰⁴ ¹⁰⁴ Planes de actuaciones de PAT y orientación profesional:

PC05-anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12743&tit=63

PC10 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12761&tit=63

¹⁰⁵ Actividades de orientación al alumnado

PC05-anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12743&tit=63

PC05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12744&tit=63

¹⁰⁶ Actividades de orientación profesional:

PC10 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=12760&entry=4

Servicio de atención al alumnado

A nivel administrativo, el centro ofrece todos los servicios necesarios desde el momento de acceso y admisión hasta su egreso. La administración del centro se encarga entre otras de las siguientes funciones:

- Información del proceso de acceso, admisión y matrícula
- Modificaciones y ampliaciones de matrícula
- Información y gestión de solicitudes de reconocimientos de créditos y convalidaciones
- Información y gestión de traslados de expedientes
- Tramitación de certificados académicos
- Tramitación de solicitud y depósito de título
- Registro y archivo de documentación
- Gestión de documentación en general

El secretario académico del centro, trabaja en colaboración constante con la administración del centro, otorgando las certificaciones que sean necesarias, levantando y custodiando las actas de los órganos de gobierno del centro, y realizando todas aquellas funciones administrativas y de gestión que le son encomendadas, ya sea a través de los estatutos de la propia Fundación o por las funciones que son propias a su cargo.

El alumnado muestra una clara satisfacción sobre los servicios de atención y orientación del estudiante, lo que se refleja en las encuestas de satisfacción:

Tabla 33. Resultados de satisfacción de alumnado respecto de las acciones que orientan al estudiante (escala 1-7). Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 9. Estoy satisfecho/a con las acciones que orientan al estudiante	3,73	3,36	3,80	4,14	4,29

Tasas medias de satisfacción de los diferentes cursos (primero y tercero) encuestados

Prácticas externas:

Los resultados relativos a las prácticas externas se analizan de forma exhaustiva en el criterio 1 del presente documento, junto con el perfil de egreso (punto 1), los mecanismos de coordinación docente (punto 3), y la normativa aplicable (punto 5).

Respecto de los recursos y servicios referentes a las prácticas externas cabe destacar el incremento de convenios establecidos con empresas y otras organizaciones locales¹⁰⁷.

Tabla 34. Crecimiento del número de entidades participantes en el programa de prácticas de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (escala 1-7)

Curso académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nº de convenios establecidos ⁽²⁾	52	58	74	80
Nº de entidades participantes	32	27	40	45
Nº de participantes en programa de prácticas curriculares ⁽¹⁾	30	46	48	36
Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares	22	19	31	30
Nº de participantes en programa de prácticas de titulados	-	-	-	14

Se observa igualmente un incremento de la satisfacción del alumnado respecto de las instalaciones para la realización de las prácticas, tal y como se muestra a continuación.

Tabla 35. Resultados de satisfacción de alumnado respecto de las acciones e instalaciones asociadas al programa de prácticas externas (escala 1-7). Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 7. Las acciones encaminadas a la organización de las prácticas externas de los estudiantes son adecuadas	3,38	3,35	4,00	3,79	4,35
Ítem 17. Las instalaciones ajenas al centro, donde se hacen prácticas, son adecuadas para garantizar la consecución de los objetivos de la enseñanza	3,12	3,57	3,85	4,34	4,08

Tasas medias de satisfacción de los diferentes cursos (primero y tercero) encuestados.

Consúltense en SGIC el PC09 anexo 6, en el que se incluye el plan de prácticas y la memoria de resultados de las prácticas, el detalle pormenorizado de las entidades participantes.¹⁰⁸

Aplicación de normativa de accesibilidad universal y diseño para todos:

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha contado entre su alumnado con estudiantes que presentaban necesidades especiales de educación, en algunos casos por disfunciones motoras, y en otros casos presentaban algún tipo de disfunción para el aprendizaje, por lo que ha sido necesario establecer medidas que se adaptasen a las particularidades de este tipo de alumnado.

Desde el PAT, a través de la tutora asignada a alumnado con necesidades especiales, y en colaboración directa con la psicóloga del centro que gestiona el Servicio de Orientación y Prácticas, se han llevado a cabo actuaciones específicas para garantizar el aprendizaje y evaluación de este tipo de alumnado, y en aquellos casos en que ha sido necesario, se ha contactado con la Unidad de Atención a la Diversidad (ADI) de la UDC para garantizar las actuaciones necesarias, tales como asistentes personales o adaptación curricular, itinerarios o estudios alternativos en su caso.

El centro, proporciona apoyo psicológico y asistencia psicopedagógica a todo el estudiantado que lo solicita, a través de la psicóloga del Servicio de Orientación y Prácticas.

Seguridad, salud y medioambiente

El centro cuenta con los planes de emergencia establecidos, y fomenta las buenas prácticas medioambientales entre los diferentes grupos, promoviendo el consumo responsable y actividades socialmente sostenibles entre el alumnado y profesorado del centro, tales como recogida de pilas, reciclado de papel, uso responsable de agua y electricidad, además se ha potenciado la integración de formatos digitales en la docencia, para lo que existe una limitación de impresiones y fotocopias para docentes, y se ha potenciado el uso responsable del nuevo autoservicio de reprografía (habilitado en 2016-2017).

Durante el curso 2016-2017 se han realizado trabajos en el edificio para la mejora de las salidas de emergencia.

En el Plan estratégico del centro se han presentado acciones concretas para la mejora de este punto a largo plazo.

Además se han iniciado acciones sociales en colaboración con diferentes ONGs para facilitar este tipo de medidas ambientales, tales como: recogida de móviles usados, recogida de gafas, recogida de taponos, etc. de forma que los materiales reciclados puedan ser reusados por este tipo de organizaciones sin ánimo de lucro.

Satisfacción sobre las infraestructuras y los recursos materiales

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones laborales y a la vista de los resultados de las encuestas, los alumnos se encuentran satisfechos con los recursos y servicios destinados a la enseñanza, si bien, consideran que debería cambiarse la ubicación del centro para integrarse dentro de un campus universitario, lo cual escapa a las posibilidades del centro, ya que no depende del mismo su integración dentro los campus de la UDC, por tratarse de un centro adscrito.

A pesar de haber realizado actuaciones para la mejora de la infraestructura del centro, se presentan observaciones referentes a la mejora de las instalaciones del mismo, que no pueden ser afrontadas por el propio centro, ya que se las infraestructuras dependen de la Diputación de A Coruña. El centro en orden a mejorar en la medida de lo posible las instalaciones en aquellas partes para las que tiene plena autonomía, ha afrontado los planes de mejora previstos como planteaba el curso pasado, así se mejoran los espacios comunes para el alumnado mediante nuevo mobiliario, habilitación de una zona de descanso y reunión, adecuación de ciertas aulas, cambio de persianas del centro y mejora de iluminación en ciertas zonas.

En todo caso, los servicios y recursos materiales del centro, junto con los que proporciona la UDC, se consideran SUFICIENTES y resultan SATISFACTORIOS para el desarrollo normal de las actividades de la docencia y aprendizaje, tal y como se muestra en las encuestas de satisfacción del alumnado, PDI y PAS:

Tabla 36. Resultados de satisfacción de alumnado, PDI y PAS respecto de los recursos y servicios destinados a la docencia (escala 1-7). Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Año académico	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Alumnado: Ítem 20. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza	3,70	3,01	3,43	3,71	4,16
PDI: Ítem 32. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza	4,94	4,68	5,17	5,11	5,67
PAS: Ítem 17. Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados	5,20	5,57	6,29	5,75	6,00
PAS: Ítem 18. Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados	5,60	5,86	6,29	5,75	5,80

Tasas medias de satisfacción de los diferentes cursos (primero y tercero) encuestados, PDI y PAS

¹⁰⁸ PC09 anexo 6. Información pormenorizada de plan de prácticas: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12758&tit=63.



Los resultados de satisfacción de cada grupo de interés pueden consultarse con mayor detalle en el SGIC PA03 anexo 2 y 3¹⁰⁹, y en el criterio 7.2 del presente documento.

TITULACIÓN

Por todo lo anterior se considera como SATISFACTORIA la valoración de este criterio relativo a los recursos materiales y servicios, tanto para la titulación como para cada centro, considerando que la titulación cuenta con los medios SUFICIENTES y ADECUADOS para dar cumplimiento al proyecto establecido.

TITULACIÓN SERVICIOS COMUNES

Formación complementaria

Desde la UDC se ofrece **formación complementaria de idiomas, informática y cursos de apoyo al aprendizaje**:

- El *Centro de Línguas* busca proporcionar a la comunidad universitaria una sólida formación complementaria en lenguas extranjeras. Actualmente incluye inglés, francés, alemán, italiano y portugués. La metodología de trabajo es eminentemente práctica, cuidando tanto la expresión y comprensión escrita como la oral.
- El *Aula de Formación Informática* tiene el objetivo de reforzar los conocimientos informáticos de la comunidad universitaria en todos los niveles. El plan de enseñanza se organiza en dos series por año académico, una por cuatrimestre, y los cursos tienen en A Coruña y Ferrol. La temática es diversa: procesadores de texto, hojas de cálculo, diseño web, bases de datos, programación, fotografía digital, aplicaciones para telefonía móvil, AutoCAD, configuración de pc, administrador de sistemas...
- El *Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa* (CUFIE) trata de dar la formación y el asesoramiento necesarios para los procesos de enseñanza y aprendizaje. El alumnado puede optar al “plan de apoyo al aprendizaje” en que, según sus necesidades, se ofrecen cursos de técnicas de estudio, internet como apoyo a la formación, técnicas de relajación, trabajo en grupo, exposición oral y escrita o habilidades sociales.

Orientación laboral y profesional

Tanto el campus de Ferrol como el de A Coruña cuentan con el **Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante** (SAPE), entre cuyas funciones están: informar sobre las características académicas de los estudios y sobre sus salidas profesionales, informar sobre el régimen de acceso y permanencia de los estudiantes, informar sobre los derechos de los estudiantes y asesorar sobre el modo de ejercerlos o reclamarlos; informar, a nivel general y en los centros, de las bolsas y ayudas convocadas; promover la creación de bolsas y ayudas y exenciones; asesorar en la búsqueda de empleo; asesorar en la creación de nuevas empresas, y de programas europeos. Por otro lado, la **Unidad de Empleo de la UDC** busca proporcionar al estudiante orientación, información y formación de cara a mejorar su empleabilidad en el acceso al mundo laboral, sus competencias están relacionadas con el impulso institucional en los ámbitos de las prácticas externas, del emprendimiento y de las políticas activas de inserción laboral¹¹⁰.

¹⁰⁹ PA03 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

PA03 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

¹¹⁰ Unidad de empleo UDC <https://www.udc.es/emprego/index.html?language=es>

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE:

Estándar: Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del MECES de la titulación.

Analizar los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes y si son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del MECES del título.

6.1.- Los estudiantes al finalizar el proceso formativo han adquirido las competencias previstas para el título.

Aspectos a valorar:

- El desarrollo de las actividades académicas, metodologías docentes, sistemas de evaluación y calificación contribuyen a la consecución y valoración de los resultados de aprendizaje previstos.
- Los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen los objetivos del programa formativo y se adecúan al nivel MECES.
- Los resultados de aprendizaje se tienen en cuenta para la revisión y mejora del plan de estudios.

La Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña han procedido a la evaluación del criterio de Resultados previstos desde el 2009-2010, tal y como se detalla en su Valoración de Criterio del seguimiento para cada curso académico, y que se encuentra disponible en SGIC de cada uno de los centros¹¹¹.

Desde el curso 2009-2010 y hasta el curso 2012-2013 inclusive se consideraba como alumnado de nuevo ingreso únicamente aquellos estudiantes que se matricularon en un título por primera vez, es decir, sin ningún crédito reconocido como consecuencia de traslado de expediente o de tener cursado otro título. Véanse datos recogidos en el PC03 anexo 3 del SGIC.

En el curso 2013-2014, tal y como se explicó en el informe de seguimiento de dicho curso, se adapta el criterio de nuevo alumnado a lo estipulado en el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), que establece a partir del curso 2011-2012, con la metodología de la Estadística de Universidades, Centros y Titulaciones, un indicador con una definición más clara, refiriéndose estrictamente a la matrícula de los estudiantes procedentes del proceso de preinscripción y considerando como nuevo alumnado a aquel que se matricula por primera vez en la titulación objeto de análisis, independientemente de que pueda o no reconocer créditos. Así se puede observar por un lado el número de estudiantes de nuevo ingreso, y por otro el número de estudiantes que se matriculan en primero y sucesivos cursos. Lo que influye directamente en el cálculo de las tasas referidas a graduación, las cuales contemplan exclusivamente al alumnado que egresa en el periodo previsto para titularse (x, x+1) y no considera a estudiantes que se gradúan con anterioridad a la duración prevista para la titulación.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, la tasa correspondiente al abandono se corrige en el curso 2013-2014 puesto que hasta ese momento se computaban para su cálculo aquellos alumnos que solicitaban traslado de expediente a otro centro o cambiaban de titulación tras el primer curso, sin por ello abandonar el sistema universitario por lo que en el curso 2013-2014 se actualizan las tasas que contiene el PC11 anexo 2¹¹², consignando las corregidas.

Paralelamente, y en atención a la Guía para el seguimiento de los títulos oficiales de Grado y Máster elaborada por la ACSUG y publicada en julio de 2015, se procedió a calcular las tasas de evaluación que hasta ahora no se analizaban. Se procedió así a recopilar los datos de cada uno centros que contempla la evolución de las tasas desde el año de implantación.

En marzo de 2016 ambos centros mantuvieron una reunión en la que se analizaron los resultados previstos para la titulación y se aprobaron los objetivos para las tasas que no se encontraban establecidas en la memoria de verificación, tal y como se refleja en el acta de la reunión¹¹³.

¹¹¹ Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11101&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11084&tit=63

¹¹² Fundación E.U. de Relaciones Laborales. PC11 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63.

¹¹³ Acta reunión 21 de marzo de 2016: http://sgic.udc.es/data/form_12706/420160321_Comision%20coordinadora%20titulo.pdf

Los resultados previstos para cada uno de los centros se detallan en las tablas de resultados académicos (tablas 38 y 39), bajo el epígrafe Memoria.

A continuación se presenta un análisis de los resultados de las tasas de la titulación y un análisis pormenorizado para cada centro a fin de evaluar el desarrollo de las actividades académicas, metodologías docentes, sistemas de evaluación y calificación que permiten la consecución de objetivos y resultados establecidos en la memoria de verificación del título.

Tabla 37. Resultados académicos de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Curso académico	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Tasa de graduación ¹¹⁴	s/d	s/d	18,90%	25,34%	29,90%	37,75%
Tasa de abandono	22,2%	16,05%	12,88%	11,27%	12,90%	21,70%
Tasa de eficiencia	93,47%	98,60%	97,09%	94,53%	94,35%	95,00%
Tasa de rendimiento	84,52%	82,74%	81,34%	79,19%	79,26%	79,20%
Tasa de éxito	92,57%	90,68%	90,86%	89,71%	90,21%	88,60%
Tasa de evaluación	s/d	s/d	88,55%	88,27%	87,87%	89,40%
Duración media de los estudios (años)	s/d	4,00	4,32	4,33	4,45	4,48

Como puede observarse las tasas se mantienen estables para la titulación a lo largo del periodo de los últimos cinco años evaluados. Igualmente sucede en los centros, como puede verse en las siguientes tablas:

Tabla 38. Resultados académicos Facultad de Ciencias del Trabajo.

	Memoria	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Tasa graduación ¹¹⁵	50%	-	-	-	-	27,91%	29,76%	32,53%	38,24%
Tasa abandono	10%	-	-	14,0%	8,3%	15,5%	16,18%	14,55%	21,40%
Tasa eficiencia	80%	100%	98,85%	92,64%	97,87%	95,85%	94,28%	92,64%	95,60%
Tasa rendimiento	75% ⁽¹⁾	71,35%	82,87%	83,9%	83,0%	81,22%	78,54%	82,07%	80,10%
Tasa éxito	80% ⁽¹⁾	91,03%	93,48%	92,16%	92,1%	91,7%	90,78%	92,67%	88,80%
Tasa evaluación	80% ⁽¹⁾	-	-	91,11%	90,12%	88,60%	86,52%	88,57%	90,20%
Duración media de los estudios (años)	s/d	-	-	-	4	4,21	4,25	4,41	4,35

⁽¹⁾ Aprobadas en reunión de coordinación el 21/03/2016

Tabla 39. Resultados académicos Fundación E.U. de Relaciones Laborales

	Memoria	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Tasa graduación ¹¹⁶	40%	-	-	-	36,11%	17,75%	23,56%	28,85%	37,50%
Tasa abandono	15%	-	-	10,10%	11,30%	11,40%	8,82%	12,00%	21,80%
Tasa eficiencia	80%	-	-	-	98,79%	97,43%	94,63%	95,35%	94,70%
Tasa rendimiento	75% ⁽¹⁾	84,72%	89,35%	82,31%	82,62%	81,40%	79,55%	77,83%	78,70%
Tasa éxito	80% ⁽¹⁾	94,81%	95,96%	92,27%	90,04%	90,50%	89,15%	88,93%	88,50%
Tasa evaluación	80% ⁽¹⁾	89,39%	93,38%	89,87%	92,05%	90,15%	89,22%	87,51%	89,00%
Duración media de los estudios (años)	s/d	-	-	-	4	4,36	4,37	4,47	4,55

⁽¹⁾ Aprobadas en reunión de coordinación el 21/03/2016

A continuación se presenta una comparativa de las tasas de titulación y centro en relación a las de rama y UDC, lo que permite observar el comportamiento de la titulación respecto de ámbitos más generales. No se dispone de datos correspondientes a la rama y a UDC del curso 2016-2017.

¹¹⁴ Véase informe sobre tasas de graduación realizado por la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol.

¹¹⁵ Véase informe sobre tasas de graduación realizado por la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol.

¹¹⁶ La Fundación no ha podido realizar la revisión de tasa de graduación de forma pormenorizada como el centro homólogo dado que el número de alumnado que accedió al grado desde el curso 2009-2010 es demasiado voluminoso como para revisar alumno por alumno. Si bien, en atención al depósito de títulos realizado hasta el momento, las tasas de eficiencia en créditos y la duración de estudios, se constata que las cifras de graduación son superiores a las que se incluyen en el informe. Trasladado esto a la UDC se está a la espera de obtener respuesta.

Tabla 40.a Resultados comparados centros – titulación – rama - UDC

	2014-2015				
	Título ¹¹⁷	Facultad CCT	Fundación EURRLL	Rama ¹¹⁸	UDC
Tasa graduación	25,34%	29,76%	23,56%	28,51%	24,15%
Tasa abandono	11,27%	16,18%	8,82%	8,45%	11,11%
Tasa eficiencia	94,53%	94,28%	94,63%	89,87%	89,83%
Tasa rendimiento	79,19%	78,54%	79,55%	76,28%	71,47%
Tasa éxito	89,71%	90,78%	89,15%	85,87%	84,02%
Tasa evaluación	88,27%	86,52%	89,22%	88,83%	85,06%
Duración media de los estudios (años)	4,33	4,25	4,37	4,74	4,65

Tabla 40.b Resultados comparados centros – titulación – rama - UDC

	2015-2016					2016-2017 ¹¹⁹		
	Título ¹²⁰	Facultad CCT	Fundación EURRLL	Rama ¹²¹	UDC ¹²²	Título ¹²³	Facultad CCT	Fundación EURRLL
Tasa graduación ¹²⁴	29,90%	32,53%	28,85%	33,00%	44,50%	37,75%	38,24%	37,50%
Tasa abandono	12,90%	14,55%	12,00%	35,00%	25,00%	21,70%	21,40%	21,80%
Tasa eficiencia	94,35%	92,64%	95,35%	90,30%	87,10%	95,00%	95,60%	94,70%
Tasa rendimiento	79,26%	82,07%	77,83%	66,70%	71,52%	79,20%	80,10%	78,70%
Tasa éxito	90,21%	92,67%	88,93%	80,44%	84,01%	88,60%	88,80%	88,50%
Tasa evaluación	87,87%	88,57%	87,51%	82,91%	85,14%	89,40%	90,20%	89,00%
Duración media de los estudios (años)	4,45	4,41	4,47			4,48	4,35	4,55

Del análisis y evaluación de los resultados conjuntos para la titulación y de ambos centros se extraen las siguientes conclusiones:

- La tasa de rendimiento se puede considerar alta, aproximadamente del 80%, un 5% superior a la establecida como objetivo para ambos centros y la titulación. En todos los cursos académicos analizados esta tasa supera a la establecida en la memoria de verificación, si bien tiene una tendencia decreciente cercana al objetivo establecido. En todo caso, esto significa que existe un alto porcentaje de créditos superados anualmente respecto de los matriculados.
- Las tasas de abandono se han duplicado respecto del curso pasado, situándose casi en el doble de lo contemplado en la memoria de verificación, para el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y en 7% por encima de lo establecido en la memoria para la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña. Dentro de un contexto más global, las tasas de abandono de 2016-2017 son menores a las observadas para la UDC y para la rama de ciencias sociales en Educabase (curso 2015-2016), si bien resulta necesario analizar este incremento y evaluar las posibles acciones que se pueden llevar a cabo para reducir la tasa de abandono, también sería conveniente revisar la forma de cálculo de la misma ya que se observan incongruencias en los

¹¹⁷ Tasas título remitidas por UTC: http://sgic.udc.es/data/form_13440/11Tasas%20del%20t%C3%ADtulo%202014-15.pdf

¹¹⁸ Tasas rama y UDC remitidas por UTC:

http://sgic.udc.es/data/form_13440/11Tasas%20de%20Ciencias%20Sociales%20y%20Jur%C3%ADdicas%20y%20UDC%202014-15.pdf

¹¹⁹ No se incluyen las tasas de rama y UDC para el curso 2016-2017 al no encontrarse disponibles en el momento de redacción del presente documento.

¹²⁰ Véase archivo de tasas remitido por UTC en otros anexos del PC11 anexo 2 y anexo 3 en SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PC11-anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=10282&tit=48 -

PC11-anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13440&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

PC11-anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63 -

PC11-anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12764&tit=63

¹²¹ Tasas rama y UDC obtenidas a través de EDUCABASE – Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos 2015-2016.

<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/estadistica-indicadores-universitarios/2017-2018.html>

¹²² Tasas rama y UDC obtenidas a través de EDUCABASE – Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Datos 2015-2016.

<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas/estadistica-indicadores-universitarios/2017-2018.html>

¹²³ Tasas título calculadas a partir de los datos obtenidos del Datawarehouse de la Universidad de la Coruña

¹²⁴ Véase informe sobre tasas de graduación realizado por la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol.

datos registrados en el Datawarehouse de la UDC. Se procede a notificar de este hecho a la Universidade da Coruña y a actualizar el plan de mejora abierto a este respecto.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales esta tasa es inferior a la consignada en la memoria de verificación hasta el curso 2015-2016 y se ha revisado su cálculo en el curso 2013-2014. El análisis de esta situación puede verse con mayor detalle en el PC11 anexo 2 y 4 del SGIC¹²⁵.

En todo caso, y dado el incremento que se ha detectado en el curso 2016-2017 (de casi un 9%) se procede a la apertura de un plan de mejora individual (PM Coruña-32) para realizar un seguimiento de la misma en orden a establecer los motivos que llevan al alumnado a abandonar la titulación y en su caso el sistema universitario.

- La tasa de eficiencia de los graduados del título es alta, superando la consignada en la memoria de verificación en 15 puntos porcentuales, tanto por ambos centros como la obtenida para la titulación, lo que significa que el alumnado que supera el grado no se ha tenido que matricular en un mayor número de créditos al que se contempla para la obtención de la titulación (no existe gran número de repetidores).
- La tasa de graduación del título en el curso actual 2016-2017 se sitúa cercana al 40% en ambos centros. EN los dos últimos años académicos esta tasa ha subido 19 puntos porcentuales en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol, 14 puntos en el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña y 12 puntos porcentuales en el conjunto de la titulación, y tiende a alcanzar las cifras previstas en la memoria de verificación.

Durante los cursos académicos objeto de evaluación en el presente autoinforme 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, hasta el curso 2013-2014, 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. En ambos centros ha habido un elevado número de alumnado que ya eran titulados universitarios y que egresaron en años anteriores al x , $x+1$. 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 el curso 2013-2014 es el primero 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.

Como se observa en los dos cursos académicos posteriores, 2014-2015, 2015-2016 y 2016-2017, esta tasa tiende a su normalización y es creciente.

En todo caso, y fruto del informe final de la ACSUG para la acreditación de la titulación, se ha abierto un plan de mejora (Acreditación PM Conjunto-4) en el que se solicita a la Universidade da Coruña que revise los cálculos de dicha tasa, ya que las cifras no reflejan la realidad, puesto que no se corresponden con las tasas de éxito, eficiencia de graduados y con la de duración de los estudios.

Actualización de la tasa de graduación en la Facultad de Ciencias del Trabajo:

Dado que la tasa que veníamos utilizando (facilitada por la Unidad Técnica de Calidad de la UDC) estaba mal calculada, en el curso 2016-17 se calculó nuevamente, considerando a todos los alumnos de nuevo ingreso en el grado y viendo cuantos habían terminado sus estudios en los cuatro cursos más uno (p. ej. de los que iniciaron sus estudios en el curso 2009-10, los que acabaron en los cursos 09-10, 10-11, 11-12, 12-13 o 13-14). De ese cálculo se obtuvieron unos resultados muy diferentes a los que se habían indicado en informes anteriores. Los nuevos resultados son los que figuran a continuación.

¹²⁵ PC11 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63
PC11 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

Tabla 41. Actualización de la tasa de graduación en Ciencias del Trabajo

Curso	Tasa de graduación	(Alumnos nuevos)	(Alumnos que terminaron los estudios en 5 cursos siguientes al de inicio)	(Alumnos que abandonaron o no terminaron después de 5 cursos)
2009-10	*	43	26	17
2010-11	*	60	45	15
2011-12	*	84	51	33
2012-13	*	68	38	30
2013-14	67,46% (1)	55	-	-
2014-15	75,00% (2)	56	-	-
2015-16	67,71% (3)	33	-	-
2016-17	55,88% (4)	39	-	-
2017-18	-	52	-	-

(*) La tasa de graduación para estos cursos no puede ser calculada al no haber transcurrido el tiempo exigido (4+1, incluido el primer curso en que se matricularon).

(1) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2009-10

(2) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2010-11

(3) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2011-12

(4) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2012-13

- La tasa de éxito en créditos es alta en todos los cursos considerados, en torno al 90%, superior a la establecida como objetivo que resulta ser del 80%. Esto significa que el alumnado que se presenta a evaluación suele superar los créditos de las materias a las que se presenta.
- La tasa de evaluación se considera alta, cercana al 90%, supera en casi 10 puntos porcentuales la establecida como objetivo en la memoria, lo que significa que el alumnado matriculado se presenta a evaluación.
- La duración media de los estudios, de 4,5 años, ha aumentado ligeramente a medida que pasan los cursos académicos, si bien se puede considerar positiva puesto que es inferior a la de rama de conocimiento y UDC.

En los dos centros las tasas son muy parecidas, y las diferencias respecto de la rama y el conjunto de la UDC no resultan significativas, siendo en general mejores que las obtenidas para la rama y universidad, lo que indica que la evolución de las mismas se encuentra dentro de la normalidad.

En los PC11-Anexo04 respectivos de cada centro ("Informe anual sobre los resultados académicos"¹²⁶) se incluye un análisis pormenorizado de los resultados por materias.

Cabe señalar que se han identificado aquellas materias que presentan algún tipo de desviación respecto de las tasas de la titulación y se ha solicitado un informe a los docentes encargados de la coordinación de dichas asignaturas. Estas observaciones se consignan en el PC11 anexo 4 antes señalado.

En el curso 2016-2017, en atención al plan de mejora abierto ante las recomendaciones de la ACSUG (Acreditación PM Conjunto-1) se procede a analizar las desviaciones de las tasas en cada centro respecto de la memoria, y de forma conjunta, analizando las desviaciones más significativas entre las materias de ambos centros. Así se procede a realizar los siguientes trabajos:

1. Se revisan y justifican las tasas de las materias en cada centro respecto de la memoria en los términos anteriormente establecidos (10% negativas/20% positivas).
2. En aquellas materias que presentan desviaciones respecto de la memoria se analizan las posibles desviaciones entre los centros.
3. Se revisan aquellas materias que sin presentar desviaciones representativas en las tasas respecto de la memoria, sí presenta una desviación representativa entre los dos centros, es decir más de un 20%, como así se consignan en el plan de mejora establecido.

Se detectan desviaciones de más de un +/- 20% en 13 materias:

- **Introducción al Derecho:** En este caso la desviación (23,80%) se produce en la tasa de rendimiento, en la que se observa que en el centro de Ferrol se produce un mayor número de aprobados respecto de los matriculados (21,77% desviación positiva sobre la tasa de la memoria), mientras que en el centro de A Coruña esta tasa de rendimiento se encuentra tan sólo un 2,03% por debajo cercana a la establecida en la

¹²⁶ PC11-Anexo04: Informe anual sobre los resultados académicos

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13441&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

memoria (75%). No se considera que esta desviación sea significativa para los resultados generales del título, ya que en ambos centros los resultados obtenidos en esta materia se pueden considerar positivos.

- **Organización de Empresa:** En este caso la tasa de evaluación de las materias en ambos centros resulta similar. Las desviaciones se producen entre los centros en las tasas de rendimiento y éxito. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se observa una desviación del -16,67% en la tasa de rendimiento y del -18,24% en la tasa de éxito respecto de las contempladas en la memoria de verificación. En el caso la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones del 3,57% (rendimiento) y del 4,62% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Psicología do Trabajo:** En esta materia las tasas de evaluación de ambos centros son similares. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se observa una desviación del -13,46% en la tasa de rendimiento y del -13,33% en la tasa de éxito. En el caso la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones positivas del 10,96% (rendimiento) y del 12,45% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Economía e Empresa:** La tasa de evaluación de ambos centros es similar, si bien se presentan desviaciones representativas en las tasas de rendimiento y éxito. En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se observa una desviación del -20,83% en la tasa de rendimiento y del -13,90% en la tasa de éxito. En el caso la Facultad de Ciencias del Trabajo las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones del -0,64% (rendimiento) y del 2,86% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Métodos de Trabajo:** En esta materia las tasas de evaluación de ambos centros son similares. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se observa una desviación del -17,50% en la tasa de rendimiento y del -17,84% en la tasa de éxito respecto de las contempladas en la memoria de verificación. En el caso la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones positivas del 2,42% (rendimiento) y del 14,12% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Teoría de las Relaciones Laborales:** En esta asignatura la tasa de evaluación es 10 puntos porcentuales mayor en el centro ferrolano que en el coruñés. En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se observa una desviación del -24,57% en la tasa de rendimiento y del -17,89% en la tasa de éxito respecto de las contempladas en la memoria de verificación. En el caso la Facultad de Ciencias del Trabajo las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones positivas del 10,00% (rendimiento) y del 11,89% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Derecho del Trabajo II:** En esta materia la tasa de evaluación de A Coruña es de 17,05 puntos porcentuales superior a la de Ferrol, lo que a priori va a repercutir en la diferencia entre las tasas de rendimiento de ambos centros. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se observa una desviación del -25,00% en la tasa de rendimiento y del -11,82% en la tasa de éxito respecto de las contempladas en la memoria de verificación. En el caso la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña las tasas se ajustan a los márgenes establecidos en la memoria con desviaciones positivas del 7,69% (rendimiento) y del 11,49% (éxito). Se considera que el centro que presenta una mayor desviación respecto de la memoria analice las causas, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación.
- **Derecho Sindical II:** En este caso la desviación principal (23,78%) se produce en la tasa de rendimiento, en la que se observa que en el centro de Ferrol se produce un mayor número de aprobados respecto de los matriculados (19,44% desviación positiva sobre la tasa de la memoria), mientras que en el centro de A Coruña esta tasa de rendimiento se encuentra un 4,33% por debajo cercana a la establecida en la memoria (75%). No se considera que esta desviación sea significativa para los resultados generales del título, ya que en ambos centros los resultados obtenidos en esta materia se pueden considerar positivos. Sucede de forma similar con la tasa de éxito que se sitúa en Ferrol en el 100% y en A Coruña en el 81,54%, lo que genera una diferencia de 18,46% entre los centros. No se considera que deban realizarse actuaciones específicas en ninguno de los centros.

- **Dirección y Gestión de RRHH I:** La tasa de evaluación del centro de Ferrol es un 1,88% inferior a la estipulada en la memoria, y en el centro de Coruña esta tasa supera en 14,64% la tasa objetivo, por lo que la diferencia entre ambos centros se establece en un 16,52%. Esta diferencia entre las tasas de evaluación va a suponer también diferencias en las tasas de rendimiento de ambos centros. En la Facultad de Ciencias del Trabajo se observa una desviación de -12,50% en la tasa de rendimiento respecto de la memoria y en el centro coruñés se presenta una desviación positiva de 16,07%, lo que supone una diferencia entre los centros de un -28,57%. La tasa de éxito del centro ferrolano no presenta desviaciones respecto de la memoria y en el caso del centro de A Coruña la tasa de éxito es superior en 16,23 puntos al objetivo. En general las tasas de ambos centros se encuentran dentro de los niveles de desviación respecto de la memoria asumibles como normales, si bien, al ser las desviaciones negativas en un centro y positivas en el otro se producen diferencias remarcables entre las tasas de esta materia. Esto no supone un problema de coordinación ni homogeneidad entre los centros, si bien será necesario observar estas tasas en el futuro a fin de valorar que no se produzcan diferencias mayores. En todo caso la Facultad de Ciencias del Trabajo deberá analizar la desviación que se produce en la tasa de rendimiento para evitar que esta sea creciente en el futuro.
- **Dirección y Gestión de RRHH II:** El comportamiento de las tasas en esta materia es similar al de la anterior. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo la tasa de evaluación es de un 78,57%, lo que supone apenas un -1,43% de desviación respecto de la memoria de verificación. Esta misma tasa es de un 95,92% para el centro de A Coruña, lo que supone que se presenta un 15,92% más de alumnado a evaluación. Esto genera una diferencia de un 17,35% entre las tasas de evaluación de ambos centros, lo que se considera asumible dentro de los niveles de desviación establecidos. Por su lado, en el centro de Ferrol la tasa de rendimiento se sitúa en un 60,71%, lo que supone un -14,29% menos que el objetivo establecido en la memoria de verificación, por lo que resulta necesario revisar y analizar las causas de esta desviación negativa. En el caso del centro de A Coruña la tasa de rendimiento es de 93,88%, un 18,88% más que la contemplada en la memoria y dentro del nivel establecido como asumible, si bien, al ser una tasa negativa y otra positiva en los centros, se genera una diferencia entre los mismos de un 33,16%. En el caso de la tasa de éxito, el comportamiento es similar a la de rendimiento. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo se obtiene una tasa del 77,27%, tan sólo un -2,73% inferior a la establecida en la memoria de verificación. En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales esta tasa es de un 97,87%; lo que supone un 17,87% más que la contemplada en la memoria. Esto supone una diferencia entre las tasas de los centros de un 20,60%. Resulta conveniente observar estas tasas en el futuro a fin de evitar desviaciones mayores respecto de la memoria y entre los centros.
- **Derecho de la Seguridad Social I:** En el caso de esta materia las tasas del centro de Ferrol para evaluación, rendimiento y éxito son del 100% lo que supone una diferencia con las tasas establecidas en la memoria del 20%, 25% y 20% respectivamente. En el caso del centro de A Coruña estas tasas se sitúan en un 86,67%, 70,67% y 81,54%, respectivamente, lo que no supone una gran desviación respecto de las tasas de la memoria de verificación, sin embargo si existe una diferencia entre las tasas de los dos centros que son del 13,33%, 29,33% y 18,46%. Resulta conveniente revisar las tasas de la Facultad de Ciencias del Trabajo a fin de justificar las desviaciones positivas iguales o superiores al 20%.
- **Derecho de la Seguridad Social II:** Las tasas de evaluación, rendimiento y éxito de esta asignatura son del 97,62%, 97,62% y 100,00% en la Facultad de Ciencias del Trabajo, siendo las desviaciones positivas respecto de las tasas de la memoria de 17,62%, 22,62% y 20,00%. Por su parte, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales presenta unas tasas de 79,45%, 58,90%, 74,14%; siendo la tasa de rendimiento un -16,10% más baja que la contemplada en la memoria, a pesar de tener unas tasas de evaluación y éxito cercanas a las fijadas en la memoria; por lo que se ha procedido a analizar y evaluar el comportamiento de la tasa de rendimiento en el informe de justificación de desviaciones que se contempla en el PC11 anexo 4 del SGIC del centro coruñés. Al ser las desviaciones negativas en un centro y positivas en el otro se producen diferencias remarcables entre las tasas de evaluación (18,17%), rendimiento (38,71%) y éxito (25,86%) de esta materia, pero en general las tasas de ambos centros se encuentran dentro de los niveles de desviación asumibles como normales respecto de la memoria. Por lo tanto, estas diferencias no suponen un problema de coordinación ni homogeneidad entre los centros, si bien será necesario observar estas tasas en el futuro a fin de valorar que no se produzcan diferencias mayores.
- **Derecho Laboral Comunitario e Inst. de la Unión Europea:** Las tasas de evaluación, rendimiento y éxito esta materia en la Facultad de Ciencias del Trabajo son del 80,00%, 80,00% y 100,00% respectivamente, lo que supone unas desviaciones positivas del 5% (tasa rendimiento) y del 20% (tasa éxito). En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales las tasas son del 100%, lo que supone una desviación positiva respecto de la memoria de verificación del 20%, 25% y 20% respectivamente. En ambos casos las tasas son altas respecto de las fijadas en la memoria dado que se trata de una materia optativa (véase informe de



justificación de desviaciones positivas en PC11 anexo 4 del SGIC). Las diferencias de los centros se producen en el ámbito de las tasas de evaluación y rendimiento, que a su vez depende de la de evaluación; mientras que en la de éxito el resultado es igual para ambos centros. No se considera que deban realizarse actuaciones específicas en ninguno de los centros al ser estas desviaciones positivas y encontrarse dentro de los niveles de desviación asumibles.

