

AUTOINFORME PARA EL SEGUIMIENTO DE TÍTULO 2018-2019

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 16 DE JUNIO DE 2021



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 TÍTULO | |
|--|---|
| 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 – j.lopez@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 TÍTULO | 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: | 30 |
| CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD: | 34 |
| DIMENSIÓN 2. RECURSOS | 42 |
| CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS:..... | 42 |
| CRITERIO 5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS: | 55 |
| DIMENSIÓN 3. RESULTADOS | 68 |
| CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE: | 68 |
| CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO:..... | 77 |
| 3. PLANES DE MEJORA | 111 |
| 3.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE LA ACREDITACIÓN..... | 112 |
| 3.2. PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2018-2019 | 163 |
| 3.3. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN..... | 171 |
| 3.4. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2018-2019:..... | 192 |
| 3.5. LISTADO DE ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2017-2018 Y CURSOS ANTERIORES..... | 193 |

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

Los titulados salen al mercado con una amplia formación multidisciplinar, que ha hecho que siempre hayan sido unos profesionales ampliamente solicitados, optando a numerosas salidas profesionales, incluso en un momento de crisis

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".



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 años de implantación, según muestran los resultados académicos (PC11) y los indicadores de inserción laboral (PC13)². 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 de este 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 2018-2019 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 en el curso 2015-2016, se apreció un incremento en las tasas de matrícula en los cursos 2016-2017 y 2017-2018, si bien estas vuelven a descender en el curso 2018-2019.

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 2018-2019 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 152 estudiantes de los cuales 36 son de nuevo ingreso (28 de primero estricto) 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 283 estudiantes siendo 67 de nuevo ingreso (55 de primero estricto), 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 que van de 2014-2015 al presente curso 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 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.

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://estudos.udc.es/gl/study/start/760G01V01>

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

5 - Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol: Ficha de descripción de título: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14227&tit=48

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

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

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 la Comisión Interuniversitaria de Galicia (CIUG) consideró rebajar las plazas ofertadas en menor cantidad que la solicitada, de este modo, en 2016-2017 se mantuvo abierto este plan de mejora, solicitando de nuevo una reducción de plazas ofertadas 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). Para el curso 2018-2019 se mantiene el número de plazas con 70 en A Coruña y 60 en Ferrol.

A lo largo de estos últimos 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 2018-2019 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. Esta revisión de la información, para determinar la coherencia del perfil recomendado ingreso y el perfil real y para la determinación del perfil real de egreso esperado y real, se amplía a los cursos siguientes, tal y como se puede observar a continuación.

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 los cursos 2017-2018 y 2018-2019 y se propone el mismo perfil para el curso 2019-2020.

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 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.

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 y 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

¹⁰ Seguimiento del perfil de ingreso en el SGIC (PC03 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 Véase Informe interno sobre captación, acceso y admisión de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña.

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 | Facultad. Ciencias del Trabajo | Fundación E.U. de Relaciones Laborales |
|---|--------------------------------|--|--------------------------------|--|--------------------------------|--|--------------------------------|--|
| Curso académico | 2015-2016 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2018-2019 |
| Cuota general - Enseñanza de acceso: | | | | | | | | |
| - Bachillerato | 80,00% | 67,00% | 70,00% | 92,00% | 76,00% | 92,00% | 68,00% | 85,00% |
| - Formación Profesional | 20,00% | 33,00% | 30,00% | 8,00% | 24,00% | 8,00% | 32,00% | 15,00% |
| Cuota de ingreso (los datos se refieren a matriculados en primer curso) (plazas ofertadas entre paréntesis) | | | | | | | | |
| - General (Bachillerato y Formación Profesional) | 30 (60 plazas) | 51 (85plazas) | 33 (60 plazas) | 52 (80 plazas) | 45 (51 plazas) | 60 (60 plazas) | 45 (51 plazas) | 60 (60 plazas) |
| - Titulados universitarios | 0 (1 plaza) | 0 (2 plazas) | 0 (1 plaza) | 2 (2 plazas) | 1 (1 plaza) | 0 (1 plazas) | 1 (1 plaza) | 3 (1 plazas) |
| - Mayores de 25 años | 0 (1 plaza) | 0 (2 plazas) | 0 (1 plaza) | 1 (2 plazas) | 1 (1 plaza) | 1 (1 plazas) | 1 (1 plaza) | 0 (1 plazas) |
| - Mayores de 40 años | 0 (1 plaza) | 0 (1 plaza) | 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) | 1 (1 plazas) | 0 (1 plaza) | 0 (1 plazas) |
| - Deportistas de alto nivel | 0 (2 plazas) | 0 (3 plazas) | 0 (2 plazas) | 0 (3 plazas) | 0 (2 plazas) | 0 (2 plazas) | 0 (2 plazas) | 0 (2 plazas) |
| - Discapacitados | 0 (4 plazas) | 0 (5 plazas) | 0 (3 plazas) | 0 (5 plazas) | 1 (3 plazas) | 0 (4 plazas) | 2 (3 plazas) | 1 (4 plazas) |
| Sexo: | | | | | | | | |
| - Mujeres | 60,00% | 57,00% | 52% | 48,00% | 64,00% | 62,00% | 58,00% | 61,00% |
| - Hombres | 40,00% | 43,00% | 48% | 52,00% | 36,00% | 38,00% | 42,00% | 37,00% |
| Procedencia geográfica: | | | | | | | | |
| - Galicia | 96,70% | 96,08% | 93,93% | 96,15% | 95,55% | 93,93% | 94,60% | 91,52% |
| - De otras comunidades | 0,00% | 1,96% | 3,03% | 1,92% | 2,22% | 1,66% | 0,00% | 8,48% |
| - De la Unión Europea o con acuerdo | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2,22% | 1,66% | 0,00% | 0,00% |
| - De países sin acuerdo: | 3,30% | 1,96% | 3,03% | 1,92% | 0,00% | 3,33% | 5,40% | 0,00% |

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 | Facultad Ciencias del Trabajo | Fundación E.U. de Relaciones Laborales |
|---|-------------------------------|--|-------------------------------|--|-------------------------------|--|-------------------------------|--|
| Preferencia por la titulación manifestada previamente por los matriculados: | 2015-2016 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2017-2018 | 2018-2019 | 2018-2019 |
| 1ª preferencia de alumnado matr. | 39,10% | 82,40% | 32,1% | 61,80% | 91,70% | 67,70% | 86,80% | 78,00% |
| 2ª preferencia de alumnado matr. | 12,00% | 9,80% | 16,8% | 23,60% | 0,00% | 14,50% | 2,60% | 11,90% |
| 3ª preferencia de alumnado matr. | 15,20% | 2,00% | 19,1% | 9,10% | 6,20% | 9,70% | 10,50% | 5,10% |
| 4ª preferencia de alumnado matr. | 14,10% | 3,90% | 8,4% | 3,60% | 2,1% | 6,50% | 0,00% | 1,70% |
| 5ª preferencia de alumnado matr. | 8,70% | 0,00% | 10,7% | 1,80% | 0,00% | 1,60% | 0,00% | 0,00% |
| 6ª preferencia de alumnado matr. | 0,00% | 0,00% | 4,6% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 3,40% |
| 7ª preferencia de alumnado matr. | 0,00% | 0,00% | 1,5% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 8ª preferencia de alumnado matr. | 0,00% | 2,00% | 0,8% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 9ª preferencia de alumnado matr. | 0,00% | 0,00% | 4,6% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| 10ª preferencia alumnado matr. | 0,00% | 0,00% | 1,5% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Matriculados a mes de Junio: | 77,00% | 65,00% | 67,00% | 71,00% | 71,00% | 61,00% | | |
| Nota de corte para el alumnado de la cuota general: | 5,000 | 5,059 | 5,252 | 5,102 | 5,114 | 5,000 | 5,124 | 5,198 |
| Notas de la enseñanza de acceso: | | | | | | | | |
| - Bachillerato | 6,276 | 6,322 | 6,256 | 6,149 | 6,362 | 6,536 | 7,233 | 6,719 |
| - Formación profesional | 7,438 | 6,768 | 6,316 | 7,51 | 6,790 | 7,250 | 7,179 | 6,569 |

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 ampliado según datos Datawarehouse UDC y encuestas de bienvenida.
Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña

| | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Alumnado Nuevo Ingreso | 66 | 74 | 81 | 67 |
| Mujeres (Nuevo ingreso) | 63,63% | 51,35% | 60,51% | 50,70% |
| Hombres | 36,37% | 48,65% | 39,49% | 40,30% |
| Alumnado primero estricto | 50 | 52 | 69 | 55 |
| ENCUESTAS DE BIENVENIDA | | | | |
| Participación alumnado NI | 31 (46,97%) | 47 (63,51%) | 43 (53,09%) | 30 (44,78%) |
| Mujeres | 58,10% | 57,45% | 62,79% | 63,33% |
| Hombres | 41,90% | 42,55% | 37,21% | 36,67% |
| Situación laboral (desempleo) | 61,30% | 55,32% | 81,40% | 86,67% |
| Tipo de acceso | | | | |
| PAAU | 48,40% | 68,08% | 86,05% | 83,33% |
| FP (FP II Y Ciclos superiores) | 41,90% | 4,26% | 4,65% | 16,67% |
| Titulación universitaria | 6,50% | 25,53% | 6,98% | |
| Mayores 45 años | 3,20% | 2,13% | 2,33% | |
| Conocen el centro y la titulación por: (respuestas múltiples combinadas) | | | | |
| - Familiares y amigos | 37,84% | 51,06% | 32,56% | 33,33% |
| - Página web del centro | 35,14% | 19,15% | 41,86% | 30,00% |
| - Antiguo alumnado | 10,81% | 6,38% | 6,38% | 16,67% |
| - Centro de procedencia | 10,81% | 8,51% | 11,63% | 6,67% |
| - Jornadas de orientación | 2,70% | 2,13% | 2,33% | 3,33% |
| - Otros | 2,70% | 12,77% | 4,65% | 10,00% |
| Grado en que conocen la titulación | | | | |
| Plan de estudios (medio-alto) | 74,19% | 82,98% | 88,37% | 83,33% |
| Salidas profesionales(medio-alto) | 90,32% | 89,36% | 88,37% | 93,10% |
| Motivos para matricularse en la titulación: (2018-2019) | | | | |
| - Salidas profesionales (Salidas profesionales) | | | | |
| - Versatilidad (Atractivo de las materias/plan de estudios) | | | | |
| - Vocacional | | | | |
| Nivel de conocimientos informáticos: (medio-alto) | 80,65% | 89,85% | 83,72% | 86,67% |
| Nivel de conocimientos de inglés: (medio-alto) | 54,84% | 70,21% | 62,79% | 73,33% |
| Nivel de conocimientos de gallego (medio-alto) | - | - | 81,40% | 90,00% |

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 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.