Se actualiza el plan de mejora ya existente (Acreditación PM Conjunto-1) y se proponen dentro del mismo, para el curso 2017-2018, las actuaciones que se consideran oportunas en función del análisis realizado para cada una de las materias.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Del análisis de los resultados académicos en el curso 2016-17 podemos señalar:

- Alumnado presentado en relación con el total de matriculados (Tasa de evaluación):
En casi todas las asignaturas se supera el 80% de alumnos presentados en relación al total de matriculados. Las excepciones son algunas asignaturas de 1º y 2º curso y, especialmente, el Trabajo Fin de Grado: Derecho del Trabajo II: 73,33%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 75,00%; Dirección y Gestión de RR.HH. I: 78,13%; Historia Social y Política Contemporánea: 79,49%; y sobre todo, el Trabajo Fin de Grado: 65,31% Estos datos se aproximan bastante a los de cursos anteriores.
- Aptos en relación con el total de matriculados (Tasa de rendimiento):
Si analizamos el número de aptos en relación con el total de matriculados, los porcentajes más bajos (inferiores al 70%) se corresponden con las siguientes materias: Estadística Descriptiva: 37,50%; Historia Social y Política Contemporánea: 43,59%; Derecho del Trabajo II: 50,00%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 57,14%; Métodos de Trabajo: 57,50%; Organización de Empresa: 58,33%; Derecho Sindical I: 59,26%; Psicología del Trabajo: 61,54%; Dirección y Gestión de RR.HH. I: 62,50%; Introducción a la Economía: 64,86%; Contabilidad: 64,29%; y Trabajo Fin de Grado: 65,31%
Como en el caso anterior, los resultados más negativos se dan en el curso de primero y segundo, a medida que avanzan los cursos los resultados son mejores. Se debe destacar que, en general, los resultados en el alumnado de primero son bastante más negativos que en años anteriores.
- Aptos sobre presentados (Tasa de éxito):
Los porcentajes más bajos, inferiores al 70%, los alcanzan las siguientes materias: Historia Social y Política Contemporánea: 54,84%; Estadística Descriptiva: 57,14%; Organización de Empresas: 61,76%; Métodos de Trabajo: 62,16%; Psicología del Trabajo: 66,67%; Introducción a la Economía: 68,57%; Derecho del Trabajo II: 68,18%, y Derecho Sindical I: 69,57%
- En relación con el reconocimiento de créditos y el número de créditos reconocidos:
 - curso 2011-2012: 60 estudiantes tuvieron reconocimiento de créditos. De ellos, 59 por otras titulaciones y 2 por ciclos (en un caso el alumno obtuvo reconocimiento por titulación y por ciclo)
 - curso 2012-2013: 47 estudiantes, todos ellos por titulaciones
 - curso 2013-2014: 45 estudiantes (26 por ciclos y 21 por titulaciones -2 por los dos conceptos)
 - curso 2014-2015: 41 estudiantes (19 por ciclos y 25 por titulaciones -3 por los dos conceptos)
 - curso 2015-2016: 22 estudiantes (12 por ciclos y 13 por titulaciones -3 por los dos conceptos).
 - curso 2016-2017: 27 estudiantes (18 por ciclos y 10 por titulaciones -1 por los dos conceptos)

La gran diferencia entre los primeros cursos respecto a los siguientes, en cuanto al alto número de reconocimiento por titulaciones, se debe a que en dichos cursos hubo muchos matriculados procedentes de la antigua titulación de la Diplomatura en Relaciones Laborales, que pasaron a cursar el nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

Las desviaciones detectadas se relacionan con materias específicas de la titulación del área jurídica y económica. Desde el curso 2014-2015 se solicita a cada docente un análisis pormenorizado de las desviaciones, positivas (desviación de más del 20%) y negativas (desviación de más del 10%), respecto de las tasas objetivo.

En el presente curso académico se han detectado 8 materias que presentan una desviación negativa de más de un 10% en alguna de sus tasas (evaluación, rendimiento o éxito) y 15 materias con desviaciones positivas de un 20% o más respecto de las tasas de la memoria.

Tabla 42.a Tasas por materias y desviaciones negativas de tasas superiores al 10%

	Tasa Evaluación	Tasa Rendimiento	Tasa Éxito	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Introducción a la Economía	88,24%	54,41%	61,67%	8,24%	-20,59%	-18,33%
Derecho Societario y Cooperativo	75,00%	57,89%	77,19%	-5,00%	-17,11%	-2,81%
Economía y Empresa	81,94%	54,17%	66,10%	1,94%	-20,83%	-13,90%
Historia Social y Política Contemporánea	68,25%	36,51%	53,49%	-11,75%	-38,49%	-26,51%
Teoría das Relaciones Laborales	81,20%	50,43%	62,11%	1,20%	-24,57%	-17,89%
Estadística Descriptiva	76,39%	44,44%	58,18%	-3,61%	-30,56%	-21,82%
Derecho de la Seguridad Social II	79,45%	58,90%	74,14%	-0,55%	-16,10%	-5,86%
Trabajo Fin de Grado	59,43%	58,49%	98,41%	-20,57%	-16,51%	18,41%

Tabla 42.b Tasas por materias y desviaciones positivas de tasas superiores al 20%

	Tasa Evaluación	Tasa Rendimiento	Tasa Éxito	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Informática Básica	95,52%	95,52%	100,00%	15,52%	20,52%	20,00%
Prevención y Gestión de Riesgos laborales I	98,25%	98,25%	100,00%	18,25%	23,25%	20,00%
Prevención y Gestión de Riesgos laborales II	93,75%	93,75%	100,00%	13,75%	18,75%	20,00%
Economía del Trabajo	84,21%	84,21%	100,00%	4,21%	9,21%	20,00%
Auditoría Laboral	97,73%	97,73%	100,00%	17,73%	22,73%	20,00%
Derecho Laboral Comunitario e Inst. de la Unión Europea	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Estructura Social	95,45%	95,45%	100,00%	15,45%	20,45%	20,00%
Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador	96,43%	96,43%	100,00%	16,43%	21,43%	20,00%
Relaciones Laborales no Ámbito Naval y Marítimo-Pesquero	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Sistema Impositivo y Fiscalidad de la Empresa	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Prácticas de Derecho do Trabajo y de la Seguridad Social	100,00%	98,36%	98,36%	20,00%	23,36%	18,36%
Políticas Sociolaborales	96,20%	96,20%	100,00%	16,20%	21,20%	20,00%
Prácticas Externas	97,50%	97,50%	100,00%	17,50%	22,50%	20,00%
Sociología del Consumo	92,31%	92,31%	100,00%	12,31%	17,31%	20,00%

En general se aprecia que las desviaciones positivas se corresponden con materias optativas de tercer y cuarto curso, en las que el número de alumnado es inferior al de las materias obligatorias o de formación básica y además presentan una mayor motivación al responder a sus intereses personales.

El análisis pormenorizado de desviaciones por materias y su justificación se incluye en el SGIC¹²⁷ y en la aplicación AVALIA (E25, I12).

- Desviación de la tasa de evaluación del Trabajo de Fin de Grado (TFG)

Esta materia presenta una desviación alta de la tasa de evaluación y rendimiento, que se encuentran cercanas al 20%, lo que se debe principalmente a que el alumnado de cuarto se matricula del TFG a inicio de curso, si bien las condiciones para poder presentar y defender el TFG condicionan la evaluación del mismo, puesto que ningún estudiante puede presentarlo sin haber superado el resto de materias. Esto origina que en muchos casos el alumnado no pueda presentar el TFG a evaluación en el primer curso en el que se matricula. Con el fin de corregir estas desviaciones, el centro, dentro de la normativa aplicable al TFG, propuso que la oportunidad extraordinaria inicialmente prevista para Julio pueda desarrollarse en Septiembre, al cerrarse las actas de esta materia más tarde que las del resto de asignaturas. A pesar de esta medida inicial las tasas de evaluación y rendimiento de esta materia siguen siendo bajas respecto del resto de la titulación, por lo que el centro ha procedido a evaluar pormenorizadamente los resultados y a abrir un plan de mejora cuyo desarrollo tendrá lugar a partir del curso 2017-2018. (Véase ficha justificativa de TFG en PC11 anexo 04 del SGIC)

¹²⁷ SGIC – PC11-Anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

- Respecto del reconocimiento de créditos señalar que se ha procedido a la tramitación de:
 - Curso 2014-2015: 55 expedientes
 - Curso 2015-2016: 43 expedientes
 - Curso 2016-2017: 51 expedientes

El detalle de este reconocimiento de créditos se encuentra disponible en la aplicación AVALIA (evidencia E6) y en la aplicación del SGIC¹²⁸ del centro.

Competencias:

Respecto a las competencias, como ya se ha indicado en el Criterio 1, se ha llevado a cabo una revisión y actualización de las guías docentes a fin evitar desviaciones respecto a las establecidas en la memoria de verificación y de determinar en qué materias se trabajan las competencias referidas en dicha memoria.

En el curso 2014-2015 ambos centros revisaron y actualizaron sus guías docentes de forma que reflejasen fielmente las competencias que figuran en la memoria de verificación. En el curso 2015-2016 se coordinaron los contenidos y competencias de todas las materias de los dos centros. Esta fase se inició con la creación de una comisión de trabajo, buscando que el docente responsable de cada una de cuatro grandes áreas revisara junto con el profesorado encargado de cada materia concreta las competencias que trabaja y coordina el profesorado de su área para evitar solapamientos en la docencia de las materias.

Se elaboró un plan de mejora conjunto “Revisión de competencias y objetivos del título” (véase en anexo de planes de mejora), del cual se considera que se ha alcanzado su objetivo principal, al haberse procedido a la revisión y actualización de las competencias de la titulación, confirmando que las que figuran en la memoria de la titulación se encuentran vigentes y que las guías docentes actuales son un reflejo de dicha memoria. Como resultado de este plan de mejora, los centros convienen en realizar una buena práctica que se concreta en la creación de una Comisión de Coordinación de Docencia para que en el futuro exista una consistencia entre las guías docentes GADU y la docencia de ambos centros, de forma que se eviten solapamientos y se asegure que las GADU reflejen las competencias aprobadas en la memoria de verificación. Los coordinadores de calidad actuarán en nombre de la comisión para transmitir los acuerdos que se adopten por cada centro¹²⁹.

En el curso 2016-2017 se ha procedido a la actualización de la tabla de reconocimiento de créditos y se ha realizado una revisión de las competencias de cada materia por el profesorado a fin de detectar desviaciones entre sus materias. A este respecto se han analizado las tasas por materias en cada uno de los centros contrastando los resultados con los objetivos de la memoria de verificación y con las tasas de cada materia del centro homólogo, con la información obtenida se procede a actualizar el plan de mejora conjunto referente a la coordinación entre centros y a proponer actuaciones que puedan mejorar los resultados.

En conclusión, se puede considerar que los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) de la titulación, se cumplen las tasas objetivo lo que garantiza la consecución de competencias y objetivos establecidos en la memoria de verificación.

El grado de satisfacción mostrado en las encuestas de satisfacción del alumnado respecto de las competencias y objetivos del título (véase criterio 1 punto 3), y el grado de satisfacción de los titulados y de los empleadores (véase criterio 1, apartado 1, referente al perfil de egreso) sobre la formación recibida y su adecuación para desempeñar tareas en el ámbito profesional resulta muy SATISFACTORIO.

¹²⁸ SGIC: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

¹²⁹ Informe exhaustivo sobre la “Revisión y actualización de las guías GADU” en el SGIC (Otros anexos):

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11097&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11080&tit=63

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO:

Estándar: Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del título y satisfacen las demandas sociales de su entorno.

Analizar los principales datos y resultados del título y valorar la evolución de un núcleo de indicadores mínimo. Comprobar si los resultados se adecúan a las previsiones y características del título.

7.1.- Los principales datos e indicadores del título evolucionan favorablemente de acuerdo con las características del título.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de demanda.
- Indicadores de resultados.
- Los indicadores se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios.

INDICADORES DE DEMANDA

El número total de alumnos matriculados ha venido aumentando desde la implantación del Grado hasta el curso 2014-2015 en que se aprecia un descenso, aunque hay que señalar que en el curso 2016-2017 se observa un aumento del alumnado nuevo, fruto del plan de captación conjunto.

Tabla 43. Nuevo alumnado del título por curso académico.

Curso académico	Facultad de Ciencias del Trabajo		Fundación E.U. de Relaciones Laborales		Título	
	Alumnado nuevo	Total alumnado	Alumnado nuevo	Total alumnado	Alumnado nuevo	Total alumnado
2011-2012	84	150	208	536	292	686
2012-2013	68	168	136	473	204	641
2013-2014	55	181	100	405	155	586
2014-2015	56	194	88	391	144	585
2015-2016	33	166	66	331	99	497
2016-2017	39	156	74	316	113	472

En la memoria de verificación de la titulación aprobada en 2008 se establecía una limitación inicial en las plazas para el alumnado de nuevo ingreso para cada centro¹³⁰, con posterioridad, este límite varió según la modificación de la memoria de verificación aprobada en 2013, quedando establecidas las plazas para alumnado de nuevo ingreso según se indica en la tabla 44 (apartado 1.3 de la memoria de verificación de título modificada el 24 de julio de 2013):

En el año académico 2009-2010 se produjo la implantación de los dos primeros cursos de la titulación y en el 2010-2011 de los dos últimos, lo que supuso el acceso al grado no sólo de estudiantes de primero, sino también de titulados de la Diplomatura en Relaciones Laborales y Diplomados en Graduado Social que accedieron a cursos superiores a primero a través del reconocimiento de créditos. Por este motivo, y con el fin de absorber la mayor cantidad de alumnado ya titulado, que ambos centros, previa autorización de la UDC y en consenso con la CIUG decidieron no establecer un número determinado de las plazas que limitara el acceso a estudiantes de nuevo ingreso. Así, desde el curso 2009-2010 y hasta el 2011-2012 no se estipuló un límite de plazas para la titulación en ninguno de los centros.

En el curso 2012-2013 y dado que las cifras de acceso de alumnado anteriormente titulado se rebajaron, la CIUG y la UDC estimaron que debía establecerse una limitación en el acceso, si bien, y en atención al número de estudiantes de nuevo ingreso que accede exclusivamente a primer curso durante el periodo 2009-2012, la UDC y la CIUG a propuesta de ambos centros fijaron el límite de plazas para nuevo acceso en 70 plazas para el centro de Ferrol y en 90 para el de A Coruña, lo cual queda reflejado en la modificación de la memoria de verificación del título.

¹³⁰ Desde el curso 2009-2010 y hasta el 2012-2013 inclusive se consideraba como alumnado de nuevo ingreso únicamente aquellos estudiantes que se matricularon en un título por primera vez, es decir, sin ningún crédito reconocido como consecuencia de traslado de expediente o de tener cursado otro título. En el curso 2013-2014 se adapta el criterio de nuevo alumnado a lo que como tal considera el SIU, el cual establece a partir del curso 2011-2012, con la metodología de la Estadística de Universidades, Centros y Titulaciones, un indicador con una definición más clara, refiriéndose estrictamente a la matrícula de los estudiantes procedentes del proceso de preinscripción y considerando como nuevo alumnado a aquel que se matricula por primera vez en la titulación objeto de análisis, independientemente de que pueda o no reconocer créditos. Así se puede observar por un lado el número de estudiantes de nuevo ingreso, y por otro el número de estudiantes que se matriculan en primero y sucesivos cursos. Este cambio obliga por lo tanto a revisar el análisis hasta ahora realizado respecto de la ocupación de las plazas ofertadas y de la matrícula, con el fin de establecer una evaluación homogénea de cara a la próxima acreditación de la titulación. Dado que no parece razonable cambiar los datos contenidos en el SGIC de los centros (PC03 anexos 2 y 3) puesto que concuerdan con los informes ya emitidos, se procede a la elaboración del presente documento a modo de informe.

Este límite se mantiene en 70 plazas desde el curso 2012-2013 para Ferrol puesto que su oferta/demanda se ve estabilizada. En el de A Coruña y con el fin de readaptar oferta/demanda de plazas, se solicita para el curso 2014-2015, una ampliación del número de las ofertadas, lo cual es aceptado por la UDC y la CIUG, conscientes de que esta adecuación resultaba necesaria, tal y como puede observarse en la tabla de datos siguiente.

El número de plazas ofertadas se mantuvo para el curso 2015-2016 en ambos centros, dado que la evaluación de la ocupación de plazas se realiza con posterioridad al momento de oferta de las mismas. Basándose en los datos recogidos en el informe de seguimiento del curso 2014-2015 respecto de la captación, acceso y admisión de nuevo alumnado, se procedió a la apertura de un plan de mejora asociado al criterio de admisión y matrícula de nuevo alumnado que permitiese adecuar la cifra de plazas ofertadas a la nueva demanda de la titulación.

Tabla 44. Oferta de plazas en la titulación 2009-2010 a 2016-2017

Cursos	Plazas Memoria		Oferta plazas		Nuevo ingreso		Alumnado primero	
	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña
2009-2010	60	60	Sin límite	Sin límite	43	342	29	69
2010-2011	60	60	Sin límite	Sin límite	60	226	25	55
2011-2012	60	60	Sin límite	Sin límite	84	208	37	106
2012-2013 ¹³¹	70	90	70	90	68	136	36	100
2013-2014	70	90	70	90	55	100	34	78
2014-2015	70	90	70	100	56	88	39	68
2015-2016	70	90	70	100	33	66	23	50
2016-2017	70	90	(CIUG) 66 (UDC) 60	(CIUG) 95 (UDC) 70	39	74	23	53

Datos consultados en Datawarehouse de la UDC (criterio SIU) a 20 de abril de 2017

En el curso 2015-2016, tras realizar la evaluación de los datos de matrícula conjuntamente con el centro de Ferrol se estimó conveniente adaptar la oferta de plazas a la nueva realidad actual, dado que las cifras de matrícula han caído considerablemente en los dos cursos anteriores como consecuencia de las razones que ya se argumentaban en el informe del curso 2015-2016, así como en el informe de acreditación de la titulación. Por esta razón, ambos centro solicitaron a la UDC una reducción de la oferta de plazas para el curso 2016-2017, estableciendo esta universidad una oferta de 60 plazas para el centro de Ferrol y de 70 plazas para el centro de A Coruña. Esta propuesta fue remitida a la CIUG quien desestimó la reducción de plazas en estos niveles, y lanzó una oferta de plazas de 66 para Ferrol y 95 para el centro coruñés.

A la vista de los datos anteriores, ambos procedieron en el curso 2016-2017 a solicitar una reducción de plazas a la UDC, la cual fue aprobada en el Consejo de gobierno de la UDC el 29 de marzo de 2017, con una propuesta de 60 plazas para Ferrol y 70 para el centro de A Coruña, y aceptada posteriormente por la CIUG, de forma que para el curso 2017-2018 se sacó una oferta de plazas acorde a la demanda (60 plazas en Ferrol y 70 plazas en A Coruña).

En todo caso, la evolución se considera positiva, ya que las cifras de oferta/matriculación tienden a estabilizarse en las establecidas inicialmente en la memoria de verificación del grado.

Según los datos anteriores se considera que, en general, la evolución ha sido positiva, incrementándose el número de alumnado durante los primeros años, como consecuencia de los titulados que acceden al grado para obtener esta nueva titulación, y coincidiendo este incremento de alumnado con la crisis económica, lo que implica un aumento del desempleo que incide en un incremento en el número de personas que deciden afrontar acciones de formación (véase informe Datos y cifras del Sistema Universitario Español – Ministerio de Educación).

Esta cifra de estudiantes de nuevo ingreso tiende a estabilizarse tras el tercer curso de implantación de la titulación, momento en el cuál se establece la limitación en el acceso a la titulación y que coincide con una reducción del número de estudiantes que ya eran titulados. A continuación se presentan los gráficos de evolución de alumnado de ambos centros.

¹³¹ Apartado 1.3 de la memoria de verificación de título modificada el 24 de julio de 2013

Gráfico 3. Evolución del alumnado en la titulación

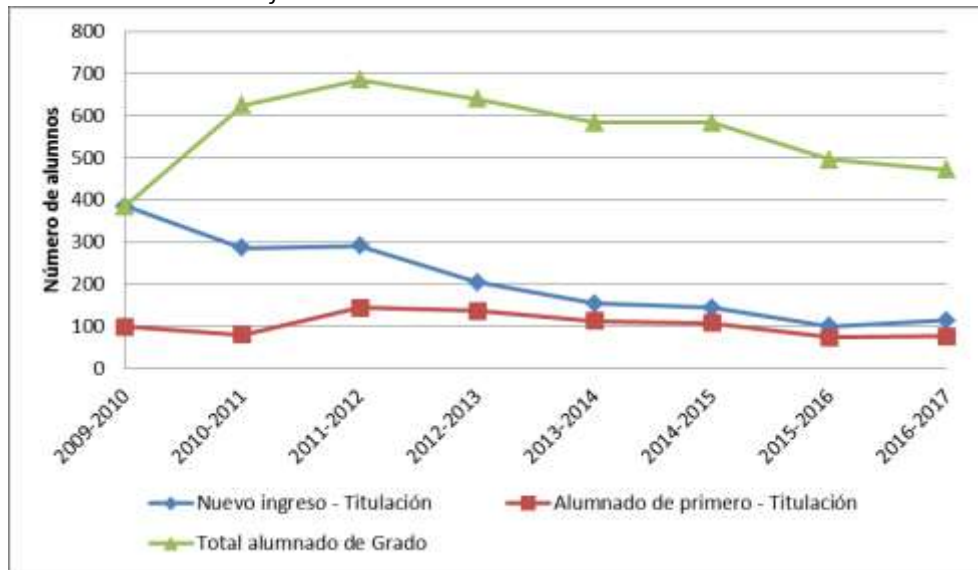


Gráfico 4. Evolución de alumnado en Fundación E.U. de Relaciones Laborales

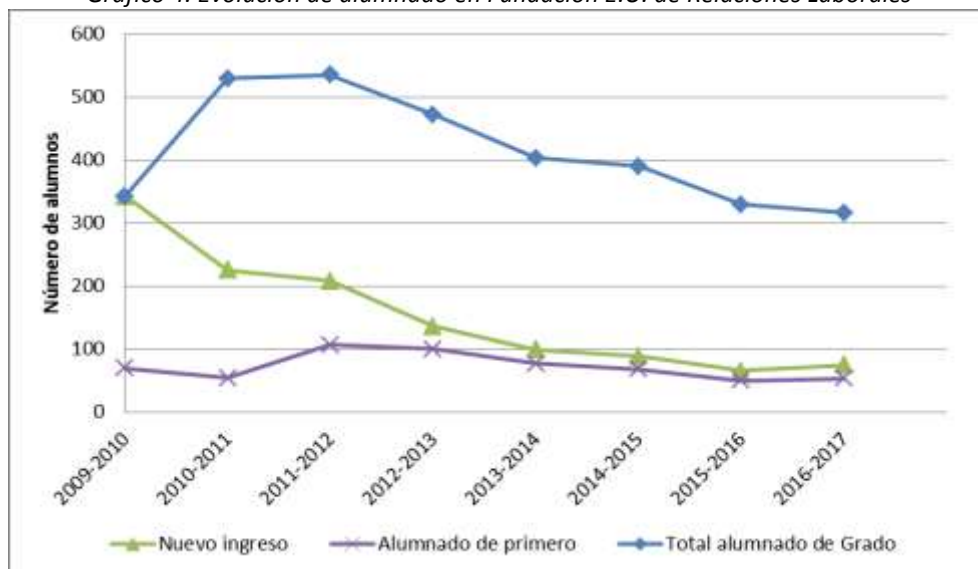
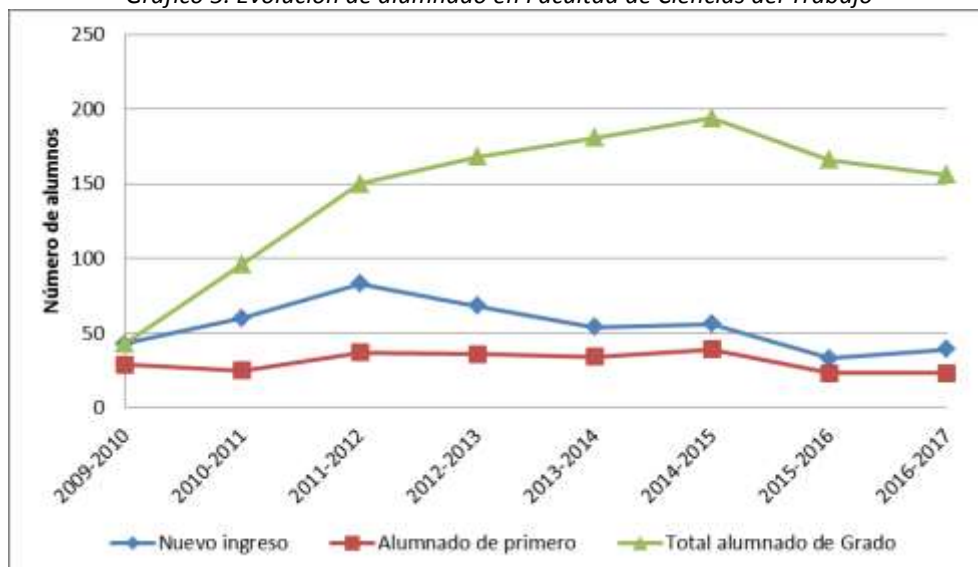


Gráfico 5. Evolución de alumnado en Facultad de Ciencias del Trabajo



Como se puede observar, el alumnado que accede tanto de nuevo ingreso como a primer curso se redujo desde 2012-2013 hasta el curso pasado (2015-2016), situándose las cifras de nuevo ingreso en torno a las inicialmente planteadas en la memoria de verificación.

Las causas de esta reducción se detallan a continuación:

- Descenso poblacional, que en Galicia influye de forma determinante, tal y como se menciona en los informes "Datos y cifras del Sistema Universitario Español" cursos 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016 y actual.
- La estructura de edad de la población gallega, la cual presenta un envejecimiento poblacional superior al de otras comunidades autónomas, influyendo este hecho de forma negativa puesto que las franjas de edad en las que se produce una mayor reducción poblacional afecta a los tramos de edad de mayor disposición a estudiar.
- Descenso en las ayudas/becas para el estudio de índole estatales y gallego, tanto en el número de beneficiarios como en la intensidad de las ayudas al estudio, lo que está suponiendo un descenso del número de estudiantes de nuevo ingreso, que tras finalizar Bachillerato deciden optar por otras vías de profesionalización.
- Descenso de la tasa de desempleo

Durante este curso académico 2016-2017 ha habido una mínima recuperación de alumnado, si bien es necesario plantear estrategias de captación de alumnado para mantener las cifras de nuevo ingreso.

Por segundo año consecutivo el centro situado en el campus periférico de Ferrol no cumple con los criterios recogidos en el Decreto 222/12, de la Xunta de Galicia, sobre alumnado matriculado de nuevo ingreso, en el que se exige un número mínimo de alumnado de nuevo ingreso de 45 estudiantes; si bien cabe señalar que su cifra de matrícula de alumnado de nuevo ingreso ha crecido en un 20% respecto del curso pasado. El centro situado en el campus de A Coruña cumple este criterio, y su cifra de matrícula de alumnado de nuevo ingreso supera el mínimo exigido y alcanza el número de plazas solicitadas por el centro como oferta a la CIUG.

Por todo ello, se considera que la evolución de este criterio a lo largo de estos 7 primeros años es SUFICIENTE para ambos centros, y en orden a que la misma se mantenga, se considera conveniente adecuar las plazas asignadas a nuevo ingreso a las cifras inicialmente previstas en la memoria de verificación a través del plan de mejora referente al curso 2015/2016 criterio Acceso y admisión¹³² del SGIC y que se corresponde con el plan encuadrado en Organización y gestión del ACSUG (véase en anexo de planes de mejora).

Así mismo, y tras recibir las observaciones orales de la Comisión de Evaluación en la Auditoría para la renovación de la acreditación del título, celebrada en Ferrol el 20 y 21 de marzo de 2017, se considera oportuno establecer estrategias de captación de alumnado para ambos centros.

INDICADORES DE RESULTADOS:

Se procede a la evaluación de los indicadores de resultados en el criterio 6 del presente documento.

MEJORA Y REVISIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS:

Los resultados de demanda y de aprendizaje se revisan y actualizan por cada centro, de forma individual y conjunta, como puede observarse en las actas de los diferentes órganos de gobierno. Tras este análisis se establecen medidas correctoras o de mejora que se reflejan en los planes de mejora propuestos y ejecutados por ambos centros.

¹³² Plan de mejora acceso y admisión del SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11088&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11071&tit=63

7.2.- Los índices de satisfacción de los estudiantes, del profesorado, de los egresados y de otros grupos de interés son adecuados.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de satisfacción con personal académico, personal de apoyo, recursos, prácticas externas, proceso formativo, movilidad, etc.
- Los indicadores de satisfacción se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios.

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO:

Los resultados de las encuestas realizadas a los distintos grupos de interés del centro ofrecen unas valoraciones positivas sobre las cuestiones planteadas.

Resultados de las encuestas de satisfacción al alumnado:

La valoración que hacen los estudiantes es en general positiva sobre todas las cuestiones planteadas en la encuesta. No se aprecian grandes diferencias entre unos y otros cursos.

Tabla 45. Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes (escala de 1 a 7):

Curso	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
(% de participación)	(45,86%)	(49,05%)	(60,62%)	(48,04%)	(65,38%)
Admisión	5,21	5,28	4,96	4,00	4,82
Orientación	4,55	4,49	3,75	4,36	4,37
Personal académico	5,33	5,11	4,34	4,81	5,09
Recursos y servicios	4,70	4,32	4,13	3,99	4,73
Objetivos del plan de estudios	4,64	4,52	4,07	4,24	4,70
Planificación de la enseñanza	4,50	4,33	3,81	3,96	4,82
Desarrollo de la enseñanza	5,03	4,78	4,08	4,27	4,97
Evaluación del aprendizaje	5,12	4,74	4,25	4,48	4,81

Aparte de esa encuesta (hecha en papel en el aula al alumnado de 1º y 3º curso), en las encuestas online ("Avaliemos") tenemos los resultados globales de satisfacción de los estudiantes de la titulación en relación con la docencia, en una escala en la que los intervalos oscilan entre los valores 1 y 7 (donde 1 significa completamente en desacuerdo con que la docencia o el profesorado tenga esa característica, y el número 7 significa que está completamente de acuerdo). Los resultados son muy satisfactorios para todos los años como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla 46. Resultados encuestas AVALIEMOS al PDI de la Facultad de Ciencias del Trabajo

	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación	4,9	5,9	5,4	5,6	5,5	5,8
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	4,8	5,8	5,6	5,4	5,3	5,6
Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías.	5	5,6	4,7	5,5	5,3	5,4
Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a	5,1	5,8	5,2	5,5	5,4	5,7
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	4,7	5,5	5,1	5,2	5,4	5,5
Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia	4,6	5,8	5,1	5,3	5,3	5,5

Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados:

Especialmente resulta muy satisfactorio observar que los titulados muestran una alta valoración sobre las cuestiones que se les plantearon en la encuesta.

Tabla 47. Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados (escala de 1 a 7):

Curso	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
(% de participación)	Alto	Alto	(77,14%)	(37,04%)	(68,75%)
En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	5,35	5,35	5,30	4,60	5,32
En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,39	5,39	5,70	4,70	5,36
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,08	5,08	5,00	4,60	5,05
Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación	-	5,07	5,55	6,00	5,31
Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación	-	-	7,00 (1 respuesta)	7,00 (2 respuestas)	6,67 (3 respuestas)

Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores:

Se basan en los informes de los tutores profesionales de prácticas externas de los estudiantes (en este caso la escala va de 1 a 5: Deficiente-Regular-Bueno-Muy bueno-Excelente).

La valoración de los tutores profesionales resulta muy satisfactoria (sobre nivel de conocimientos previos, grado de cumplimiento de horario y tareas, nivel de iniciativa, nivel de esfuerzo, calidad de los trabajos realizados, capacidad para resolver problemas, nivel de competencias mostrado, y nivel de integración en la empresa), donde predominan las calificaciones de "excelente" o "muy buena" (véase más información en PA03-Anexo02 y Anexo03).

Tabla 48. Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores (escala de 1 a 5):

Curso	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
% de participación	100%	100%	100%	91,30%
Nivel de conocimientos previos	4,21	4,39	3,96	4,10
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	-	4,65	4,65	4,67
Nivel de iniciativa	4,93	4,57	4,52	4,62
Nivel de esfuerzo	-	4,74	4,61	4,57
Calidad de los trabajos realizados	4,62	4,57	4,48	4,48
Capacidad de resolver problemas	4,62	4,52	4,35	4,29
Nivel de competencias mostrado	4,44	4,52	4,52	4,38
Nivel de integración en la empresa	4,80	4,78	4,65	4,29

Resultados de encuestas de satisfacción al personal académico:

El personal académico muestra un nivel de satisfacción alto con todas las cuestiones planteadas en la encuesta.

Tabla 49. Resultados de las encuestas de satisfacción a profesorado (escala de 1 a 7):

Curso	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
(% de participación)	(45,45%)	(44%)	(33,33%)	(40%)	(26,92%)
Objetivos del plan de estudios	3,90	5,73	6,00	5,90	5,83
Planificación de la enseñanza	3,80	5,64	6,00	5,50	5,67
Desarrollo de la enseñanza	4,20	6,36	6,43	5,78	6,29
Orientación al estudiante	4,00	6,70	6,33	5,78	6,33
Personal académico	3,89	6,27	6,14	6,00	6,33
Recursos y servicios	4,10	6,09	5,57	6,00	5,43
Estudiantes	4,33	6,18	6,29	5,80	5,71

Resultados de encuestas de satisfacción al personal de administración y servicios:

En este caso las valoraciones de los encuestados son muy similares en todos los años considerados, con un aumento de la satisfacción en los últimos cursos. Sus valoraciones más negativas se relacionan con la normativa de gestión académica de la UDC y respecto a si consideran adecuada la duración del proceso de matrícula. De todos los grupos de interés considerados en este apartado son los que ofrecen valoraciones más negativas, especialmente en el último curso académico.

Tabla 50. Resultados de las encuestas de satisfacción a personal de administración y servicios (escala de 1 a 7).

Curso	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
(% de participación)	(100%)	(70%)	(100%)	(80%)	(75%)
Puesto de trabajo (funciones y responsabilidades claramente definidas)	2,29	3,71	3,75	4,13	2,00
Comunicación	2,29	4,14	4,71	5,00	3,67
Espacios adecuados	4,43	4,28	4,25	5,25	1,00
Recursos adecuados	5,00	4,28	4,92	4,86	2,00
Formación	3,71	4,28	4,17	4,50	3,00
Implicación en la mejora	4,00	5,43	4,70	5,25	3,00
Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	-	3,84	3,82	4,25	2,00
Movilidad para el PAS	-	2,72	3,58	3,13	4,00
La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	3,43	2,43	3,73	4,00	2,00
Satisfacción con el trabajo	5,00	5,00	4,83	5,50	6,33

Los indicadores de satisfacción se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios. Valores bajos de satisfacción en algunas cuestiones han dado lugar a planes de mejora, como se puede consultar en el Anexo de este Autoinforme.

FUNDACIÓN E.U DE RELACIONES LABORALES:

Resultados de las encuestas de satisfacción al alumnado:

Introducción

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña procede a la evaluación de la satisfacción, expectativas y necesidades del alumnado observando para ello los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas cada curso académico desde su implantación.

A fin de matizar el contexto en el que se encuadra este análisis resulta conveniente revisar las particularidades de esta evaluación que se detallan a continuación:

- Las encuestas de satisfacción del alumnado se realizan por primera vez el curso 2010-2011, dado que es cuando se pone en funcionamiento de forma efectiva el sistema de calidad del centro.
- En los cursos 2009-2010 y 2010-2011 no existe el anexo 03 del PA03, Informe de satisfacción, expectativas y necesidades de cada grupo de interés del centro, por lo que no se detallan en esos cursos los indicadores específicos de cada grupo.
- Hasta el curso académico 2012-2013 las encuestas utilizan una escala de valoración de 1 a 5, donde 1 es la respuesta más negativa y 5 la respuesta más positiva, a partir de dicho curso las encuestas se valoran de 1 a 7, donde 1 es la respuesta más negativa y 7 la más positiva, por lo que el centro realiza una homogeneización de los resultados de satisfacción de los grupos de interés a fin de que los índices de satisfacción resulten comparables con la nueva escala.
- En el curso 2010-2011, siguiendo las instrucciones de la UDC las encuestas se realizan al alumnado matriculado en los cursos primero y segundo del grado. En el curso 2011-2012, siguiendo las instrucciones de la UDC las encuestas se realizan al alumnado matriculado en los cursos primero, segundo y tercero del grado.
- A partir del curso 2012-2013 y por razones operativas, desde la UDC se sugiere realizar las encuestas exclusivamente al alumnado de primero y tercero del grado.
- Hasta el curso 2012-2013 el cálculo de los porcentajes de participación del alumnado de primer curso se realiza según los datos de la tabla de “Matrícula” contenida en el Datawarehouse de la Universidade da Coruña, en la que se considera como alumnado de nuevo ingreso al Alumnado de nuevo ingreso en 1º Estricto (según año de acceso), este criterio es distinto del considerado por el SIIU del Ministerio. Desde el curso 2013/2014 se considera como alumnado de primero al estudiantado de nuevo ingreso según criterio SIIU, también contenido en la tabla de “Matrícula” del Datawarehouse de la Universidade da Coruña, la cual se adapta a este nuevo criterio.
- En el curso 2015-2016, actual, se propone a la Unidad Técnica de Calidad el cambio en el criterio del cálculo del porcentaje de participación del alumnado de primero, ya que si se establece como grupo de interés el alumnado de nuevo ingreso según criterio SIIU, se está desvirtuando el porcentaje de participación, ya que no sólo se incluye al alumnado de primer curso estricto (primero, primera vez), puesto que entre el alumnado de nuevo ingreso se encuentran estudiantes que pueden estar matriculados en materias de cursos superiores (caso de alumnado de FP que convalida y que accede a la titulación por primera vez, pero que se haya

matriculado en materias de segundo curso, acceso a la titulación por primera vez desde titulaciones de la misma rama...).

Por esta razón, en 2015-2016, se procede a calcular no sólo el porcentaje de participación del alumnado de nuevo ingreso, sino el de alumnado de primero en sentido estricto (primero primera vez), tomando los datos de la tabla "Matrícula por curso" del Datawarehouse de la Universidade da Coruña, lo que redundará además en una mejora de los porcentajes de participación del alumnado.

Se procede asimismo a recalcular los porcentajes de participación de este grupo en años anteriores, a efectos de ver la evolución de la participación del alumnado de primero.

- En 2015-2016, durante la revisión de datos históricos del sistema se ha detectado un posible error en el cálculo en la participación del alumnado de primero y tercero en las encuestas de satisfacción del curso 2012-2013. En ese momento no resultaba posible la consulta del número de alumnado matriculado por curso (nivel) en el Datawarehouse de la Universidade da Coruña, por lo que los datos observados para el cálculo (número de alumnado de primero y tercero) fueron suministrados por el SEINFE a la UTC, la cual remitió el archivo de datos de participación en las encuestas al centro en función de los datos disponibles. Si bien, una vez actualizadas las tablas de datos en el Datawarehouse, se puede comprobar que el alumnado matriculado en tercer curso ese año académico difiere sensiblemente del consignado inicialmente en los informes del Sistema de Garantía Interna de Calidad. Así, según los datos inicialmente considerados (SEINFE), había un número de alumnado matriculado en tercero de 106 estudiantes, lo que supuso un porcentaje de participación del 26,42%, mientras que en las tablas del Datawarehouse consta que hubo un total de 54 estudiantes, lo que supondría un porcentaje de participación del 51,85%.

En el caso del alumnado de primero sucede algo similar, según los datos del SEINFE se encontraban matriculados en primero 115 estudiantes, sin embargo a efectos de la participación en la encuesta de satisfacción se consideran 139 estudiantes de nuevo ingreso, no sólo los matriculados exclusivamente en primero, lo que supone un porcentaje de participación del 36,69%, si calculamos este porcentaje de participación según los datos consignado en el Datawarehouse (Matrícula por curso) el número de estudiantes efectivamente matriculados en primero resulta ser de 102, lo que supondría un porcentaje de participación del 50%.

Se ha trasladado esta cuestión a la Unidad Técnica de Calidad, a efectos de revisar los datos históricos y proceder a las regularizaciones que procedan.

Evaluación de los datos de participación:

Tabla 51. Porcentajes de participación del alumnado de primero y segundo

CURSOS	DATOS SGIC – UTC			DATOS DATAWAREHOUSE - ACTUALIZACIÓN		
	Alumnado NUEVO INGRESO	Alumnado participante	% de participación	Alumnado PRIMERO	Alumnado participante	% de participación
2009-2010	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2010-2011	55	54	98,18%	55	54	98,18%
2011-2012	109	59	54,13%	106	59	55,66%
2012-2013	139	51	36,69%	100	51	51,00%
2013-2014	102	59	57,80%	78	59	75,64%
2014-2015	88	42	42,73%	68	42	61,76%
2015-2016	66	25	37,87%	50	25	50,00%
2016-2017	74	29	39,19%	53	29	54,72%
CURSOS	DATOS SGIC – UTC			DATOS DATAWAREHOUSE - ACTUALIZACIÓN		
SEGUNDO	Alumnado SEGUNDO CURSO	Alumnado participante	% de participación	Alumnado SEGUNDO	Alumnado participante	% de participación
2009-2010	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2010-2011	47	50	106,38% (*)	45	50	111,11%
2011-2012	58	12	20,69%	57	12	21,05%

Nota: (*) Existe alumnado no considerado como matriculado en segundo curso que responde a la encuesta.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 52. Porcentajes de participación del alumnado de tercero

CURSOS	DATOS SGIC - UTC			DATOS DATAWAREHOUSE - ACTUALIZACIÓN		
	Alumnado TERCER CURSO	Alumnado participante	% de participación	Alumnado TERCERO	Alumnado participante	% de participación
2009-2010	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2010-2011	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
2011-2012	56	41	73,21%	56	41	73,21%
2012-2013	106	28	26,42%	54	28	51,85%
2013-2014	88	54	61,30%	88	54	61,36%
2014-2015	88	46	52,27%	88	46	52,27%
2015-2016	78	44	56,41%	78	44	56,41%
2016-2017	62	30	48,39%	62	30	48,39%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede apreciarse, en general los índices de participación del alumnado, tras los primeros años, se estabilizan en torno a un porcentaje de participación del 50%, considerando este indicador como alto, y similar al de otras titulaciones de la rama de ciencias sociales de la Universidade da Coruña.

Tabla 53: Porcentajes de participación MEDIA del alumnado

CURSOS	DATOS SGIC – UTC			DATOS DATAWAREHOUSE - ACTUALIZACIÓN		
	Alumnado 1º Y 3º CURSO	Alumnado participante	% de participación	Alumnado 1º Y 3º CURSO	Alumnado participante	% de participación
2009-2010	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA	NO APLICA
2010-2011 (*)	55	54	98,18%	55	54	98,18%
2011-2012	165	100	60,61%	162	100	61,73%
2012-2013	245	79	32,24%	154	79	51,30%
2013-2014	190	113	59,47%	166	113	68,07%
2014-2015	176	88	50,00%	156	88	56,41%
2015-2016	144	69	47,92%	128	69	53,91%
2016-2017	136	59	43,38%	115	59	51,30%

(*) Sólo primero. Fuente: Elaboración propia.

Análisis indicadores:

Se procede a analizar los indicadores de satisfacción contenidos en el SGIC de los diferentes grupos de interés, alumnado por curso, del periodo 2009-2017.

No resulta relevante analizar los indicadores de satisfacción del alumnado de segundo dado que los datos no tienen continuidad temporal debido a que, como ya se comentó anteriormente, desde el curso 2012-2013 la Universidade da Coruña, siguiendo instrucciones de la ACSUG pasa las encuestas a alumnado de primero y tercero exclusivamente.

Como se puede apreciar en la tabla 54 comparativa de resultados, hasta el presente curso ha existido una tendencia de mejora en los resultados de satisfacción del alumnado de primer curso, salvo en los procesos de acceso y admisión que había descendido ligeramente la satisfacción del curso 2014-2015 al 2015-2016; si bien, en el presente curso 2016-2017 resulta muy significativa la evolución positiva que presenta este índice de satisfacción que considera que la información y orientación¹³³ que reciben es altamente satisfactoria alcanzando un 5,25 sobre 7, lo que supone un incremento de 0,73 puntos en una escala de 7 en el último año. En 2016-2017 el alumnado de tercer curso también presenta un incremento de satisfacción respecto de los procesos de orientación al estudiante, de 0,30 puntos respecto del curso pasado. Se aprecia por lo tanto una mejora general de estas acciones, fruto de los planes de mejora establecidos en años anteriores respecto de la orientación al estudiante.

Respecto de los resultados de satisfacción del alumnado de tercero se siguen apreciando indicadores de satisfacción sensiblemente más bajos que para el caso del alumnado de primero, como sucedía en cursos anteriores; salvo en el caso de conocimiento y satisfacción respecto de los objetivos del plan de estudios, que presenta por primera vez desde 2010-2011 un resultado superior al del alumnado de primer curso. Si bien estos resultados son óptimos conviene mantener esta mejora para alcanzar los objetivos de satisfacción previstos en el plan estratégico del centro.

El alumnado sigue presentado observaciones respecto de los recursos y servicios asociados a la docencia; si bien se mantiene la tendencia creciente respecto de los cursos anteriores, y el índice de satisfacción del alumnado de primero

¹³³ Véase criterio 1, tabla 16 referente al análisis de satisfacción de los procesos de acceso y admisión de nuevo alumnado.



se sitúa este curso en 4,32 y el de tercero en 4,00 en una escala de 7, lo que supone un crecimiento de 0,10 y de 0,8 puntos respecto del curso anterior. La satisfacción media es de 4,16 en 2016-2017 respecto a la que se presentaba en 2015-2016, de 3,71.

En el caso del alumnado de primero, el curso 2016-2017 presenta un punto de inflexión respecto del resto de procesos que se evalúan, ya que la satisfacción relativa a la enseñanza propiamente dicha ha sufrido un retroceso entre el alumnado de primer año respecto de la tendencia que hasta ahora mostraba. Lo que se refleja en la caída en los ítems relacionados con la satisfacción con el personal académico, el conocimiento de los objetivos del título que tiene el alumnado, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma y la evaluación del aprendizaje, en la que se observaba, hasta el pasado curso, una evolución positiva de los indicadores de hasta dos puntos desde la puesta en marcha del título.

A pesar de haber disminuido la satisfacción respecto de la docencia, el ítem más valorado para el alumnado de primero es el personal académico con 5,14 puntos, seguido del desarrollo de la enseñanza con 4,86 puntos, la evaluación del aprendizaje con 4,76 puntos y los objetivos del plan de estudios 4,67 puntos, siendo la planificación de la enseñanza el ítem que presenta una mayor caída (0,5 puntos) en la satisfacción referida a la docencia.

Desde el curso 2013-2014 en el que los índices sufren una bajada respecto años anteriores, situándose la satisfacción media del alumnado de tercero por debajo del 3 en una escala de 7, los resultados de satisfacción han mejorado cada año. Resulta importante destacar que los índices de satisfacción del alumnado de tercero fluctuaban de un curso a otro en torno a un valor medio de 3,5 en la escala de valoración hasta el curso 2015-2016, y no seguían un patrón determinado de mejora o receso de la misma. En el curso actual comienza a apreciarse una tendencia positiva, y se puede afirmar que la satisfacción del alumnado de tercer año es creciente, alcanzando una satisfacción media para todos los ítems analizados de 4,35, la más alta hasta el momento registrada para el alumnado de tercer curso.

El indicador correspondiente a la satisfacción de personal académico sigue siendo el indicador mejor valorado por el alumnado, tanto de tercero como de primero, aunque existe una ligera diferencia de satisfacción de apenas 0,30 puntos; si bien este año el alumnado de primero lo ha valorado con un 0,30 puntos menos que el curso anterior, mientras que para el alumnado de tercero ha subido medio punto en una escala de 7.

La satisfacción sobre los objetivos del plan de estudios es el siguiente ítem más valorado en 2016-2017 por el alumnado de tercer año con 4,71 puntos con un incremento de 0,6 respecto del curso pasado. Le sigue el indicador de satisfacción en el desarrollo de la enseñanza que se ha incrementado en 0,70 puntos y el de evaluación del aprendizaje, que sube medio punto respecto del curso pasado.

En términos generales, es especialmente relevante la mejora en la calidad de la enseñanza propiamente dicha que se refleja en la mejora del conocimiento de los objetivos del título que tiene el alumnado, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma y la evaluación del aprendizaje, en la que se observa una evolución positiva de los indicadores desde la puesta en marcha del título.

En 2016-2017 la satisfacción media de estos indicadores para el alumnado de primero se sitúa en 4,59 y para tercero en 4,35, siendo la satisfacción media de ambos cursos de 4,52, por lo que se ha incrementado en casi 0,4 puntos respecto del curso pasado.

Tabla 54. Evolución de indicadores de satisfacción del alumnado. Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Año académico	2010-2011 (*) (escala 1-7)			2011-2012 (*) (escala 1-7)			2012-2013 (escala 1-7)			2013-2014 (escala 1-7)			2014-2015 (escala 1-7)			2015-2016 (escala 1-7)			2016-2017 (escala 1-7)			
	1º	2º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	
CURSO																						
Ítem 3. Estoy satisfecho/a con el proceso de admisión de estudiantes	4,70		4,70	4,79		4,79	4,64		4,64	4,68		4,68	4,69		4,69	4,52		4,52	5,25		5,25	
Ítem 9 Estoy satisfecho/a con las acciones que orientan al estudiante	4,40	4,93	4,66	4,18	4,27	4,22	4,20	3,27	3,73	4,26	2,46	3,36	4,75	2,85	3,80	4,59	3,69	4,14	4,54	4,03	4,29	
Ítem 10 Estoy satisfecho/a, en general, con el personal académico	5,05	5,60	5,32	5,03	5,19	5,11	5,04	4,14	4,59	4,93	2,72	3,83	5,10	3,54	4,32	5,42	4,27	4,84	5,14	4,77	4,95	
Ítem 20 Estoy satisfecho/a con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza	4,23	4,40	4,31	3,99	3,81	3,90	4,02	3,37	3,70	3,46	2,55	3,01	4,24	2,61	3,43	4,22	3,20	3,71	4,32	4,00	4,16	
Ítem 22: Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios	4,39	4,93	4,66	4,89	4,66	4,78	4,87	4,15	4,51	4,31	3,15	3,73	4,73	4,04	4,39	5,13	4,17	4,65	4,67	4,71	4,69	
Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza	4,49	4,74	4,62	4,60	4,65	4,63	4,48	3,27	3,87	4,41	2,96	3,69	4,78	3,42	4,10	5,16	3,91	4,53	4,62	4,33	4,48	
Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza	4,74	5,13	4,94	4,75	4,72	4,73	4,76	3,64	4,20	4,55	2,96	3,76	4,79	3,54	4,17	5,20	4,02	4,61	4,86	4,70	4,78	
Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje	4,49	5,16	4,83	4,72	4,54	4,63	4,63	3,61	4,12	4,61	2,85	3,73	4,86	3,46	4,16	5,08	4,05	4,56	4,76	4,53	4,65	

(*) Fuente: Elaboración propia. Cursos 2010-2011 y 2011-2012: Datos homogeneizados a escala 1-7

Otros indicadores relevantes:

Además de los indicadores de satisfacción definidos en el SGIC, en las encuestas se recogen otros indicadores que pueden resultar interesantes para su análisis y establecer buenas prácticas que redunden en una mejora de la calidad ofrecida en la docencia y la orientación al alumnado. Así se han analizado los indicadores específicos relativos a movilidad, prácticas externas, conocimiento de los objetivos del plan de estudios, coordinación docente, disponibilidad de las GADU, o recursos bibliográficos. Estos indicadores han sido analizados de forma pormenorizada en los diferentes apartados del presente autoinforme.

En general todos los indicadores han evolucionado de forma positiva desde el comienzo de la titulación en 2009, si bien es interesante comparar los datos obtenidos de estudiantes de primero frente a estudiantes de tercero.

Para un mayor detalle de los resultados de satisfacción consúltense los anexos 2 y 3 del PA03 del SGIC¹³⁴.

Acciones de orientación

En general todos los indicadores han evolucionado de forma positiva desde el comienzo de la titulación en 2009, si bien es interesante comparar estos datos de forma pormenorizada para detectar posibles desviaciones respecto de las acciones de mejora que se afrontan por parte de centro, además se comprueba que a pesar de realizar acciones específicas de orientación sobre movilidad y prácticas, se obtienen peores resultados en los cursos las que se dirigen (superiores a primer curso) que en el primer curso.

La satisfacción del alumnado de primero respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso se ha incrementado respecto de cursos anteriores, manteniendo una tendencia creciente desde el comienzo de la titulación, y alcanzando un valor de 5,12 puntos el presente año.

Las acciones de atención a la diversidad son fluctuantes, si bien su valoración se encuentra por encima de 3,5 puntos en una escala de 7, cabe señalar que son grandes desconocidas para el alumnado que responde la encuesta, tanto de primero como de tercero, que manifiestan no conocerlas (42,37%).

Respecto de las acciones específicas de orientación sobre movilidad, prácticas e inserción laboral, se obtienen peores resultados en los grupos a las que se dirigen (tercer curso) que en el primer curso de la titulación. Entre el alumnado de primero además se presenta un alto porcentaje de alumnado que las desconoce (37,93%), y entre el alumnado de tercer curso 5 de 30 estudiantes (16,67%) responde NS/NC acerca de las acciones de orientación sobre prácticas.

El mayor incremento de satisfacción media entre las actuaciones de orientación se produce respecto de las acciones de movilidad que aumenta del curso pasado al actual en 0,77 puntos (escala de 7).

Curiosamente tan sólo un 10,16% (6 personas de 59 que responden a la encuesta) manifiesta no conocer las actuaciones de inserción laboral.

Recursos y servicios

Los peores resultados de las encuestas se obtienen generalmente en la satisfacción sobre las instalaciones, siendo este curso de una satisfacción media de 4,16 puntos (escala de 7), si bien es importante señalar que los mayores incrementos absolutos de satisfacción se han producido este curso en los ítems relativos a la evaluación de las instalaciones, lo que pone de manifiesto que las actuaciones realizadas para la mejora de las mismas ha dado resultado.

Así, las aulas pasan de una valoración de 2,58 puntos a 4,05; los espacios de trabajo de 2,80 a 4,13 o las instalaciones de la biblioteca de 3,23 a 4,32.

En relación a los ítems que afectan a la biblioteca y a las fuentes de información que el centro pone a disposición del alumnado, conviene reseñar que todos ellos han experimentado una mejora importante. El alumnado opina que los fondos bibliográficos son suficientes, pasando de 3,49 a 4,31 en una escala de 7. Respecto la satisfacción que muestra el estudiantado en relación a la garantía de acceso a las distintas fuentes de información que precisan para cubrir su aprendizaje, la satisfacción ha pasado de 4,42 a un 5,08 puntos de 7, lo que guarda una directa relación con los esfuerzos realizados por el centro para garantizar la bibliografía básica de las GADU a través de la biblioteca virtual.

Respecto de la adecuación de las instalaciones ajenas al centro para la realización de prácticas externas, 24 personas de primero responden NS/NC, dado que desconocen estas instalaciones, de las 5 personas que responden en primero se obtiene una valoración de 3,60 puntos, casi un punto menos que el curso anterior, en el que contestaron la encuesta 4 personas. Se considera que estos datos no son especialmente relevantes, dado que el alumnado de primer año no puede realizar prácticas externas por lo que no deberían evaluar dichas instalaciones al desconocerlas. En lo que respecta al alumnado de tercer año que valora estas instalaciones, cabe señalar que contestan tan sólo 9

¹³⁴ PA03- anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

PA03- anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63



personas, obteniéndose una satisfacción de 4,56 puntos, 0,37 puntos más que el curso pasado. La satisfacción media de este ítem ha caído en 0,26 puntos respecto del curso pasado, por lo que deberán establecerse medidas adecuadas para evitar que continúe esta tendencia.

Se observan quejas y sugerencias en las observaciones que hace el alumnado en las encuestas para la mejora de las instalaciones y servicios, aunque en menor medida que años anteriores.

En relación al nuevo servicio de reprografía se observa una curiosa disconformidad en los datos respecto de las actuaciones realizadas, que tan sólo ha mejorado 0,20 y no supera los 3 puntos (2,95) de media en una escala de 7. El alumnado de primer curso afirma desconocer el servicio, contestando 13 personas NS/NC de 29 (44,83%) y el de tercer curso que responde al 90% le otorga una satisfacción inferior a la media (2,35 puntos). Hay que señalar que de los 12 comentarios registrados, no se ha recibido ninguno respecto del servicio de reprografía.

El servicio de cafetería se mantiene en el mismo índice de satisfacción que el curso pasado, si bien cabe observar que esta satisfacción ha caído por debajo del aprobado (3,34 de 7), y ha disminuido más de un punto en dos años. Se constata que en las observaciones del estudiantado existen quejas respecto de la cafetería.

Personal académico y docencia

El alumnado valora positivamente al personal académico, si bien el crecimiento de esta satisfacción es inferior al de años anteriores, debido a que el alumnado de primero presenta una satisfacción inferior a la del curso 2015-2016, por su parte la satisfacción del alumnado de tercer año ha crecido 0,5 puntos de 7.

Esta valoración del personal académico debe vincularse a la satisfacción del alumnado con la actividad docente, ya que está directamente relacionada, tal y como se aprecia en los resultados de satisfacción sobre los objetivos del plan de estudios, la planificación de la enseñanza, el desarrollo de la misma o la evaluación del aprendizaje que tampoco presentan un nivel decrecimiento similar al de otros años. En el caso del alumnado de primero han bajado hasta 0,5 puntos en el caso del alumnado de primero, en el caso del alumnado de tercero estos indicadores han subido considerablemente por lo que han compensado en parte los resultados negativos para el primer curso.

Conviene analizar los indicadores de forma pormenorizada, evaluando la disponibilidad de las GADU, el desarrollo de conocimientos y aptitudes que se relacionan en la GADU, los procesos de evaluación del aprendizaje o la coordinación entre el profesorado, para adoptar medidas de mejora adecuadas.

El curso 2016-2017 es el primero desde hace 6 años en los que el alumnado de tercer curso afirma conocer los objetivos generales del plan de estudios mejor que el alumnado de primero, lo que pone de manifiesto que las acciones llevadas a cabo el curso anterior para mejorar este indicador han funcionado; sin embargo se ha producido un descenso en este indicador para el alumnado de primer año. Resulta conveniente que tanto el alumnado de primero como el de tercero mantengan una tendencia positiva en el conocimiento de los objetivos del plan de estudios, ya que esto redundará en una mejor satisfacción sobre los mismos y sobre lo que esperan aprender en la titulación.

La satisfacción media sobre la accesibilidad y actualización de las GADU ha sido mejorada de forma continuada, en general, durante todo el periodo mediante las reuniones de coordinación docente en claustros, juntas de centro y reuniones regulares de las comisiones del centro, así como incremento de información y formación al profesorado, alcanzando una satisfacción muy alta en lo relacionado a este punto en el curso 2015-2016 (6 puntos de 7), sin embargo este curso académico 2016-2017 sufre un pequeño retroceso (pasa a ser de 5,67) debido a que a pesar de que la satisfacción entre el estudiantado de tercero ha subido de 5,64 a 6,17, entre el alumnado de primero la satisfacción ha caído más de 1 punto (pasa de 6,36 a 5,18). Se recomienda establecer algún tipo de medida que garantice por un lado que las GADU son accesibles y están actualizadas, y por otro que se asegure que el alumnado es conocedor de este hecho.

Esto mismo sucede, en menor nivel, respecto de la disponibilidad de las GADU para que el alumnado pueda organizar sus actividades y configurar su currículo académico. Entre el alumnado de primer año esta satisfacción cae de 5,67 a 5,21, lo que se ha visto compensado con el crecimiento de la satisfacción de tercero que pasa de 4,48 a 5,20; produciéndose un pequeño crecimiento de la satisfacción media de 0,13 puntos.

Por otro lado, se aprecia una caída en la satisfacción media del alumnado referente al desarrollo de los conocimientos y aptitudes que se proponen en las GADU (pasa de 4,61 a 4,58), así como en el desarrollo de las tutorías como una actividad normal de la GADU (pasa de 4,09 a 4,02). Aunque este decremento no es importante, sí resulta significativo si se analizan los resultados por curso académico, pues como pasa en el resto de indicadores los resultados del tercer curso están compensando los retrocesos del primer curso. En el caso de tercero estos dos ítems se han incrementado 0,34 y 0,43 puntos respectivamente, mientras que en primer año la satisfacción ha caído de 5,20 a 4,79 en el primer caso y de 4,60 a 4,05 en el caso de las tutorías.

Como ya se señaló en el curso pasado, el indicador que se refiere a tutorías, aun siendo satisfactorio, 4 puntos, muestra un índice bajo respecto de los objetivos establecidos, por lo que sería interesante estudiar con más detalle qué necesidades tiene el alumnado a este respecto y establecer medidas que fomenten la asistencia a tutorías.

Con el comportamiento del indicador sobre la coordinación docente ocurre algo similar a lo anterior. Hasta el curso pasado se percibe una mejora continua, y que era superior en el primer curso que en tercero, lo que sugería la existencia de una mayor coordinación entre el profesorado de cursos inferiores que entre el profesorado de cursos superiores. Sin embargo en el curso actual 2016-2017, esta tendencia cambia, así mientras el estudiantado de tercer año considera que se ha mejorado la coordinación docente en más de 1 punto en una escala de 7, el de primer curso pasa de una valoración de 5,17 a una de 4,96.

La satisfacción del alumnado respecto de la resolución de problemas que surgen en el desarrollo de la enseñanza se ha incrementado para ambos cursos, alcanzando una satisfacción media de 4,73 (crece más de 0,5 puntos), la más alta desde que se implantó el título.

Respecto del tiempo de dedicación al estudio, el alumnado de primero y tercero muestran un descenso de satisfacción, con una caída media del indicador de casi 0,3 puntos.

Análisis de resultados de docencia (AVALIEMOS):

Los resultados de satisfacción de docencia que se obtienen a través del programa AVALIEMOS, se analizan de forma pormenorizada en relación a los recursos humanos de los que el centro dispone, en concreto en referencia al personal académico. Si bien, a fin de que consten en el epígrafe referente a índices de satisfacción, se procede igualmente a consignar los datos de satisfacción más relevantes de este programa.

Las encuestas se realizan directamente por la UDC mediante la herramienta "Avaliemos", son online y se dirigen al alumnado matriculado en cada materia. Estas encuestas se circunscriben de forma exclusiva a la evaluación de la docencia, mientras que las encuestas realizadas sobre satisfacción con la herramienta de calidad se refieren a términos generales de la titulación, tal y como puede verse en el epígrafe anterior.

En el caso de la Fundación el alumnado del centro no tuvo acceso total a este servicio hasta el curso 2012-2013 (plataforma donde se realiza la encuesta) por lo que no puede realizar las encuestas, por lo que dicho año es el primero en el que participa el alumnado del centro adscrito, de ahí la baja participación registrada los dos primeros cursos. En años posteriores, se procede a realizar una campaña de concienciación sobre este tema para incrementar los índices de participación, lo cual queda reflejado en la positiva evolución del indicador.

Los documentos que sirven de base para este análisis se encuentran disponibles en el Portal de transparencia de la UDC¹³⁵ y han sido consultados los documentos desde el curso 2012-2013 hasta 2016-2017 que a 15 de febrero de 2018 se encontraban disponibles. La documentación relativa al curso 2016-2017 (último curso finalizado) sólo se encuentra disponible en lo que se refiere a satisfacción del alumnado, pero no del profesorado.

Tabla 55. Participación alumnado (Avaliemos)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Nº posibles encuestados (nº de alumnado matriculado en el centro)	297	405	391	329	313
Nº de encuestas realizadas	1	35	123	118	103
% de participación	0,34%	8,64%	31,46%	35,87%	32,91%

La medición de la satisfacción se realiza en una escala de 1-7, donde 1 significa que la persona encuestada se encuentra en total desacuerdo con la pregunta realizada, y un 7 supone estar completamente de acuerdo con lo encuestado.

¹³⁵ Portal de transparencia UDC. AVALIEMOS <https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion.html>

Tabla 56. Satisfacción del alumnado respecto del personal docente (Avaliemos)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación.	5,5	4,9	5,6	5,6	5,6
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	4,5	4,8	5,3	5,2	5,2
Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías.	4	4,5	5,3	5,2	5,3
Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a	6	4,8	5,3	5,2	5,4
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	4	4,7	5	5,2	5,3
Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia	1	4,8	5,3	5,3	5,4

Como se puede observar, salvo en el primer año en que la participación en el programa no resulta relevante, los resultados obtenidos son homogéneos para todas las preguntas realizadas, siendo resultados que muestran una alta satisfacción con el proceso de aprendizaje y evaluación, y una mejora respecto del curso anterior. Como se puede observar en los resultados pormenorizados por sexo (véanse tablas en Portal de transparencia de la UDC anteriormente señalado), los resultados resultan ser sensiblemente mejores cuando quienes responden a la encuesta son mujeres.

Por todo ello se concluye que los datos relativos a la satisfacción del alumnado hasta el momento obtenidos resultan SATISFACTORIOS.

Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados:

Los titulados también son encuestados respecto de la calidad de la docencia y de la actuación del PDI, por lo que resulta de interés evaluar estos resultados desde el punto de vista de los egresados, cuando incluso algunos de ellos ya han accedido al mercado laboral. Estas encuestas se realizan a egresados de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales desde el curso 2013-2014.

Los resultados de satisfacción de titulados respecto de otros puntos de la titulación, como puede ser la docencia/aprendizaje (tabla 24), se exponen con mayor detalle en los correspondientes criterios analizados en el presente documento, y también se pueden consultar en el SGIC, PA03 anexo 2¹³⁶. Para el análisis de la participación deberán tenerse en cuenta las consideraciones expuestas en el documento consignado en el SGIC.¹³⁷

Se procede ahora a exponer y a analizar los resultados de este grupo de interés respecto de los indicadores consignados en el PA03 del SGIC (escala 1-7) y sobre los programas de movilidad y prácticas externas.

Los egresados muestran una alta satisfacción respecto de la actuación del profesorado, las prácticas en caso de haberlas realizado, y consideran que la titulación satisfizo sus expectativas y es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional.

Tabla 57. Resultados de satisfacción de titulados

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Participación de titulados	58,11%	39,29%	94,92% ¹³⁸	35,21% ¹³⁹
Indicadores PA03 SGIC				
Ítem 9: En general, el título satisfizo mis expectativas	5,57	5,44	5,54	5,32
Ítem 12: En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,88	5,67	5,64	5,68
Ítem 16: Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,32	5,58	5,52	5,09
Programas de prácticas externas y movilidad				
Participación de los encuestados en programa de prácticas	34,88%	60,61%	64,29%	48%
Ítem 6: Si realizaste prácticas, consideras que ayudaron a tu formación	4,67	5,60	5,19	5,83
Participación de los encuestados en programas de movilidad	6,98%	27,27%	16,07%	12,00%
	(3 respuestas)	(9 respuestas)	(9 respuestas)	(3 respuestas)
Ítem 7: Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó a tu formación	4,67	4,22	4,67	6,33

A la vista de los resultados que se incluyen en la siguiente tabla, se puede apreciar que existe una homogeneidad entre todas las cohortes revisadas.

¹³⁶ PA03 anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

¹³⁷ http://sgic.udc.es/data/form_14169/420161003_PA03-Anexo02_Resultados%20TITULADOS_Analisis%20comparativo.pdf

¹³⁸ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

¹³⁹ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores/tutores de prácticas:

Los resultados de satisfacción de los empleadores se obtienen extrapolando los resultados de los informes de tutores de prácticas externas estableciendo las condiciones que se detallan en el subcriterio 1.1¹⁴⁰ referente al perfil de egreso, en el que se tienen en cuenta los resultados de las encuestas de satisfacción de los empleadores para poder contrastar el perfil de ingreso esperado con el real.

Dado que los centros no disponen de recursos suficientes para pasar las encuestas a empleadores de egresados en activo, se ha procedido a evaluar el perfil de egresados a través del alumnado de prácticas externas mediante los informes de los tutores de empresa. En este caso las prácticas se evalúan, en una escala de 1-10 que luego transformaremos a una escala 1-7, y se evalúan una serie de ítems que posteriormente se agrupan según el formato de encuesta que respondería realizar al empleador, tal y como se explica en el análisis del perfil real de egreso, en el criterio 1.1 del presente autoinforme.

Tabla 59 Resultados de satisfacción de empleadores

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Participación de empleadores	53,33%	84,78%	69,57%	90%
Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	4,29	4,43	4,31	4,80
Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	6,26	6,13	6,26	6,04
Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	5,99	5,87	5,92	5,94
Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.	5,94	5,85	5,93	5,86
Ítem 8: En general, el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.	6,17	5,94	6,17	5,79

A la vista de los resultados se puede afirmar que la valoración realizada por los tutores profesionales de prácticas/empleadores potenciales es muy satisfactoria. A pesar del incremento de la satisfacción respecto de la adecuación de los conocimientos adquiridos en la titulación en relación al mundo laboral, el resultado más bajo se obtiene en este punto. Se considera sin embargo que las competencias de los titulados son altamente adecuadas a las funciones que se demandan en el mundo laboral (más de 6 en una escala de 7), los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales, su perfil es adecuado (5,86) y el desempeño profesional es muy satisfactorio (5,79).

Se aprecia en todo caso un ligero descenso de la satisfacción en los ítems analizados por lo que se observarán estas cifras en cursos posteriores en orden a establecer la tendencia de los resultados.

Resultados de las encuestas de satisfacción al personal académico:

Los resultados de encuestas al profesorado han sido analizados en relación al perfil del PDI del centro en la dimensión 2, criterio 4, recursos humanos, del presente documento.

Tabla 60. Resultados de satisfacción de profesorado

Año académico	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Profesorado participante	13	19	19	18	18	9
Total profesorado	26	25	24	24	24	20
Índice de Participación	50,00%	76,00%	79,17%	75,00%	75,00%	45%
Ítem nº 3: Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios	6,006	5,74	5,61	5,94	5,44	6,11
Ítem nº 11: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza	6,006	5,53	5,39	5,78	5,94	6,33
Ítem nº 15: Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza	6,104	5,95	6	6,17	6,17	6,00
Ítem nº 20: Estoy satisfecho con las acciones que orientan al estudiante	6,482	6,17	6	6,5	6,22	6,44
Ítem nº 22: El personal académico asignado a la titulación es adecuado	6,3	6,11	6,11	6,56	6,22	6,44
Ítem nº 32: Estoy satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza	4,746	4,94	4,68	5,17	5,11	5,67
Ítem nº 37: Estoy satisfecho, en general, con el grupo de estudiantes	5,894	5,68	5,53	5,28	5,50	5,11

Fuente: Elaboración propia

¹⁴⁰ Véase subcriterio 1.1 página 10-11

El profesorado en términos generales muestra una alta satisfacción, que se ha incrementado ligeramente a lo largo de la implantación de la titulación, si bien resulta estable a lo largo de todo el periodo.

Estos resultados son similares a los que se extraen de la herramienta AVALIEMOS utilizada por la UDC para medir la satisfacción del PDI y que pueden consultarse en el Portal de transparencia de la UDC¹⁴¹. A la fecha de redacción del presente informe no se encuentran disponibles los documentos referentes al curso actual, si bien comparando los de cursos anteriores (2014-2015 y 2015-2016) se observa que la evolución de los datos de esta herramienta ha sido similar a los datos obtenidos de las encuestas de satisfacción que realiza el centro.

Se hace preciso resaltar la mejora que se ha venido produciendo respecto de ítems concretos relativos a la coordinación entre docentes que desde el curso 2011-2012 al 2016-2017 han pasado de tener valores en torno a 5 a valores en torno a 6 en una escala de 7. (Véase tabla 11)

Mejora también la percepción del personal docente e investigador respecto de los recursos y fondos bibliográficos del centro. (Véase tabla 32)

Por todo ello se concluye que la evolución del PDI del centro en lo que se refiere a satisfacción es positiva, permaneciendo una tendencia al alta y quedando patente que las actuaciones contempladas en los planes de mejora y llevadas a cabo han tenido una repercusión positiva en los índices de satisfacción.

Resultados de las encuestas de satisfacción al personal de administración y servicios:

Las encuestas de satisfacción del personal de administración y servicios se realizan desde el curso 2009-2010, si bien han sufrido variaciones a lo largo del periodo considerado. Inicialmente la encuesta constaba de 21 preguntas en una escala 1-5. En el año académico 2012-2013 se mantiene el formulario de 21 preguntas, si bien la escala de medición pasa a ser a 1-7.