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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| % Participación | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | Alto | 77,14% | 37,04% | 68,75% | 84,38% | 80,65% |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales ¹⁴ | 58,11% | 39,29% | 94,92% | 35,21% | 29,41% | 64,58% |
| Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 5,07 | 5,55 | 6,00 | 5,31 | 5,39 | 6,00 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,67 | 5,60 | 5,19 | 5,83 | 5,73 | 5,71 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,87 | 5,58 | 5,60 | 5,57 | 5,56 | 5,85 |
| Ítem 9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 5,35 | 5,30 | 4,60 | 5,32 | 5,41 | 5,54 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 5,57 | 5,44 | 5,54 | 5,32 | 5,90 | 5,62 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 5,46 | 5,37 | 5,07 | 5,32 | 5,66 | 5,58 |
| Ítem 12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 5,39 | 5,70 | 4,70 | 5,36 | 5,54 | 5,60 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 5,88 | 5,67 | 5,64 | 5,68 | 6,10 | 6,00 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 5,64 | 5,69 | 5,17 | 5,52 | 5,82 | 5,80 |
| 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 | 5,00 | 4,60 | 5,05 | 5,12 | 5,80 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 5,32 | 5,58 | 5,52 | 5,09 | 5,80 | 5,30 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 5,20 | 5,29 | 5,06 | 5,07 | 5,46 | 5,55 |

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 En 2015-2016 se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC. Desde el curso 2016-2017 se calcula según los datos que constan en Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09 al 31/08 de cada curso.

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) 2013-2017

| Curso | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| % de participación | 100% | 100% | 100% | 91,30% | 100% | 100% |
| Nivel de conocimientos previos | 4,21 | 4,39 | 3,96 | 4,10 | 4,27 | 4,08 |
| Grado de cumplimiento de horarios y tareas | - | 4,65 | 4,65 | 4,67 | 4,77 | 4,77 |
| Nivel de iniciativa | 4,93 | 4,57 | 4,52 | 4,62 | 4,60 | 4,62 |
| Nivel de esfuerzo | - | 4,74 | 4,61 | 4,57 | 4,67 | 4,69 |
| Calidad de los trabajos realizados | 4,62 | 4,57 | 4,48 | 4,48 | 4,43 | 4,46 |
| Capacidad de resolver problemas | 4,62 | 4,52 | 4,35 | 4,29 | 4,53 | 4,54 |
| Nivel de competencias mostrado | 4,44 | 4,52 | 4,52 | 4,38 | 4,50 | 4,62 |
| Nivel de integración en la empresa | 4,80 | 4,78 | 4,65 | 4,29 | 4,70 | 4,92 |

En el curso 2018-2019 la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol ha evaluado encuestas a tutores de prácticas en relación a la satisfacción de los empleadores, como se hacía en cursos anteriores, según se refleja en la tabla anterior. En el curso 2017-2018 la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol elaboró una nueva encuesta a empleadores a fin de dar cumplimiento a lo establecido en los planes de mejora presentados. Los resultados de esa nueva encuesta (efectuada en julio de 2018) muestran unos resultados muy positivos a todas las cuestiones planteadas.

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, según 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 la encuesta de empleadores:

| 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)¹⁵

| Prácticas curriculares | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Nº de convenios establecidos | 58 | 74 | 80 | 55 | 41 |
| Nº de entidades participantes | 27 | 40 | 45 | 44 | 36 |
| Nº de matrículas en programa de prácticas curriculares | 68 | 59 | 57 | 40 | 35 |
| Convalidaciones de prácticas curriculares | 22 | 11 | 17 | 13 | 11 |
| Nº de participantes en programa de prácticas curriculares (1) | 46 | 48 | 40 | 27 | 24 |
| No presentados (2) | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| Prácticas efectivamente realizadas (1)-(2) | 46 | 47 | 39 | 26 | 24 |
| Potencial alumnado participante (3º y 4º curso) (2) | 242 | 220 | 213 | 185 | 172 |
| % de alumnado participante (1)/(3) | 19,01% | 21,82% | 18,78% | 14,59% | 13,95% |
| Nº de informes recogidos (prácticas curriculares) | 39 | 32 | 36 | 25 | 18 |
| Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC | 84,78% | 68,09% | 92,31% | 96,15% | 75,00% |
| Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 4,43 | 4,31 | 4,8 | 4,1 | 4,05 |
| Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 6,13 | 6,26 | 6,04 | 5,48 | 4,94 |
| Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales | 5,87 | 5,92 | 5,94 | 5,25 | 4,88 |
| Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. | 5,85 | 5,93 | 5,86 | 5,25 | 4,81 |
| Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. | 5,94 | 6,17 | 5,79 | 5,5 | 4,93 |
| Prácticas extracurriculares | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Nº de anexos de prácticas extracurriculares | s/d | s/d | 30 | 22 | 15 |
| Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares (4) | 19 | 31 | 28 | 17 | 12 |
| Potencial alumnado participante (2º, 3º y 4º) (5) | 323 | 281 | 263 | 229 | 228 |
| % de alumnado participante (4)/(5) | 5,88% | 11,03% | 10,65% | 7,42% | 5,26% |
| Índice total de participación de alumnado PC y PE [(1)+(4)] / (5) | 20,12% | 28,11% | 25,86% | 19,21% | 15,79% |
| Prácticas para titulados | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Nº de anexos de prácticas para titulados | -- | -- | 14 | 8 | 8 |
| Nº de participantes en programa de prácticas de titulados | -- | -- | 10 | 7 | 6 |

Respecto de las prácticas externas curriculares cabe señalar el decremento, en términos absolutos y porcentuales, que viene produciéndose en la matrícula de esta materia desde 2015-2016, aunque el número de entidades participantes sigue siendo óptimo y el porcentaje de participación del alumnado en la materia es considerable, resulta conveniente revisar estos datos y establecer las medidas correctoras que fomenten una mayor participación del alumnado en este tipo de prácticas, las cuales redundan en una mejor inserción laboral.

En el caso de las prácticas extracurriculares y de titulados, el número de alumnado participante es inferior al número de anexos de prácticas firmados con las empresas, ya que existen estudiantes que participan en más de un tipo de práctica a lo largo del curso académico, así el alumnado puede realizar más de una práctica extracurricular o de titulados, incluso en empresas diferentes a lo largo del curso académico.

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 conclusiones siguientes respecto del **perfil de egreso conjunto de la titulación**:

- El profesorado, el alumnado y las personas egresadas 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

¹⁵ Se procede a la corrección de la tabla de prácticas en base a los datos obtenidos de Xescampus.



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 ACSUG¹⁶).
- Un alto porcentaje de titulados simultanea los estudios con el trabajo.
- El tiempo que tardan en encontrar su primer empleo es muy positivo, según el EIL 13-14, el tiempo medio para acceder a un puesto de trabajo de nuestros titulados en el SUG es de 10,42 meses, siendo el de la rama de 11,13 meses y el de la UDC 10,14 meses. En el caso de los titulados del centro de Ferrol este tiempo se reduce a 8,82 meses y en A Coruña resulta ser de 9,78 meses.
- El porcentaje de personas tituladas en la rama Ciencias Sociales y Jurídicas II que trabajan por cuenta propia (EIL 10-11: 27,92%; EIL 11-12: 19,23%, EIL 12-13: 25,40%, EIL13-14: 21,23%) es superior medida del SUG (EIL10-11: 12,22%, EIL 1-12: 13,98%, EIL 12-13: 13,56%, EIL13-14: 9,69%).
En el caso del Grado den RRLL y RRHH el trabajo por cuenta ajena alcanza un porcentaje del 12,90% en nuestro centro y del 14,29% en el centro de Ferrol
- Esta rama presenta un porcentaje bajo de titulados con jornada a tiempo parcial (EIL 10-11: 19,54%; EIL 11-12: 23,62%; EIL 12-13: 18,95%) mientras que en el SUG este porcentaje alcanza el 29,35% (EIL1011), un 28,69% (EIL 11-12) y un 16,57% (EIL 12-13). No se pueden evaluar los datos del EIL 13-14 puesto que no se encuentran disponibles.
- Según los datos consultados referentes a la relación del trabajo que desempeñan los egresados del SUG en relación con la titulación obtenida, se observa que el 51,90% (EIL 10-11) y el 67,03% (EIL 13-14) de las personas tituladas desempeña un trabajo relacionado con sus estudios. En el caso de nuestra titulación un 57,14% de los egresados de A Coruña y un 76,92% de los egresados de Ferrol desarrollan en su trabajo funciones específicas de la titulación.

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.

¹⁶ Titulados en los cursos 2010-2011 (EIL 10-11), 2011-2012 (EIL 11-12) y 2012-2013 (EIL 12-13)

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 UDC¹⁷.

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 normativa¹⁸ 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” y otro plan conjunto para la “Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las asignaturas”; en el 2015-2016 se abrieron los planes de mejora 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 mejora¹⁹ pueden ser consultados en los anexos correspondientes del presente informe y además se hacen públicos en el SGIC.

¹⁷ 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>

¹⁸ 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

¹⁹ 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

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

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 los últimos cursos 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, en su caso se han registrado las reclamaciones respecto de los sistemas y metodologías de evaluación, 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 aprendizaje²⁰ 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 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 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

²⁰ 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

las encuestas de calidad de docencia Avaliemos, con el fin de establecer pautas de mejora sobre los resultados.

- Desde la implementación de los planes de mejora de 2015-2016 se procede 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 acuerdos²¹ 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 conjunto²². 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 tabloneros de anuncios. En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se inició un programa de potenciación de la lengua inglesa en primero, y que ya se encuentra implantado hasta tercer curso, 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 forme en un lenguaje especializado de esas materias en lengua extranjera.

En el curso 2017-2018 se firmó un convenio de colaboración con un centro examinador oficial de Cambridge, y se ha obtenido el reconocimiento como centro preparador de exámenes de Cambridge, al tiempo que ha puesto en funcionamiento un programa de becas, 6 para alumnado y 2 para personal docente y de administración y servicios, que permite presentarse de forma gratuita a cualquier nivel de examen oficial de Cambridge (A2-C2 niveles MERC), a fin de acreditar el nivel de lengua inglesa, con lo que se espera mejorar las habilidades de comunicación del alumnado y del PDI para afrontar estancias en el extranjero.

Además se mantienen colaboraciones con universidades portuguesas en la organización de congresos y en particular del Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores, lo que facilitará el establecimiento de alianzas para la movilidad del PDI, y en su caso del PAS.

Durante el curso 2018-2019 los indicadores relativos a movilidad han mejorado en el centro de Ferrol y se mantienen en los mismos niveles que el año anterior para el centro de A Coruña. En todo caso, los se mantienen en niveles similares a los de curso 2012-2013 tal y como se aprecia en los datos que se reflejan en el PC08 del SGIC, y que se consignan a continuación. Los resultados de los indicadores de movilidad ERASMUS responden 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 el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, este curso se ha disminuido la oferta de plazas (de 17 a 14 plazas) como consecuencia de la finalización de uno de los convenios.

El número de estudiantes entrantes con convenio ERASMUS o bilateral de la UDC se ha reducido igualmente de 1 a 5 en el presente curso académico.

El centro de A Coruña ha establecido contacto con ciertos partners locales y nacionales que gestionan la admisión y matrícula de estudiantes extranjeros en España a fin de establecer nuevas vías de captación de alumnado en el extranjero de manera paralela a los convenios ERASMUS y bilaterales de la UDC.

²¹ 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

²² Véase SGIC planes de mejora, “Planificación de la enseñanza” o planes de mejora del criterio Organización y desarrollo del autoinforme de acreditación.

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% |
| 2017-2018 | Facultad de Ciencias del Trabajo | 12 | 1 | 1 | 8,33% | 159 | 0,63% |
| | Fundación E.U. Relaciones Laborales | 17 | 3 | 1 | 17,65% | 298 | 0,34% |
| 2018-2019 | Facultad de Ciencias del Trabajo | 12 | 2 | 2 | 16,66% | 152 | 1,32% |
| | Fundación E.U. Relaciones Laborales | 14 | 1 | 1 | 7,14% | 283 | 0,35% |

Respecto de la opinión del alumnado egresado participante en programas de movilidad cabe señalar la alta satisfacción que se obtiene: **movilidad, consideras que ayudó en tu formación**

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

| Año académico | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| % Participación | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 77,14% | 37,04% | 68,75% | 84,38% | 80,65% |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 39,29% | 94,92% ²³ | 35,21% ²⁴ | 29,41% ²⁵ | 64,58% ²⁶ |
| Ítem 7. Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 7,00 ⁽¹⁾²⁷ | 7,00 ²⁸ | 6,67 ²⁹ | 4,75 ³⁰ | 5,25 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,22 ³¹ | 4,67 ³² | 6,33 ³³ | 4,00 ³⁴ | 4,00 ³⁵ |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 5,61 | 5,84 | 6,50 | 4,38 | 4,63 |

Por todo ello, y a la vista de los resultados alcanzados en los últimos años, deben mantenerse las actuaciones de mejora establecidas a fin de dar cumplimiento del criterio aquí especificado como **satisfactorio**.

Cabe destacar que el programa SICUE había perdido interés para el alumnado al no ofrecerse becas económicas para

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 Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2017 al 31/08/2018

²⁶ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2018 al 31/08/2019

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

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

²⁹ 3 respuestas

³⁰ No se corresponde el número de respuestas (más alto) con el número de alumnado participante.

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

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

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

³⁴ 2 respuestas En este año académico participan 1 alumnos/as

³⁵ 2 respuestas En este año académico participan 1 alumnos/as

afrontar el mismo, si bien aunque en 2017-2018 no había salido ningún estudiante, se habían incrementado las solicitudes de información y en 2018-2019 se han presentado nuevamente solicitudes en ambos centros. En el caso del centro de A Coruña han salido dos estudiantes y se ha recibido uno.

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.)

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|------------------|-----------|
| Profesorado | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 | 6 |
| Alumnado | 6 | 7 | 14 | 37 | 53 | 50 ³⁶ | 65 ³⁷ | 58 |

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 designó a un tutor específico 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. Igualmente existe la figura del tutor de necesidades especiales, que se encarga del alumnado que presenta algún tipo de discapacidad.

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.

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

| | 2011-12 | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 | 2015-16 | 2016-17 | 2017-18 | 2018-19 |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------------------|-----------------------|
| Nº de tutorías registradas ³⁸ | 150 | 151 | 316 | 15 | 92 | 106 | 67 | 74 |
| Nº de tutorías específicas de PAT | 66 | 41 | 50 | 5 | 2 | 19 | 19 | 14 |
| % de tutorías | 44,00% | 27,15% | 15,82% | 33,33% | 2,20% | 17,90% | 23,88 ³⁹ % | 18,92 ⁴⁰ % |

La coordinadora de PAT se reúne al menos dos veces al año con los tutores y tutoras para coordinar las acciones que

³⁶ 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.

³⁷ 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.

³⁸ Se registran tutorías de PAT, TFG, programas de movilidad, y otras relacionadas con la titulación y necesidades del estudiante.

³⁹ Se incluyen las tutorías que se realizan sobre orientación laboral, asistencia a clase, etc considerando que se vinculan a la figura de tutor de PAT

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 informales 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.

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

| Curso | 2013-2014 | | 2014-2015 | | 2015-2016 | | 2016-2017 | | 2017-2018 | | 2018-2019 | |
|-----------------------------------|-----------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | PDI | Alumnado. | PDI | Alumnado. | PDI | Alumnado. | PDI | Alumnado. | PDI | Alumnado. | PDI | Alumnado. |
| Primero | 3 | 78 | 3 | 68 | 4 | 50 | 4 | 53 | 4 | 69 | 4 | 55 |
| Segundo | 3 | 88 | 3 | 81 | 3 | 61 | 4 | 50 | 4 | 44 | 4 | 56 |
| Tercero | 4 | 88 | 2 | 88 | 2 | 78 | 2 | 62 | 2 | 51 | 2 | 48 |
| Cuarto | 2 | 151 | 3 | 154 | 2 | 142 | 2 | 151 | 2 | 134 | 2 | 124 |
| Antiguos diplomados ⁴⁰ | 2 | 22 | 0 | s/d | 0 | s/d | 0 | s/d | 0 | s/d | 0 | s/d |
| Necesidades especiales | 1 | 1 ³⁰ | 1 | 1 ³⁰ | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | s/d | 1 | s/d |
| TOTAL | 15 | 405 | 12 | 391 | 12 | 331 | 13 | 316 | 13 | 298 | 13 | 283 |

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 actividades⁴¹ realizadas durante el curso 2018-2019.

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 cursos⁴².

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Curso de orientación sobre fuentes bibliográficas; Jornadas de Actualización Laboral; Taller de orientación “Los primeros pasos hacia el mercado laboral”; Programa de mejora de la empleabilidad - talleres de orientación laboral a los centros de la UDC; 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:

- Curso sobre Negociación colectiva e individual en el ámbito laboral
- Jornadas de acogida 2018/2019
- Participación en el Seminario hispano-portugués de derecho de la seguridad social
- Participación en el III Foro de Certificaciones para profesionales de Recursos Humanos HRCI®
- Presentación de la VII Promoción del Master en Dirección y Gestión de Personas
- Jornada de Igualdad : Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- Participación en el Congreso Internacional de Felicidad en el Trabajo
- Participación en la III Xornada a Innovación nas Políticas Locais de Emprego: Contrata Talento
- Conferencia «La prevención del cibercrimen»

⁴⁰ 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.