En el curso 2013-2014, tras la recomendación de la ACSUG a la UDC, se revisa el formulario de encuesta y se realiza una encuesta ampliada a 36 preguntas, consignando nuevos indicadores en el SGIC. Por esta razón, los datos posteriores al curso 2013-2014 no aparecen consolidados con los de años académicos anteriores.

El personal de administración y servicios participa de forma activa en las encuestas de satisfacción del centro, tal y como se muestra en la tabla 61 que analiza los resultados de satisfacción. Estos datos han sido previamente analizados en la dimensión 2, criterio 4, recursos humanos, en relación a los puestos de trabajo del personal de administración y servicios, y a los resultados de satisfacción de otros grupos de interés.

En el último año la participación en las encuestas de satisfacción se ha incrementado respecto al curso pasado 2015-2016, en el que resultaba inferior a años anteriores ya que en el momento de pasar las encuestas no se encontraba disponible todo el personal del centro.

Tabla 61. Satisfacción del personal de administración y servicios (Escala 1-7)

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Participación	100%	100%	57,14%	83,33%
Ítem 3: Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	5,86	5,57	5,50	5,20
Ítem 9: Asisto regularmente a las reuniones de los órganos colegiados en caso de ser miembro	4,43	5,71	4,50	5,80
Ítem 16: Considero que la información recibida sobre los aspectos de los títulos que se imparten en mi centro (planificación de la docencia, aulas, horarios, ...) es adecuada para el desarrollo de mi trabajo	6,00	6,29	6,00	6,00
Ítem 17: Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados	5,57	6,29	5,75	6,00
Ítem 18: Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados	5,86	6,29	5,75	5,80
Ítem 21: La formación recibida para desempeñar mi trabajo es adecuada	4,86	6,00	6,25	5,40
Ítem 22: Entre los objetivos de la unidad/servicio es prioritario mejorar la calidad	6,17	5,86	5,75	4,60
Ítem 24: Conozco el plan estratégico del centro junto con sus objetivos	5,83	5,57	5,50	6,00
Ítem 26: Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	6,33	6,57	6,25	6,00
Ítem 32: Estoy interesado/a en participar en los programas de movilidad	5,17	5,40	2,25	4,67
Ítem 34: La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	4,00	5,00	4,00	4,00
Ítem 36: En general, me siento satisfecho con mi trabajo	6,00	5,86	5,50	5,80

Las valoraciones son homogéneas a lo largo de los diferentes periodos considerados, tal y como se puede apreciar en la anterior tabla de resultados que muestran los indicadores del SGIC.

¹⁴¹ Portal transparenciaUDC: <https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion.html>

La satisfacción¹⁴² del personal de administración y servicios es alta respecto a los aspectos relacionados con la docencia y su participación en la coordinación y gestión de la titulación, tal y como se observa en los ítems¹⁴³ referentes a la comunicación tanto con los responsables académicos, el alumnado y el profesorado, donde su satisfacción se ha incrementado superando los 6 puntos en una escala de 7. El personal conoce los objetivos del plan de estudios y las competencias de la titulación mostrando resultados en torno a 6 puntos en una escala de 7, si bien este conocimiento disminuye ligeramente respecto al curso pasado 2015-2016, lo cual puede deberse a las nuevas contrataciones de personal que se han realizado en el presente año académico. Se considera conveniente realizar una jornada de presentación de los objetivos y competencias de la titulación para todo el personal del centro.

Respecto de la participación en reuniones y órganos colegiados, se observa un incremento de la participación del PAS, el cual considera tener un mejor conocimiento del plan estratégico del centro que en años anteriores, lo que responde a las medidas de difusión que se han realizado sobre este punto.

A pesar de que se incrementa en 0,8 puntos la satisfacción respecto de la organización del trabajo dentro de las diferentes unidades/servicios alcanzando un valor de 5,80 en una escala de 7, se aprecia un ligero descenso en relación a la determinación del organigrama, las definiciones de funciones y responsabilidades asignadas, la relación entre los compañeros, y la facilidad para expresar opiniones en el lugar de trabajo (decremento de 0,6 puntos situándose este ítem en 5,40 puntos en una escala de 7).

Se detecta un decremento de 0,85 puntos en la satisfacción del personal relativo a la formación recibida para desempeñar sus labores en el puesto de trabajo, por lo que sería conveniente considerar las necesidades formativas de los miembros de administración y servicios a fin de establecer un plan de formación individualizado y adaptado a su desempeño profesional.

Como se puede apreciar, las puntuaciones más bajas recaen sobre:

- **Mecanización de trámites en los procesos administrativos:** no se considera que se puedan mecanizar mucho más. (4 puntos en una escala de 7)
- **Normativa académica y proceso de matrícula:** no se considera sencilla (baja de 5,25 a 3,67 puntos) y la duración del proceso de matrícula no parece ser el más adecuado (baja de 5,25 a 4,67 puntos)
- **Información sobre programas de movilidad:** La satisfacción baja de 2,33 a 1,80 puntos. El personal de administración y servicios de la Fundación no realiza programas de movilidad dentro de la UDC dado que no tiene acceso a estos recursos a través de la Universidad, si bien el centro consciente de la necesidad de involucrar al PAS en la gestión de los programas de movilidad, ha establecido en el borrador del Plan Estratégico promover el aprendizaje de lenguas extranjeras y la movilidad de este grupo en el futuro. Si bien, a pesar de que consideran que la información recibida desde la propia universidad sobre estos programas no es suficiente (1,80 puntos en una escala de 7), e aprecia un claro incremento en el interés del personal de servicios en participar en programas de movilidad (se pasa de 2,25 a 4,67 puntos en una escala de 7).
- **Priorizar la mejora de la calidad:** Se produce un decremento de 1,15 puntos, pasando de 5,75 a 4,60 puntos. En el presente curso 2016-2017 se ha producido un descenso significativo en la satisfacción del personal relativo a la mejora de calidad dentro de las unidades/servicios, considerando que no es un objetivo prioritario, lo cual debe revisarse para evitar posibles desviaciones en este ítem. Para ello sería conveniente establecer una reunión con todo el personal de administración a fin de observar si se está priorizando la calidad dentro de los servicios ofrecidos o no, y en su caso proponer medidas de corrección y mejora.
- **Oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional por la UDC y condiciones laborales:** La UDC no contempla la promoción profesional del personal de administración de centros adscritos, por lo que esta pregunta debería adaptarse en el futuro respecto de la Fundación, ya que es la que puede favorecer el desarrollo profesional de sus empleados. En el caso de las condiciones laborales se aprecia un ligero descenso en la satisfacción del curso pasado a este, si bien, al revisar la evolución de este indicador puede comprobarse que la satisfacción ha caído en un punto de 7 desde el curso 2014-2015.

En todo caso, se constata que la satisfacción del personal con su trabajo es alta (5,80 puntos) habiéndose incrementado en el último curso 2016-2017 respecto del año anterior, alcanzando así valores similares a cursos anteriores.

En general los resultados del personal de administración y servicios se consideran ALTAMENTE SATISFACTORIOS (satisfacción media de 5,39 puntos en una escala de 7).

TITULACIÓN: ANÁLISIS CONJUNTO DE SATISFACCIÓN

A la vista de los resultados de ambos centros se puede afirmar que la titulación presenta unos resultados de satisfacción óptimos, que se corresponden con las satisfacciones medias esperadas, y permiten establecer medidas para la mejora de la titulación y que respondan a las necesidades de los diferentes grupos de interés.

¹⁴² Véase PA03 – anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63 y PA03 - anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

¹⁴³ Véanse datos pormenorizados de encuestas de personal de administración y servicios, ítems: 13,14, 15, 16, 25, 26 y 27.

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

Aspectos a valorar:

- Análisis de los históricos de resultados existentes en los estudios realizados sobre inserción laboral del título.
- Adecuación de la evolución de los indicadores de inserción laboral en función de las características del título.
- Los indicadores de inserción laboral se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios.

Para el examen de resultados referentes a la inserción laboral de titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se revisaron y analizaron los estudios de inserción de la ACSUG y del Observatorio Ocupacional de la UDC que se encuentran disponibles a la fecha de redacción del presente autoinforme, que son los mismos que estaban disponibles en la elaboración del informe de acreditación. En aquellos indicadores que no se encuentran disponibles en estos estudios o que la ACSUG no discrimina los datos por titulación, se utilizan los datos recabados a través de las encuestas de satisfacción a titulados y a empleadores (tutores profesionales de prácticas), así como otros estudios disponibles sobre inserción laboral, como el Observatorio Ocupacional de la UDC o los que se reseñan en el PC13 anexo 3 del SGIC¹⁴⁴. Los diferentes resultados de inserción laboral por centro, titulación y rama de conocimiento se incluyen en el PC13 anexo 2 del SGIC¹⁴⁵, en el que se analizan de forma pormenorizada para cada curso académico. Se procede a continuación al análisis de resultados observados.

ANÁLISIS A PARTIR DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS POR LA ACSUG Y OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC:

Lo primero que cabe destacar es la alta participación de los titulados de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UDC en las encuestas realizadas por la ACSUG (Axencia para a Calidade do Sistema Universitario Galego). La muestra de la ACSUG de diciembre de 2013 abarcaba al 55% de la población total del Sistema Universitario Gallego (SUG) y en el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la muestra utilizada incluyó al 88,89% de los titulados en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y al 48,15% de los que lo hicieron en la E.U. de Relaciones Laborales, por lo que sus resultados son muy valiosos, ya que suponen el 53,96% de los egresados de esta titulación.

Se procede al análisis de los estudios de la ACSUG referentes a las encuestas realizadas en diciembre de 2013 a titulados del Sistema Universitario Gallego, SUG, del curso 2010-2011 (Estudio de Inserción Laboral EIL 10-11)¹⁴⁶, en los que aparecen los primeros datos pormenorizados para titulados en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y los referentes a las encuestas realizadas en diciembre de 2014 de titulados del SUG 2011-2012 (EIL 11-12)¹⁴⁷, de los que aún no se ha recibido informe pormenorizado para titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, por lo que para dicho año se analizan los resultados para titulados del SUG y para titulados por rama de conocimiento¹⁴⁸.

Tabla 62. Años empleados a mayores en finalizar la titulación

Desglose por tipología de titulados	Tiempo medio en años
Titulados SUG – EIL 10-11	1,15
Titulados rama SUG EIL 10-11	1,05
Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	0,08
Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11	0,06
Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	0,10

Los titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son de los que menos tardan en finalizar la titulación tal y como puede observarse en la tabla anterior, referida al EIL 10-11.

Se puede afirmar que los datos sobre la inserción laboral de los titulados en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son muy positivos en comparación con el conjunto de la rama de conocimiento o de la totalidad del SUG. Los datos referentes a la relación del trabajo que desempeñan con respecto a la titulación son similares a los del SUG y rama de conocimiento para el EIL 10-11 (51,90% frente a 51,95%). Por lo que se aprecia estos datos han

¹⁴⁴ PC13 anexo 3 del SGIC

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13445&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12769&tit=63

¹⁴⁵ PC13 anexo 2 del SGIC

Facultad de Ciencias del Trabajo: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13444&tit=48

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12768&tit=63

¹⁴⁶ EIL 10-11: Estudio de Inserción Laboral 2010-2011

En estudios anteriores a los comentados se presentan resultados referentes a titulados en la Diplomatura anterior al grado, que si bien sirven de referencia comparativa con los datos actuales, no son analizados de forma pormenorizada en el presente documento pero pueden ser consultados en el PC13 anexo 2 de los SGIC de cada uno de los centros.

¹⁴⁷ EIL 11-12: Estudio de Inserción Laboral 2011-2012

¹⁴⁸ Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II. Incluye Diplomatura en Relaciones Laborales, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado en Ciencia Política y de la Administración, Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración; y Licenciatura en Derecho.

experimentado un incremento en el EIL 11-12 para la rama y el SUG, por lo que cabe esperar que suceda lo mismo para la titulación, si bien no se puede constatar este hecho mientras no se reciba el estudio pormenorizado de los datos desde la ACSUG. Según el informe del Observatorio Ocupacional un 22,4% de los egresados del Grado en el curso 2013-2014 se encontraba contratado con grupo de cotización “Universitario”, un 16,3% lo estaba con un grupo de cotización “Medio-Manual”, y un 31,6% estaba contratado con un grupo de cotización “Bajo-Manual”.

Tabla 63. Empleo y trabajo relacionado

Desglose por tipología de titulados	Trabaja	Trabajo relacionado con la titulación
Titulados SUG – EIL 10-11	63,33%	59,74%
Titulados SUG – EIL 11-12	67,53%	71,07%
Titulados rama SUG EIL 10-11	60,90%	51,95%
Titulados rama SUG EIL 11-12	64,02%	76,09%
Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	82,70%	51,90%
Observatorio Ocupacional 13-14 (alta en SS a marzo 2016)	70,40%	--
Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11	75,00%	50,00%
Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	90,40%	53,80%

En las encuestas realizadas por la Fundación E.U. de Relaciones Laborales el resultado obtenido confirma los resultados de la ACSUG, ya que a través de las encuestas realizadas por el centro, los titulados afirman tener un trabajo relacionado con la titulación en un 70,59%.

Tabla 64. Tiempo medio en encontrar un primer empleo

Desglose por tipología de titulados	Tiempo medio en meses
Titulados SUG – EIL 10-11	8,48
Titulados SUG – EIL 11-12	9,79
Titulados rama SUG EIL 10-11	6,77
Titulados rama SUG EIL 11-12	10,92
Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	3,95
Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11	6,41
Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	1,50

El tiempo medio que tardan los titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en encontrar un primer empleo es un buen indicador de la inserción laboral que se produce, ya que resulta ser una de las titulaciones con menor tiempo para encontrar empleo.

Tabla 65. Contratación

Desglose por tipología de titulados	Cuenta ajena	Cuenta propia	Contratación indefinida	Tiempo completo
Titulados SUG – EIL 10-11	87,78%	12,22%	32,59% ¹⁴⁹	70,65%
Titulados SUG – EIL 11-12	86,02%	13,98%	38,96% ¹⁵⁰	71,31%
Titulados rama SUG EIL 10-11	72,08%	27,92%	33,94% ¹⁵¹	80,46%
Titulados rama SUG EIL 11-12	80,77%	19,23%	39,46% ¹⁵²	76,38%
Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 10-11	s/d	s/d	54,41% ¹⁵³	s/d
Observatorio Ocupacional: Grado RRLL y RRHH 13-14	--	7,1%	34,64% ¹⁵⁴	60,2%
Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11	s/d	s/d	27,8% ¹⁵⁵	s/d
Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11 ¹⁵⁶	88,24%	8,82%	s/d	s/d

Un alto porcentaje de titulados del Grado en Relaciones Laborales trabaja por cuenta ajena, lo que se corresponde con la tendencia del tipo de contratación de la rama de conocimiento asociada, que pasa de un 72,08% a un 80,77% en la contratación por cuenta ajena, así esta contratación ha asumido el descenso de la incorporación al trabajo por cuenta propia, que ha caído 8 puntos porcentuales.

Si bien es necesario precisar que a la vista de los datos de las encuestas realizadas¹⁵⁷ a titulados el porcentaje de egresados (8,82%) que recurre al autoempleo es similar a la tasa de la rama de conocimiento del SUE (Sistema Universitario Español), que presenta un 8,7 % de autoempleo.

¹⁴⁹ Porcentaje de titulados del total del SUG. Calculado respecto de los datos consignados en el EIL 10-11 y pág. 138 EIL 11-12

¹⁵⁰ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena con contrato. Págs. 112 y 116. EIL 10-11.

¹⁵¹ Porcentaje de titulados del total del SUG. Pág. 89 EIL 11-12

¹⁵² Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág. 188 EIL 11-12.

¹⁵³ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena con contrato. Pág 116. EIL 10-11.

¹⁵⁴ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág.188. EIL 11-12

¹⁵⁵ Porcentaje de egresados en alta con contrato indefinido sobre la cohorte de graduados 2013-2014 según Observatorio Ocupacional.

¹⁵⁶ Encuestas realizadas por la Fundación E.U. de Relaciones Laborales a titulados en el curso 2015-2016.

¹⁵⁷ Encuestas realizadas por la Fundación E.U. de Relaciones Laborales a titulados en el curso 2015-2016.

Un alto porcentaje de titulados goza de un contrato indefinido y está contratado a tiempo completo, tal y como puede observarse en la tabla anterior, la titulación se encuadra en la rama con menor porcentaje de contratación eventual a nivel gallego para el EIL 10-11 (27,11%), pasando en el EIL 11-12 a ser la rama con mayor eventualidad en la contratación (48,17%). En el informe del Observatorio Ocupacional esta eventualidad para la cohorte de egresados del curso 2013-2014 es de 42,6%, y los contratos a tiempo parcial son reducidos 10,2%.

En el EIL 10-11 es la rama con mayor porcentaje de titulados que trabajan por cuenta propia, mientras que en el EIL 11-12 es la segunda rama con mayor índice de titulados que trabajan por esta modalidad.

Es la rama que presenta el menor porcentaje en la contratación con contrato de prácticas en EIL 11-12 (9,83%), y ha incrementado el número de contratación a través de becas de un 3,57% (EIL 10-11) a un 5,93% (EIL 11-12).

El salario medio de los titulados de la rama en la que se encuadra la titulación es similar en los estudios EIL 10-11 y EIL 11-12 respecto del resto de titulados del SUG. De un estudio a otro se produce un ligero incremento salarial. En ambos estudios el salario medio es superior al salario medio del SUG, ya sea desglosando por sexo o en la evaluación del conjunto de titulados del SUG.

En el caso del EIL 11-12 el salario medio del SUG era de 1.037,08€, para los titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II resulta ser el tercer salario medio más alto (1.077, 42€) del SUG, el segundo mejor salario medio para hombres (1.244,52€) y el tercero en el caso de las mujeres (989,61€).

Por el tamaño de empresa en la que trabajan los titulados se distribuyen del siguiente modo:

Tabla 66. Tamaño empresa

Desglose por tamaño de empresa	EIL 10-11 SUG	EIL 10-11 Rama	EIL 11-12 SUG	EIL 11-12 Rama
1 persona	10,62%	22,55%	9,62%	7,27%
2-9 personas	20,05%	19,53%	23,21%	29,35%
10-49 personas	20,86%	14,69%	19,11%	17,10%
50-249 personas	15,56%	8,99%	14,77%	11,12%
Más de 250 personas	32,90%	34,24%	33,28%	35,16%

Como puede observarse la mayor parte de los titulados que trabajan lo hacen en PYMES.

Es interesante además observar que la mayoría de los titulados de la rama que trabajan no han salido de Galicia, incrementándose el número de titulados que trabajan en la provincia de A Coruña, que pasa de un 50,23% (EIL 10-11) a un 57,62% (EIL 11-12) de titulados.

De un estudio a otro se aprecia un ligero descenso en la cifra de titulados que trabajan en otras comunidades autónomas que pasa de (EIL 10-11) 14,40% a (EIL 11-12) un 10,69%.

Sin embargo, existe una ligera subida entorno a los titulados que deciden emigrar para obtener un empleo, pasando de un 1,63% (EIL 10-11) de titulados que trabajan fuera de España a un 2,10% (EIL 11-12), de los cuales un 1,89% trabaja en el resto de Europa y un 0,21% en el resto del mundo.

Por último, resulta interesante revisar los datos referentes a la repetición del itinerario académico seguido por los titulados. Así, la mayoría de los titulados del SUG volverían a cursar la misma titulación en la misma Universidad e incluso en el mismo centro.

Tabla 67. Repetición de itinerario académico

Centro/Titulación/Universidad	EIL 10-11 SUG	EIL 10-11 Rama ¹⁵⁸	EIL 11-12 SUG	EIL 11-12 Rama
Volvería a cursar estudios universitarios	86,89%	Aprox. 90%	88,83%	87,47%
Volvería a cursar la misma titulación	77,84%	Aprox. 70%	78,32%	74,41%
Volvería a cursar la misma titulación en la misma Universidad	86,23%	Aprox. 88%	86,48%	90,61%

¹⁵⁸ En EIL 10-11 no aparecen datos concretos de rama, solo gráficas.

ANÁLISIS A PARTIR DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN A TITULADOS (UDC) REALIZADAS POR CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias del Trabajo.

En estas encuestas, realizadas en el momento de recoger el título, a la pregunta sobre si “el trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida” las respuestas fueron:

- los que recogieron el título en los cursos 2012-2013 y 2013-2014: valoración de 3,56 (en una escala de 1 a 7). Participación en la encuesta del 86,36%.
- los que recogieron el título en el curso 2014-2015 la respuesta media fue de 4,00 (porcentaje de participación en la encuesta el 77,14%), que parece satisfactorio, dada la alta tasa de desempleo del país en estos momentos y el poco tiempo transcurrido desde la terminación de sus estudios.
- los que recogieron el título en el curso 2015-2016 (porcentaje de participación menor, del 37,04%) la respuesta media a esa pregunta fue de 3,00, dato más negativo que el anterior.
- los que recogieron el título en el curso 2016-17 (participación del 68,75%): 3,60

Debe tenerse en cuenta que generalmente transcurren pocos meses entre el momento en que el estudiante termina sus estudios y el momento en que acude a recoger el título.

A la pregunta "considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional", la respuesta media de los que recogieron el título fue casi siempre la misma, sobre el 5. (Los que respondieron en los cursos 2012-2013 y 2013-2014: 5,08; los del curso 2014-2015: 5; los del curso 2015-2016: 5; y los del curso 2016-17: 5,05.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha elaborado una encuesta ampliada¹⁵⁹ respecto a la promovida inicialmente desde la Unidad Técnica de Calidad de la Universidade da Coruña, en su afán por recopilar información relevante que pueda resultar contrastable con la facilitada en los informes de la ACSUG. Los indicadores registrados en esta encuesta no son obligatorios dado que la ampliación no se encuentra aprobada en el sistema de calidad del centro, si bien se han utilizado los datos a modo de buena práctica con la finalidad de observar el comportamiento de los mismos y en su caso incluirlos en el sistema de gestión de calidad en futuras revisiones.

Estas encuestas se realizan inicialmente (cursos 2013-2014, 2014-2015 y 2015-2016) en el momento de recogida del título, y no de su depósito, ya que ello supone un incremento de tiempo desde que los egresados finalizan, lo que mejora la obtención de información respecto de la búsqueda y encuentro del primer empleo (pregunta 13 encuesta de satisfacción de titulados según SGIC y preguntas 18 a 27 de la encuesta ampliada). En el curso 2016-2017 se realizan en el momento de depósito del título siguiendo instrucciones de la Unidad Técnica de Calidad (UTC).

La participación¹⁶⁰ en las encuestas puede consultarse en el punto 2 del presente criterio.

Tabla 68. Trabaja en el momento de realizar la encuesta. Pregunta 18.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Trabajan en el momento de realizar la encuesta	76,74%	54,55%	60,71%	60,00%
No trabajan en el momento de realizar la encuesta	18,60%	33,33%	33,93%	32,00%
Nunca ha trabajado	2,33%	6,06%	5,36%	8,00%
NS/NC	2,33%	6,06%	0,00%	0,00%

En el curso 2016-2017 el porcentaje de titulados que trabajan en el momento de realizar la encuesta es similar al del SUG, y al del curso anterior, si bien ha de tenerse en cuenta que las encuestas del centro se realizan en un periodo temporal inferior (normalmente inferior a 6 meses desde la finalización de la titulación) a las que efectúa la ACSUG (a los dos años de finalizada la titulación).

Tabla 69. Trabajo relacionado con la titulación. Pregunta 13 (Escala 1-7).

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
El trabajo está relacionado con la titulación (= o > 4) – Total encuestas	62,79%	42,42%	55,36%	36,00%
El trabajo está relacionado con la titulación (< 4) – Total encuestas	20,93%	27,27%	23,21%	24,00%
NS/NC – Total encuestas	16,28%	30,30%	21,43%	40,00%
El trabajo está relacionado con la titulación (= o > 4) – De los que trabajan	78,79%	66,67%	70,59%	60,00%
El trabajo está relacionado con la titulación (< 4) – De los que trabajan	18,18%	22,22%	23,53%	40,00%
NS/NC – De los que trabajan	3,03%	11,11%	5,88%	0,00%
El trabajo ALTAMENTE relacionado con la titulación (= o > 6) – De los que trabajan	60,61%	50,00%	64,71%	40,00%
Ítem 13. El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida	5,14	4,43	4,73	4,13

¹⁵⁹ Véase formulario ampliado en SGIC: http://sgic.udc.es/data/form_12768/52014-2015_Encuestas%20a%20titulados%20formulario.pdf

¹⁶⁰ Participación: (2013-2014) 58,11%, (2014-2015) 39,29%, (2015-2016) 94,92%.

De los encuestados en 2016-2017 que trabajan actualmente un 60% considera que su trabajo está relacionado con la titulación, y un alto porcentaje (40%) considera que existe una alta adecuación (respuesta de 6 o 7 en una escala de 7) del trabajo a los conocimientos adquiridos en la titulación, si bien se observa una reducción de más del 20% de este porcentaje respecto del curso pasado, consecuencia de realizar las encuestas en un momento anterior al que se realizaban. Como se explicó anteriormente, el hecho de adelantar el momento de realización de las encuestas al instante en que los titulados depositan título, en vez de responder en el momento de recogida, supone no sólo una pérdida de información, véase alto porcentaje (40%) de respuestas “NS/NC” en contraste con años anteriores; sino que también se obtengan peores resultados en las encuestas. Por ello que se abre un plan de mejora en el curso 2017-2018 (PM Coruña-33) a fin de corregir esta situación, informando en su caso a la UTC.

Los egresados consideran adecuada la formación recibida, aunque se aprecia un ligero descenso en la satisfacción, respecto de las tareas que deben desempeñar en el ámbito laboral, tal y como se puede observar a continuación:

Tabla 70. La formación recibida es adecuada a las tareas profesionales. Pregunta 16. (Escala 1-7)

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 16. Considero que la formación que recibí en la titulación es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,32	4,58	5,52	5,09

Tabla 71. Tipo de puesto que desempeñan sobre el total de encuestas. Pregunta 20.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Directivo/a	20,93%	9,09%	1,79%	0,0%
Mando intermedio	9,30%	6,06%	7,14%	12,0%
Técnico/a	23,26%	18,18%	19,64%	40,0%
Empleado/a	23,26%	33,33%	33,93%	8,0%
NS/NC	23,26%	33,33%	37,50%	40,0%

Aproximadamente el 50% de titulados que trabajan desempeñan un puesto de trabajo de dirección, mando intermedio o técnico, si bien se aprecia un ligero incremento de los titulados que no contestan a la pregunta, por las razones antes argumentadas; no se han incorporado al mercado laboral al realizarse la encuesta en el momento de depósito de título.

Tabla 72. Modalidad de contratación. Pregunta 19.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Por cuenta ajena – Del total de encuestas	65,12%	51,52%	57,14%	60,00%
Por cuenta propia – Del total de encuestas	9,30%	9,09%	7,14%	8,00%
Cuenta ajena y propia a la vez – Del total de encuestas	0,00%	3,03%	1,79%	0,00%
NS/NC – Del total de encuestas	25,58%	36,36%	33,93%	32,00%
Por cuenta ajena – De los que trabajan actualmente	84,85%	83,33%	88,24%	86,67%
Por cuenta propia – De los que trabajan actualmente	12,12%	11,11%	8,82%	13,33%
Cuenta ajena y propia a la vez – De los que trabajan actualmente	0,00%	5,56%	2,94%	0,00%
NS/NC – De los que trabajan	3,03%	0%	0%	0,00%

Como puede observarse los porcentajes son sensiblemente superiores cuando se evalúan respecto del número de titulados que trabajan actualmente, alcanzando valores similares a los del SUG anteriormente evaluados. En el curso 2016-2017 se aprecia un incremento de personas egresadas que trabaja por cuenta propia.

Tabla 73. Tipo de contrato. Pregunta 22.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Del total de encuestados				
Indefinido	44,19%	36,36%	23,21%	36,00%
Obra o servicio	4,65%	9,09%	10,71%	0,00%
Temporal	6,98%	6,06%	8,93%	12,00%
En prácticas	6,98%	0,00%	8,93%	8,00%
Becario/a	4,65%	3,03%	10,71%	4,00%
Sin contrato	4,65%	6,06%	3,57%	8,00%
NS/NC	27,91%	39,39%	33,93%	32,00%
De los que trabajan				
Indefinido	57,58%	61,11%	38,24%	60,00%
Obra o servicio	6,06%	16,67%	14,71%	0,00%
Temporal	9,09%	11,11%	11,76%	20,00%
En prácticas	9,09%	0,00%	14,71%	13,33%
Becario/a	3,03%	0,00%	17,65%	0,00%
Sin contrato	6,06%	5,56%	0,00%	6,67%
NS/NC	9,09%	5,56%	2,94%	0,00%

Los porcentajes de titulados relacionados con el tipo de contratación son similares a los resultados del SUG, hay que tener en cuenta que estos porcentajes se calculan respecto del total de encuestados y no sólo de las personas que

trabajan. En el caso del último curso evaluado (2016-2017) se aprecia un ligero incremento en el tipo de contratación indefinida, situándose en niveles similares a los del curso 2014-2015, y se reduce la contratación eventual, cambiando la tendencia respecto de los resultados del SUG. Hay que tener en cuenta en todo caso que estos resultados no son tan fiables como en cursos anteriores, dado que existe la limitación del momento en el que se realiza la encuesta (deposito del título). Debe tenerse en cuenta también que estos cálculos se realizan en diferente periodo temporal del que lo hace la ACSUG (dos años de haber finalizado la titulación).

Como se puede comprobar los resultados mejoran sensiblemente al evaluarlos en atención a las personas egresadas que trabajan actualmente.

Tabla 74. Tiempo medio en encontrar empleo del total de encuestas. Pregunta 26.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Simultanea	25,58%	15,15%	10,71%	24,00%
Menos de un mes	0,00%	12,12%	12,50%	4,00%
De 1 a 3 meses	11,63%	12,12%	7,14%	8,00%
De 3 a 6 meses	4,65%	3,03%	10,71%	0,00%
De 6 a 12 meses	4,65%	3,03%	3,57%	8,00%
Más de 12 meses	11,63%	0,00%	3,57%	4,00%
NS/NC	41,86%	54,55%	51,79%	52,00%

Como en años anteriores, aproximadamente el 50% de titulados ha encontrado trabajo en menos de 12 meses desde la finalización de la titulación.

Los porcentajes son similares a los que muestran los resultados de los estudios de la ACSUG.

Tabla 75. Salario medio del total de encuestas. Pregunta 23.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Menos de 600 € - Del total de encuestas	6,98%	12,12%	16,07%	4,00%
De 601 a 900 € - Del total de encuestas	4,65%	6,06%	12,50%	16,00%
De 901 € a 1.200 € - Del total de encuestas	9,30%	21,21%	12,50%	12,00%
De 1.201 € a 1.500 € - Del total de encuestas	16,28%	12,12%	5,36%	12,00%
Más de 1.501 € - Del total de encuestas	41,86%	9,09%	14,29%	16,00%
NS/NC - Del total de encuestas	20,93%	39,39%	39,29%	40,00%
Menos de 600 € - De los que trabajan actualmente	6,06%	6,06%	20,59%	0,00%
De 601 a 900 € - De los que trabajan actualmente	6,06%	6,06%	20,59%	26,67%
De 901 € a 1.200 € - De los que trabajan actualmente	12,12%	18,18%	20,59%	20,00%
De 1.201 € a 1.500 € - De los que trabajan actualmente	21,21%	12,12%	8,82%	20,00%
Más de 1.501 € - De los que trabajan actualmente	54,55%	9,09%	23,53%	26,67%
NS/NC - De los que trabajan actualmente	0,00%	3,03%	5,88%	6,67%

Como se puede apreciar en la tabla anterior, continúa el crecimiento del porcentaje de egresados que cobran menos de 900 euros mensuales, reduciéndose ligeramente el porcentaje de egresados que se encontraban en la franja salarial de menos de 600 euros, en este curso 2016-2017, se observa un crecimiento de las personas egresadas con salarios entre 900 y 1.500 euros. Esto se debe a varios factores diferentes, por un lado, la incipiente recuperación económica. Hay que tener en cuenta que los porcentajes iniciales se calculan respecto de la totalidad de encuestas, por lo que existe un gran número de egresados que aún no se ha incorporado al mundo laboral, ya que como antes se comentó el periodo para realizar la encuesta es notablemente inferior al que se propone en la encuesta de la ACSUG.

Si se evalúan los datos respecto de los egresados que trabajan actualmente se obtienen resultados más favorables, tal y como se aprecia en la segunda parte de la tabla.

En todo caso, cabe destacar que los porcentajes de los tramos salariales en general son similares a los que presenta la totalidad del SUG y la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II en los informes de la ACSUG¹⁶¹ (EIL 10-11 y EIL 11-12), siendo mejores los obtenidos en las encuestas propias en lo que se refiere al tramo salarial de más de 1500 euros, en el que se aprecia un ligero crecimiento en este curso, y que presenta igual porcentaje de egresados en este tramo en el tramo 601-900 euros.

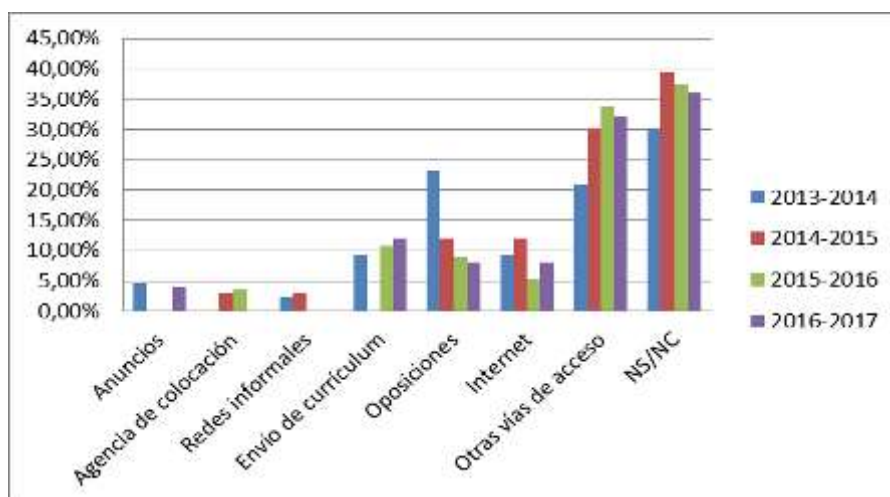
Otras cuestiones de especial relevancia son las vías de acceso de los egresados al mundo laboral, las cuales se encuentran acordes con las que presentan los estudios de la ACSUG, así las principales vías de acceso (concentran más del 50% de egresados) al primer empleo son:

- Otras vías de acceso (familiares, amigos y relaciones personales)
- Candidatura espontánea
- Internet

En el caso de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II destaca como vía de acceso al mundo laboral el autoempleo, y en el caso de la titulación también la realización de oposiciones.

¹⁶¹ Véase EIL 10-11 página 118. EIL 11-12 página 192.

Gráfico 6. Vías de acceso al empleo. Egresados Fundación E.U. de Relaciones Laborales



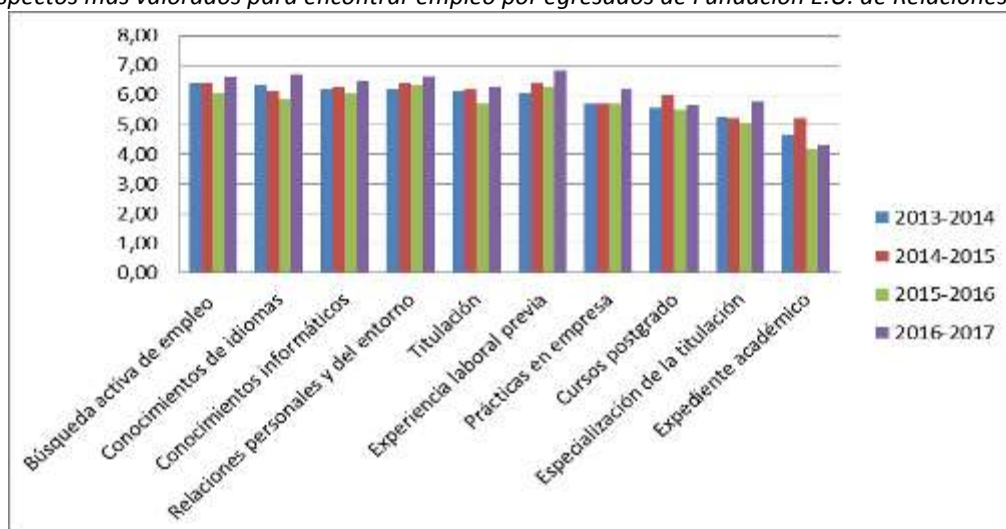
Elaboración propia

Los factores que los egresados consideran de mayor importancia para acceder al mundo laboral son principalmente:

- Experiencia profesional previa
- Conocimiento de idiomas
- Relaciones personales y del entorno
- Búsqueda activa de empleo

Se observa un ligero cambio en las respuestas a esta pregunta, pasando a valorarse como un factor principal a la hora de encontrar empleo. Esto puede deberse a que las personas que responden aún no se han incorporado al mundo laboral, al realizarse las encuestas en el momento de depósito de título y no en su recogida.