⁴¹ 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

⁴² Véanse enlaces en: [Centro de Lenguas](#), [AFI](#), [CUFIE](#), [OCC](#), [SAI](#), [Otros cursos](#)

- Participación en las XXV Xornadas “Innovación, vanguardia y tecnología en PRL”
- Conferencia sobre las Mutuas y su gestión de las Contingencia Profesional
- Curso gratuito: Dinámicas de grupo en los procesos de selección.
- Charla-debate: ALCOA: “Presente y futuro”
- Reunión de la comisión paritaria del AGA y pleno del Consello Galego de Relacions Laborais
- Organización y participación en el XIII Congreso Internacional de Derecho Comparado del Trabajo
- Publicidad de la Convocatoria de Mobilidade Internacional para o curso 2019-2020
- Presentación del libro «JOBRAFTING: Convierte el trabajo que tienes en el que quieres» en la Sala de Conferencias ABANCA, de Belén Varela, docente del centro.
- Participación en el Congreso Interuniversitario de la OIT.
- Charla: Voluntariado en la UDC. Lorena Rilo de la Oficina de Cooperación y Voluntariado de la UDC.
- Clase Magistral sobre Políticas Sociales. Excmo. Alcalde da Coruña D. Xulio Ferreiro Baamonde.
- Difusión del programa de Prácticas Erasmus
- Convocatoria y difusión del Programa propio de becas Cambridge 2019.
- Programa de captación de alumnado: Concurso Scape Room de RRHH para centros de bachillerato.
- Programa de 8 semanas de Mindfulness para alumnado y personal del centro.
- Participación y organización del VI Encontro Internacional de Jóvenes Emprendedores
- Asistencia al Congreso “Lo que de verdad importa”
- Participación en las Jornadas sobre Tecnología de la Comunicación y Nuevas formas de Trabajo
- Calse magistral de Políticas Sociolaborales por Ignacio Fernández, Ex-Secretario General de CCOO desde 2008 a 2017 y Presidente de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) de 2011 a 2015.
- Conferencia sobre políticas de empleo. Francisco Conde López, Conselleiro de Economía, Empleo e Industria de la Xunta de Galicia.
- Colaboración en la tercera edición del Programa de certificación profesional de RRHH-HRCI.
- Ponencia sobre “Criterios Jurisprudenciales de Actualidad”. Antonio V. Sempere Navarro, Catedrático y Magistrado del Tribunal Supremo
- Conferencia de María Emilia Casas, primera mujer Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en España.
- Difusión del programa de bolsas complementarias Santander-Universidade da Coruña
- Participación del alumnado en el Congreso de AERELABO. Nombramiento de la nombramiento presidenta de la Asociación de Estudiantes del centro, Anova Hércules, como Vocal de la Junta Directiva de AERELABO.
- Obtención de la sede para la organización del LX Congreso de AERELABO para el año 2020.
- Conferencia de Emilio Perez Nieto, Presidente de Honor del Grupo Perez Rumbao, sobre los retos del mercado laboral actual.
- Coorganización y participación en la Primera conferencia de Compliance del sector laboral en Galicia
- Difusión del programa SICUE 2019-2020
- Ciclo de conferencias-debates: Diálogos de los candidatos a la alcaldía de A Coruña con el alumnado del centro
 - o Xulio Ferreiro
 - o Beatriz Mato
 - o Inés Rey
 - o Francisco Jorquera
 - o Pedro Armas
 - o Mónica Martínez
- Participación en las Jornadas sobre prevención: «Guía de ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo»
- Curso Contratos, Nóminas y Seguros Sociales
- Organizaición de sorteo entre el alumnado para la participación en el SCAPE ROOM RRHH - Patrón ERLAC
- Publicación de revista Diálogos ERLAC – Dos número anuales.
- Difusión de la convocatoria de becas UDC para mejora de competencias lingüísticas destinadas a alumnado que realice programas de movilidad.
- Conferencia del candidato a la Presidencia del Real Club Deportivo de A Coruña, Manuel Lopez Cascallar, antiguo alumno del centro.



- Taller: “Liderazgo basado en principio efectivos”
- Tribunales y turnos de defensa TFG – Junio 2019
- Graduación de la VII Promoción del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Graduación de la VII edición del Master en Dirección y Gestión de Personas
- Graduación de la III edición del Master Practico en Jurisdicción Social
- Convocatoria, difusión y ejecución de las elecciones de los órganos de representación del centro 2019
- Constitución de nova Xunta de Centro e elección de Director
- Participación en el IV Congreso de Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de España. Nombramiento de Jesus A. Vázquez Forno, decando del centro como nuevo Secretario de AERELCIT - Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
- Laboratorio de Recursos Sociales
 - o Difusión al alumnado sobre el apadrinamiento del chimpancé del año anterior y su estado.
 - o Campaña de navidad. Organización del Desayuno Solidario. Recaudación donada a “Asociación NICO contra el cáncer infantil”.
 - o Campaña de recogida de ropa y juguetes en colaboración con EQUUS ZEBRA
 - o Ponencia: Responsabilidad Social y Sostenible. IKEA
 - o Ponencia: Educar en solidaridad y responsabilidad social corporativa en las empresas. Asociación NICO contra el cáncer infantil

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 satisfacción⁴³ comentados más adelante -criterio 7- y en los anexos referenciados) que la organización global de la enseñanza fue acertada (5 puntos), que los métodos de enseñanza-aprendizaje (4,95 puntos) y los procedimientos y criterios de evaluación (5,20 puntos) fueron adecuados. Por su parte, 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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 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 | 6,40 | 6,69 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 5,79 | 6,50 | 6,17 | 6,89 | 5,82 | 5,96 |
| - Titulación Grado en RRL y RRHH | 5,99 | 6,59 | 5,89 | 6,55 | 6,11 | 6,32 |
| 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 | 5,14 | 5,85 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 5,33 | 5,61 | 5,83 | 6,56 | 6,22 | 6,04 |
| - Titulación Grado en RRL y RRHH | 5,21 | 5,45 | 5,36 | 5,78 | 5,68 | 5,95 |
| 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 | 4,58 | 5,45 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,94 | 5,39 | 5,71 | 6,22 | 5,81 | 5,71 |
| - Titulación Grado en RRL y RRHH | 4,87 | 5,20 | 5,25 | 5,36 | 5,20 | 5,58 |

Si bien se detecta un ligero decremento de la satisfacción del PDI generalizada en el centro de A Coruña, no resulta

⁴³ 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 y PA03 anexo 3: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63

preocupante por el momento, ya que las razones son conocidas y se ha puesto en marcha un protocolo de mejora adaptado a la situación que ha propiciado este descenso. La principal razón de la disminución se debe a que un parte del PDI se ha incorporado al centro en el presente curso académico o a mediados del mismo al centro, por lo que se encuentra en periodo de adaptación a los procesos del mismo.

*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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Ítem 21. Conozco los objetivos generales del plan de estudios | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,59 | 4,58 | 4,66 | 4,70 | 5,30 | 4,50 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,86 | 4,72 | 4,93 | 4,76 | 4,82 | 4,51 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,23 | 4,65 | 4,80 | 4,73 | 5,06 | 4,50 |
| Ítem 22. Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,52 | 4,07 | 4,24 | 4,70 | 5,09 | 4,65 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,73 | 4,39 | 4,65 | 4,69 | 4,84 | 4,47 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,13 | 4,23 | 4,45 | 4,70 | 4,97 | 4,56 |
| Ítem 23. Las guías docentes de las materias son accesibles y están disponibles | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 5,82 | 5,99 | 6,09 | 5,57 | 6,25 | 5,95 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,95 | 5,78 | 6,00 | 5,67 | 5,77 | 5,22 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 5,39 | 5,89 | 6,05 | 5,62 | 6,01 | 5,59 |
| 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 | 5,43 | 5,25 | 5,21 | 5,58 | 5,86 | 5,50 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,26 | 4,96 | 5,07 | 5,20 | 5,10 | 4,51 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,85 | 5,11 | 5,14 | 5,39 | 5,48 | 5,00 |
| Ítem 25. La coordinación entre el profesorado es adecuada (no hay solapamientos entre los contenidos de las diferentes materias) | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 3,95 | 3,66 | 3,80 | 4,81 | 5,03 | 4,59 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,71 | 3,99 | 4,20 | 4,68 | 4,69 | 4,21 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 3,83 | 3,83 | 4,00 | 4,75 | 4,86 | 4,40 |
| Ítem 26. Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,33 | 3,81 | 3,96 | 4,82 | 5,17 | 4,81 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,69 | 4,10 | 4,53 | 4,48 | 4,78 | 4,22 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,01 | 3,96 | 4,25 | 4,65 | 4,98 | 4,52 |
| Ítem 27. Los conocimientos, las habilidades y las aptitudes propuestas en las guías docentes se desarrollan adecuadamente | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,47 | 3,77 | 3,80 | 5,05 | 5,01 | 4,53 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,65 | 4,26 | 4,61 | 4,58 | 5,05 | 4,15 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,06 | 4,02 | 4,21 | 4,82 | 5,03 | 4,34 |
| Ítem 28. Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía docente | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,73 | 3,47 | 4,09 | 4,45 | 5,08 | 4,72 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,92 | 3,96 | 4,09 | 4,02 | 4,55 | 4,52 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,33 | 3,72 | 4,09 | 4,24 | 4,82 | 4,62 |
| Ítem 29. Los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se resuelven con eficacia | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,65 | 3,87 | 3,76 | 4,80 | 4,93 | 4,60 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,53 | 3,99 | 4,17 | 4,73 | 5,01 | 4,37 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,09 | 3,93 | 3,97 | 4,77 | 4,97 | 4,49 |

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

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 30. El tiempo dedicado al estudio es coherente con el número de horas total del plan de estudios | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,62 | 4,24 | 4,24 | 4,66 | 4,75 | 4,77 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,90 | 4,10 | 4,62 | 4,39 | 4,71 | 4,36 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,26 | 4,17 | 4,43 | 4,53 | 4,73 | 4,57 |
| Ítem 31. Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,78 | 4,08 | 4,27 | 4,97 | 5,25 | 4,87 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,76 | 4,17 | 4,61 | 4,78 | 4,94 | 4,62 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,27 | 4,13 | 4,44 | 4,88 | 5,10 | 4,74 |
| Ítem 32. Estoy satisfecho con la evaluación del aprendizaje | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,74 | 4,25 | 4,48 | 4,81 | 5,32 | 4,90 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,73 | 4,16 | 4,56 | 4,65 | 4,83 | 4,54 |
| - Titulación Grado en RRLL y RRHH | 4,24 | 4,21 | 4,52 | 4,73 | 5,08 | 4,72 |

Se hace preciso resaltar que los planes de mejora promovidos por ambos centros respecto de la coordinación docentes y la planificación y desarrollo de la enseñanza han incrementado los valores de satisfacción, lo que se puede comprobar en el incremento anual que se viene produciendo en los últimos cursos, si bien, en el presente año objeto de evaluación se constata un ligero decremento de satisfacción en ambos centros que deberá ser observado en los próximos cursos a fin de determinar si se trata de una bajada coyuntural o si existe una tendencia de estos indicadores.

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, la resolución de problemas durante la enseñanza y el desarrollo y evaluación de la enseñanza, tal y como se aprecia en la tabla anterior.

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 coordinación⁴⁴ realizadas entre ambos centros véase 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 actual, se han llevado a cabo determinadas actuaciones de forma conjunta, tales como: coordinación y aprobación conjunta de tablas de reconocimiento de créditos, 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.

Prácticas externas:

En los dos centros se ofrece la materia de prácticas externas en empresas u organizaciones, como materia optativa, no obligatoria, a partir del tercer curso académico. Esta materia presenta un alto porcentaje de participación del alumnado. La docencia de esta materia se presenta a través de los 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 decano. Aunque no son obligatorias, la mayoría del alumnado las realiza y su grado de satisfacción suele ser muy alto.

En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales desde el curso 2013-2014 el encargo de la gestión de los programas de prácticas es el Servicio de Orientación y Prácticas, que apoya de forma directa al coordinador y tutor de la materia Prácticas Externas, y organiza el resto de programas de prácticas del centro. Este servicio lleva a cabo todo el proceso, desde la búsqueda de empresas, selección de alumnado y asignación de prácticas, hasta el seguimiento y evaluación

⁴⁴ 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

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 desde el curso académico 2016-2017, a fin de promover la inserción laboral se ofrece también un programa de prácticas para recién titulados del centro.

En el caso de la Fundación, durante los últimos años cada vez más estudiantes realizaban las prácticas externas, aún no siendo obligatorias, si bien se observa que, en el curso 2017-2018, el porcentaje de estudiantes que se matricularon en la materia de Prácticas Externas descendió ligeramente, y se redujo igualmente el número total de prácticas cursadas extracurriculares, por lo que desciende el número de convenios firmados aunque se mantiene el número de entidades participantes. Esta tendencia se mantiene en el curso 2018-2019. Por un lado, este decremento en el número de prácticas efectivamente cursadas puede responder al hecho de que un alto porcentaje del alumnado matriculado en la materia solicita el reconocimiento de las mismas al haber trabajado o estar trabajando en la actualidad en áreas relacionadas con el Grado. Si bien, cabe destacar que, a pesar de que las cifras de participación han bajado, el grado de satisfacción del alumnado continúa siendo alto por lo que no se considera que proceda abrir un plan de mejora. En todo caso, se establecerá un seguimiento de los indicadores de prácticas a fin de valorar la si existe una tendencia respecto de estos resultados.

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 PC09⁴⁵.

A continuación se muestra la participación en esta materia del alumnado de la titulación en los últimos cursos académicos:

Tabla 13. Alumnado de prácticas externas curriculares⁴⁶

| 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 | 40 | 63 |
| | % alumnado participante | 21,11% | 18,78% | 19,57% |
| 2017-2018 | Potencial alumnado participante 3º y 4º | 102 | 185 | 287 |
| | Alumnado participante | 30 | 27 | 57 |
| | % alumnado participante | 29,41% | 14,59% | 19,86% |
| 2018-2019 | Potencial alumnado participante 3º y 4º | 82 | 172 | 254 |
| | Alumnado participante | 14 | 24 | 38 |
| | % alumnado participante | 17,07% | 13,95% | 14,96% |

Como puede observarse, en general, hasta el curso pasado, hay un incremento de la matrícula y participación en las prácticas externas, 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 resultan **satisfactorias**.

⁴⁵ 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.

⁴⁶ El porcentaje de participación del alumnado se calcula sobre el total de alumnos matriculados en 3º y 4º, sin embargo resulta importante matizar que existen estudiantes de estudiantes de 4º que ya realizaron las prácticas en tercero y que el alumnado de tercero puede realizar las prácticas en cuarto por lo que el índice de participación no es un referente. En general la mayoría de los estudiantes de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol realizan las prácticas externas, y en el caso de estudiantes de Coruña estos tienen la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares por lo que no siempre se matriculan en la materia de Prácticas Externas.

Si bien en este curso académico baja la participación del alumnado en esta materia, por lo que conviene observar estos indicadores para ver su tendencia y en su caso realizar actuaciones de mejora.

Las encuestas de satisfacción del alumnado muestran una alta satisfacción, superior a 4 en una escala de 7, respecto de este ítem.

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

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 7. Las acciones encaminadas a la organización de las prácticas externas de los estudiantes son adecuadas | | | | | | |
| Facultad de Ciencias del Trabajo | 4,77 | 3,37 | 4,35 | 4,39 | 5,03 | 4,09 |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 3,35 | 4,00 | 3,79 | 4,35 | 4,18 | 5,22 |
| Titulación Grado en RRL y RRHH | 4,06 | 3,69 | 4,07 | 4,37 | 4,61 | 4,66 |

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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| % Participación - Facultad de Ciencias del Trabajo | Alto | 77,14% | 37,04% | 68,75% | 84,38% | 80,65% |
| % Participación - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 58,11% | 39,29% | 94,92% ⁴⁷ | 35,21% ⁴⁸ | 29,41% ⁴⁹ | 64,58% ⁵⁰ |
| Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación | | | | | | |
| - Facultad de Ciencias del Trabajo | 5,07 | 5,55 | 6,00 | 5,31 | 5,39 | 6,00 |
| - Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 4,67 | 5,60 | 5,19 | 5,83 | 5,73 | 5,71 |
| - Titulación Grado en RRL y RRHH | 4,87 | 5,58 | 5,60 | 5,57 | 5,56 | 5,85 |

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 1.1., 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 normativa⁵¹ 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.

⁴⁷ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

⁴⁸ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

⁴⁹ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2017 al 31/08/2018

⁵⁰ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2018 al 31/08/2019

⁵¹ 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 FP⁵².

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.⁵³

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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ADMISIÓN: | | | | | | |
| Ítem 1. La información previa es adecuada | 4,58 | 4,39 | 4,25 | 4,37 | 4,82 | 4,70 |
| Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión | 4,94 | 4,89 | 4,27 | 4,40 | 5,19 | 5,24 |
| Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión | 5,28 | 4,96 | 4,00 | 4,78 | 5,14 | 6,10 |
| Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas | 4,49 | 3,75 | 4,36 | 4,37 | 4,57 | 4,79 |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| ADMISIÓN: | | | | | | |
| Ítem 1. La información previa es adecuada | 4,59 | 4,30 | 5,04 | 5,39 | 4,93 | 4,97 |
| Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión | 4,84 | 4,40 | 4,72 | 5,10 | 5,31 | 4,97 |
| Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión | 4,68 | 4,69 | 4,52 | 5,25 | 5,32 | 5,10 |
| Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas | 4,66 | 4,60 | 4,50 | 5,12 | 5,05 | 4,94 |

Elaboración propia. Escala 1-7

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales se aprecia de manera general un incremento significativo en todos los ítems relativos a la satisfacción referente al proceso de admisión que es el resultado de la aplicación del plan de mejora de captación, si bien en el curso actual se ha producido un leve descenso en estos indicadores, por lo que resulta conveniente realizar un seguimiento de esta evolución en los años posteriores a fin de observar la tendencia

⁵² Véase criterio 1.1 del presente documento

⁵³ 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 tiempo.

El alumnado de primer curso considera que la información previa recibida (Ítem 1) es adecuada, alcanzando un valor de 4,97 puntos en una escala de 7, cifra similar a la del curso anterior. Conviene aclarar en este punto que la información previa depende de los servicios generales de la Universidade da Coruña, por lo que sería conveniente establecer mecanismos derivación a los centros para que estos puedan realizar esta tarea acorde a las expectativas del potencial alumnado.

En todo caso, el nuevo alumnado es conocedor de los criterios y procesos de admisión (Ítem2) con un valor en la encuesta de 4,97 (decremento 0,34 puntos respecto del curso pasado).

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 y el curso 2017-2018, y que a pesar de descender ligeramente este curso (pasa de 5,32 a 5,10) el alumnado de primero considera que la información y orientación que recibe es altamente satisfactoria.

La satisfacción del alumnado de primero respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso se ha incrementado en 2016-2017 respecto de cursos anteriores, manteniendo una tendencia creciente desde el comienzo de la titulación, y reduciéndose en el curso pasado y el actual respecto del máximo alcanzadosi bien se mantiene cercana a 5 puntos en una escala de 7 (Ítem 4), lo que indica que el alumnado se encuentra muy satisfecho.

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. Desde dicho curso, la Comisión Coordinadora del Título actualiza de manera regular, a través de sus vicedecanos de calidad, 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)⁵⁴, se ha preparado la documentación conjunta para el Suplemento Europeo de Título (SET), y se coordinan los contenidos y sistemas de evaluación; igualmente, se analizan 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. Modalidad de acceso.

| Año académico | Facultad de Ciencias del Trabajo – Ferrol | | | | | | Fundación E.U. de Relaciones Laborales - A Coruña | | | | | |
|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 13-14 | 14-15 | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 | 13-14 | 14-15 | 15-16 | 16-17 | 17-18 | 18-19 |
| Acceso para mayores de 25 años | - | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | - | - | 1 | 1 | - |
| Acceso para mayores de 45 años | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| Acceso por UNED - Ley 2/2006 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| Incorporaciones al grado / acceso desde otros estudios universitarios | 1 | 7 | 2 | 1 | 4 | - | 2 | 7 | 3 | 5 | 4 | 1 |
| Por convalidación de estudios extranjeros | - | - | 1 | 1 | - | 2 | - | - | 1 | 1 | 3 | - |
| Graduados superiores | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | - | - |
| Procedentes de Formación Profesional | 20 | 8 | 5 | 11 | 11 | 12 | 14 | 17 | 17 | 4 | 5 | 9 |
| Procedentes de Enseñanza Secundaria | 33 | 37 | 25 | 25 | 33 | 22 | 63 | 54 | 34 | 47 | 58 | 53 |
| Título de Diplomado | 1 | 3 | - | 1 | 1 | - | 20 | 10 | 10 | 15 | 8 | 4 |
| Título de Licenciado | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 55 | 56 | 33 | 39 | 50 | 37 | 100 | 88 | 66 | 74 | 81 | 67 |

⁵⁴ 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/>

Elaboración propia según datos consignados en el Datawarehouse.

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.