Gráfico 7. Aspectos más valorados para encontrar empleo por egresados de Fundación E.U. de Relaciones Laborales



Elaboración propia

En torno a un 40% de los egresados encuestados cada año han precisado formación específica para desarrollar su trabajo profesional.

Como se puede apreciar en los resultados de las encuestas propias, hasta el pasado curso 2015-2016, existe una mayor tendencia para emprender formación posterior a la finalización del grado en la titulación que en el conjunto de resultados de los estudios de la ACSUG, tanto respecto de los indicadores del SUG como de los de la rama de conocimiento correspondiente¹⁶².

¹⁶² Titulados que continúan formación. EIL 10-11 SUG (24,11%)-Rama (17,61%). EIL 11-12 SUG (23,38%) – Rama (16,64%)

Tabla 76. Continúan estudios tras finalizar la titulación. Pregunta 28.

Año académico	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Postgrado	30,23%	18,18%	46,43%	12,00%
Otras titulaciones universitarias	11,63%	9,09%	3,57%	16,00%
Ciclo formativo	0,00%	3,03%	3,57%	4,00%
Formación profesional ocupacional	4,65%	0,00%	1,79%	0,00%
Oposiciones	2,33%	9,09%	5,36%	12,00%
Ninguna	39,53%	42,42%	30,36%	48,00%
NS/NC	11,63%	18,18%	8,93%	8,00%

El bajo resultado obtenido en las encuestas del curso 2016-2017 respecto de la continuación de estudios se debe a que las personas que egresan acaban de finalizar sus estudios (momento en que depositan título) por lo que no han podido acceder a formación de postgrado en ese momento.

Si bien un alto porcentaje argumenta que las iniciaría formación posterior al grado son principalmente por "Estar en mejores condiciones de encontrar empleo" (48%) y "Por desarrollo o promoción laboral" (24%).

Por último, cabe señalar que los egresados consideran que se debe proporcionar una mayor información sobre inserción laboral dentro de la titulación/centro, tal y como se observa en los siguientes resultados:

Tabla 77. Necesidad sobre mayor orientación laboral y profesional del total de encuestas. Pregunta 31.

Año académico	EIL 10-11 SUG	EIL 10-11 Rama	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Ítem 31. Consideras necesaria una mayor información sobre orientación laboral /profesional (Responden afirmativamente)	84,18%	60%	74,42%	51,52%	76,79%	44%

La bajada en de porcentaje en esta pregunta tiene dos causas esencialmente, por un lado que las personas que responden a la encuesta acaban de finalizar sus estudios (momento de depósito de título) por lo que aún no han iniciado una búsqueda activa de empleo. Por otro lado, esto se corresponde con la satisfacción obtenida en las encuestas de alumnado respecto de la orientación para la inserción laboral, en las que se aprecia un ligero incremento de satisfacción general, En el caso del alumnado de tercero este incremento es importante, ya que sube un punto en el curso 2015-2016 y continúa su crecimiento en el periodo objeto de evaluación, aunque por el momento no alcanza los niveles objetivo del plan estratégico.

Tabla 78. Satisfacción de alumnado respecto de las acciones de orientación

Año académico	2013-2014 (escala 1-7)			2014-2015 (escala 1-7)			2015-2016 (escala 1-7)			2016-2017 (escala 1-7)		
	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media
CURSO												
Ítem 8. Las actuaciones encaminadas a preparar al estudiante para la inserción al mundo laboral o continuar nuevos estudios son adecuadas	4,42	2,17	3,30	4,38	2,87	3,63	4,62	3,82	4,22	5,04	3,93	4,48

ANÁLISIS A PARTIR DE OTROS ESTUDIOS:

Ambos centros consideran de suma importancia la información y estudios que se publican en el terreno nacional a la hora de analizar la situación laboral para la inserción de sus titulados, por esta razón no sólo se limitan a los estudios oficiales de la ACSUG; SUE, u otros organizamos.

Desde hace varios años ambos centros proceden a la revisión del Informe que elabora Infoempleo-Adecco¹⁶³, puesto que se trata de un informe basado en una amplísima muestra, con encuestas a empresas y profesionales, encuestas a candidatos, y análisis de ofertas publicadas por las empresas, que ofrece datos de interés como los que se detallan a continuación:

- en el apartado formativo, el 32,77% de las ofertas de empleo de la comunidad gallega requieren titulados de Formación Profesional (medios y superiores); y el 42,18% solicita candidatos con titulación universitaria
- el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos aparece como la 11ª titulación más demandada por las empresas de Galicia
- para el conjunto de España el número total de ofertas de empleo para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos supone el 1,01% sobre el total de ofertas de empleo, siendo para Galicia ese porcentaje de 0,93%.

¹⁶³Informe 2016 Infoempleo-Adecco. Oferta y demanda de empleo en España", Madrid, 2017, 260 pp. (consúltense en: <http://www.infoempleo.com/informe-infoempleo-adecco/> capítulo dedicado a Galicia en pp. 108-111),

3. PLANES DE MEJORA

A continuación se presentan los planes de mejora de ambos centros, tanto individuales como conjuntos en atención a la siguiente clasificación:

LISTADO DE PLANES POR TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA.....	100
1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:.....	100
1.1 PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2016-2017:.....	100
1.2. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)	100
1.3. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)	100
2. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN:	101
2.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS	101
2.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL.....	101
2.3. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA	101
3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:.....	102
3.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS	102
3.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL.....	102
3.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA	102
4. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2015-2016:.....	102
4.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS	102
4.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL.....	103
4.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA:	103
DETALLE DE PLANES POR TIPO DE ACCION DE MEJORA.....	105
1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO ACADÉMICO 2016-2017	105
1.1 PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2016-2017:.....	105
1.2. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)	109
1.3. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)	127
2. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN	149
2.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS	149
2.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL.....	163
2.3. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA	164
3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:.....	166
3.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS	166
3.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL.....	168
3.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA	169

LISTADO DE PLANES POR TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA
1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:
1.1 PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2016-2017:

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
FERROL-19	Ferrol	Recursos materiales y servicios	Creación del Comité Ambiental del Campus y del Subcomité Ambiental de la facultad	2017-18	Actuación no iniciada
PM CORUÑA 32	Coruña	Resultados de Aprendizaje	Análisis tasa de abandono	2017-2019	Actuación no iniciada
PM CORUÑA 33	Coruña	Indicadores de satisfacción y rendimiento	Cronograma y diseño de encuestas de satisfacción de egresados	2016-2018	Parcial

1.2. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-1	Conjunto	Criterio 1: Organización y desarrollo	Criterio 1: Coordinación entre centros	2016/2017 - 2020/2021	Parcial
SGIC: PM CONJUNTO-17		Criterio 7: Indicadores de resultados	Criterio 7: Reducir variaciones entre las tasas de ambas sedes		
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-2	Conjunto	Criterio 2: Información y transparencia	Información pública: Número de plazas ofertadas	2016/2017	TOTAL
SGIC: PM CONJUNTO-18					
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO 3	Conjunto	Criterio 3: Sistema de Garantía de Calidad	Sistematizar funcionamiento de las comisiones de calidad de los centros	2016/2017 - 2020/2021	Parcial
SGIC: PM CONJUNTO-19					
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-4	Conjunto	Criterio 3: Sistema de Garantía de Calidad	Tasas de resultados diferentes entre SGIC y publicación web UDC	2016/2017	Parcial
SGIC: PM CONJUNTO-20					
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-5	Conjunto	Criterio 1: Organización y desarrollo	Captación de nuevo alumnado Demanda de título	2015-16 y 2016- 17	Parcial
SGIC: Informe de acreditación PM CONJUNTO-12		Criterio 7: Indicadores de resultados		Ampliado a 2020- 2021	
ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-6	Conjunto	Criterio 7: Indicadores de resultados	Actualización tasas graduación	2016/2017	Parcial
SGIC: PM CONJUNTO-21					

1.3. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R1	Conjunto	Criterio 1: Organización y desarrollo	Intensificar la interacción entre el profesorado de ambos centros	2016/2017 - 2020/2021	Parcial
SGIC: PM CONJUNTO-22					
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R2	Conjunto	Criterio 1: Organización y desarrollo	Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado	2014/2015 - 2020/2021	Parcial
SGIC: Informe de acreditación					

PM CONJUNTO-07					
ACREDITACIÓN: FERROL-R3 SGIC: PM FERROL-17	Ferrol	Criterio 1: Organización y desarrollo	Revisión del procedimiento de asignación de TFG	2016/2017	TOTAL
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R4 SGIC: PM CONJUNTO-23	Conjunto	Criterio 2: Información y transparencia	Mejorar la información pública de la web general de la UDC	2016/2017 - 2020/2021	Parcial
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R5 SGIC: PM CONJUNTO-24	Conjunto	Criterio 3: Sistema de Garantía de Calidad	Mejorar tasas de participación del alumnado en encuestas AVALIEMOS	2016/2017 - 2020/2021	Parcial
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R6 SGIC: Informe de acreditación PM CONJUNTO-08	Conjunto	Criterio 4: Recursos humanos	Incremento de la productividad científica del personal académico	2014/2015 - 2020/2021	Parcial
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R7 SGIC: PM CONJUNTO-25	Conjunto	Criterio 5: Recursos materiales y servicios	Publicidad sobre procedimientos de asesoramiento y trámites administrativos previos a la solicitud de preinscripción en el grado	2016/2017 - 2017/2018	Parcial
ACREDITACIÓN: FERROL-R8 SGIC: PM FERROL-18	Ferrol	Criterio 7: Indicadores de resultados	Incrementar el contacto con egresados	2017 – 2020	Parcial
ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R9 SGIC: PM CONJUNTO-26	Conjunto	Criterio 7: Indicadores de resultados	Recoger información sobre la satisfacción de empleadores	2016/2017 - 2020/2021	Parcial

2. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN:

2.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
CONJUNTO-05	Conjunto	Organización y desarrollo	Desarrollo del plan estratégico	2014-20	Parcial
CONJUNTO-06	Conjunto	Organización y desarrollo	Aumento del número del alumnado extranjero	2014-20	Parcial
CONJUNTO 15	Conjunto	Sistema de Garantía de Calidad	Modificación y simplificación de los procedimientos que conforman el SGC del centro y aplicación informática a través de la que se gestiona	2015-16 y 2016-17	Parcial
CONJUNTO-09	Conjunto	Recursos humanos	Aumento de la movilidad del personal académico y del personal de administración y servicios	2014-20	Parcial

2.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
FERROL - 16	Ferrol	Recursos humanos	Aumento de la evaluación docente del personal académico (Programa Docencia)	2014-20	Parcial

2.3. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
A CORUÑA-31	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Actualización página web del centro Revisión de contenido	2015-2016 2016-2017 Ampliado 2017-2018	Parcial

3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:

3.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
CONJUNTO-11	Conjunto	Organización y desarrollo Información y transparencia Indicadores y resultados	Actualización de las plaza ofertadas en la titulación	2015-16 2016-17	Total

3.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
ACREDITACIÓN: FERROL-R3 SGIC: PM FERROL-17	Ferrol	Criterio 1: Organización y desarrollo	Revisión del procedimiento de asignación de TFG	2016/2017	TOTAL

Este plan se justifica en el epígrafe 1.2. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

3.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
A CORUÑA-27	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Reacondicionamiento de espacios comunes para el alumnado	2016-2017	TOTAL
A CORUÑA-28	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Mejora del aula de informática	2016-2017	TOTAL
A CORUÑA-29	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Servicio de préstamo de portátiles	2016-2017	TOTAL
A CORUÑA-30	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Servicio de reprografía	2016-2017	TOTAL

4. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2015-2016:

Estas acciones no se incluyen en el presente informe de seguimiento al haberse ejecutado al 100% y justificado durante el proceso para la renovación de la acreditación del título.

Se incluye listado de actuaciones realizadas a fin de que quede constancia y sean comprendidas las actuaciones posteriores.

4.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
CONJUNTO-01	Conjunto	Organización y desarrollo	Captación de nuevo alumnado	2014-15	Total
CONJUNTO-02	Conjunto	Organización y desarrollo	Revisión de competencias y objetivos del título	2014-15 y 2015-16	Total
CONJUNTO-03	Conjunto	Organización y desarrollo	Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las materias	2014-15 y 2015-16	Total
CONJUNTO-04	Conjunto	Organización y desarrollo	Actualización de las plazas ofertadas en la titulación	2014-15	Total
CONJUNTO-10	Conjunto	Indicadores de satisfacción y rendimiento	Seguimiento de orientación profesional de estudiantes e inserción laboral de titulados	2014-15, 2015-16	Total
CONJUNTO-13	Conjunto	Organización y desarrollo Información y	Coordinación docente de contenidos y sistemas de evaluación para la adquisición de competencias de la titulación	2015-16	Total

		transparencia Indicadores de resultados			
CONJUNTO-14	Conjunto	Organización y desarrollo Información y transparencia	Elaboración de tablas comunes de equivalencia de créditos	2015-16	Total
CONJUNTO-16	Conjunto	Resultados de aprendizaje	Aprobación de tasas comunes de evaluación y éxito	2015-16	Total

4.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
FERROL-01	Ferrol	Organización y desarrollo	Incluir en la memoria del título el acceso mediante acreditación de la experiencia laboral o profesional y nuevo sistema de reconocimiento de créditos	2012-13	Total
FERROL-02	Ferrol	Organización y desarrollo	Valoración exhaustiva de la ficha de descripción del título	2012-13	Total
FERROL-03	Ferrol	Organización y desarrollo	Vigilancia de la adquisición de competencias del título	2012-13	Total
FERROL-04	Ferrol	Organización y desarrollo	Captación de nuevos alumnos	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-05	Ferrol	Organización y desarrollo	Plan de Acción Tutorial	2012-13, 2013-14 y 2014-15	Total
FERROL-06	Ferrol	Organización y desarrollo	Coordinación del profesorado para evitar solapamientos	2013-14	Total
FERROL-07	Ferrol	Información y transparencia	Actualización de enlaces a las guías docentes (GADU) y portal de estudios en la página web	2012-13	Total
FERROL-08	Ferrol	Información y transparencia	Mejora y actualización de la página web del centro	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-09	Ferrol	Sistema de Garantía de Calidad	Asegurar que la política de calidad es entendida y aceptada por los grupos de interés y que se encuentra a su disposición	-	Total
FERROL-10	Ferrol	Sistema de Garantía de Calidad	Garantizar que el Sistema de Garantía de Calidad se mantenga efectivo, controlado y revisado de forma periódica al finalizar cada curso académico	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-11	Ferrol	Sistema de Garantía de Calidad	Actualización documental del manual de calidad y procedimientos	2014-15 y 2015-16	Total
FERROL-12	Ferrol	Recursos materiales y servicios	Adquisición y actualización de equipos informáticos	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-13	Ferrol	Recursos materiales y servicios	Recuperación de espacios muertos para destinarlos a archivos y almacenes	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-14	Ferrol	Recursos materiales y servicios	Sustitución progresiva de ventanales	2012-13 y 2013-14	Total
FERROL-15	Ferrol	Indicadores de satisfacción y rendimiento	Seguimiento y análisis del grado de inserción laboral de los egresados	2012-13 y 2013-14	Total

4.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA:

Nº	Conjunto o individual	Criterio	Denominación	Periodo de ejecución	Nivel de cumplimiento
A CORUÑA - 1	A Coruña	Organización y desarrollo	Elaboración y aprobación de plan estratégico	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total
A CORUÑA - 2	A Coruña	Organización y desarrollo	Adecuación de la documentación del SGIC	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total
A CORUÑA - 4	A Coruña	Organización y desarrollo	Plan de captación	2011-2012	Total
A CORUÑA - 24	A Coruña	Organización y gestión	Valoración exhaustiva de la ficha de descripción de título (Acciones ante recomendaciones)	2012-2013	Total
A CORUÑA - 14	A Coruña	Información y transparencia	Aportar mayor información sobre la Descripción del título (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA - 15	A Coruña	Información y transparencia	Aportar mayor información sobre el proceso de adaptación de las titulaciones al grado	2011-2012 (julio 2012)	Total

			(Acciones ante recomendaciones)		
A CORUÑA – 16	A Coruña	Información y transparencia	Presentar de forma más accesible el PAT y las GADU a través de la propia web del centro (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 17	A Coruña	Información y transparencia	Información profesorado y servicios del centro (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 18	A Coruña	Información y transparencia	Aportar mayor información sobre los servicios que ofrece el centro (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 19	A Coruña	Información y transparencia	Facilitar el acceso a la información referente a resultados de la titulación (tasas) (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 20	A Coruña	Información y transparencia	Información sobre el órgano responsable del SGIC del centro (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 21	A Coruña	Información y transparencia	Aportar mayor información sobre el proceso de las titulaciones al grado (Calendarios de implantación) (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 (julio 2012)	Total
A CORUÑA – 23	A Coruña	Información y transparencia	Actualización de enlaces GADU y portal de titulaciones UDC (Acciones ante recomendaciones)	2012-2013	Total
A CORUÑA – 11	A Coruña	Sistema de Garantía de Calidad	Adecuación manual de calidad y procedimientos del SGIC al centro	2011-2012 2012-2013 2013-2014 2014-2015 2015-2016	Total
A CORUÑA – 12	A Coruña	Sistema de Garantía de Calidad	Información promoción y formación de calidad	2011-2012	Total
A CORUÑA – 13	A Coruña	Sistema de Garantía de Calidad	Herramientas TIC colaborativas	2011-2012	Total
A CORUÑA – 22	A Coruña	Sistema de Garantía de Calidad	Falta de valoración del criterio Calendario de implantación en el informe de seguimiento 10-11 (Acciones ante recomendaciones)	2011-2012 2012-2013 (julio 2012- noviembre 2012)	Total
A CORUÑA – 8	A Coruña	Recursos Humanos	Cumplimiento LOM/LOU	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total
A CORUÑA – 9	A Coruña	Recursos Humanos	Formación de RRHH	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total
A CORUÑA-25	A Coruña	Recursos humanos	Incremento de formación propia para el PDI y PAS	2015-2016	Total
A CORUÑA - 3	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Plan de orientación e inserción laboral	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total
A CORUÑA – 5	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Servicio administración: Mejora del servicio ofertado e incremento de la satisfacción del alumnado y PAS del servicio	2011-2012 2012-2013	Total
A CORUÑA – 6	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Actividades de acogida / PAT	2011-2012	Total
A CORUÑA – 10	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Adquisición equipos informáticos	2011-2012	Total
A CORUÑA-26	A Coruña	Recursos materiales y servicios	Biblioteca virtual de centro	2015-2016	Total
A CORUÑA – 7	A Coruña	Indicadores de satisfacción y rendimiento	Plan de orientación e inserción laboral	2011-2012 2012-2013 2013-2014	Total

DETALLE DE PLANES POR TIPO DE ACCIÓN DE MEJORA

1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO ACADÉMICO 2016-2017

1.1 PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2016-2017:

PLAN DE MEJORA FERROL-19	
CRITERIO 5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	Creación del Comité Ambiental del Campus y del Subcomité Ambiental de la Facultad
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Se busca la adaptación del campus de Ferrol para conseguir la certificación "Green Campus" por la buena gestión medioambiental.
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo/ Campus de Esteiro
Responsable de su aplicación	Comité Ambiental de la Facultad /Equipo de Dirección
Objetivos específicos	Favorecer la adaptación de todos los centros del campus de Ferrol para conseguir la certificación "Green Campus"
Actuaciones a desarrollar	Creación del Comité Ambiental del campus Creación del Comité (o Subcomité) Ambiental de la Facultad Hacer una Auditoría Ambiental inicial Elaborar una serie de propuestas de mejora
Período de ejecución	2017-18
Recursos/financiación	Facultad y Campus de Ferrol
Responsable del seguimiento y fecha	Comisiones Ambientales de la Facultad y del campus
Indicadores de ejecución	Actuaciones del Comité Ambiental del Campus de Ferrol y del Campus de la Facultad de Ciencias del Trabajo.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Actas de constitución y de reuniones del Comité Ambiental del Campus de Ferrol y de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Reglamento del Comité Ambiental de la Facultad. Auditoría interna inicial de la Facultad.
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Actuación no iniciada
Responsable de la revisión y fecha	Comisiones Ambientales de la Facultad y del campus
Resultados obtenidos	Se están desarrollando en el curso 2017-18
Grado de satisfacción	
Acciones correctoras a desarrollar	

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 32	
CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Análisis de la tasa de abandono
Punto débil detectado/Análisis de las causas	En el curso 2016-2017 se ha observado un crecimiento de la tasa de abandono, que pasa de un 12% en 2015-2016 a un 21,80% en 2016-2017, y en la memoria se establece una tasa de abandono máxima del 15%. Dado que se desconocen las causas del aumento de dicha tasa el centro se plantea realizar un análisis detallado de la misma en orden a establecer actuaciones concretas para frenar su crecimiento y en su caso reducirla.
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable da su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad/ Responsable de audiovisuales y gestión de contenido/ Técnica de calidad
Objetivos específicos	Mejorar la participación y los resultados de las encuestas a titulados.
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Contactar con la UDC a fin de establecer que la tasa se encuentra bien calculada. - Diseñar una encuesta que permita conocer las principales causas de abandono de la titulación. - Contactar con cada el estudiantado que ha abandonado los estudios durante el curso 2016-2017 y el próximo curso 2017-2018. - Analizar la información recabada y establecer medidas correctoras sobre las causas que inciden en el crecimiento de la tasa de abandono.
Período de ejecución	2017-2018 y 2018-2019
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora de la tasa de abandono Informes de análisis y evaluación de la tasa de abandono
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Los resultados de este plan se reflejarán en: PC11 Anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63 PC11 Anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12764&tit=63 PC11 Anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen en la elaboración del informe de seguimiento 2016-2017 para iniciarse en el curso 2017-2018	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial.
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Actuación no iniciada
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 33	
CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Cronograma y diseño de encuestas de satisfacción de egresados
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>En el curso 2015-2016 la UTC comunica a los centros de la UDC que la recogida de información de titulados se traslade del momento de recogida de título al momento de depósito del mismo.</p> <p>En el curso 2016-2017 el centro procede a poner en marcha este cronograma y comprueba:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que se recoge menos porcentaje de encuestas que en cursos anteriores por lo que desciende la participación de las personas egresadas. - Que la información recogida en ese momento no responde a las necesidades de los centros, dado que en el momento en que se realizan las encuestas las personas recién graduadas no se han incorporado al mundo laboral por lo que se pierde información (alto porcentaje – 40% - de personas responden NS/NC a las preguntas planteadas, y además se obtienen peores resultados respecto a la calidad de su inserción laboral. - Se reduce la información que se obtenía respecto de los empleadores.
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable de su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad/ Responsable de audiovisuales y gestión de contenido/ Técnica de calidad
Objetivos específicos	Mejorar la participación y los resultados de las encuestas a titulados.
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un cronograma para la recogida de información de personas tituladas. - Revisar la encuesta de satisfacción de egresado/titulados a fin de homogeneizarla con la que realiza la ACUSG - Incluir en la encuesta de satisfacción información referente a los empleadores de los titulados - Confeccionar una base de datos de titulados para hacer crecer la red Alumni que se ha creado en el curso 2016-2017 - Comunicar a la UDC/UTC los resultados obtenidos y las mejoras propuestas
Período de ejecución	2017-2018 y 2018-2019
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Mejora de la participación en las encuestas de satisfacción de titulados del centro</p> <p>Mejora de los indicadores de satisfacción de titulados del centro</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Los resultados de este plan se reflejarán en:</p> <p>PA03 Anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63</p> <p>PA03 Anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63</p> <p>PC13 Anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12768&tit=63</p>
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen en la elaboración del informe de seguimiento 2016-2017 para iniciarse en el curso 2017-2018	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial.
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre

	Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 Se han evaluado los datos de inserción y las encuestas de satisfacción de egresados del centro. Se ha procedido a mantener una reunión de coordinación entre el servicio de calidad y el servicio de orientación y prácticas en orden a establecer las actuaciones que faciliten la recogida de información de egresados del centro.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	2017-2018: Diseño de nueva encuesta y cronograma de recogida de información.

1.2. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

Los planes presentados en este epígrafe responden a las demandas de la Comisión Evaluadora para la Renovación de la Acreditación en su informe provisional de fecha 8 de mayo de 2017, y que se presentaron por los centros en el Plan de Mejoras en respuesta a dicho informe en fecha 5 de junio de 2017, y fueron ratificados por la ACSUG en su Informe Final de Evaluación para la Acreditación el 28 de junio de 2017.

El siguiente plan de mejora responde al aspecto destacado por la Comisión Evaluadora DE Acreditación en el que debe abrirse un plan de mejora obligatorio sobre la Coordinación entre los centros con el fin de obtener, en la medida de lo posible, tasas de rendimiento más homogéneas (Criterio 1), y por otro lado la recomendación que se realiza sobre este punto para homogeneizar las tasas de rendimiento de ambos centros (Criterio7).

SGIC: PM CONJUNTO-17 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-1	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO (PM OBLIGATORIO)	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO (PM RECOMENDADO)	
Denominación de la propuesta	Coordinación entre centros (Criterio 1) Reducir las variaciones entre las tasas de rendimiento de ambas sedes (Criterio 7)
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Diferencias entre las tasas de rendimiento de ambos centros. Tasas no homogéneas
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado
Objetivos específicos	Coordinar la impartición, actividades formativas, sistemas de evaluación de las materias para obtener tasas de rendimiento lo más homogéneas posible para ambos centros.
Actuaciones a desarrollar	<p>CURSO 2016-2017, sobre datos 2015-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros para curso 2015-2016 - Determinación de las materias que presentan diferencias del 20% o más en sus tasas de rendimiento, y comprobación que esta diferencia corresponde con desviaciones relevantes respecto de las tasas aprobadas para la titulación. - Coordinación entre el profesorado de dichas materias <p>Curso 2016-2017 y siguientes:</p> <p>Este proceso se repetirá cada curso académico a partir del presente año 2016-2017, a fin de mantener una coherencia entre las tasas de rendimiento de ambos centros.</p> <p>La coordinación llevada a cabo con anterioridad entre ambos centros para elaboración de una tabla de reconocimiento de créditos y reconocimientos comunes, coordinación de las GADU, temarios de materias y sistemas de evaluación se mantiene cada curso académico a través del sistema establecido, (coordinación por áreas en cada centro, coordinación entre responsables de cada área de cada centro, propuestas a Vicedecanos de calidad, coordinación entre los dos Vicedecanos de calidad).</p>
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	Tablas de Datawarehouse con detalle de tasas por materia. Informe de desviaciones entre tasas de rendimiento de los centros.

Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Informe de resultados de cada centro y conjunto: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=10282&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13440&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13441&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12764&tit=63 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63
Observaciones	
<p>La coordinación entre centros se mantiene desde hace años y resulta constante a través de medios telefónicos y correo electrónico. El profesorado de los centros ha contactado en los últimos cursos para la revisión de las GADU, temarios de las materias, sistemas de evaluación, etc. reuniéndose presencialmente en ciertos casos, en función de la disponibilidad de las personas afectadas, para establecer líneas comunes de actuación. Si bien no debe olvidarse que existe una libertad de cátedra, y que aun presentando sistemas de aprendizaje y evaluación homogéneos el desarrollo de la docencia propiamente dicha está amparado por un derecho constitucional.</p> <p>Independientemente de las líneas de actuación comunes debería evaluarse el hecho de que el alumnado que accede al grado en los dos centros no siempre presenta el mismo perfil (tipo de acceso, nota media de acceso, conocimientos previos...), lo que origina en su caso ciertas desviaciones en las tasas de rendimiento si, precisamente en base a esa coordinación, no se adaptan los criterios a los perfiles de alumnado de cada centro.</p> <p>Por otro lado, independientemente de la coordinación que se realice resulta importante aclarar que las desviaciones entre las tasas de ambos centros a veces no son tan representativas de una falta de coordinación si se revisan respecto de las tasas de titulación aprobadas. Así, por ejemplo si asumimos que una materia pueda presentar una desviación respecto de las tasas aprobadas para la titulación de +/- 20% implicaría que la diferencia de tasas de una misma materia entre los centros presentase una desviación de hasta el 40% (+20% en un centro y -20% en otro, esto no supone en sí mismo una falta de coordinación entre centros o una diferencia en la docencia o evaluación, sino que representa el margen de desviación asumible por los centros respecto de las tasas de la titulación aprobadas).</p> <p>No debería pretenderse una homogeneización de las tasas de ambos centros sin tener en cuenta estos factores que juegan un papel importante en la evolución de las mismas.</p> <p>Lo que se procura en todo caso es que las tasas de ambos centros sean lo más cercanas a las aprobadas para la titulación ya que es lo que refleja los resultados esperados/reales de los estudios, y estas tasas son consistentes, positivas y no presentan desviaciones respecto de las aprobadas en la memoria y reuniones posteriores de la Comisión de Coordinación del Grado.</p> <p>En 2015-2016 se abrió un plan de coordinación entre los centros para revisar de forma conjunta los contenidos y sistemas de evaluación (PM Conjunto-13), esta coordinación se realizó en el curso objeto de revisión para la acreditación por lo que habrá que revisar los resultados de las materias en el curso actual 2016-2017 para poder evaluar la totalidad de los resultados que hasta el momento han sido satisfactorios al lograr que el profesorado de ambos centros entre en contacto y coordine ciertos aspectos de la docencia.</p> <p>En 2015-2016 se abre y cierra un plan de mejora (PM Conjunto-14) referente a la coordinación entre los centros para la elaboración de tablas comunes de equivalencias de créditos que ha resultado satisfactorio.</p> <p>En el curso 2013-2014 fruto de los comentarios registrados en las encuestas de satisfacción del alumnado, se abre un plan de mejora sobre la coordinación entre el profesorado del centro de Ferrol para evitar solapamientos en la docencia. (PM Ferrol 06)</p> <p>En el curso 2014-2015 se abren dos planes de mejora conjuntos, que finalizan su ejecución en 2015-2016, (PM Conjunto-02 y PM Conjunto-03) y que se entregaron en el informe para la acreditación, en el que se producía la coordinación entre el profesorado para evitar solapamientos entre los contenidos de las materias y mejorar así la docencia intra e intercentros, y se revisaba el contenido de las GADU de cada materia para coordinación de los competencias y objetivos de la titulación, con un alto grado de satisfacción en ambos planes.</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017: Se ha procedido al: - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros para

	<p>el curso 2016-2017</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinación de las materias que presentan diferencias del 20% o más en sus tasas de rendimiento, y comprobación que esta diferencia corresponde con desviaciones relevantes respecto de las tasas aprobadas para la titulación. - Coordinación entre el profesorado de dichas materias <p>Se presenta informe de desviación de tasas para cada centro y entre los centros en el informe de seguimiento, criterio 6.1 y en su caso se establecen actuaciones concretas para cada materia y centro en función del análisis realizado:</p> <p>Así se establece que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El centro que presenta una mayor desviación (negativa) respecto de la memoria en las materias afectadas analice las causas de la misma, dado que al tratarse de desviaciones negativas pueden influir en la tasa de graduación futura de la titulación. - El centro que presenta desviaciones positivas superiores al 20% analizará las causas de las mismas y emitirá una justificación sobre dicha desviación. <p>Las justificaciones de las desviaciones sobre las tasas tanto positivas como negativas se encuentran registradas y se adjuntan en el SGIC de los centros como "Otros anexos" en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PC11-anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63 • PC11-anexo 4 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63 <p>Se observa que los mecanismos de coordinación entre ambos centros están resultando efectivos.</p> <p>CURSO 2015-2016:</p> <p>Se observa que existen materias con desviaciones entre los centros, si bien no resultan significativas, salvo en 9 materias en el caso de la tasa de rendimiento y 7 en el caso de la tasa de éxito. (Desviaciones entre el 20%-35%)</p> <p>De las 46 materias que se imparten 9 tienen desviaciones, en su tasa de rendimiento, superiores al 20%, si bien tan sólo 6 de ellas presentan una desviación relevante (más del 20%) en alguno de los centros respecto de la tasa de rendimiento aprobada en la memoria de verificación.</p> <p>En el caso de las desviaciones entre centros de la tasa de éxito cabe decir que ninguna de las materias que presenta una diferencia superior al 20% entre los centros tiene desviaciones superiores al 20% respecto de la tasa aprobada para la titulación.</p> <p>En el caso de la tasa de evaluación, las diferencias entre ambos centros no superan el 20% en ningún caso.</p> <p>Esto supone que existe una coherencia en la titulación en general, y se puede observar que las medidas de coordinación de cursos anteriores han sido positivas. Véanse planes de mejora incluidos en informe para la acreditación y comparativa de tasas por materia en Excel http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63 archivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20170512_Desviaciones tasas centros.xlsx - 20170512_Resultado materias 2015-2016_Datawarehouse_Coruña.xls - 20170512_Resultado materias 2015-2016_Datawarehouse_Ferrol.xls
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

SGIC: PM CONJUNTO-18 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-2	
CRITERIO 2 INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	
Denominación de la propuesta	Información pública: Número de plazas ofertadas
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Diferencias entre la información pública sobre las plazas ofertadas vía web UDC, web centros y CIUG
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Responsables portal de estudios UDC
Objetivos específicos	Revisar y actualizar la información publicada referente a las plazas ofertadas por cada centro en portal de estudios UDC y web de cada centro haciendo constar el número de plazas realmente ofrecidas desde la CIUG
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Correo a responsables de Portal de estudios de la UDC haciendo constar el número real de plazas ofertadas con justificante CIUG - Modificación y actualización de la web de cada centro haciendo constar las plazas ofertadas por la CIUG - Incluir en las web de los centros el enlace a las plazas ofertadas por la CIUG: http://ciug.gal/titulacions.php <p>Las actuaciones detalladas no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título. Véase epígrafe de observaciones.</p>
Período de ejecución	2016/2017
Recursos/financiación	Propios / Universidade da Coruña
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Escrito/Correo electrónico dirigido a responsable mantenimiento Portal de Estudios UDC para la actualización de las plazas publicadas. <p>Publicación de plazas ofertadas corregida en la web de los centros y el portal de estudios de la UDC.</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Publicación de plazas ofertadas corregida.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Web de centros: http://www.fcct.es/ http://erlac.es/ - Portal de estudios UDC http://estudios.udc.es/gl/study/start/760G01V01 http://estudios.udc.es/gl/study/start/660G01V01
Observaciones	
<p>Las plazas ofertadas que aparecen (en el momento de la Auditoría y a fecha actual 30 de mayo de 2017) en el portal de estudios de cada centro se corresponden con las plazas que había aprobado la UDC:</p> <p>Límite de plazas aprobado para el curso 2016-2017 por Consejo de Gobierno en reunión de 14 de abril de 2016: http://www.udc.es/export/sites/udc/galeria_down/ensino/graos/limite_prazas/201617graos.pdf</p> <p>Mientras que en la web de los centros se presentaban las plazas realmente ofrecidas por la CIUG.</p> <p>Se ha procedido a la revisión y actualización de las plazas ofertadas en las web de cada centro. (Dado que estamos en proceso de captación, finalizando el curso 2016-2017 se actualizan las plazas ofertadas al 2017/2018), si bien en web de la UDC aún constan las plazas del curso 2016/2017 dado que aún no se ha actualizado dicho portal de estudios, por</p>	

lo que las discrepancias que puedan existir se deben exclusivamente a un tema de temporalización de las actualizaciones en los diversos sistemas de publicidad del título.

Se está consensuando un escrito desde los centros para solicitar a los responsables del Portal de Estudios (Universidade da Coruña) que actualicen correctamente las plazas ofertadas en el epígrafe correspondiente:

<http://estudios.udc.es/g/study/quality/760G01V01#offers>

<http://estudios.udc.es/g/study/quality/660G01V01#offers>

En todo caso, la ficha de título se actualiza anualmente con indicación expresa de las plazas ofertadas por cada centro, abriendo en su caso un plan de mejora para actualización de dichas plazas así como del resto de información relevante que conlleve cambios en la ficha de la titulación. (Véanse planes de mejora entregados en el informe para la acreditación PM Conjunto nº 11, PM Conjunto y nº 4, PM Conjunto).

La ejecución de los cambios propuestos para el Portal de Estudios, en lo que a plazas se refiere, no depende de los centros sino de los responsables del portal de estudios de la UDC, por lo que los centros no pueden responsabilizarse del cumplimiento de los puntos a los que afectan estas medidas correctoras.

En el informe para la acreditación se presentó un plan de mejora abierto con ejecución parcial (PM Conjunto nº11) relativo a la actualización de plazas en la titulación..

Revisión/Valoración

Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Total
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017: WEB CENTROS: Se actualizan las plazas ofertadas por cada centro en sus web. Ferrol: http://www.fcct.es/grao/informacion/ A Coruña: http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/ PORTAL ESTUDIOS: Se han actualizado las plazas ofertadas por cada centro en el portal de estudios. Ferrol: http://estudios.udc.es/g/study/admission/760G01V01 A Coruña: http://estudios.udc.es/g/study/admission/660G01V01 Se incluye enlace en el portal de grados de ambos centros a la CIUG.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la completa actualización de las plazas ofertadas.