Durante el curso 2018-2019 el ingreso de nuevo alumnado procedente de Formación Profesional (FP) se mantiene en términos absolutos para Ferrol y sube ligeramente para el centro de A Coruña, si bien conviene ver estos datos de manera relativa al haber variado el número absoluto de alumnado de nuevo ingreso. Así, el ingreso por FP en Ferrol, pasa de un 22% en 2017-2018 a un 32% en el curso actual, y en A Coruña de un 6,17% a un 13,43%.

En relación a los nuevos ingresos procedentes de Enseñanzas Secundarias (ES), se observa un decremento en términos absolutos en el centro de Ferrol, y un incremento en el de A Coruña. Revisando las tasas porcentuales de este tipo de nuevo alumnado, en Ferrol entra por ES un 59,46% de alumnado, mientras que en 2017-2018 el porcentaje de ingresos era de un 66%, por lo que a pesar de la bajada en términos absolutos, se ha incrementado el alumnado de nuevo ingreso de este grupo en términos relativos. En A Coruña, el ingreso de este grupo es de un 79,10%, frente al 71,60% del curso anterior.

Este incremento relativo de nuevo alumnado procedente de Enseñanzas Secundarias está directamente relacionado con los planes de mejora establecidos para la captación. En el presente curso académico, a pesar de los esfuerzos realizados por ambos centros se ha observado una bajada del estudiantado de nuevo ingreso, especialmente en Ferrol, que no alcanza 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.

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 académica⁵⁵ 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 grado⁵⁶.

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, poniendo de relevancia la coordinación que ambos centros realizan a este respecto, ya que de forma anual se revisan, actualizan y publican las tablas de reconocimiento de ambos centros creando una tabla común que permite homogeneizar los accesos del alumnado desde otros estudios. La experiencia laboral y profesional acreditada también 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 fin de grado.

⁵⁵ Normativa académica: <https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>

⁵⁶ 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 del Repositorio de la Universidade da Coruña (RUC) en el que se publican trabajos académicos como los trabajos fin de grado, las páginas web propias de los centros y la página web de seguimiento del sistema de calidad⁵⁷.

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 de Calidad, de Docencia y Validaciones, de Organización Académica, y en el caso de la Fundación también del Claustro,

⁵⁷ 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>

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 hasta el curso 2016-2017 (Junta de centro celebrada el 22 / 07 / 2016), a partir de esa fecha dejan de actualizarse los anexos 1 (actas) de los procedimientos, ya que los acuerdos adoptados por los diferentes órganos se recogen en el apartado “Actas_Cronológico y órgano”, carpeta que contiene todas las actas cronológicamente ordenadas desde comienzo de la titulación.

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**⁵⁸ 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 permite mejorar la comunicación para que la información llegue cada vez más y mejor a los grupos de interés. En el último curso académico se han incrementado los seguidores de estas redes sociales, alcanzando más de 1200 seguidores en Facebook y en Twitter, y más de 400 seguidores en Instagram. Durante el curso 2018-2019 se ha reactivado la red social LinkedIn para mejorar la difusión del perfil de egreso del alumnado entre las empresas locales y del sector de recursos humanos, así como para establecer alianzas con técnicos del sector. Se han captado nuevos seguidores llegando a los mil, los cuales son principalmente profesionales del ámbito de los recursos humanos, lo que facilitará la interacción con el entorno laboral a fin de ampliar el conocimiento sobre lo que las empresas demandan de nuestro alumnado. En el curso 2017-2018 se puso en funcionamiento una app para móviles destinada a facilitar información y novedades al estudiantado, y que refleja la información y noticias más relevante en la web (calendario académico y de exámenes, horarios, eventos, actividades, etc.). Durante el curso 2018-2019 se procedió, tal y como se había previsto en el informe anterior, a la actualización de determinadas páginas de la web, en respuesta a las necesidades detectadas entre los diferentes grupos de interés y que responde a la mejora de ciertos servicios y departamentos del centro.

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. Y en el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo participa en la “Jornada de Orientación Académica y Profesional del Concello de Ferrol”, que se celebra en el Auditorio de Caranza, y cuenta con una gran participación de estudiantes de toda la comarca.

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

⁵⁸ 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/



cumplimiento⁵⁹. En el curso 2018-2019, dentro del plan de captación, se contactaron 89 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 aproximadamente 400 estudiantes, como resultado de estas actividades se recibieron de manera directa (presencial durante las visitas) al menos 30 muestras de interés antes del periodo de matrícula del curso siguiente 2019-2020, si bien a pesar de ello, ha habido un decremento 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, durante varias semanas la Facultad recibe a estudiantes de secundaria que visitan el centro y a los que se informa sobre las características de la titulación. 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. 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 2019, 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 VI Encuentro Internacional de Juventud Emprendedora, celebrado en Bragança y en el que la Fundación, como en años anteriores, presentó varios proyectos emprendedores por parte de su alumnado, y el personal docente e investigador participó en 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 y también colabora de forma habitual con Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA) en las actividades que se realizan en Galicia. Mantiene un convenio con la Asociación Española de Auditores Sociolaborales y se encuentra adherida 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 realiza 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 (“DIÁLOGOS”) 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 colaboró y participó de forma directa desde 2007, año de su fundación, hasta el momento de cierre del programa en 2018, 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 colaborado con publicaciones en prensa en diferentes periódicos, tales como La Voz de Galicia y La Opinión. Desde el curso 2017-2018 se publica de manera semestral la revista del centro “DIÁLOGOS”⁶⁰ que pretende hacerse eco de la actualidad laboral en el ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos y que potencia la divulgación de y entre el PDI y alumnado.

En el curso 2016-2017, ambos centros procedieron a la difusión del proceso de acreditación entre los grupos de interés, y 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

⁵⁹ 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

⁶⁰ Acceso a la publicación “DIÁLOGOS” <http://www.erlac.es/es/fundacion-escuela-universitaria-de-relaciones-laborales-de-a-coruna/> e histórico de la revista <https://drive.google.com/drive/folders/1BNh3lCcsMuEyWA2Ue91DBKeZlXNlZY72>



y en sus sistemas internos de calidad. En el curso actual se ha mantenido un proceso de difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el Sistema de Garantía de Calidad, de forma que los grupos de interés participen principalmente a través de encuestas y también a través de la interacción directa, tanto formal como informal, con los responsables de calidad, así los diferentes grupos de interés participan de forma activa en las reuniones que se organizan y, aprovechando la dimensión de los centros, se mantienen charlas y reuniones informales principalmente con los representantes del alumnado para garantizar que se recogen sus expectativas y asegurar que las medidas de mejora continua tienen un buen resultado.

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 información pública contenida en los portales de grado que la UDC mantiene, así como aquella contenida en las web de los centros. Estos planes de mejora se han ejecutado en la medida de lo posible desde el curso 2016-2017 hasta el actual pudiendo revisar la ejecución de los mismos en el apartado de Planes de Mejora.

Por otro lado, en el Repositorio Institucional de la UDC (RUC) se ofrece acceso abierto al texto completo de documentos creados por miembros de nuestra universidad en su labor de investigación y docencia. Su objetivo es dar mayor visibilidad a estos documentos y asegurar su preservación y accesibilidad. En él se han incluido también algunos de los trabajos fin de grado y fin de máster realizados por el alumnado de estos últimos cursos.

Paralelamente, en el curso 2017-18 la UDC lanzó una “Aplicación UDC Móvil” para ampliar las vías de información a la comunidad universitaria, tanto alumnado como profesorado, la cual se mantiene activa en el curso 2018-2019.

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 diseño⁶¹, que es público⁶², 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 calidad⁶³, que se encuentra alineada a sus Planes Estratégicos, a través de la página de seguimiento de título.

En el Consello de Goberno de la UDC del 26 de abril de 2018 se acordó la aprobación de un nuevo manual y de unos nuevos procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad para los centros. Posteriormente la directora de la Unidad Técnica de Calidad ha indicado que están con el desarrollo de la aplicación y que se celebrarán varias jornadas para informar del funcionamiento de la misma. Dado que desde la UTC no se ha solicitado a los centros la implantación de

⁶¹ 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

⁶² 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>

⁶³ 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

dichos manuales y que los mismos se encontraban en revisión por la ACSUG, durante el curso 2017-2018 la aprobación de esta documentación no ha supuesto cambios en los procesos de los centros, por lo que los dos centros han venido utilizando los anteriores manuales y procedimientos y la misma aplicación informática. En el curso 2018-2019 la UTC procede a realizar cambios en los nuevos procedimientos sugeridos por la ACSUG, y transmite esta documentación a los centros para su revisión, si bien en el momento de elaborarse este Autoinforme de seguimiento del título, no se habían implantado los nuevos procedimientos ni la aplicación informática para desarrollarlos.

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"⁶⁴. 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 |
|------------|--|
| 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 |
| 20/04/2018 | Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales |
| 22/11/2018 | Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales |
| 30/01/2019 | Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales |
| 20/02/2019 | Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales |
| 03/06/2019 | Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales |

⁶⁴ 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_VzkjFkDHI7tRomnRwuYEOErSMgl9qUqTXU/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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------|
| Estudiantes (encuesta en el aula) | 49,05% | 60,62% | 48,40% | 65,84% ⁶⁵ | 72,15% | 61,57% |
| Estudiantes (encuesta online, "AVALIEMOS") | 12,15% | 30,93% | 40,36% | 32,05% | 39,62% | 40,79% |
| Titulados | 86,00% | 77,14% | 37,04% | 68,75% | 84,38% | 80,65% |
| Personal académico | 44,00% | 33,33% | 40,00% | 26,92% | 61,54% | 43,33% |
| Personal de administración y servicios | 70,00% | 100,00% | 80,00% | 75,00% | - | 31,82% |
| Empleadores | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 91,30% | 100% | 100% |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Estudiantes (encuesta en el aula) | 59,47% | 50,00% | 47,92% | 43,38% | 51,52% | 47,83% |
| Estudiantes (encuesta online, "AVALIEMOS") ⁶⁶ | 8,64% | 31,46% | 35,87% | 32,91% | 35,69% | 32,62% |
| Titulados | 58,11% | 39,29% | 94,92% ⁶⁷ | 35,21% ⁶⁸ | 29,41% ⁶⁹ | 64,58% |
| Personal académico | 79,17% | 75,00% | 75,00% | 45,00% | 78,26% | 92,00% |
| Personal de administración y servicios | 100,00% | 100,00% | 57,14% | 83,33% | 100% | 100% |
| Empleadores | 53,33% | 84,78% | 68,09% | 92,31% | 96,15% | 75,00% |

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)⁷⁰, 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.

⁶⁵ Las encuestas en el aula se realizan solamente al alumnado de primero y tercero.

⁶⁶ Portal transparencia: <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

⁶⁷ Se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC

⁶⁸ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2016 al 31/08/2017

⁶⁹ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09/2017 al 31/08/2018

⁷⁰ 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, a pesar del decremento detectado en ciertos ítems en el curso actual, en general, 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 a lo largo de los últimos cursos, 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 título⁷¹. 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.

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

⁷¹ 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>



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 ACSUG⁷², 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 se han iniciado en el curso 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; y en aquellos casos en que deben establecerse nuevas medidas se han revisado y actualizado los planes con ellas.

⁷² Acciones ante recomendaciones ACSUG en Información pública de ambos centros.

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

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

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 SGIC⁷³ y pueden revisarse las modificaciones y actualizaciones del sistema en el "Listado de documentos en vigor del SGIC"⁷⁴.

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. En el curso 2017-2018, (Consello de Goberno de la UDC de 26 de abril de 2018) se procedió a la aprobación de un nuevo manual y de unos nuevos procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad para los centros. Posteriormente la directora de la Unidad Técnica de Calidad ha indicado que están con el desarrollo de la aplicación y que se celebrarán varias jornadas para informar del funcionamiento de la misma. Dado que desde la UTC no se ha solicitado a los centros la implantación de dichos manuales y que los mismos se encontraban en revisión por la ACSUG, durante el curso 2017-2018 la aprobación de esta documentación no ha supuesto cambios en los procesos de los centros, por lo que los dos centros han venido utilizando los anteriores manuales y procedimientos y la misma aplicación informática. Durante el curso 2018-2019 se ha vuelto a solicitar a los centros la revisión de esta documentación y, a la fecha de entrega del informe, los centros se encuentran a la espera de las instrucciones de la UDC para asumir estos cambios.

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 Oferta Académica e Innovación Docente, 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.

⁷³ 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>

⁷⁴ 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:). 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, y la segunda en 2017 y la tercera en 2018⁷⁵.

Por su parte la Fundación E.U. de Relaciones Laborales revisa, actualiza y publica anualmente su política de calidad y objetivos⁷⁶, 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. Durante el curso 2016-2017 se procedió a la aprobación del Plan Estratégico del centro, consolidando sus objetivos con los de calidad, de forma que anualmente se revisan y actualizan los objetivos estratégico-operativos y de calidad.

En el sistema de calidad de ambos centros se registran de forma habitual las evidencias correspondientes a los SGIC aprobados y en vigor⁷⁷. 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.

⁷⁵ El Plan Estratégico y la valoración del grado de cumplimiento en las distintas revisiones pueden consultarse en:

<http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760> (apartado "Sistema de garantía de calidad": evidencias)

⁷⁶ Política y objetivos de calidad: Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12697&tit=0 y Plan Estratégico http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0

⁷⁶ Política de calidad y objetivos Fundación E.U. de Relaciones Laborales: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12697&tit=0

⁷⁷ 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 | 2011-12 | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 | 2015-16 | 2016-17 | 2017-18 | 2018-19 |
|--------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Catedrático de Universidad | - | - | 1 | - | - | - | - | - |
| Catedrático de Escuela Universitaria | - | - | - | - | - | - | 1 | 3 |
| Prof. Titular de Universidad | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 6 |
| Prof. Tit. de Escuela Univ. | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| Prof. Tit. de Escuela Univ. interino | | | | | | | | 1 |
| Profesor del INEF de Galicia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Profesor contratado doctor | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| Prof. colaborador | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Profesor asociado | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| Contratado interino de sustitución | 4 | 5 | 6 | 2 | 6 | 6 | 6 | 8 |
| Profesor Ayudante Doctor | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| Otros | 1 | 1 | - | - | - | 2 | 1 | - |
| Total | 22 | 22 | 23 | 21 | 25 | 26 | 25 | 31 |

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 del profesorado que impartió docencia en el curso 2018-2019, el evaluado positivamente por el Programa Docentia fue el 50%.

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)
- curso 2014-2015: 9,50% (2)
- curso 2015-2016: 20% (5)
- curso 2016-2017: 11,50% (3)
- curso 2017-2018: 4,00% (1)
- curso 2018-2019: 3,23% (1)

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 2018-2019, a excepción de dos, todos eran doctores, de distintas categorías académicas (catedrático de escuela universitaria, 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%
- en el curso 2015-2016 el porcentaje fue del 20%
- en el curso 2016-2017 el porcentaje de participación fue del 7,69%
- en el curso 2017-2018 el porcentaje ascendió al 30,77%
- en el curso 2018-2019 el porcentaje fue del 23,33%.

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 UDC⁷⁸. 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.

⁷⁸ Algunos de los cursos realizados por el personal docente de la titulación en los últimos cursos 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". "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 PA05⁷⁹ 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.

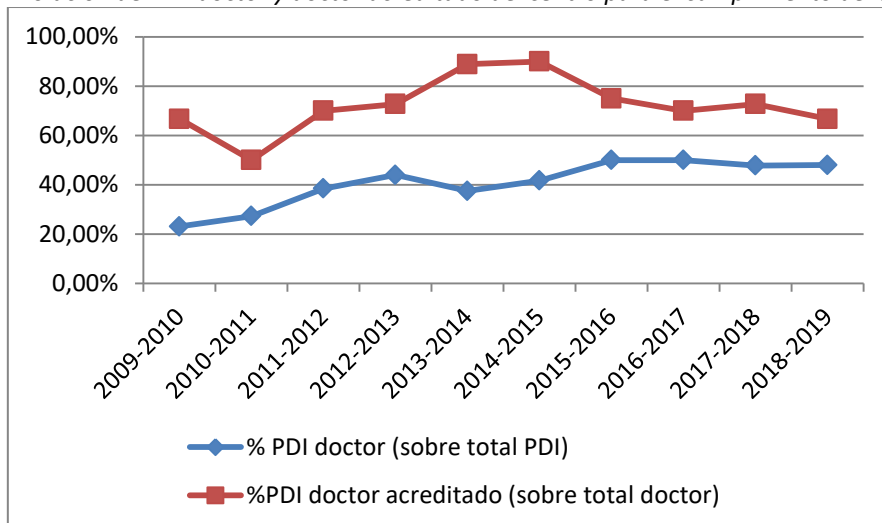
Asimismo, se procedió a recalcular los porcentajes de créditos impartidos por el PDI doctor y PD doctor acreditado, y a actualizar las categorías académicas que afectan a nuestro PDI según las figuras establecidas por la ANECA a estos efectos.

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% |
| 2017-2018 | 23 | 11 | 47,83% | 8 | 72,73% |
| 2018-2019 | 25 | 12 | 48,00% | 8 | 66,67% |

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



⁷⁹ PA05 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12717&tit=63

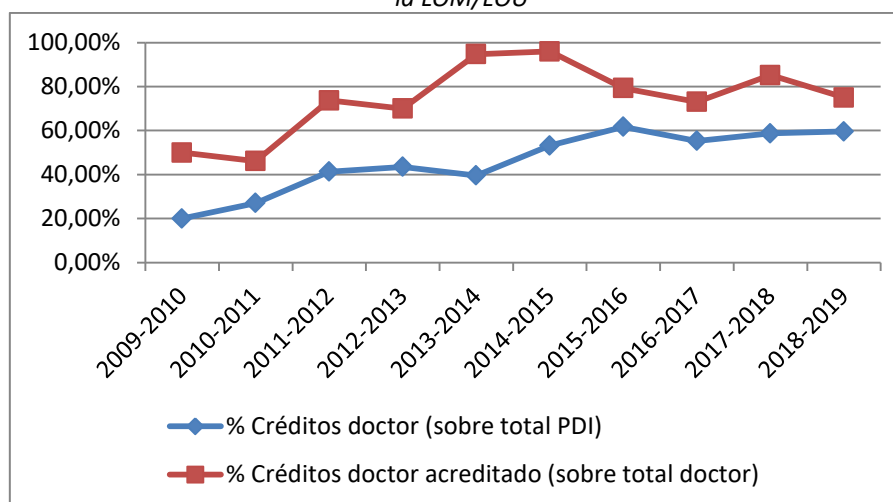
Como se puede observar en la tabla anterior y en el gráfico, en el curso 2015-2016 se da cumplimiento a las especificaciones de la LOM/LOU, alcanzando un número mínimo del 50% de doctores sobre el total del PDI del centro, de los cuales el 75% (más del 60% que marca la ley) reúnen la condición de doctor acreditado. Este cumplimiento se mantiene en el curso 2016-2017, en el que desciende ligeramente el porcentaje de PDI doctor acreditado al 70%. En el curso 2017-2018, debido a cambios dentro de la plantilla de PDI del centro se reduce el porcentaje de número de doctores sobre el total del PDI a un 47,83%, de los cuales un 72,73% son doctores acreditados. Esta situación resulta coyuntural, dado que de cara a 2018-2019 se realizan actuaciones para recuperar los niveles de cumplimiento establecidos por la LOM/LOU a través de la contratación de nuevo personal. Así en el presente curso, con una plantilla de 25 docentes, se alcanza un porcentaje de 48% de doctores y de los cuales un 66,67% están acreditados.