SGIC: PM CONJUNTO-19 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-3	
CRITERIO 3 SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
Denominación de la propuesta	Sistematizar el funcionamiento de las comisión de calidad en los centros
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Reuniones de las Comisiones de Calidad y de la Comisión Coordinadora de Título no formalizadas temporalmente
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad
Objetivos específicos	Establecer un número mínimo de reuniones de la comisión de garantía de calidad en los centros y de la comisión coordinadora de título (ambos centros)
Actuaciones a desarrollar	Establecer de forma anual un calendario de reuniones de la comisión de garantía de calidad y de la comisión coordinadora de título: - Comisión de Garantía de Calidad: Dos reuniones anuales - Comisión Coordinadora de Título: Dos reuniones anuales
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Número de reuniones realizadas anualmente
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Actas de reuniones
Observaciones	
<p>En la actualidad se realizan reuniones de la Comisión de Garantía de Calidad y de la Comisión Coordinadora de Título garantizando el mínimo de reuniones propuestas en este plan de mejora, si bien estas reuniones no siguen un calendario específico, atienden a las necesidades de ambos centros y garantizan el seguimiento de la titulación. Normalmente estas reuniones se realizan al finalizar el primer cuatrimestre y al finalizar el curso académico, a fin de evaluar los diferentes indicadores del sistema de calidad.</p> <p>Igualmente se realizan reuniones de cara a la emisión del informe de seguimiento de la titulación. El contacto entre ambos centros es permanente a través de correo electrónico y telefónico.</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 Facultad de Ciencias del Trabajo Aunque el plan de mejora se planteó para el periodo 2017-18 (y mantener en cursos siguientes), ya en el curso 2016-17 se cumplió el objetivo de celebrar

	<p>al menos tres reuniones anuales en unos meses determinados. En concreto, en ese curso se celebraron cuatro reuniones de la Comisión: el 30 de noviembre de 2016, el 31 de enero, el 31 de mayo y el 20 de julio de 2017. Las reuniones celebradas en los últimos años por la Comisión de Calidad del centro pueden consultarse en Procedimiento de Apoyo PA01-Anexo 5 del SGI http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13460&tit=0</p> <p>Fundación E:U. de Relacioens Laborales</p> <p>En el caso del centro de A Coruña durante el curso 2016-2016 se han celebrado las siguientes reuniones de coordinación de calidad:</p> <p>Comisión coordinadora de título: Dos reuniones el 20/01/2017 y el 5 de junio de 2017</p> <p>Comisión de Garantía de Calidad del centro: Dos reuniones el 15/03/2017 y el 26/04/2017</p> <p>Reuniones de coordinación de calidad con otros miembros del centro: Veinticuatro reuniones.</p> <p>Coordinación intercentros UTC-UDC: Una reunión el 14/10/2016</p> <p>Véase PA01 anexo 5 del SGIC : http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las acciones correctoras de este plan hasta alcanzar los objetivos propuestos y finalizar el periodo de ejecución del plan

SGIC: PM CONJUNTO-20 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-4	
CRITERIO 3 SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
Denominación de la propuesta	Tasas de resultados de título diferentes entre SGIC y publicación web UDC
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Incoherencia entre las diferentes tasas publicadas
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad UDC
Objetivos específicos	Unificar criterios de cálculo y eliminar incoherencias entre las tasas incluidas en informes de seguimiento y web de la UDC Asegurar que la información pública sobre las tasas del título es homogénea a través de las distintas ubicaciones web donde se encuentra
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar informe sobre las discrepancias detectadas en el SGIC (tasas remitidas por UTC y visibles en Datawarehouse UDC) y las publicadas en el Portal de Estudios de la UDC. - Informar al vicerrectorado de la existencia de incoherencias en las diferentes tasas de resultados del título que figuran públicas en el Portal de estudios y el seguimiento e información pública. <p>Escrito a la UDC solicitando remitan el procedimiento de cálculo de tasas empleado para la web del Portal de Estudios.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consensuar un procedimiento de cálculo de las tasas - Solicitud de corrección de las tasas publicadas en web Portal de Estudios de la UDC o bien del Datawarehouse en función del método de cálculo que se determine. - Recalcular las tasas según nuevos procedimientos de cálculo - Corregir en SGIC/Web Portal de Estudios <p>Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título. Véase epígrafe de observaciones.</p>
Período de ejecución	2016/2017
Recursos/financiación	Propios / Universidade da Coruña
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Corrección de tasas en SGIC /Portal de estudios UDC: Homogéneas
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Coincidencia entre las tasas de resultados del título que figuran públicas en los distintos apartados de la página web de la UDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informes sobre discrepancias de tasas - Escritos dirigidos a la UDC - Archivos de trabajo para el recálculo de tasas - Correcciones realizadas en SGIC y Portal de Estudios.
Observaciones	
<p>La ejecución de los cambios propuestos respecto del método de cálculo de las tasas y la actualización de las mismas tanto en el Datawarehouse como en el Portal de Estudios no depende de los centros sino de la propia UDC por lo que los centros no pueden responsabilizarse del cumplimiento de los puntos a los que afectan estas medidas correctoras.</p> <p>En el SGIC los centros aportan en su caso las tablas extraídas del Datawarehouse y calculan las tasas en atención a las indicaciones que se ofrecen que desde la Universidade da Coruña.</p> <p>En todo caso se revisan las tasas/resultados en cada centro y posteriormente se ponen en común los resultados que son analizados de forma conjunta, abriendo en su caso planes de mejora conjuntos específicos (PM Conjunto nº 16), o</p>	

en su caso planes sobre otros aspectos de la titulación en que repercutan en la consecución de resultados conjuntos.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>Se ha procedido a la realización de las siguientes actuaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informar a la UTC y al vicerrectorado correspondiente sobre las discrepancias detectadas en el SGIC (tasas remitidas por UTC y visibles en Datawarehouse UDC) y las publicadas en el Portal de Estudios de la UDC. - Consensuar un procedimiento de cálculo de las tasas entre los dos centros. Se ha determinado consignar las tasas que se obtienen del Datawarehouse mientras la UTC/UDC no remita las correctas. - Se ha solicitado la corrección de las tasas publicadas en web Portal de Estudios de la UDC en función de las obtenidas del Datawarehouse de la UDC. - Se ha procedido a consignar en el SGIC/Web Portal de Estudios las tasas corregidas para el curso 2016/2017. <p>A pesar de que se han revisado los datos a fin de que coincidan en unos y otros lugares, se siguen observando diferencias menores entre lo calculado por los centros y lo consignado en el Portal de Estudios, estas diferencias se deben a que las distintas fuentes de información (Xescampus, Datawarehouse, documentación propia de la UXAI, de la Facultad o de otro tipo) se actualizan en momentos diferentes por la naturaleza de bases de datos que son (operacionales y bigdata).</p> <p>En todo caso, el centro de Ferrol ha realizado un informe sobre el cálculo de su tasa de graduación, el cual se presenta en el autoinforme de seguimiento, criterio 6. En el caso de A Coruña este informe no es posible realizarlo debido al alto número de alumnado matriculado desde el inicio de impartición del grado, por lo que se ha informado a la UTC de este error a fin de que pueda ser corregido en las bases de datos de la UDC.</p> <p>Véase plan de mejora PM Conjunto-6 del Informe Final de Acreditación. (PM Conjunto-21 SGIC)</p> <p>Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título por lo que en algunos casos se encuentran pendientes de ejecución al 100%. Véase epígrafe de observaciones.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Solicitar a la UDC que proceda a recalcular la tasa de graduación (realmente finalizan en los 4+1 años) y de abandono (discriminación entre abandono/cambio de centro/ cambio de titulación) de los centros en atención a los criterios SIIU. Véase plan de mejora PM Conjunto-6 del Informe Final de Acreditación (PM Conjunto-21 SGIC).</p> <p>https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/siiu.html</p> <p>Se incrementa el plazo de ejecución del plan a 2017-2018</p>

El plan de mejora que se especifica a continuación se corresponde con el Plan de Mejora Conjunto número 12 entregado en el Autoinforme para la Acreditación.

Se procede a actualizar el plan de mejora ya existente con las recomendaciones de la Comisión Evaluadora de Acreditación.

Se señalan en amarillo las actualizaciones introducidas en el plan derivadas del informe de la Comisión Evaluadora de Acreditación.

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-12: Captación de nuevo alumnado	
ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-5	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO (PM Conjunto 12)	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Captación de nuevo alumnado. Demanda de título
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Descenso en la demanda de plazas de la titulación para nuevo ingreso Ferrol: No alcanza mínimo estipulado A Coruña: Alcanza el mínimo estipulado si bien se reduce alumnado</p> <p>Disminución del número de alumnado matriculado. En el curso 2015-2016 la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales mantienen el límite en su oferta en 70 plazas para el centro de Ferrol y en 100 plazas en el centro de 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 de años anteriores.</p> <p>En el caso de Ferrol se constata que el acceso a la titulación de estudiantes de ciclos superiores de FP es relativamente bajo en relación a la cifra de estudiantes que accede tras la FP al centro de A Coruña, por lo que se plantean acciones correctoras a este respecto (véase punto acciones a desarrollar).</p> <p>En general durante el periodo 2009-2015 la reflexión acerca del criterio de Acceso y Admisión resultó positiva para ambos centros ya que según se observa en los anexos del PC03 durante dichos cursos académicos el número de alumnado de nuevo ingreso superaba las cifras inicialmente previstas en la memoria.</p> <p>En el curso 2013-2014 se constata un ligero descenso en el número de estudiantes de nuevo acceso que continúa durante el curso 2014-2015 y el presente año 2015-2016, en el que la caída de la demanda ha sido mayor. Resulta imprescindible informar que las cifras antes mencionadas han sido recogidas en el sistema de calidad (PC03 anexo 03) en función de los datos disponibles y métodos de cálculo facilitados por la UDC a través del Datawarehouse en cada momento, pudiendo sufrir variaciones con las diferentes actualizaciones. Así, en el curso académico 2013-2014 se modifica el criterio de cómputo en la matrícula de alumnado de nuevo ingreso para adaptarlo al criterio SIU 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 cual sea su forma de acceso (titulados universitarios, alumnado que reconoce créditos por haber cursado FP, alumnado de bachillerato-PAUU, ...)</p> <p>Véase informe de la evolución del alumnado de ambos centros y de la titulación en el anexo adjunto a la valoración de criterio: "Informe Acceso y Admisión" en el SGIC de los centros, y en el análisis que se realiza en el criterio 7.1 del Autoinforme para acreditación..</p> <p>Hasta el momento ambos centros cumplen con los criterios establecidos por la Xunta de Galicia en su Decreto 222/12, sobre alumnado matriculado, respecto del número mínimo de alumnado de nuevo ingreso, 50 estudiantes para los campus de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, y de 45 en los campus de Ferrol, Lugo, Ourense y Pontevedra.</p>

	<p>Esta disminución de la demanda se debe principalmente a</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reducción progresiva del alumnado de nuevo ingreso que accede tras adaptar su diplomatura (Relaciones Laborales y Graduados Sociales) al grado. - Mejora de la oferta de ciclos superiores de FP que ofrecen formación dual en empresas, que captan alumnado potencialmente universitario a su salida de la ESO o Bachillerato ante la posibilidad de acceder antes al mercado laboral. <p>Cabe destacar que la formación en ciclos de FP supone además un menor coste para el estudiantado que la Universidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descenso de la tasa de desempleo (mayor número de potenciales estudiantes al poder acceder al mercado laboral descartan o posponen su entrada en la Universidad) - Descenso poblacional, que en Galicia influye de forma determinante, tal y como se menciona en el informes "Datos y cifras del Sistema Universitario Español" cursos 2013/2014 y 2014/2015. - Estructura poblacional de Galicia, la cual presenta un claro envejecimiento poblacional, afectando de forma especial a las franjas de edad de las personas con mayor disposición a estudiar. - Descenso en las ayudas/becas para el estudio de índole estatales y gallego, lo que está suponiendo un descenso del número de estudiantes de nuevo ingreso, que tras finalizar Bachillerato deciden optar por otras vías de profesionalización. <p>Por todo lo anterior y en previsión de que se produzca una reducción del número de alumnado que cursa por primera vez la titulación y que el número de estudiantes se sitúe por debajo de la media de otras titulaciones, ambos centros deciden abrir un plan de mejora que permita coordinar sus acciones de captación, organizando actividades similares y asumiendo la responsabilidad de las acciones de difusión y promoción de la titulación entre el potencial alumnado en función de un criterio geográfico.</p>
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad
Objetivos específicos	<p>Cubrir las plazas ofertadas a través de la CIUG, al menos alcanzando el mínimo establecido por la normativa Xunta.</p> <p>Incrementar el número alumnado de nuevo ingreso en el centro de Ferrol, Mantener el número de alumnado de nuevo ingreso en el centro de A Coruña.</p> <p>Garantizar la normativa autonómica (Decreto 222/2011, de 2 de diciembre)</p>
Actuaciones a desarrollar	<p>Continuar con el desarrollo de las actividades de información de la titulación a los centros de enseñanza media y secundaria y al público en general.</p> <p>Potenciar las acciones de promoción de la titulación en centros de FP, principalmente en el ámbito local de Ferrol.</p> <p>Jornadas divulgativas en colaboración con el SAPE.</p> <p>Jornadas de puertas abiertas</p> <p>Otras actuaciones que los centros puedan desarrollar de forma independiente</p> <p>Reuniones de valoración por la Comisión Coordinadora de Título</p> <p>Publicidad conjunta de la titulación por ambos centros en diferentes medios (prensa, web, etc.)</p> <p>Las actuaciones previstas deben ser específicas para cada centro, independientemente de que se realicen acciones comunes de captación, tal y como se señala en los planes de mejora entregados en el informe para la acreditación. Véase epígrafe de observaciones.</p>

	<p>Ferrol:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener y desarrollar las actuaciones indicadas en el plan de captación, recibiendo las visitas de estudiantes de secundaria dentro del programa "Visita o teu campus", presencia en distintas jornadas de información para futuros alumnos de estudios universitarios, envío de información vía correo electrónico a centros de secundaria y otros medios de difusión de la titulación. - El posible impulso que pueda dar a la titulación la especialización del campus de Ferrol como "Campus Industrial". <p>A Coruña:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener las acciones específicas de su plan de captación, de aprobación anual. - Mantener las actuaciones que se realizan en la orientación al alumnado previamente a su matrícula y dentro del PAT del centro, cuestiones sobre las que se informa al potencial alumnado en las visitas que este realiza al centro y las visitas de captación que se realizan desde la Fundación, así como en la información que se remite a centros de educación secundaria, bachillerato y formación profesional. - Incrementar las acciones de diferenciación del centro respecto de otros centros que ofrecen la misma titulación: Acciones de formación complementaria, etc. - Incrementar las acciones de marketing de las actuaciones que se realizan para incrementar el conocimiento de la sociedad en general sobre la titulación y el centro.
Período de ejecución	2015-2016 y 2016-2017 – Se amplía el periodo hasta 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Actas de reuniones de coordinación</p> <p>Documentos de acciones de captación (jornadas, noticias en web, etc)</p> <p>Número de alumnado de nuevo ingreso</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros.</p> <p>Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, coordinador/a de Plan de Captación, coordinador/a de movilidad.</p> <p>Evidencias del sistema registradas en PC03, anexos 2, 3, 4, 5, 6, PC04, anexos 2, 3, y PC08, anexos 2 y 3.</p> <p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Acceso y admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11088&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11071&tit=63</p>
Observaciones	
<p>Desde el curso 2011-2012 los centros han llevado a cabo acciones de mejora para la captación de alumnado, estableciendo tanto medidas propias para cada centro como actuaciones comunes.</p> <p>En el informe para la acreditación se incorporan los planes de mejora relativos a los procesos de captación de alumnado por parte de ambos centros.</p> <p>De forma anual los centros abren un plan de mejora para la captación que normalmente se cierra en el año en curso una vez evaluadas las cifras de alumnado de nuevo ingreso y las actuaciones realizadas. Una vez iniciado el siguiente periodo académico, y revisadas los indicadores de acceso, admisión y matrícula de forma individual por cada centro, y</p>	

<p>de forma común para la titulación, se proponen en su caso nuevas medidas adaptadas a la situación y al perfil de ingreso real detectado, de forma que las propuestas de captación se encuentren en línea con la realidad social. Tras la reunión de la Comisión Coordinadora de Título se solicita a la UDC la reducción en la oferta de plazas para el curso 2016-2017, que se acepta a la vista de los datos de matrícula de los dos últimos cursos académicos. Si bien la UDC aprueba, en su reunión del Consejo de Gobierno del 14 de abril de 2016, una oferta adaptada a la matrícula y en atención a las plazas de oferta que constan en la memoria de verificación de la titulación (60 plazas para Ferrol y 70 para A Coruña), la CIUG finalmente procede a ofrecer más plazas de las aprobadas por la UDC, ofertando 66 plazas en el caso de Ferrol y 95 en el caso de A Coruña, lo cual a la vista de los datos de 2014-2015 y 2015-2016 redundará en un menor porcentaje de ocupación del título, y además desvirtúa los datos reales de la titulación, así como las acciones de mejora que se han emprendido a este respecto.</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	<p>PARCIAL CURSO 2016-2017 Se mantiene el nivel de cumplimiento en el 80% dado que debe observarse la evolución de las cifras de matrícula durante los próximos años en atención al periodo de ejecución del plan.</p> <p>CURSO 2015-2016 Parcial al 80%. Dado que se han establecido medidas por parte de los centros (actividades de captación), es necesario realizar una adaptación de las plazas ofertadas a la realidad social, tal y como se explica en los resultados obtenidos y en las observaciones del presente plan de mejora.</p>
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017 Se ha procedido a la coordinación del plan de captación entre ambos centros estableciendo un sistema de promoción de la titulación en atención al ámbito local de ubicación de cada centro. Se han establecido actuaciones de promoción de la titulación en atención a las particularidades de los centros, así en el de Ferrol se está potenciando un perfil más acorde a los objetivos del Campus Industrial de Ferrol (http://campusindustrial.udc.gal/?lang=es) y en el centro de A Coruña se está potenciando la titulación hacia una vertiente más orientada al sector servicios y a la economía social, a través de la adquisición de experiencia a través de prácticas externas extracurriculares, el aprendizaje de idiomas, la responsabilidad social en el trabajo y el emprendimiento entre el alumnado. Por otro lado, se ha continuado el análisis de las cifras nuevo ingreso y de matrícula, observando que, a pesar de la ligera mejora en los resultados, la demanda de plazas se ha reducido respecto de cursos anteriores, tal y como los centros habían previsto en el informe de acreditación. Por esta razón se solicitó a la UDC que mantuviese la reducción en el número de plazas ofertadas para el curso 2017-2018 (Ferrol: 60 plazas y A Coruña:70 plazas)y esta petición fue trasladada nuevamente a la CIUG, quien aceptó dicha reducción en las plazas ofertadas. En el curso 2017-2018 ha mejorado sensiblemente la demanda de plazas y la tasa de ocupación se ha incrementado respecto 2015-2016 y 2016-2017. Esto se detallará en el informe de seguimiento del curso 2017-2018. Véase criterio 7 del informe de seguimiento en el que se analizan las cifras de oferta/demanda, nuevo ingreso y matrícula, así como el perfil de ingreso (también analizado en el criterio 1).</p> <p>CURSO 2015-2016 En atención al plan de mejora abierto en el curso 2015-2016 se proponen dos tipos de acciones para procurar su cumplimiento: - Coordinación del plan de captación de ambos centros</p>

	<p>- Estudio de la evolución de las cifras de acceso y matrícula para establecer objetivos futuros a este respecto</p> <p>Se ha procedido a analizar las cifras de límite de plazas, alumnado de nuevo ingreso, alumnado que entra en primero y totalidad de alumnado de la titulación. Véase informe de la evolución del alumnado de ambos centros y de la titulación en el anexo adjunto a la valoración de criterio: "Informe Acceso y Admisión" en el SGIC de cada centro y en el criterio 7 relativo a indicadores de demanda del Autoinforme para la acreditación.</p> <p>A la vista del "Informe de Acceso y Admisión" que muestra la evolución de las cifras más significativas de este criterio, resulta conveniente resaltar que es de vital importancia continuar desarrollando acciones conjuntas de captación para el curso 2016-2017 en orden a mejorar la ratio oferta/demanda de ambos centros.</p> <p>En todo caso, conviene destacar que en ambos centros se presenta una tasa de satisfacción alta respecto del proceso de admisión, tal y como se puede ver en el criterio 7 resultados de satisfacción.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las acciones correctoras de este plan hasta alcanzar los objetivos propuestos

SGIC: PM CONJUNTO-21 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-6	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Actualización de tasa de graduación
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Método de cálculo de la tasa de graduación
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad Universidade da Coruña
Objetivos específicos	Revisar la tasa de graduación de la titulación y analizar el procedimiento de cálculo de la misma a fin de que la tasa reflejada en los informes sea coherente con los datos recabados. Actualmente la tasa de graduación resulta reducida si bien la Comisión Evaluadora, y los centros consideran que no refleja la realidad y que se trata de un problema de cálculo.
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Extraer datos sobre el alumnado egresado - Solicitar a la UDC la revisión del cálculo de la tasa que se refleja en el Datawarehouse. Informar al vicerrectorado de la existencia de incoherencias en las diferentes tasas de resultados del título que figuran públicas en el Portal de estudios y el seguimiento e información pública. - Determinar el procedimiento de cálculo de la tasa - Actualizar las tasas de graduación en función del nuevo procedimiento de cálculo - Establecer las medidas correctoras que se estimen oportunas en caso de que la tasa de graduación no responda a las expectativas de la memoria de verificación. Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título. Véase epígrafe de observaciones.
Período de ejecución	2016/2017
Recursos/financiación	Universidade da Coruña / Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Corrección de tasas en Datawarehouse, SGIC, Portal de Estudios
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	SGIC Anexos del PC11 en los que se detalla y evalúan las tasas y planes de mejora asociados.
Observaciones	
<p>Actualmente la tasa de graduación resulta reducida, si bien la Comisión Evaluadora, y los centros consideran que no refleja la realidad y que se trata de un problema de cálculo.</p> <p>CURSO 2013-2014 a 2016-2017</p> <p>Se han revisado la tasa de graduación de ambos centros y los datos que constan en el Datawarehouse sobre egresados y titulados de los últimos cursos académicos.</p> <p>La tasa de graduación de la UDC se define como: Relación porcentual entre los estudiantes de una cohorte de entrada C que superan, en el tiempo previsto más un año, los créditos conducentes a un título T en una universidad U y el total de estudiantes de nuevo ingreso de la misma cohorte C en ese título T en la universidad U.</p>	

La tasa de graduación del grado facilitada por la UDC 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 egresado al estudiantado que es de nuevo ingreso de nuevo ingreso en la titulación y que, por razón de reconocimiento de créditos (FP o titulaciones universitarias anteriores) haya finalizado los estudios antes del periodo previsto para su egreso.

Así por ejemplo, el alumnado que accede al grado en 2009-2010 cuya graduación se prevé en el método de cálculo actual para 2012-2013/ 2013-2014 (x , $x+1$) y se gradúa en 2010/2011 y 2011/2012 al presentar reconocimiento de créditos por tratarse de titulados, no es considerado para el cálculo de la tasa de graduación (en el numerador) dado que se gradúa con anterioridad al periodo previsto; si bien sus datos (a efectos de denominador, número de alumnado de nuevo ingreso en 2009-2010) se consideran a efectos del cálculo de la tasa de graduación para el curso 2012-2013 (supuesto curso previsto de finalización). Esto sucede igualmente con el alumnado de FP u otras titulaciones que cursan de manera efectiva un número inferior de créditos al previsto en la titulación por razón de reconocimiento de créditos.

En el caso de la titulación ha habido un elevado número de alumnado que ya era titulado universitario y que egresa en años anteriores al x , $x+1$. 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 deje de considerarse para su cómputo como alumnado de nuevo ingreso aquel que no cursa la totalidad de los 240 si bien los supera (reconocimiento de créditos), o bien se considere a dicho alumnado dentro del número de egresados que finalizan la titulación en el periodo considerado a tal efecto, de modo que los datos resulten homogéneos para su comparación.

Véase explicación de diferencias en las tasas de graduación en:

Ferrol:

http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=10282&tit=48

Coruña:

http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63

http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

La ejecución de los cambios propuestos respecto del método de cálculo de la tasa y la actualización de las mismas tanto en el Datawarehouse como en el Portal de Estudios no depende de los centros sino de la propia UDC por lo que los centros no pueden responsabilizarse del cumplimiento de los puntos a los que afectan estas medidas correctoras.

En el SGIC los centros aportan en su caso las tablas extraídas del Datawarehouse y calculan las tasas en atención a las indicaciones que se ofrecen que desde la Universidade da Coruña.

En todo caso los centros, conscientes de que dicha tasa no respondía a la realidad, se pusieron en contacto con la Unidad Técnica de Calidad (UTC) y con el SEINFE (Área de Servicios de Información y Estadística) para mostrar su preocupación por estos resultados. Se incluyen los enlaces a los correos remitidos a la UTC en los que se solicitaba la revisión en el cálculo de la tasa y se incluyen también los enlaces a los datos del número de egresados anuales, los cuales no se corresponden con el número de personas consideradas para el cálculo de la tasa.

Correo:

http://sgic.udc.es/data/form_9671/620141023_Datos%20DATAWAREHOUSE%20y%20c%3%A1lculo%20de%20tasas.pdf

Egresados Ferrol: Véase información sobre alumnos que finalizan los estudios en PC11 anexo 2 – “Otros anexos”

http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=10282&entry=20

Egresados

A

Coruña:

[http://sgic.udc.es/data/form_9671/62009-](http://sgic.udc.es/data/form_9671/62009-2016_Alumnos%20que%20terminan%20los%20estudios.pdf)

[2016_Alumnos%20que%20terminan%20los%20estudios.pdf](http://sgic.udc.es/data/form_9671/62009-2016_Alumnos%20que%20terminan%20los%20estudios.pdf)

Además se hace constar que los centros en el PC11 anexos 2 y 3 reiteran cómo se procede al cálculo de la tasa de graduación y justifican el hecho de que resulte reducida.

Revisión/Valoración

Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial Ferrol: Total
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre –

	Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre																																																		
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017</p> <p>Ambos centros trasladaron a la UTC y al vicerrectorado correspondiente su petición de actualización de esta tasa de graduación, comprobando en su caso los datos consignados en el Datawarehouse y Xescampus sobre el número de alumnado que había obtenido el título en los años estipulados para ello.</p> <p>A fecha actual la UTC no ha remitido ningún informe a los centros ni ha actualizado los datos.</p> <p>Ferrol. Actualización de la tasa de graduación:</p> <p>En la Facultad de Ciencias del Trabajo se calculó nuevamente la tasa, considerando a todos los alumnos de nuevo ingreso en el grado y viendo cuántos habían terminado sus estudios en los cuatro cursos más uno (p. ej. de los que iniciaron sus estudios en el curso 2009-10, los que acabaron en los cursos 2009-10, 2010-11, 2011-12, 2012-13 o 2013-14). De ese cálculo se obtuvieron unos resultados muy diferentes a los que se habían indicado en informes anteriores. Los nuevos resultados son los que figuran a continuación.</p> <table border="1" data-bbox="440 815 1428 1317"> <thead> <tr> <th>Curso</th> <th>Tasa de graduación</th> <th>(Alumnos nuevos)</th> <th>(Alumnos que terminaron los estudios en 5 cursos siguientes al de inicio)</th> <th>(Alumnos que abandonaron o no terminaron después de 5 cursos)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2009-10</td> <td>*</td> <td>43</td> <td>26</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>2010-11</td> <td>*</td> <td>60</td> <td>45</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>2011-12</td> <td>*</td> <td>84</td> <td>51</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>2012-13</td> <td>*</td> <td>68</td> <td>38</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2013-14</td> <td>67,46% (1)</td> <td>55</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2014-15</td> <td>75,00% (2)</td> <td>56</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2015-16</td> <td>67,71% (3)</td> <td>33</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2016-17</td> <td>55,88% (4)</td> <td>39</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2017-18</td> <td>-</td> <td>52</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) La tasa de graduación para estos cursos no puede ser calculada al no haber transcurrido el tiempo exigido (4+1, incluido el primer curso en que se matricularon).</p> <p>(1) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2009-10</p> <p>(2) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2010-11</p> <p>(3) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2011-12</p> <p>(4) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2012-13</p> <p>Se confirma así que la tasa de graduación del centro es muy superior a los que se había indicado en informes de seguimiento y acreditación anteriores.</p> <p>A Coruña. Justificación de los datos de alumnado egresado.</p> <p>En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, ante la imposibilidad de calcular la tasa de graduación del mismo modo que ha realizado el centro homólogo debido al alto número de alumnado matriculado desde el inicio de impartición del grado, se ha procedido a revisar y a adjuntar al PC11 anexo 2 y anexo 4 el listado de personas que han solicitado el título (número de personas menor que el de efectivamente titulados ya que no todos ellos proceden al depósito de título) desde el inicio de la titulación lo, siendo el número de personas solicitantes de título superior al que se contempla para el cálculo de la tasa de graduación por la UDC. Además la diferencia entre la duración teórica y duración media de los estudios es relativamente pequeña lo cual concuerda con la información obtenida mediante el depósito de título, y contradice la tasa de graduación sugerida por la UDC. Por todo ello se ha vuelto a contactar con la UTC para solicitar el reajuste de esta tasa y su corrección.</p> <p>2016-2017 (A la entrega de alegaciones al informe provisional de acreditación)</p> <p>Se había solicitado a la UDC que revisasen los métodos de cálculo de la tasa de graduación.</p>	Curso	Tasa de graduación	(Alumnos nuevos)	(Alumnos que terminaron los estudios en 5 cursos siguientes al de inicio)	(Alumnos que abandonaron o no terminaron después de 5 cursos)	2009-10	*	43	26	17	2010-11	*	60	45	15	2011-12	*	84	51	33	2012-13	*	68	38	30	2013-14	67,46% (1)	55	-	-	2014-15	75,00% (2)	56	-	-	2015-16	67,71% (3)	33	-	-	2016-17	55,88% (4)	39	-	-	2017-18	-	52	-	-
	Curso	Tasa de graduación	(Alumnos nuevos)	(Alumnos que terminaron los estudios en 5 cursos siguientes al de inicio)	(Alumnos que abandonaron o no terminaron después de 5 cursos)																																														
2009-10	*	43	26	17																																															
2010-11	*	60	45	15																																															
2011-12	*	84	51	33																																															
2012-13	*	68	38	30																																															
2013-14	67,46% (1)	55	-	-																																															
2014-15	75,00% (2)	56	-	-																																															
2015-16	67,71% (3)	33	-	-																																															
2016-17	55,88% (4)	39	-	-																																															
2017-18	-	52	-	-																																															

	Los centros se encontraban a la espera de que la UDC actualice el método de cálculo de la tasa de graduación para que refleje la realidad de esta tasa.
Grado de satisfacción	Medio / Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las acciones correctoras de este plan hasta alcanzar los objetivos propuestos

1.3. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

Los planes presentados en este epígrafe responden a las recomendaciones para la mejora de la Comisión Evaluadora para la Renovación de la Acreditación en su informe provisional de fecha 8 de mayo de 2017, y que se presentaron por los centros en el Plan de Mejoras en respuesta a dicho informe en fecha 5 de junio de 2017, y fueron ratificados por la ACSUG en su Informe Final de Evaluación para la Acreditación el 28 de junio de 2017.

SGIC: PM CONJUNTO-22 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R1	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Intensificar la interacción entre el profesorado de ambos centros
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Interacción limitada entre el profesorado de ambos centros
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado
Objetivos específicos	Mejorar las relaciones y la coordinación entre el profesorado de ambos centros
Actuaciones a desarrollar	Proponer la participación del profesorado de los centros en las actividades que organice el centro homólogo. Véase epígrafe de observaciones.
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Incremento de la participación del profesorado en las actividades docentes del centro homólogo en la medida de lo posible.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Certificaciones de participación en las actividades del centro homólogo. Actividades organizadas por profesorado de ambos centros.
Observaciones	
<p>A pesar de que la propuesta de la Comisión Evaluadora para la Acreditación del Título respecto de la participación del profesorado en los tribunales de TFG del centro homólogo resulta muy interesante, no es viable, dado que la normativa universitaria (Reglamento de TFG) no permite la participación en los tribunales de personal académico externo al centro:</p> <p>“5.2. Cada tribunal estará formado como mínimo por tres persoas e os correspondentes suplentes. Todas elas deberán ser membros do profesorado do centro que imparte o título de grao. O/a director/a do TFG non poderá formar parte do tribunal.”</p> <p>A la vista de lo anterior, los centros procederán a evaluar la pertinencia de la participación de su profesorado en las actividades organizadas por el otro centro.</p> <p>Como se indicó en las observaciones del PM Conjunto número 1 del presente documento, la coordinación entre centros se mantiene desde hace años y resulta constante a través de medios telefónicos y correo electrónico. El profesorado se ha coordinado durante los últimos cursos para la revisión de las GADU, temarios de las materias, sistemas de evaluación, etc. y se han establecido líneas comunes de actuación. Si bien no debe olvidarse que existe</p>	

una libertad de cátedra, y que aun presentando sistemas de aprendizaje y evaluación homogéneos el desarrollo de la docencia propiamente dicha está amparado por un derecho constitucional.

En concreto estas actuaciones de coordinación entre ambos centros se ponen de manifiesto en los siguientes planes de mejora ejecutados:

- En 2015-2016: Apertura de un de coordinación conjunto para la revisión de contenidos y sistemas de evaluación (PM Conjunto nº13). La evaluación de resultados de las materias del curso actual 2016-2017 se realizará al finalizar este curso académico.
- En 2015-2016: Apertura y cierre de un plan de mejora (PM Conjunto nº14) para la elaboración de tablas comunes de equivalencias de créditos.
- En 2014-2015: Apertura de dos planes de mejora conjuntos, que finalizan su ejecución en 2015-2016, (PM Conjunto 2 y PM Conjunto 03) y que se entregaron en el informe para la acreditación, para la coordinación entre el profesorado para evitar solapamientos entre los contenidos de las materias y mejorar así la docencia intra e intercentros, revisión del contenido de las GADU de cada materia para coordinación de los centros en las competencias y objetivos de la titulación.
- En 2013-2014: Apertura de un plan para la coordinación horizontal y vertical del profesorado a fin de evitar solapamientos en la docencia. (PM Ferrol 06)

Véase PM Número 1 Coordinación entre centros – Incluido en este documento

Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017</p> <p>Se mantiene la colaboración entre los dos centros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Docencia: Elaboración de tablas de reconocimiento de créditos comunes, coordinación de GADUs, coordinación de sistemas de docencia y evaluación por parte del profesorado para evitar solapamientos de contenidos, adquisición de competencias comunes en la titulación, etc. - Se ha elaborado y aprobado el Suplemento Europeo de Título conjunto para el reconocimiento de los estudios a nivel europeo. - Resultados: Elaboración de informes conjuntos y seguimiento de desviaciones de tasas por materia entre los centros. - Captación: Establecimiento de actuaciones de captación diferenciadas y conjuntas. - Calidad: Elaboración y coordinación en las actuaciones de seguimiento, redacción de informes y desarrollo de planes de mejora <p>CURSO 2015-2016:</p> <p>A través de las medidas de coordinación de cursos anteriores, que han sido positivas, se observa una coherencia en la titulación. Véanse planes de mejora incluidos anteriormente referenciados y que se incluyen en el informe para la acreditación, y que han facilitado la coordinación entre centros alcanzando los siguientes resultados con satisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Homogeneidad de GADUs - Tabla de reconocimientos - Reducción de solapamientos entre materias - Mejora de las encuestas de satisfacción
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

El plan de mejora que se especifica a continuación se corresponde con el Plan de Mejora Conjunto número 7 entregado en el Informe para la Acreditación.

Se procede a actualizar el plan de mejora ya existente con las recomendaciones de la Comisión Evaluadora.

Se señalan en amarillo las actualizaciones introducidas en el plan

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-7: Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R2	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado Ampliar el número e intensificar la diversidad de convenios de movilidad
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>A la vista de los resultados y tasas de movilidad de ambos centros durante el curso 2013-2014, tal y como puede observarse en los anexos del PC08, las plazas ofertadas en los programas de movilidad ERASMUS / SICUE no se cubren, presentando índices de movilidad tanto nacional como internacional inferiores a otros centros y titulaciones.</p> <p>Estas bajas tasas en movilidad se deben a diferentes causas, por un lado, a pesar de haber incrementado la oferta de destinos el alumnado que cursa la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es menos proclive a cambiar de centro, especialmente si es al extranjero, ya que la planificación de los estudios conlleva una gran carga de materias de ámbito jurídico laboral, el cual que difieren sensiblemente de un país a otro.</p> <p>Por otro lado, el acceso a ayudas a la movilidad se ha restringido en los últimos cursos académicos, lo que ha originado un decremento en el índice de participación del alumnado. Así, las becas asociadas a SICUE han dejado de existir por lo que destinos que antes eran atractivos han perdido interés al no suponer un valor añadido para el alumnado que no puede sufragar sus gastos y costes en una ciudad diferente.</p> <p>Limitación de destinos ofertados para movilidad</p>
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado
Objetivos específicos	<p>Aumentar la movilidad académica del alumnado hasta alcanzar tasas de movilidad contenidas en el PE de cada centro.</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo - Ferrol:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar una tasa de movilidad académica del 2% en 2015 - Alcanzar una tasa de movilidad académica del 4% en 2020 <p>Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña:</p> <p>Pendiente de definición de tasas en el Plan Estratégico del centro</p> <p>Incrementar el número de destinos y plazas ofertadas para movilidad</p>
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Lenguas 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. - Incrementar la colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) de la UDC - Establecer contactos con otros centros homólogos en el extranjero para establecer convenios de movilidad. - Mayor publicidad de los estudios orientada a estudiantes extranjeros

	Véase también Plan de Mejora Conjunto número 6 entregado en el informe para la acreditación.
Período de ejecución	2014/2015 – 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Publicaciones en web sobre movilidad Reuniones sobre movilidad con el alumnado Reuniones con ORI Número de alumnado extranjero matriculado en el Grado Número de alumnado de los centros que realiza programas de movilidad. Nº de plazas ofertadas: Incremento de las plazas de convenios de movilidad y destinos para mejorar la oferta al alumnado Envío de información sobre la titulación a centros extranjeros/nacionales
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán evidencias de su implantación	Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros. Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, coordinadores ERASMUS. Evidencias del sistema registradas en PC08 anexos 1, 2,3 y 4; PA03, anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción del alumnado. Listado de alumnado que matriculado en otro centro de la UDC cursa materias sueltas de la titulación. Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Planificación de las enseñanzas: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11091&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11074&tit=63
Observaciones	
<p>Consideramos positiva la recomendación de mejora de la Comisión Evaluadora en la acreditación de la titulación, si bien nos gustaría exponer que ambos centros han procedido de forma continua, desde la implantación de la titulación, a la mejora de su oferta de movilidad, tanto en plazas como en destinos ofrecidos al estudiantado. Véase evolución de las plazas en página 15 del informe para la acreditación.</p> <p>Se observa que el centro de Ferrol ha pasado de una oferta de 2 plazas en el curso 2009-2010 (2 destinos) a una oferta de 17 plazas en 2015-2016, con 7 destinos diferentes.</p> <p>En el caso del centro de A Coruña la evolución es similar, pasando de una oferta de 4 plazas en 2009-2010 (3 destinos) a una oferta de 13 plazas en el curso 2015-2016, con 7 destinos diferentes.</p> <p>Por todo ello se considera que las actuaciones realizadas respecto del incremento de plazas y destinos ha sido satisfactoria en los últimos cursos, y que por ello no existe un plan de mejora específico para mejorar este incremento de oferta, dado que se hace dentro de las actuaciones normales del programa de movilidad.</p> <p>Véanse Planes de Mejora Conjuntos números 6 y 7 entregados en el informe para la acreditación, planes que se encuentran abiertos en el sistema de garantía de calidad de los centros desde el curso 2013-2014 cuyo periodo de ejecución es 2014-2020. En el curso 2013-2014 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. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o	Parcial

parcial)	
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre</p> <p>Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>Dado que se trata de un plan plurianual, los cumplimientos del mismo son parciales, por lo que cada curso académico se analiza a su finalización.</p> <p>CURSO 2016-17</p> <p>Se ha elaborado y aprobado el Suplemento Europeo de Título (SET) conjunto para el reconocimiento de los estudios a nivel europeo.</p> <p>Facultad De Ciencias Del Trabajo El porcentaje de alumnado enviado sobre matriculados fue del 1,28% (dos personas), inferior al 2% previsto. Hubo más alumnos solicitantes pero, como en el curso anterior, no se cubrieron todas las plazas ofertadas.</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña El indicador de movilidad estudiantil cae en 2016-2017 de un 2,42% a un 0,63% Este empeoramiento de los indicadores de movilidad ERASMUS responde principalmente a dos cuestiones básicas, por un lado que las universidades de destino han comenzado a exigir en ciertos casos un nivel de inglés acreditado mínimo, y por otro lado la continua reducción de ayudas económicas a quienes deciden participar en estos programas de movilidad. En todo caso el indicador se sitúa en niveles similares a los de cursos anteriores, y se realizan las actuaciones de promoción y publicidad de estos programas. En el curso 2016-2017 fruto de la aprobación del plan estratégico del centro, se elabora y aprueba un plan de internacionalización en el que se contemplan actuaciones que promuevan la movilidad del estudiantado, entre otras: acciones para la mejora de la acreditación del nivel de inglés del alumnado, firma de nuevos convenios internacionales (se firma nuevo convenio con Chile), establecimiento de contactos con nuevas universidades extranjeras... PC08-anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12751&tit=63 PC08-anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12752&tit=63 PE03-anexo2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0 PE03-anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14123&tit=0</p> <p>CURSO 2015-16</p> <p>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO El porcentaje de alumnado enviado sobre matriculados fue del 1,2% (dos personas), inferior al 2% previsto. Hubo más alumnos solicitantes (en total fueron 6) pero finalmente no se cubrieron todas las plazas ofertadas (9), en algunos casos por no cumplir los requisitos en lo referente a conocimiento de idiomas.</p> <p>FUNDACIÓN E.U. RELACIONES LABORALES Se ha alcanzado un 2,42% (8 PERSONAS) de alumnado participante en programas de intercambio, lo que supone un incremento de más de 2 puntos porcentuales respecto del curso anterior. Por su parte la satisfacción del alumnado participante en el programa es alta. La Fundación E.U. de Relaciones Laborales establece una serie de actuaciones en su borrador de Plan Estratégico, habiendo afrontado entre ellas la elaboración de un plan de internacionalización del centro que se presentará con el PE para su aprobación.</p>

	<p>Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2014-2015</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se han promovido más acciones de difusión de los programas de movilidad en ambos centros - Se proporciona información para alumnos extranjeros en el portal de grados de la UDC http://estudios.udc.es/en/study/start/660G01V01 y http://estudios.udc.es/en/study/start/760G01V01 - Se ha aumentado la difusión a través de la web y redes sociales de los recursos relativos a los programas de movilidad. <p>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL</p> <p>La tasa de participación del alumnado en programas de movilidad fue de un 1% entre los estudiantes de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, menor que el curso anterior en que había alcanzado el 3,3% (aunque superior a la del curso 2012-2013 que había sido del 0,6%). Por tanto, no se alcanzó la tasa del 2% planteada en los objetivos (hubo seis solicitantes, pero luego sólo dos se matricularon).</p> <p>En la Jornada de Bienvenida a los nuevos alumnos se les da una información inicial sobre los estudios, en donde se incluye información sobre los programas de movilidad. También se celebraron charlas informativas durante el curso: una general común a todo el alumnado del campus de Ferrol y otra particular en el centro.</p> <p>En las encuestas a estudiantes y a titulados, ambos colectivos se muestran satisfechos con la información que reciben sobre los programas de movilidad, por lo que creemos que la baja tasa de movilidad no se debe a la falta de información.</p> <p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se puede evaluar el cumplimiento respecto de los objetivos ya que por el momento no se han establecido referencias en base a los indicadores del Plan Estratégico al encontrarse éste pendiente de elaboración y aprobación. (Véase explicación en Plan de Mejora referente al Plan estratégico). <p>La tasa de movilidad del alumnado matriculado en Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Fundación se sitúa este curso en un 0,25%, ligeramente inferior a la del curso 2013-2014.</p> <p>Las razones por las que estas tasas caen en ambos centros es debido principalmente a la reducción en las ayudas económicas para estudiantes. Hay que resaltar que los programas de movilidad se solicitan el curso anterior al que se realiza el intercambio, por lo que el alumnado participante en el programa fue informado del mismo durante el curso 2013-2014. Los efectos positivos en el incremento de acciones de difusión y promoción de los programas de intercambio realizadas durante el curso 2014-2015 se podrán evaluar en el curso 2015-2016.</p> <p>Véanse también resultados obtenidos en PM Conjunto número 6 entregado en Informe de Acreditación.</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.</p> <p>Curso 2016-17: Facultad de Ciencias del Trabajo: El alumnado conoce suficientemente las propuestas de movilidad existentes, que se difunden por los medios indicados anteriormente en las actuaciones a desarrollar. Sin embargo ello no se traduce en que haya más movilidad. La Facultad y la UDC en conjunto seguirán difundiendo las distintas</p>

	<p>iniciativas, mediante charlas en el centro, en el campus de Ferrol, en las páginas web del centro y las generales de la UDC.</p> <p>En el Procedimiento Clave PC08-Anexo02 y Anexo03 se puede encontrar el registro de indicadores e información sobre las acciones para fomentar la movilidad del alumnado:</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=13427&entry=18 http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=13428&entry=17</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña Se mantienen las actuaciones iniciadas en cursos anteriores y se inician actuaciones contenidas en el plan de internacionalización del centro. PE03-anexo2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0 PE03-anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14123&tit=0</p> <p>Curso 2015-2016</p> <p>La Fundación E.U. de Relaciones Laborales establece una serie de actuaciones en su borrador de Plan Estratégico, habiendo afrontado entre ellas la elaboración de un plan de internacionalización del centro que se presentará con el PE para su aprobación. Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>Curso 2014-2015:</p> <p>A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 procede establecer acciones correctoras para el curso 2015-2016:</p> <p>La Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol pretende incrementar la difusión sobre los recursos del "Centro de Lenguas" de la UDC para el alumnado de movilidad.</p> <p>La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña difunde de forma regular los recursos del Centro de Lenguas de la UDC a través de su sección de novedades en la web del centro y de las redes sociales corporativas (twitter y facebook)</p> <p>Por su parte la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña procederá a elaborar y aprobar un Plan Estratégico con el establecimiento de objetivos concretos respecto de la movilidad del estudiantado.</p>
--	---

SGIC: PM FERROL-17 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM FERROL-R3	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Revisión del procedimiento de asignación de Trabajos Fin de Grado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Se establece este Plan de Mejora ante la recomendación de la Comisión de Evaluación de la acreditación para sistematizar el procedimiento de asignación de Trabajos Fin de Grado, evitando que dependa de la voluntariedad del profesorado y estableciendo criterios claros y objetivos de asignación de tutores y plazas
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo
Responsable de su aplicación	Comisión de Organización Académica
Objetivos específicos	Conocer si el procedimiento de asignación de tutores y plazas de los Trabajos Fin de Grado responde a criterios claros y objetivos, y si debe ser revisado y de que forma
Actuaciones a desarrollar	Preguntar al alumnado matriculado en el Trabajo Fin de Grado en el curso 2016-17 para conocer si les parece adecuado el actual sistema de asignación de tutores y plazas, si han tenido algún problema para elegir el tema o tutor que querían, y si consideran necesario introducir cambios en el procedimiento actual.
Período de ejecución	Curso 2016-17
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Realización de una encuesta al alumnado
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Resultados de la encuesta al alumnado y acta de la reunión de la Comisión de Organización Académica analizando esos resultados y, si fuera necesario, aprobando la revisión del procedimiento actual
Observaciones	
<p>En el momento de presentar este plan el Reglamento del Trabajo Fin de Grado ofrece dos vías para su asignación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a través de unas propuestas remitidas por el profesorado a la dirección del centro, de las cuales los estudiantes pueden escoger el tema, y donde la asignación se hace por orden de preferencia de un mínimo de tres temas, - o a través de acuerdos bilaterales entre estudiante y profesor. Esta vía es la más utilizada, ya que permite un contacto entre estudiante y profesor en donde se pueden plantear distintas alternativas según el interés del alumno y donde el profesor le señala la viabilidad del trabajo propuesto. <p>Por parte de la Comisión de Organización Académica del centro se estudiará si los criterios son suficientemente claros y objetivos, pero hasta ahora prácticamente todos los estudiantes han podido elegir libremente el tema y el tutor que deseaban. Establecer otros criterios más rígidos, como por ejemplo fijar un número determinado de alumnos por profesor, o unos temas previamente determinados por el profesor, podría obligar a que algunos tuvieran que elegir un tema o tutor que no sea de su máximo interés, ocasionando otros problemas que hasta ahora no ha habido.</p>	
Revisión/Valoración	

Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Total
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos responsables de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	<p>Curso 2016-17:</p> <p>Se realizó una encuesta a todos los estudiantes de la Facultad que presentaron Trabajos Fin de Grado y Trabajos Fin de Máster en los meses de junio, julio y septiembre de 2017. para conocer si les parecía adecuado el sistema vigente de asignación de tutores y plazas, si habían tenido algún problema para elegir tema o tutor, y si consideraban necesario introducir cambios en el procedimiento vigente. La participación en dicha encuesta fue alta: 92,6% en el Grado (25 de 27 estudiantes), 94,7% en el Máster de Gestión y Dirección Laboral (18 de 19) y 77,8% en el Máster de Prevención de Riesgos Laborales (28 de 36).</p> <p>Los resultados de dicha encuesta muestran que con el actual procedimiento de asignación de tutores y temas los estudiantes están muy satisfechos. El 100% dicen que han podido elegir el tema que querían para su TFG o TFM y el 98,5% han elegido al tutor que querían. Ante la posibilidad de introducir cambios o plantear propuestas de mejora las respuestas de los estudiantes son muy pocas y, en general, no relacionadas con la existencia de problemas en la asignación de tutores o de temas.</p> <p>Los resultados completos de la encuesta pueden consultarse en el Anexo adjunto. Resultados de la encuesta a alumnado matriculado en TFG y TFM en el curso 2016-17: http://sgic.udc.es/data/form_13441/14Resultados%20encuesta%20a%20alumnado%20sobre%20TFG%20y%20TFM.pdf</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	No se requieren

SGIC: PM CONJUNTO-23 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R4	
CRITERIO 2 INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	
Denominación de la propuesta	Mejorar la información pública de la web general de la UDC
Punto débil detectado/Análisis de las causas	La información relativa a titulación no se encuentra claramente diferenciada para los centros.
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado UDC
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir en el Portal de Estudios de la UDC un enlace a la web de cada centro en la página principal de los estudios http://estudios.udc.es/gl/study/start/76OG01V01 http://estudios.udc.es/gl/study/start/66OG01V01 - Incluir en el Portal de Estudios de la UDC en el título correspondiente a la titulación la especificación referente al centro de que se trata.
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Cada centro: Incluir el enlace a su web. - Solicitar a la UDC que en los datos de contacto incluya la URL de las web de los centros. - UDC: Incluir el centro del que se trata en el título de la web de la titulación <p>Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título. Véase epígrafe de observaciones.</p>
Período de ejecución	2016/2017 – 2017/2018
Recursos/financiación	UDC – Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> - Escrito de solicitud a la UDC para los cambios del Portal de Estudios - Cambios realizados en la web del Portal de Estudios
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<ul style="list-style-type: none"> - Escrito de solicitud a la UDC para los cambios del Portal de Estudios - Cambios realizados en la web del Portal de Estudios
Observaciones	
Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título, dado que los cambios del Portal de Estudios de la UDC deben realizarse directamente por la institución.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre

Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 En la web del Portal de Estudios correspondiente a cada uno de los centros se han incluido enlaces a las web de cada centro en el apartado introducción, en tanto la UDC no lo incluya en el apartado de contacto.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

SGIC: PM CONJUNTO-24 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R5	
CRITERIO 3 SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
Denominación de la propuesta	Mejorar las tasas de participación del alumnado en las encuestas AVALIEMOS
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Tasas de participación del alumnado en las encuestas de AVALIEMOS inferior al 50%
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado UDC
Objetivos específicos	Incrementar la tasa de participación del alumnado en las encuestas de AVALIEMOS
Actuaciones a desarrollar	- Solicitar a la UDC una mayor difusión de las encuestas de AVALIEMOS entre el alumnado. - Promover con mayor intensidad desde los centros la participación del alumnado en estas encuestas. Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título. Véase epígrafe de observaciones.
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021
Recursos/financiación	UDC – Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	- Informes sobre participación en las encuestas de AVALIEMOS
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	- Tasas de participación publicadas por la UDC en las encuestas AVALIEMOS
Observaciones	
<p>La encuesta AVALIEMOS se envía al alumnado a través de la plataforma Moodle de enseñanza a fin de promover la participación del alumnado en la realización de la misma.</p> <p>Además la UDC tiene asignada una web (http://www.udc.es/avaliemos/) para acceder a lo largo de todo el curso académico a las encuestas y a los resultados de las mismas.</p> <p>Paralelamente los centros informan al alumnado de la existencia de estas encuestas y de las campañas para la participación en las mismas.</p> <p>Las actuaciones detalladas anteriormente no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título, dado que esta encuesta la remite directamente la UDC.</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 Facultad de Ciencias del Trabajo: Respecto al anterior, en el curso 2016-17

	<p>- ha aumentado el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados (68,75%)</p> <p>- se ha mantenido alta en el caso de los empleadores (91,30%) y del personal de administración y servicios (75%)</p> <p>- se ha reducido la del personal académico (26,92%)</p> <p>- ha aumentado en el caso de las encuestas a estudiantes en la modalidad realizada en el aula (65,38%, frente al 48,04% del curso anterior); pero ha descendido en la modalidad online (32,05% frente al 40,36% del curso anterior).</p> <p>En el Procedimiento Clave PC12-Anexo01 pueden consultarse documentos relacionados con las acciones llevadas a cabo para aumentar la participación en las encuestas (carteles, correos del decano y del vicerrectorado a profesorado, estudiantes...) en http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=13442&entry=7</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña Véase análisis y evolución de la participación en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento.</p> <p>- Se ha producido un ligero descenso de la participación en las encuestas de AVALIEMOS del alumnado (de 35,87% a 32,91%) y se mantiene la del profesorado en un 75% (Análisis según datos actualizados en portal de transparencia UDC https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion.html)</p> <p>- Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Ligero decremento en la participación de las encuestas de titulados a índices similares a los del curso 2014-2015 o Se incrementa la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de 69,57% a un 90%) o Se incrementa la participación del alumnado de primero y se reduce ligeramente tercer curso o Se ha reducido la participación del PDI en las encuestas de un 75% a un 45%, debido a que las mismas se han realizado online en vez de en papel, por lo que se proponen actuaciones para su corrección. o La participación del PAS se ha incrementado de un 57,14% a un 83,33% <p>En el PC12 anexo 1, en otros anexos, de noticias y redes sociales pueden verse las actuaciones de promoción realizadas para mejorar la participación de los agentes implicados.</p> <p>Desde el curso 2012-2013 se ha incrementado la participación del alumnado en este tipo de encuestas en ambos centros: Ferrol: 21,43% (2012-2013) a 40,36% (2015-2016) A Coruña: 0,34% (2012-2013) a 35,87% (2015-2016) Consideramos que los resultados son satisfactorios hasta el momento y que las acciones realizadas para incrementar esta participación han surtido efecto como así lo muestran las cifras crecientes de participación de los últimos cursos académicos. Véase evolución de participación en informa para la acreditación página 32.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

El plan de mejora que se especifica a continuación se corresponde con el Plan de Mejora Conjunto número 8 entregado en el Informe para la Acreditación.

Se procede a actualizar el plan de mejora ya existente con las recomendaciones de la Comisión Evaluadora.

Se señalan en amarillo las actualizaciones introducidas en el plan

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-8: Incremento de la productividad científica del profesorado	
ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R6	
CRITERIO 4 RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	Incremento de la productividad científica del profesorado Potenciar la carrera investigadora
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Limitación en la productividad científica Durante el curso 2013-2014, fruto de la reflexión que ambos centros realizan de cara a establecer objetivos comunes en sus planes estratégicos respecto de los indicadores de calidad relativos al personal académico, se aprecia una baja producción científica en relación con otros centros más activos. Esta baja producción científica atiende a razones principalmente de estructura de ambos centros. Por su parte, el centro de Ferrol, al tratarse de un campo periférico tienen mayores dificultades que otros centros para integrar a sus docentes en grupos de investigación activos, además sus docentes dependen de departamentos y áreas de conocimiento situadas en campus no periféricos lo que dificulta el trabajo colaborativo. Por su lado, el centro de A Coruña al ser un centro adscrito no se encuentra integrado en la estructura de áreas de investigación de la UDC, por lo que el profesorado que publica de forma habitual lo hace a través de grupos de investigación de la UDC de otros centros y titulaciones, si bien esta producción científica queda supeditada a que los grupos de investigación activos de la UDC puedan acoger a este personal académico. Por todo ello, ambos centros coinciden en determinar como punto débil la baja producción científica del PDI de la titulación, para lo que establecen una serie de actuaciones a través de este plan de mejora.
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	ED/ Comisión de Garantía de Calidad /Profesorado con docencia mayoritaria en cada uno de los centros
Objetivos específicos	Incremento del número de publicaciones científicas del profesorado doctor con docencia en ambos centros. Incremento del porcentaje de profesores doctores en ambos centros Incrementar los indicadores de productividad científica y potenciar la carrera investigadora
Actuaciones a desarrollar	Véase planes de mejora conjuntos entregados en el informe para la acreditación de la titulación. Planes de mejora conjuntos números 8 y 9 del informe para la acreditación. Véanse también plan de mejora Ferrol 16 y plan de mejora A Coruña-25 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” Incrementar la movilidad del PDI (estancias en el extranjero y asistencias a congresos internacionales, etc) Véanse planes estratégicos de los centros.
Período de ejecución	2013/2014 – 2020/2021
Recursos/financiación	UDC – Propios

Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Nº de publicaciones y asistencia a congresos</p> <p>Porcentaje de doctores</p> <p>Porcentaje de acreditaciones</p> <p>Difusión por los centros de actividades de producción científica</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros. Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones. Número de publicaciones, proyectos competitivos, tesis leídas, etc.</p> <p>Evidencias del sistema registradas en PA05 y PE03.</p> <p>Los planes de mejora antes reseñados se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos Humanos:</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11090&tit=48</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11073&tit=63</p>
Observaciones	
<p>En el curso 2013-2014 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.</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	<p>Parcial. Este plan de mejora es plurianual por lo que los resultados hasta 2020 son parciales.</p> <p>40% respecto de la producción y productividad científica.</p> <p>100% respecto del número de doctores que imparten docencia en cada centro</p>
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre</p> <p>Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo:</p> <p>Continúa la producción científica del profesorado. Puede consultarse información en la Evidencia 21, junto al Plan de Ordenación Docente se incluye un breve currículo del personal académico, también puede consultarse en http://pdi.udc.es/</p> <p>El periodo de cumplimiento de este plan de mejora alcanza hasta el curso 2020-2021.</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</p> <p>El centro mantiene su sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI. En el curso 2016-2017 ha incorporado a este sistema de información las fichas del PDI no doctor.</p> <p>Se han mantienen los índices de publicaciones científicas, asistencias a congresos y horas de formación de los docentes en niveles similares a los del curso anterior.</p> <p>Se han consignado en el Plan estratégico aprobado en 2016-2017 los indicadores y objetivos previstos para el centro y la situación actual del mismo.</p> <p>Por otra parte se mantiene el cumplimiento del objetivo establecido por la LOU/LOM respecto del porcentaje de PDI doctor (50%) que el centro debía conseguir, el PDI doctor acreditado se sitúa en un 70%, y el 55,32% de los créditos de la docencia es impartida por PDI doctor, de los cuales un 73,08%</p>

	<p>es impartida por docteres acreditados. Véase criterio 4.1 del informe de seguimiento y SGIC: PA05-Anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12717&tit=63 PA05-Anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12718&tit=63</p> <p>CURSO 2015-2016 Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña El centro mantiene un sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI. Se han incrementado las publicaciones científicas y las horas de formación de los docentes. Se han consignado en el borrador del Plan estratégico los indicadores y objetivos previstos para el centro y la situación actual del mismo. Por otra parte se ha alcanzado el objetivo establecido por la LOU/LOM respecto del porcentaje de PDI doctor que el centro debía conseguir, se ha incrementado el número de acreditaciones en términos absolutos y el 75% de la docencia es impartida por PDI doctor.</p> <p>CURSO 2014-2015 Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña El centro ha puesto en marcha un sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI. Para ello ha establecido indicadores de medición y se ha solicitado a todo su personal docente la remisión de la información correspondiente. A partir de estos datos podrá determinarse en el centro el objetivo de producción científica que se pretende alcanzar en los próximos años. Por el momento y a falta de definición de un Plan Estratégico, se puede evaluar de forma positiva la evolución, dado que en el presente curso académico 2014-2015 se han incrementado, en términos absolutos, las publicaciones, participaciones en congresos y en proyectos competitivos. Por su lado, cabe evaluar de forma positiva el incremento en el porcentaje de docencia impartido por PDI doctor y PDI acreditado doctor con respecto al curso anterior. Por todo lo anterior ambos centros coinciden en valorar positivamente el cumplimiento del plan de mejora para el presente curso, estableciendo un cumplimiento del 20% del mismo ya que se trata de un plan de mejora plurianual que finaliza en el curso 2019-2020.</p> <p>DESDE CURSO 2014-2015 Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol Se aprecia un aumento en la producción científica del profesorado, su participación en congresos y otras actividades (véanse PA05-Anexo02 y PA05-Anexo03). Se ha mantenido la publicación del "Anuario Facultade Ciencias do Traballo". El porcentaje de profesores doctores ha aumentado desde el 30,8% en el curso 2012-13 al 54% en el curso 2015-16 y al 62,5% en el curso 2016-17. Véase también cumplimiento del plan de mejora conjunto 9 sobre movilidad del PDI entregado en el informe para la acreditación.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>CURSO 2016-2017 INFORME PARA LA ACREDITACIÓN Se propone mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo y en la medida de lo posible mejorar las acciones que promueven la producción científica de los centros.</p> <p>CURSO 2015-2016 A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 y 2015-2016 no procede aplicar medidas correctoras a este plan de mejora, manteniéndose las establecidas para el periodo 2014-2020.</p>

SGIC: PM CONJUNTO-25 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R7	
CRITERIO 5 RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	Publicidad sobre procedimientos de asesoramiento y trámites administrativos al estudiante previos a su solicitud de preinscripción en el grado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Información limitada sobre el grado para potencial alumnado
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica / Profesorado
Objetivos específicos	Mejorar la información sobre los procedimientos de asesoramiento y trámites administrativos previos a la solicitud de acceso por parte de potenciales estudiantes.
Actuaciones a desarrollar	Mejorar la información facilitada en la web de los centros o a través del servicio de administración de los mismos previa a la fase de solicitud del grado. En A Coruña: Publicación de guía de asesoramiento al potencial alumnado.
Período de ejecución	2016/2017 – 2017/2018
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora en la satisfacción de las encuestas de calidad en los puntos relativos al proceso de acceso, admisión y matrícula. Publicaciones específicas informando de los procesos de acceso, admisión y matrícula. A Coruña: Publicación de guía de asesoramiento en la web del centro.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Páginas web de los centros Evidencias del sistema registradas en PA03 ,anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción del alumnado.
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 Se constata que en las encuestas de satisfacción del alumnado realizadas en el curso 2016-2017 se han mejorado los indicadores de satisfacción relativos a los procesos de orientación del alumnado de nuevo ingreso tal y como se

	<p>analiza en el criterio 1 (tabla 16) y en el criterio 7.2. del informe de seguimiento.</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo: Se ha procurado que toda la información sea accesible y fácilmente localizable para los potenciales estudiantes de la titulación</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña Se ha elaborado una Guía de orientación al futuro alumnado para el curso 2017-2018 a fin de que el potencial estudiantado pueda conocer los procesos básicos y la información mínima del grado en el centro con anterioridad a su solicitud de acceso al mismo y se han incluido dentro del plan de captación actuaciones específicas para la orientación del nuevo alumnado.</p> <p>El alumnado de primer curso considera que la información previa recibida (Ítem 1) es muy adecuada, alcanzando un valor de 5,39 puntos en una escala de 7, y son conocedores de los criterios y procesos de admisión (Ítem2) con un valor en la encuesta de 5,10 (incremento de 0,38 puntos respecto de 2015-2016).</p> <p>Las actuaciones llevadas a cabo sobre orientación previa al alumnado han redundado en que la satisfacción respecto de los procesos de acceso y admisión (Ítem3) , que había descendido ligeramente en los cursos 2014-2015 y 2015-2016; haya tenido una evolución positiva en el curso 2016-2017, así el alumnado de primero considera que la información y orientación que recibe es altamente satisfactoria alcanzando un 5,25 sobre 7, lo que supone un incremento de 0,73 puntos en una escala de 7 en el último año.</p> <p>La satisfacción del alumnado de primero respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso se ha incrementado respecto de cursos anteriores, manteniendo una tendencia creciente desde el comienzo de la titulación, y alcanzando un valor de 5,12 puntos el presente año.(Ítem 4)., lo que supone un incremento de 0,62 puntos respecto del curso 2015-2016.</p> <p>En 2016-2017 el alumnado de tercer curso también presenta un incremento de satisfacción respecto de los procesos de orientación al estudiante (Ítem 9) de 0,30 puntos respecto del curso pasado.</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

SGIC: PM FERROL-18 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM FERROL-R8	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Incrementar el contacto con los egresados
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Se establece este Plan de Mejora ante la recomendación de la Comisión de Evaluación para la renovación de la acreditación, para “realizar esfuerzos adicionales para mantener un mayor contacto con los egresados del título, para hacer un seguimiento y rentabilizar la experiencia profesional acumulada por ellos, con el objetivo de mejorar los procesos de orientación profesional. Se debe tener en cuenta que la inserción laboral es uno de los indicadores más importantes para justificar la oferta del título”.
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo
Responsable de su aplicación	Comisión de Garantía de Calidad
Objetivos específicos	Mantener un mayor contacto con los egresados del título
Actuaciones a desarrollar	<p>Conocer las opiniones de los egresados del título, a través de</p> <ul style="list-style-type: none"> - distintas encuestas: ACSUG, Observatorio Ocupacional de la UDC o propias del centro, - contacto con los titulados en las jornadas que todos los cursos se celebran en la Facultad relativas a actualización laboral, de la seguridad social, novedades fiscales, prevención de riesgos laborales, mutuas etc. Preguntar a los responsables de la organización de estas jornadas qué les transmiten los titulados, problemas que les surgen en sus actuales trabajos, debilidades de su formación anterior, etc. - y de las relaciones que se vienen manteniendo con la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol y con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña-Ourense, como organizaciones que integran a parte de los titulados
Período de ejecución	2017-2020
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	Información que permita conocer la opinión de los egresados
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Evidencias subidas al Sistema de Garantía de Calidad del centro en el Procedimiento Clave PC13 (Inserción Laboral) y Procedimiento de Apoyo PA03 (Satisfacción, expectativas y necesidades de cada grupo de interés del centro).
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Teniendo en cuenta el poco tiempo transcurrido desde la fecha de renovación de la acreditación del título (28 de junio de 2017), en el curso

	<p>2016-17 no se han realizado algunas de las actuaciones previstas.</p> <p>Sí se han conocido nuevos datos de inserción laboral, procedentes de las encuestas a titulados y también del informe realizado por la ACSUG para del Sistema Universitario Gallego (véase anteriormente lo indicado al analizar el Criterio de Indicadores de satisfacción y rendimiento).</p> <p>En todo caso, el periodo de ejecución abarca hasta el año 2020.</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	Las indicadas anteriormente, que se plantean para el periodo 2017-2020.

SGIC: PM CONJUNTO-26 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R9	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Recoger información sobre la satisfacción de empleadores
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Falta de información de forma periódica y sistemática sobre las necesidades y la satisfacción de empleadores
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable de su aplicación	Comisión coordinadora de título/ ED / Comisión de Garantía de Calidad / Comisión de Organización Académica
Objetivos específicos	Conocer las necesidades y satisfacción de los empleadores para mejorar la inserción laboral del alumnado.
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar el contacto con los empleadores - Obtener información sobre las necesidades y satisfacción de empleadores a través de las encuestas de calidad diseñadas a tal efecto - Incorporar estas necesidades y satisfacción a los informes de calidad - Determinar aquellas acciones de mejora que resulten pertinentes en función de los resultados obtenidos para mejorar los planes de orientación profesional e inserción laboral.
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Registro de contactos realizados con empleadores</p> <p>Encuestas de satisfacción realizadas</p> <p>Publicación de resultados</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Evidencias del sistema registradas en PA03 ,anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción de empleadores.
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. -Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre</p> <p>Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo</p> <p>En la reunión de la Comisión de Garantía de Calidad del 20 de diciembre de 2017 se planteó elaborar un pequeño cuestionario que se pasará a los empleadores en aquellas empresas u organizaciones donde los estudiantes realicen las prácticas externas, pero diferente al cuestionario en que se</p>

	<p>evalúa a cada alumno en particular. Los empleadores indicarían las competencias, conocimientos que será necesario potenciar en la titulación, en base a lo que conocen de los alumnos (no uno en concreto) que han pasado por sus empresas y de los trabajadores con que cuente su empresa/organización con esta titulación.</p> <p>Por otro lado se mantienen contactos con el Colegio Oficial de Graduados Sociales, con la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol que proponen y llevan a cabo actividades de formación y de actualización en la Facultad según las necesidades de los egresados, parte de los cuales están integrados en dichas organizaciones.</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</p> <p>Durante 2016-2017 se han aprobado dentro del Plan Estratégico del centro nuevas actuaciones a fin de promover el contacto con empleadores locales: contactar con antiguo alumnado (red alumni) a fin de establecer las empresas en las que se encuentran trabajando y de este modo contactar con sus empleadores; realizar un seguimiento del alumnado en prácticas para establecer si con posterioridad a las mismas acceden como trabajadores a dichas empresas, incrementar y promover las relaciones con organizaciones locales de promoción del empleo (colaboración en la organización de Innovación de Políticas de Empleo del Ayuntamiento de A Coruña, Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y Orense, etc.)</p> <p>En el curso 2017-2018 se determinarán y aprobarán nuevos modelos de recogida de información y un cronograma de actuaciones a fin de mejorar estos procesos.</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

2. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN

2.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-05	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Desarrollo de plan estratégico
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Aprobación del Plan Estratégico en E.U. RRLL A Coruña. Puesta en marcha y desarrollo de los planes estratégicos 2014-2020 de ambos centros</p> <p>Como resultado de la implantación de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la UDC inició en 2012 un proceso de reflexión a fin de establecer unas directrices comunes para todos los centros que recojan dentro de sus objetivos los indicadores más relevantes para ofrecer una educación de calidad alineada a las exigencias del Espacio de Educación Europeo.</p> <p>Se establece así una planificación estratégica a nivel institucional que sirve de base a los diferentes centros para determinar sus propios planes estratégicos, aprobándose el plan estratégico de la UDC en diciembre de 2013, y que resulta aplicable al periodo 2013-2020.</p> <p>La Facultad de Ciencias del Trabajo presenta un análisis de situación del centro y la titulación en marzo de 2014 que sirve de base para la elaboración posterior de su plan estratégico.</p> <p>Por su lado, en el año 2011, consciente de la necesidad de adaptar los objetivos y actuaciones a las exigencias de educación europeas, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña inicia un proceso de reflexión acerca de sus objetivos estratégicos para los próximos años. Desde ese momento se promueven diferentes actuaciones en orden a concretar los objetivos e indicadores que promuevan una educación de calidad en el centro. Dado que paralelamente la UDC comienza su proceso de reflexión en 2012, la Fundación E. U. de Relaciones Laborales conviene en posponer la elaboración de su plan estratégico al curso 2014-2015, hasta conocer las líneas de actuación de la UDC, así como las de la Facultad de Ciencias del Trabajo, a fin de alinearse lo más posible a la misma. Esta adaptación se realiza teniendo en consideración que como centro adscrito no resulta de obligada aplicación el plan estratégico de la UDC, y que ciertos indicadores no pueden establecerse de igual manera al no poseer las mismas fuentes y sistemas de información, si bien, la Fundación revisa y analiza los establecidos por dicha entidad y el centro de Ferrol a fin de construir indicadores similares.</p> <p>Por las razones anteriores, y entendiéndose que tanto líneas de actuación, objetivos e indicadores repercuten en una mejora en la justificación que de esta titulación pueda realizarse, ambos centros convienen en que durante el periodo 2014-2020 deben desarrollarse los planes estratégicos de ambos centros de manera coordinada pero de forma independiente, ya que los recursos son propios de cada entidad. Para ello proponen este plan de mejora el cual permitirá por un lado aprobar del Plan Estratégico en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales y por otro poner en marcha y desarrollar los planes estratégicos 2014-2020 de ambos centros.</p>
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable da su aplicación	Comisión de Garantía de Calidad / ED
Objetivos específicos	Iniciativas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Estratégico en las fechas previstas
Actuaciones a desarrollar	Aprobación del documento sustantivo del Plan Estratégico de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña

	Desarrollo de acciones que permitan el cumplimiento de cada uno de los objetivos estratégicos planteados en dicho Plan, en las distintas áreas estratégicas para las que se plantearon mejoras
Período de ejecución	2014-2015 y 2014-2020 dependiendo de los objetivos Véanse planes estratégicos de cada centro en el SGIC: Ferrol: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13454&tit=0 A Coruña: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14123&tit=0
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre
Indicadores de ejecución	Actas Documento de Plan Estratégico de cada centro y actas de centros. Documentación acreditativa del cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan Estratégico según los indicadores del mismo.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros. Plan estratégico de la UDC y de los centros. Informe anual de seguimiento del plan estratégico. Evidencias del PE03 en la aplicación de seguimiento: Anexos 02 y 03. Otras evidencias del sistema que justifican los avances de los planes estratégicos (consecución de objetivos específicos) de los centros, datos contenidos en: PC03, PC04, PC05, PC08, PC09, PC10, PC11, PC13, PA03, PA05, PA06 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Justificación: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11095&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11078&tit=63
Observaciones	
En el curso 2013-2014 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. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial. Este plan de mejora es plurianual por lo que los resultados hasta 2020 son parciales.
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA Se procede a la aprobación del borrador del plan estratégico presentado en 2015-2016, incluyendo en su caso las actuaciones derivadas de las recomendaciones del proceso de acreditación de la titulación realizado en el curso 2015-2016. En base a los objetivos del plan estratégico aprobado se diseña, elabora y aprueba un plan de internacionalización del centro. CURSO 2015-16: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL Se aprueba la primera revisión del Plan Estratégico

	<p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</p> <p>Se realiza un análisis de la situación actual, se adaptan los indicadores de los planes estratégicos de la UDC y Ferrol al centro y se presenta un borrador del Plan Estratégico para su revisión por los diferentes grupos de interés.</p> <p>A pesar de no tener aprobado formalmente el Plan Estratégico se ponen en marcha acciones para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en el borrador presentado.</p> <p>CURSO 2014-2015: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL Fruto de los trabajos realizados durante el curso 2013-2014, el centro aprobó en Junta de Facultad el 18 de diciembre de 2014 su Plan Estratégico 2014-2020 (véase PE03 anexos 2, 3 y 4). Este documento establece los objetivos básicos para este periodo, y determina como indicadores los establecidos por la UDC en la medida en que les resultan aplicables.</p> <p>Dado el poco tiempo transcurrido desde su aprobación, la primera revisión del mismo se ha retrasado al curso 2015-16. No obstante, se pueden constatar algunos progresos (incremento de la productividad científica del PDI, movilidad del PDI...)</p> <p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</p> <p>Durante el curso académico 2014-2015 se producen las siguientes actuaciones encaminadas a elaborar y a probar un Plan Estratégico para el centro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ha revisado el Plan Estratégico de Ferrol con el fin de consensuar aquellos indicadores que puedan resultar comunes para ambos centros. - Se ha procedido a determinar los indicadores de producción científica de PDI - Se ha elaborado y aprobado el Plan de igualdad del centro. <p>Dado que durante el curso 2014-2015 se promueven elecciones de los órganos de gobierno del centro, se considera oportuno posponer la elaboración y su aprobación del plan estratégico al curso 2015-2016, a fin de que los nuevos órganos, tanto colegiados como unipersonales, se encuentren establecidos. Véase igualmente PE03 anexos 2 y 3 del SGIC del centro de A Coruña.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>CURSO 2016-2017 FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA No se plantean acciones correctoras, si bien se revisan los objetivos del plan y se proponen actuaciones operativas encaminadas a la consecución de aquellos.</p> <p>CURSO 2015-2016: FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL No se plantean acciones correctoras.</p> <p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA Se pospone la aprobación del plan para el curso 2016-2017 (primer trimestre de 2017)</p> <p>CURSO 2014-2015: A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 se proponen las siguientes medidas correctoras para el curso 2015-2016:</p> <p>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL No se plantea ninguna acción correctora hasta que se lleve a cabo la primera revisión del Plan Estratégico.</p> <p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA Se pospone el periodo de elaboración y aprobación del plan estratégico del centro al curso 2015-2016</p>

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-06	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Aumento del número de alumnado extranjero
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>A la vista de los resultados que se presentan en el PC08 (“Movilidad del estudiantado”) del SGIC, y en el análisis del criterio 1 del autoinforme, se observa una escasa presencia de alumnado extranjero que cursa estudios en Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en cualquiera de los centros.</p> <p>Se ha constatado que existe alumnado que matriculado en otros estudios, a veces complementarios a los de esta titulación, cursa asignaturas sueltas. Así existen estudiantes que cursando su ERASMUS en Grado en ADE o Sociología acuden a nuestras aulas al encontrarse matriculados en asignaturas específicas que pueden resultar de su interés.</p> <p>Estas bajas tasas en movilidad tienen un origen similar a las mencionadas en el caso de estudiantes salientes, dado que la planificación académica conlleva una alta carga en materias jurídico-laborales, el alumnado tiende a matricularse en materias de un corte más transversal.</p> <p>Si bien deben hacerse esfuerzos en incrementar esta participación de alumnado extranjero, por lo que ambos centros coinciden en abrir este plan de mejora a fin de difundir más la titulación entre este colectivo.</p>
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable da su aplicación	ED / Comisión de Garantía de Calidad / Responsables de programas de movilidad
Objetivos específicos	<p>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.</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña:</p> <p>Pendiente de aprobación de objetivos en el Plan Estratégico del centro.</p>
Actuaciones a desarrollar	<p>Mayor publicidad de los estudios</p> <p>Publicación de información en el portal de títulos de la UDC (en lengua inglesa)</p> <p>Incrementar la colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) de la UDC</p>
Período de ejecución	2014-20
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Publicaciones en web</p> <p>Reuniones con ORI</p> <p>Envío de información a centros extranjeros/nacionales</p> <p>Número de alumnos extranjeros matriculados en el Grado</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros.</p> <p>Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, coordinadores ERASMUS.</p> <p>Evidencias del sistema registradas en PC08 anexos 1, 2,3 y 4; PA03, anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción del alumnado.</p> <p>Listado de alumnado que matriculado en otro centro de la UDC cursa materias sueltas de la titulación.</p>

	<p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Planificación de las enseñanzas: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11091&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11074&tit=63</p>
Observaciones	
<p>En el curso 2013-2014 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. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial. Este plan de mejora es plurianual por lo que los resultados hasta 2020 son parciales.
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<p>Dado que se trata de un plan plurianual, los cumplimientos del mismo son parciales, por lo que cada curso académico se analiza a su finalización.</p> <p>CURSO 2016-2017: Se ha elaborado y aprobado el Suplemento Europeo de Título (SET) conjunto para el reconocimiento de los estudios a nivel europeo. Facultad De Ciencias Del Trabajo En el conjunto de la Facultad se ha alcanzado un porcentaje alto de estudiantes extranjeros especialmente en los cursos de máster. En el grado también hubo alumnado de nacionalidad extranjera, pero no se trata de alumnos que vengan expresamente a estudiar a este centro desde el extranjero (como sucede en los cursos de máster) sino de personas que vienen a vivir a España y todavía no tienen la nacionalidad española. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA El caso de la Fundación es similar al de Ferrol. En los últimos años se ha incrementado el número de alumnado extranjero que se matricula como residente en España en la titulación. Independientemente, en el curso 2016-2017 existen 5 alumnos con convenio ERASMUS o convenio internacional con otras facultades de la UDC que si bien acuden a nuestro centro a cursar alguna materia específica. En el curso 2016-2017 además se ha incrementado el número de convenios internacionales (América del Sur) firmando un nuevo convenio con Chile. Como consecuencia de la aprobación del plan estratégico del centro se ha elaborado y aprobado un plan de internacionalización para la Fundación en el que se establecen actuaciones concretas para potenciar la movilidad tanto de nuestro alumnado como la del alumnado extranjero.</p> <p>CURSO 2015-16 FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Se ha superado el porcentaje del 1% previsto en 2015, si bien debe señalarse que se trata de estudiantes que no tienen nacionalidad española pero que viven en España desde hace algún tiempo, no son estudiantes captados en el extranjero que vengan especialmente a estudiar a la UDC. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA No se recibe ningún alumnado extranjero a través de movilidad. Existe alumnado extranjero residente en España que cursa la titulación. Existe alumnado extranjero de otras titulaciones que asiste a docencia en nuestro centro pero no consta como alumnado de intercambio para la Fundación. Se establecen nuevos convenio de intercambio (bilaterales) a fin de promover una mayor participación de alumnado extranjero en nuestro programa formativo. La Fundación E.U. de Relaciones Laborales estable una serie de actuaciones en su borrador de Plan Estratégico, habiendo afrontado entre ellas la elaboración de un plan de internacionalización del centro que se presentará con el PE para su aprobación.</p>

	<p>Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2014-2015 Ambos centros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Han promovido más acciones de difusión de los programas de movilidad en ambos centros - Han integrado enlaces dentro de la web de ambos centros a la información de la titulación en inglés para alumnado extranjero. "Foreing studets" (Ferrol) y "More info" (A Coruña) - Proporcionan información para alumnos extranjeros en el portal de grados de la UDC http://estudios.udc.es/en/study/start/660G01V01 y http://estudios.udc.es/en/study/start/760G01V01 - Han aumentado la difusión a través de la web y redes sociales de los recursos relativos a los programas de movilidad. <p>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se ha alcanzado el objetivo de incrementar hasta el 1% el número de alumnado extranjero matriculado en el curso 2014-2015. <p>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se puede evaluar el cumplimiento ya que por el momento no se han establecido objetivos en base a los indicadores del Plan Estratégico al encontrarse éste pendiente de elaboración y aprobación. (Véase explicación en Plan de Mejora de la valoración de criterio: Justificación - Desarrollo del Plan Estratégico) <p>Durante el curso académico 2014-2015 no se han recibido estudiantes extranjeros ni nacionales dentro de los programas de ERASMUS+ . Hay que tener en cuenta que el alumnado que cursaría estudios durante el curso 2014-2015 realizó su solicitud en el curso 2013-2014, uno de los años en los que más se ha sentido la crisis económica y menos ayudas han recibido, tal y como se observa en los diferentes informes del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	<p>CURSO 2016-2017 Ambos centros mantienen las actuaciones iniciadas en cursos anteriores.</p> <p>CURSO 2015-2016 La Fundación E.U. de Relaciones Laborales establece una serie de actuaciones en su borrador de Plan Estratégico, habiendo afrontado entre ellas la elaboración de un plan de internacionalización del centro que se presentará con el PE para su aprobación. Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>Por su parte la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol establece como medida correctora para el curso 2015-2016 aumentar la colaboración con universidades con las que mantiene convenios ERASMUS para dar a conocer los estudios que se imparten en Ferrol, y tratar de aumentar el número de convenios bilaterales con los de otros países para captar alumnado.</p> <p>CURSO 2014-2015: A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 procede mantener las acciones inicialmente previstas en este plan de mejora:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mayor publicidad de los estudios - Publicación en el portal de títulos de la UDC y en la web de cada uno de los centros de información sobre la titulación en lengua inglesa - Incrementar la colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) de la UDC <p>La Fundación E.U. de Relaciones Laborales procederá a elaborar y aprobar un Plan Estratégico con el establecimiento de objetivos concretos respecto de la movilidad del estudiantado. Una vez elaborado dicho plan y en función de los objetivos que se determinen establecerá las actuaciones que considere oportuno para incrementar el número de estudiantes extranjeros en su centro.(Plan de mejora asociado: Desarrollo de plan estratégico - criterio de justificación).</p>

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-07	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado

Como consecuencia de las recomendaciones de la ACSUG, en su informe de renovación de la acreditación de la titulación, este plan de mejora se ha actualizado y se incluye como en el epígrafe 1.3. Planes de recomendación para la mejora derivados del informe final para la acreditación:

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-7: Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R2	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado Ampliar el número e intensificar la diversidad de convenios de movilidad

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-12	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO (Indicadores de demanda)	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Captación de nuevo alumnado

Como consecuencia de las recomendaciones de la ACSUG, en su informe de renovación de la acreditación de la titulación, este plan de mejora se ha actualizado y se incluye como en el epígrafe 1.2. Planes de mejora de obligado cumplimiento derivados del informe final de evaluación para la acreditación (28/06/2017):

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-12: Captación de nuevo alumnado	
ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-5	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO (PM Conjunto 12)	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Captación de nuevo alumnado. Demanda de título

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-15	
CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
Denominación de la propuesta	Modificación y simplificación de los procedimientos que conforman el SGIC del centro y la aplicación informática a través de la que se gestiona
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Necesidad de actualización y simplificación de los procedimientos y del manual de calidad del centro
Ámbito de aplicación	Centro/Grado SGIC de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales Aplicación informática de la UDC
Responsable da su aplicación	Vicerrectorado de Oferta Académica e Innovación Docente (VOAID)/ Unidad Técnica de Calidad (UTC)/Centros
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la documentación del SGIC. - Modificar y simplificar el manual y los diferentes procedimientos del SGIC. - Adaptar la aplicación informática a las modificaciones realizadas en los procedimientos del SGIC. - Continuar con la implantación total del SGIC.
Actuaciones a desarrollar	<p>El proceso de revisión de todos los sistemas de calidad de la UDC consistirá en realizar las siguientes acciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Constitución de un grupo de trabajo compuesto por una representación de los responsables de calidad de los centros de la UDC, personal de la UTC y la vicerrectora de Oferta Académica e Innovación Docente. 2- Revisar y elaborar una propuesta de modificación y simplificación de los procedimientos del SGIC. 3- Presentación de la propuesta de modificación de procedimientos a los responsables de calidad de los centros que no forman parte del grupo de trabajo con el fin de que revisen y envíen sus aportaciones. 4- Adaptación de la propuesta de modificación de los procedimientos del SGC por el centro. 5- Revisión y modificación del manual vigente por el centro 6- Adaptación de la aplicación informática a las modificaciones realizadas en los procedimientos. 7- Continuar con la implantación total del SGC.
Período de ejecución	Último trimestre del curso académico 2015/2016 y curso académico 2016/2017.
Recursos/financiación	Costes de adaptación de la aplicación informática. Asumidos con cargo al VOAID.
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre (Último trimestre del curso 2016/2017).</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	Número de procedimientos del SGC revisados y modificados.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de las reuniones realizadas. - SGIC del centro actualizado y publicado. - Aplicación del SGIC adaptada <p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Sistema de Garantía de Calidad: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11077&tit=0</p>
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	60% Parcial. Se trata de un plan de mejora plurianual por lo que se desarrolla en varias fases.

Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	<p>CURSO 2016-2017 En el curso 2016-2017 no se ha llevado a cabo ninguna de las actuaciones previstas, que sí se pretende alcanzar en el curso 2017-2018. El desarrollo de este plan de mejora no depende de la Facultad de Ciencias del Trabajo ni de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales sino del Vicerrectorado, al afectar a todos los centros de la UDC.</p> <p>CURSO 2015-2016 En 2015-2016 la UDC ha comenzado un proceso de simplificación del SGIC de los centros que pretende adaptarse a los criterios establecidos por la ACSUG, para ello ha solicitado colaboración a este organismo.</p> <p>Por el momento se han desarrollado las acciones 1 y 2 propuestas, por este motivo los centros no ha continuado la revisión de su actual SGIC, ya que se encuentra pendiente de recibir la propuesta de modificación para poder evaluarla y en su caso continuar con la actualización del sistema.</p> <p>Dentro de las actuaciones ejecutadas se han obtenido los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución del grupo de trabajo. - Revisión y modificación del MSGC y del 90% de los procedimientos por parte del grupo de trabajo de la UDC. - Revisión por la UTC del MSGC y de los procedimientos que fueron revisados por el grupo de trabajo con el fin de homogeneizar criterios
Grado de satisfacción	Bajo
Acciones correctoras a desarrollar	Finalizar el proceso de revisión, actualización y aprobación de la documentación del SGIC según los nuevos criterios que se establezcan para los centros de la UDC atendiendo a las indicaciones de la ACSUG. (Véase apartado observaciones)

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-08	
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Incremento de la productividad científica del profesorado

Como consecuencia de las recomendaciones de la ACSUG, en su informe de renovación de la acreditación de la titulación, este plan de mejora se ha actualizado y se incluye como en el epígrafe 1.3. Planes de recomendación para la mejora derivados del informe final para la acreditación:

INFORME ACREDITACIÓN/SGIC: PM CONJUNTO-8: Incremento de la productividad científica del profesorado	
ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-R6	
CRITERIO 4 RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	Incremento de la productividad científica del profesorado
	Potenciar la carrera investigadora

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-09	
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Aumento de la movilidad del personal académico (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS)
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Durante el curso 2013-2014, fruto de la reflexión que ambos centros realizan de cara a establecer objetivos comunes en sus planes estratégicos respecto de los indicadores de calidad relativos al PDI, se aprecia una baja movilidad académica y científica entre el PDI y el PAS.</p> <p>Esta baja movilidad responde a diferentes razones entre las cuales se cuenta por un lado la reducción de ayudas económicas a la movilidad, la menor pertenencia a grupos de investigación que conlleva una menor exigencia de estancias en el extranjero. En el caso de la Fundación cabe señalar que los recursos económicos para promover este tipo de ayudas a la movilidad entre el PDI y PAS se realiza con recursos financieros propios y no públicos como en el caso de la UDC.</p> <p>Por ello ambos centros coinciden en establecer medidas que fomenten la movilidad del PDI y PAS con este plan de mejora.</p>
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable da su aplicación	ED/ Comisión de Garantía de Calidad /ORI
Objetivos específicos	Aumentar la movilidad del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios.
Actuaciones a desarrollar	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 ejecución	2014-2020
Recursos/financiación	UDC/Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Nº de docentes que participa en programas de movilidad</p> <p>Nº de personal de administración y servicios que participa en programas de movilidad</p> <p>Publicaciones informativas sobre programas de movilidad (web, tablonas, etc)</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros. Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, informes de Coordinadores de movilidad.</p> <p>Número PDI y PAS que participan en programas de movilidad. Convenios de movilidad para PDI y PAS.</p> <p>Evidencias del sistema registradas en PA05 y PE03.</p> <p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos Humanos: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11090&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11073&tit=63</p>
Observaciones	
<p>En el curso 2013-2014 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. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11070&tit=63</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial. Este plan de mejora es plurianual por lo que los resultados hasta 2020 son parciales.
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre</p> <p>Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>

Resultados obtenidos	<p>Dado que se trata de un plan plurianual, los cumplimientos del mismo son parciales, por lo que cada curso académico se analiza a su finalización.</p> <p>CURSO 2015-2016 Facultad de Ciencias del Trabajo Porcentaje de profesores que participaron en programas de movilidad en el curso 2016-17: 11,5% (3 de 26). Algo inferior al del curso anterior 2015-16 que había sido del 20% (5 de 25).</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales Como en años anteriores la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña ha publicitado en su intranet las convocatorias de movilidad dirigidas a PDI y personal de administración de servicios, si bien conviene aclarar que el personal docente e investigador y el de administración y servicios no pueden participar en las convocatorias de la UDC al no ser personal propio de dicha Universidad. En todo caso, el centro ha promovido acciones orientadas a la movilidad estableciendo un programa de formación en competencias lingüísticas propio en el que participa tanto PDI como PAS. En el Plan Estratégico aprobado por el centro en 2016-2017 se han previsto acciones concretas para promover la movilidad del PDI y del PAS, entre ellas la elaboración y aprobación del plan de internacionalización del centro (aprobado en 2016-2017). Dentro de las actuaciones concretas en este sentido se ha puesto en marcha un curso de formación interna que dote al PDI y PAS de herramientas en lenguas extranjeras a fin de que puedan afrontar acciones de movilidad en el futuro. Véase PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2015-2016 Facultad de Ciencias del Trabajo El porcentaje del personal académico que participó en movilidad en este curso sobre el total de personal académico del título fue del 20% (5 de 25).</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña ha publicitado en su intranet, web y redes sociales las convocatorias de movilidad dirigidas a PDI y personal de administración de servicios, si bien conviene aclarar que el personal de administración y servicios no puede participar en las convocatorias de la UDC al no ser personal propio de dicha Universidad, si bien el centro ha promovido acciones orientadas a la movilidad estableciendo un programa de formación en competencias lingüísticas propio en el que participa tanto PDI como PAS. En el borrador del Plan Estratégico del centro se han previsto acciones concretas para promover la movilidad del PDI y del PAS. Entre ellas se ha puesto en marcha un curso de formación interna que dote al PDI y PAS de herramientas en lenguas extranjeras a fin de que puedan afrontar acciones de movilidad en el futuro. La Fundación E.U. de Relaciones Laborales establece una serie de actuaciones en su borrador de Plan Estratégico, habiendo afrontado entre ellas la elaboración de un plan de internacionalización del centro que se presentará con el PE para su aprobación. Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2014-2015 Facultad de Ciencias del Trabajo El porcentaje de profesorado que participó en programas de movilidad sobre el total del profesorado del título fue del 9,5% (2 de 21). Respecto al PAS, hubo una solicitud pero finalmente no fue aprobada (el centro sólo cuenta con tres PAS, el resto del personal administrativo pertenece a la UXAI-Unidade de Xestión Administrativa Integrada, que no se encuentra en la Facultad, y que atiende a varios centros del campus de Ferrol).</p> <p>Fundación E.U. de Relaciones Laborales La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña ha publicitado en su intranet, web y redes sociales las convocatorias de movilidad dirigidas a PDI y personal de administración de servicios, si bien conviene aclarar que el personal de administración y servicios no puede participar en las convocatorias de la UDC al no ser personal propio de dicha Universidad, si</p>
-----------------------------	--

	<p>bien el centro ha promovido acciones orientadas a la movilidad estableciendo un programa de formación en competencias lingüísticas propio en el que participa tanto PDI como PAS. Por el momento y a falta de elaborar y aprobar su plan estratégico en el que se establezcan indicadores y objetivos de movilidad para el personal del centro, la evolución del plan puede considerarse positiva al haber incrementado las acciones de difusión y formación que fomenten la movilidad.</p> <p>Por todo lo anterior ambos centros coinciden en valorar positivamente el cumplimiento del plan de mejora para el presente curso, estableciendo un cumplimiento del 20% del mismo ya que se trata de un plan de mejora plurianual que finaliza en el curso 2020-2021.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>CURSO 2016-2017 Mantener las actuaciones previstas durante el periodo de ejecución del plan (hasta 2020-2021)</p> <p>CURSO 2015-2016 A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 y 2015-2016 no procede aplicar medidas correctoras a este plan de mejora, manteniéndose las ya establecidas para 2014-2020.</p>

2.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

PLAN DE MEJORA FERROL-16	
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	Aumento de la evaluación docente del personal académico (Docentia)
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Porcentaje bajo del profesorado incluido en el procedimiento de evaluación docente
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo
Responsable da su aplicación	ED/Profesorado de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol
Objetivos específicos	<p>Elevar el porcentaje del profesorado incluido en el procedimiento de evaluación docente hasta alcanzar los indicadores determinados en su Plan Estratégico.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar un 45% de profesores evaluados en 2015 - Alcanzar el 100% de profesores evaluados en 2020
Actuaciones a desarrollar	Proveer de mayor información al profesorado sobre la importancia de someterse al procedimiento de evaluación docente
Período de ejecución	2014-2020
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	Nº de docentes que participan en el programa DOCENTIA
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Informe de la Comisión de Garantía de Calidad
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial
Responsable de la revisión y fecha	<p>Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre</p> <p>Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre</p>
Resultados obtenidos	<ul style="list-style-type: none"> - En el curso académico 2014-15 el porcentaje de personal académico evaluado en el Programa Docentia fue del 33,3%. - En el curso académico 2015-16 ascendió al 40%, inferior al señalado como objetivo para dicho curso del 45%. - En el curso 2016-17 el porcentaje descendió ligeramente, pasando a ser el 38,5%. Señalar que en el “Informe de la V Convocatoria para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la UDC, Programa Docentia” (aprobado por la Comisión Interna de Universidad el 4 de dic. de 2017) se indica que “la Facultad de Ciencias del Trabajo destaca por el alto porcentaje de participación sobre los participantes potenciales del centro (25%)”.
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	

2.3. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 31	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Actualización de la página web del centro y creación del servicio de audiovisuales
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Debido a la rápida evolución de la tecnología resulta conveniente realizar una revisión y actualización de la web cada cierto tiempo para adaptarla a las necesidades y sobre todo comportamientos del alumnado.</p> <p>Igualmente es conveniente adaptar y renovar las redes sociales a la nueva realidad del alumnado, así redes que antes tenían una gran repercusión sobre un tipo de alumnado, ahora ya no la tienen puesto que el alumnado al que se dirige no tiene la misma franja de edad y utiliza otras redes sociales. No resulta conveniente tampoco sustituir las distintas redes unas por otras, dado que en ese caso se perdería el contacto con egresados que continúan realizando un seguimiento del centro y se interesan de las actividades que este realiza.</p> <p>Durante el curso 2015-2016, dentro de una buena práctica del centro y como proyecto piloto, se ha procedido a crear el servicio de audiovisuales del centro, cuyo responsable, inicialmente como freelance, se ocupa también de las redes sociales corporativas y de la página web.</p> <p>Este nuevo servicio se ocupa también de generar contenido audiovisual web y para redes y otros medios de comunicación.</p> <p>Este servicio también presta apoyo al profesorado y alumnado del centro para que puedan generar sus propios contenidos audiovisuales (videos principalmente) que ya han comenzado a emplearse como materiales docentes en algunos casos.</p>
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable de su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad/ Responsable de audiovisuales y gestión de contenido/ Técnica de calidad
Objetivos específicos	Mejorar la página web del centro, y reforzar la imagen y la información pública del mismo
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Generar contenidos interesantes para los grupos de interés - Revisar el contenido de la web ya que al pasar de la web antigua a la nueva los enlaces asociados a cierta información pública y de calidad no se encuentran disponibles - Mejorar la comunicación con el alumnado para que participe de forma activa en la generación de contenido tanto para web como redes sociales - Dar apoyo al alumnado y profesorado en la generación de materiales docentes de carácter audiovisual.
Período de ejecución	2016-2017 Ampliado a 2017-2018
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios</p> <p>Mejora de la usabilidad de la web (incremento del número de visitas)</p> <p>Mejora de la información /contenido</p> <p>Mayor implicación de los grupos de interés con el centro</p> <p>Contenidos audiovisuales en abierto como material docente</p> <p>Contratación de nuevo personal de administración y servicios</p>

Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Véase PA05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63 Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Parcial.
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	CURSO 2016-2017 Se ha puesto en marcha el servicio y se ha iniciado la revisión y actualización de la web, si bien debido a un cambio del personal del servicio la fecha de finalización del plan se ha retrasado. Crecimiento de visitas en la web Crecimiento de usuarios/seguidores de redes sociales Mayor generación de contenido Mejora de la imagen pública del centro en medios de comunicación
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Se procede a ampliar el plazo de ejecución del plan dado que ha habido cambio de personal en el servicio de audiovisuales lo que ha conllevado el retraso en la revisión y actualización de la web.

3. ACCIONES DE MEJORA EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2016-2017

3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2016-2017:

3.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-11	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO CRITERIO 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO (Indicadores De demanda)	
Denominación de la propuesta	CONJUNTO: Actualización de las plazas ofertadas en la titulación
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Disminución del número de alumnado matriculado.</p> <p>Se revisa la oferta/demanda de plazas de la titulación en ambos centros por lo que se propone una reducción de las plazas ofertadas para adecuarlo a la demanda actual, que se sitúa en valores cercanos a los inicialmente propuestos en la memoria de verificación del título (2009).</p> <p>Este cambio debe reflejarse en la ficha de título para dar cumplimiento al PC12 del SGIC en el que se establece que la información pública debe estar actualizada.</p>
Ámbito de aplicación	Grado
Responsable da su aplicación	Comisión Coordinadora de Título
Objetivos específicos	Actualizar el número de plazas ofertadas para el curso 2016-2017 de la titulación impartida en el centro de Ferrol y A Coruña en atención a la demanda actual y a la oferta que inicialmente se propuso en la memoria de verificación de la titulación.
Actuaciones a desarrollar	<p>Solicitud a la UDC para reducir el número de plazas ofertadas en la titulación.</p> <p>Modificación de la ficha de Descripción del título en el apartado "Número de plazas de nuevo ingreso ofertadas". Se actualiza la ficha de ambos centros en orden a proveer de una información unificada sobre la titulación.</p> <p>Adecuación de los planes de captación a la realidad actual.</p>
Período de ejecución	2015-2016 y 2016-2017
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Registro en el sistema de calidad de la ficha de descripción.</p> <p>Actualización de la información pública y seguimiento del SGIC:</p> <p>Ferrol: http://sgic.udc.es/seguemento.php?id=760</p> <p>A Coruña: http://sgic.udc.es/seguemento.php?id=660</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Oferta de plazas da CIUG – Ver web http://ciug.gal/PDF/Triptico_titulacions_2016-2017.pdf y http://ciug.gal/PDF/oferta1617.pdf</p> <p>Plazas ofertadas por la UDC aprobadas en Consejo de Gobierno el 14 de abril de 2016 http://www.udc.es/export/sites/udc/galeria_down/ensino/graos/limite_przas/201617gras.pdf</p> <p>Portal de estudios: http://estudos.udc.es/es/study/admission/760G01V01 y http://estudos.udc.es/gl/study/admission/660G01V01</p> <p>Registro en el sistema de calidad de la ficha de descripción de título:</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14219&tit=63</p> <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14227&tit=48</p>

	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros. Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, coordinador/a de Plan de Captación, coordinador/a de movilidad. Evidencias del sistema registradas en PC03, anexos 2, 3, 4, 5, 6, PC04, anexos 2, 3, y PC08, anexos 2 y 3. Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Descripción de título: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14067&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14059&tit=63 PM Acceso y admisión: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11088&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11071&tit=63</p>
Observaciones	
<p>Tras la reunión de la Comisión Coordinadora de Título se solicita a la UDC la reducción en la oferta de plazas para el curso 2016-2017, que se acepta a la vista de los datos de matrícula de los dos últimos cursos académicos. Si bien la UDC aprueba, en su reunión del Consejo de Gobierno del 14 de abril de 2016, una oferta adaptada a la matrícula y en atención a las plazas de oferta que constan en la memoria de verificación de la titulación (60 plazas para Ferrol y 70 para A Coruña), la CIUG finalmente procede a ofrecer más plazas de las aprobadas por la UDC, ofertando 66 plazas en el caso de Ferrol y 95 en el caso de A Coruña, lo cual a la vista de los datos de 2014-2015 y 2015-2016 redundará en un menor porcentaje de ocupación del título, y además desvirtúa los datos reales de la titulación, así como las acciones de mejora que se han emprendido a este respecto.</p>	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	En curso 2015-16: Parcial. 80%
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan. – Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	<p>Por parte de los centros y de la UDC se han realizado las actuaciones conducentes al completo cumplimiento del plan. Actualización de la ficha de Descripción de título. Mejora de la información ofrecida sobre la titulación. Adecuación de las plazas ofertadas por la UDC a los datos de matrícula de años anteriores y a la oferta propuesta inicialmente en la memoria de verificación del título. El plan se considera completo al 80% encontrándose pendiente la actualización de plazas ofertadas por parte de la CIUG, lo cual no depende ni de los centros ni de la UDC.</p>
Grado de satisfacción	<p>Criterio 1: Organización y desarrollo: Alto en lo que respecta a la adecuación de las plazas por parte de la UDC. Criterio 2: Información y transparencia: Muy alto en lo referente a la actualización de la ficha y la información pública. Criterio 7: Indicadores de satisfacción y rendimiento (demanda): Bajo respecto de la actuación de la CIUG al no respetar las plazas que propone la UDC.</p>
Acciones correctoras a desarrollar	Consensuar con la CIUG el número de plazas que serán ofertadas el curso 2017-2018 a fin de evitar una oferta de plazas no adaptada a la realidad.

3.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Se cierra el plan de mejora abierto como resultado del proceso de renovación de la acreditación del título y contenido en el epígrafe 1.3. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017)

SGIC: PM FERROL-17 ALEGACIONES ACREDITACIÓN: PM FERROL-R3	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Revisión del procedimiento de asignación de Trabajos Fin de Grado

Véase cumplimiento del plan en dicho epígrafe.

3.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 27	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Reacondicionamiento de espacios comunes para el alumnado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Desaprovechamiento de espacios que estaban dedicados a aulas debido al alto número de alumnado que el centro matriculaba en años anteriores (titulados que habían accedido al grado, etc.)</p> <p>Al haberse reducido en los últimos años el número de alumnado matriculado existe un menor número de grupos reducidos, por lo que se decide reacondicionar estas antiguas aulas como nuevos espacios comunes para el alumnado.</p> <p>Igualmente, se decide aprovechar la biblioteca como un espacio de trabajo común, ya que ahora normalmente la bibliografía se consulta online.</p> <p>Ciertas aulas presentan un mobiliario antiguo y poco funcional, por lo que se decide cambiarlo.</p>
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable da su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad
Objetivos específicos	Mejorar los espacios comunes del alumnado
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Cambio de mobiliario - Adecuación de aulas para espacios comunes - Mejora de las instalaciones de la biblioteca para aprovechar parte del espacio como zona de trabajo común.
Período de ejecución	2016-2017
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Realización de las acciones.</p> <p>Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios</p> <p>Mayor utilización de los espacios por parte del alumnado.</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63</p> <p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63</p>
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	<p>CURSO 2016-2017</p> <p>TOTAL.</p> <p>INFORME DE ACREDITACIÓN (ENERO 2017)</p> <p>Parcial. Se han realizado las actuaciones (mobiliario, etc) a la fecha de presentación de este PM (enero 2017), si bien falta evaluarlas lo que se hará a final del curso 2016-2017</p>

Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Mejora de las instalaciones lo que se constata a través de las encuestas de satisfacción del alumnado, profesorado y personal de administración del centro. En todas ellas se observa un incremento de los indicadores de satisfacción del centro. Véase criterio 5 del autoinforme de seguimiento, tabla 36.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	No procede realizar acciones correctoras dado que una vez finalizado el periodo de ejecución del plan se han conseguido los objetivos que se pretendían.

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 28	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Mejora del aula de informática
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Mobiliario y equipos obsoletos
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable da su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad
Objetivos específicos	Mejorar el aula informática: mobiliario y equipos
Actuaciones a desarrollar	- Cambio de mobiliario - Sustitución de equipos
Período de ejecución	2016-2017
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios Justificantes de compra e inversión (balance adjunto al PA06 anexo 4)
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	CURSO 2016-2017: TOTAL. INFORME DE ACREDITACIÓN (ENERO 2017) Parcial. Se han realizado las actuaciones, cambio de mobiliario y sustitución de equipos, a la fecha de presentación de este PM (enero 2017), si bien falta evaluarlas lo que se hará a final del curso 2016-2017
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Mejora del aula de informática lo que se constata a través de las encuestas de satisfacción del alumnado, profesorado y personal de administración del centro. En todas ellas se observa un incremento de los indicadores de satisfacción del centro. Véase criterio 5 del autoinforme de seguimiento, tabla 36.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	No procede realizar acciones correctoras dado que una vez finalizado el periodo de ejecución del plan se han conseguido los objetivos que se pretendían.

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 29	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Mejora del servicio de préstamo de portátiles
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Equipos obsoletos
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable da su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad
Objetivos específicos	Mejorar el servicio gratuito de préstamo de portátiles
Actuaciones a desarrollar	- Sustitución de equipo
Período de ejecución	2016-2017
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios Justificantes de compra e inversión (balance adjunto al PA06 anexo 4)
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	CURSO 2016-2017: TOTAL. INFORME DE ACREDITACIÓN (ENERO 2017) Parcial. Se han realizado las actuaciones, sustitución de equipos, a la fecha de presentación de este PM (enero 2017), si bien falta evaluarlas lo que se hará a final del curso 2016-2017
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Mejora del servicio de préstamo de portátiles, lo que se constata a través de las encuestas de satisfacción del alumnado, profesorado y personal de administración del centro. En todas ellas se observa un incremento de los indicadores de satisfacción del centro. Véase criterio 5 del autoinforme de seguimiento, tabla 36.
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	No procede realizar acciones correctoras dado que una vez finalizado el periodo de ejecución del plan se han conseguido los objetivos que se pretendían.

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 30	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Mejora del servicio de reprografía
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Críticas al servicio de reprografía del centro en las encuestas de satisfacción
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable da su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad
Objetivos específicos	Mejorar el servicio de reprografía del centro
Actuaciones a desarrollar	Sustitución del servicio de reprografía anterior por servicio de reprografía autónomo en que el alumnado es quién realiza la tarea según sus propios criterios.
Período de ejecución	2016-2017
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios Reducción de costes para el centro y el alumnado Justificantes de compra e inversión (balance adjunto al PA06 anexo 4)
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	CURSO 2016-2017: TOTAL. INFORME DE ACREDITACIÓN (ENERO 2017) Parcial. Se han realizado las actuaciones, cambio de mobiliario y sustitución de equipos, a la fecha de presentación de este PM (enero 2017), si bien falta evaluarlas lo que se hará a final del curso 2016-2017
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	Mejora del servicio de reprografía En relación al nuevo servicio de reprografía se observa una curiosa disconformidad en los datos respecto de las actuaciones realizadas, que tan sólo ha mejorado 0,20 y no supera los 3 puntos (2,95) de media en una escala de 7. El alumnado de primer curso afirma desconocer el servicio, contestando 13 personas NS/NC de 29 (44,83%) y el de tercer curso que responde al 90% le otorga una satisfacción inferior a la media (2,35 puntos). Hay que señalar que de los 12 comentarios registrados, no se ha recibido ninguno respecto del

	<p>servicio de reprografía.</p> <p>En todo caso, se constata a través de las encuestas de satisfacción del alumnado, profesorado y personal de administración del centro. En todas ellas se observa un incremento de los indicadores de satisfacción del centro.</p> <p>Véase criterio 5 del autoinforme de seguimiento, tabla 36.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	No procede realizar acciones correctoras dado una vez finalizado el periodo de ejecución del plan se han conseguido los objetivos que se pretendían.