En general, 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. El descenso de la cifra de PDI doctor se debe a una situación coyuntural, dado que existe PDI que se encontraba simultáneamente contratado por el centro y la Universidade da Coruña, que al obtener plazas a tiempo completo en dicha Universidad ha debido renunciar a su docencia en el centro adscrito, lo que ha supuesto una reducción del PDI doctor del centro. 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 ⁸⁰ |
|-----------|--------------------|------------------------------------|--------------------------------------|---|---|
| 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% |
| 2017-2018 | 276 | 162 | 58,70% | 138 | 85,19% |
| 2018-2019 | 282 | 168 | 59,57 % | 126 | 75,00 % |

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, entendiendo 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 como Ayudante Doctor por la ACSUG en 2016-2017, y como Profesor de Universidad Privada y Contratado Doctor en el curso 2017-2018, 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 SGIC⁸¹.

⁸⁰ 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.

⁸¹ 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 | 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) | | | 2017-2018 (escala 1-7) | | | 2018-2019 (escala 1-7) | | | |
|--|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|--|
| | 1º | 3º | 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 | 5,04 | 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 | 5,25 | 4,75 | 5,00 | 5,31 | 3,75 | 4,53 | |
| Ítem 23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles | 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 | 5,79 | 5,75 | 5,77 | 5,63 | 4,81 | 5,22 | |
| Ítem 24: Todas las guías de las materias están disponibles con tempo suficiente para organizar las actividades y configurar el currículo académico antes de matricularse | 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 | 5,29 | 4,92 | 5,10 | 5,08 | 3,93 | 4,51 | |
| Ítem 25: La coordinación entre o profesorado es adecuada | 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 | 4,89 | 4,50 | 4,69 | 4,55 | 3,88 | 4,21 | |
| Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | 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 | 5,07 | 4,50 | 4,78 | 4,69 | 3,75 | 4,22 | |
| Ítem 27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se desarrollan adecuadamente | 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 | 5,09 | 5,00 | 5,05 | 4,67 | 3,63 | 4,15 | |
| Ítem 28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía docente | 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 | 4,62 | 4,48 | 4,55 | 4,65 | 4,38 | 4,52 | |
| Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza | 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 | 5,14 | 4,75 | 4,94 | 5,23 | 4,00 | 4,62 | |
| Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje | 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 | 5,00 | 4,67 | 4,83 | 5,03 | 4,06 | 4,54 | |

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"⁸², 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 SGIC⁸³.

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, pasando de un 8,64% en 2013-2014 a un 35,69% en 2017-2018, similar a la participación de 2018-2019 (32,62%), lo que supone una estabilización de la participación del alumnado a lo largo de los últimos años entorno al 30%, que además muestra una alta satisfacción (aproximadamente de 5 puntos sobre 7) del 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 que resulta cercana al 50%.

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 SGIC⁸⁴.

La satisfacción del alumnado respecto del personal docente e investigador es alta, lo que se constata en el incremento registrado 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 imparte la docencia en primero pertenece a un grupo de docentes con perfil más académico, mientras que en los cursos superiores el profesorado tiende a ser más exigente. 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.

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. En el curso 2017-2018 se produce un nuevo incremento de los indicadores de satisfacción, fruto de las actuaciones contempladas en los planes de mejora relativos a la coordinación docente.

En el presente curso se detecta una bajada de la satisfacción (4,53 puntos en una escala de 7) respecto del personal docente, entre el alumnado de tercer curso este descenso ha sido de un punto respecto del curso anterior, lo que puede deberse a la situación transitoria, comentada anteriormente, de sustitución de personal durante el curso académico, algo similar a lo ocurrido en el curso 2013-2014. En general, todos los ítems referidos a la docencia y aprendizaje han tenido un decremento, tanto en primer como tercer curso. Por esta razón se procede a abrir un plan de mejora a fin de coordinar los mecanismos docentes entre el profesorado.

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, por lo que 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" del trabajo.

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

⁸² Portal de transparencia: <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

⁸³ 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

⁸⁴ PA03 anexo 2 del SGIC http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

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. En los últimos años cada vez más estudiantes realizaban las prácticas externas, aun no siendo obligatorias, si bien las cifras de participación en los dos últimos cursos presentan un ligero descenso. A pesar de esta ligera bajada en las cifras de participación del alumnado, el grado de satisfacción es muy alto, por lo que se considera que no procede la apertura de un plan de mejora. En todo caso, se establecerá un seguimiento de los indicadores de prácticas a fin de valorar la si existe una tendencia respecto de estos resultados.

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 **SATISFACTORIO**.

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 2⁸⁵. Para el análisis de la participación deberán tenerse en cuenta las consideraciones expuestas en el documento consignado en el SGIC, "Informe de satisfacción de titulados 2013-2019"⁸⁶.

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 con el mismo, los sistemas de evaluación y los métodos de enseñanza, así como los conocimientos de los temas tratados, además 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 2016-2017 la satisfacción referente a ítem 15 y 16 desciende aproximadamente medio 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 supuso 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 procedió a abrir un plan de mejora que establece 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. Así, en 2017-2018 se recogen la información como se realizaba anteriormente, obteniendo un incremento de los indicadores antes mencionados y mejorando el proceso de recogida de información.

En el curso 2018-2019 se procede a realizar las encuestas en el momento de recogida del título, y a pesar de la alta participación, que sube de un 29,41% a un 64,58%, se observa un ligero decremento de ciertos resultados de satisfacción, aunque en general los ítems son evaluados con una satisfacción cercana a los 6 puntos en una escala de 7. En el caso de la valoración del PDI por los titulados los resultados siguen mostrando una **MUY ALTA SATISFACCIÓN** respecto del PDI, la relación con ellos, los conocimientos sobre la materia, su actuación así como la contribución de la formación a su desarrollo profesional y académico y la adecuación de la misma al desempeño profesional.

⁸⁵ PA03 anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

⁸⁶ http://sgic.udc.es/data/form_14169/720210208_informe%20satisfaccion%20TITULADOS%202013-2019_Coru%C3%B1a.pdf

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

| Año académico | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 2: La organización global de la enseñanza fue acertada | 5,27 | 5,27 | 5,16 | 5,55 | 5,26 |
| Ítem 3: Las infraestructuras y materiales disponibles fueron adecuados | 4,70 | 4,21 | 4,32 | 4,35 | 4,68 |
| Ítem 4: Los métodos de enseñanza-aprendizaje que se utilizaron fueron adecuados | 5,30 | 5,04 | 4,92 | 5,30 | 5,16 |
| Ítem 5: Los procedimientos y criterios de evaluación que se desarrollaron fueron adecuados | 5,42 | 5,32 | 5,24 | 5,55 | 5,45 |
| Ítem 10: La relación profesor-estudiante fue correcta | 5,79 | 5,79 | 5,64 | 6,25 | 5,77 |
| Ítem 11: El profesorado demostró tener conocimientos sobre los temas que fueron tratados | 5,82 | 5,64 | 5,80 | 6,30 | 6,00 |
| Ítem 12: En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado | 5,67 | 5,64 | 5,68 | 6,10 | 6,00 |
| Ítem 15: El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora) | 5,84 | 5,95 | 5,40 | 6,00 | 5,53 |
| Ítem 16: Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional | 5,58 | 5,52 | 5,09 | 5,80 | 5,30 |

El profesorado en términos generales muestra una alta satisfacción respecto del grupo de estudiantes, 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, a pesar de que en el curso 2018-2019 se observa un ligero descenso en la misma.

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 2016-2017 hasta un 6,33, situándose en 6 puntos en el curso 2017-2018 y en 6,13 en el curso 2018-2019. 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, se recupera en el curso 2017-2018 situándose nuevamente en 6,17 puntos, y aumenta en 2018-2019 hasta 6,22 puntos, la satisfacción más alta registrada hasta el momento. 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, se incrementa en 2016-2017 hasta 6,44 puntos, y vuelve a subir en 2017-2018 hasta 6,47 puntos; lo que responde a las actuaciones realizadas según los planes de mejora abiertos. En el curso 2018-2019 baja a 6,29 puntos, si bien se mantiene muy alta en la escala de 7 puntos utilizada.

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 se publican en el Portal de transparencia⁸⁷ de la UDC. La evolución de estos datos es altamente satisfactoria y homogénea en ambas herramientas de medición.

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.

Desde el curso 2015-2016 se organiza 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.
 Porcentaje de participación 2015-2016: 29,17% (88 horas por persona)
 Porcentaje de participación 2016-2017: 15,00% (88 horas por persona)
 Porcentaje de participación 2017-2018: 17,39% (56 horas por persona)
 Porcentaje de participación 2018-2019: 16,00% (56 horas por persona)

⁸⁷ Portal de transparencia. Avaluemos. <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

Respecto de la formación recibida por la Universidade da Coruña, un 24,00% (6 de 25 personas) del PDI solicita participar en la formación sobre metodología docente que se organiza a través del CUFIE⁸⁸. El 16,00% del PDI del centro ha tenido acceso a estos cursos (4 de 25 personas), realizando en su caso más de una formación. Entre los cursos en los que han participado se encuentran los siguientes:

- *Recursos para o tratamento da Diversidade no Ensino Superior*
- *Aprendizaxe individualizado xestionado con tecnoloxía*
- *Comunicación asertiva e resolución de conflitos*
- *Deseño e implementación de materiais didácticos multimedia para a docencia*

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 investigadora⁸⁹ del centro para su publicidad a los diferentes grupos de interés.

Análisis de resultados de investigación:

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

1) Artículos:

$$\frac{\text{Nº artículos publicados}}{\text{Nº PDI Doctor}}$$

$$\frac{\text{Nº artículos publicados JRC}}{\text{Nº PDI doctor}}$$

2) Congresos

$$\frac{\text{Nº congresos asistidos}}{\text{Nº PDI Doctor}}$$

$$\frac{\text{Nº congresos internacionales asistidos}}{\text{Nº PDI doctor}}$$

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)

$$\frac{\text{Nº proyectos competitivos y contratos de transferencia de I + D + i}}{\text{Nº PDI Doctor}}$$

4) Otras publicaciones

$$\frac{\text{Nº de monografías publicadas}}{\text{Nº PDI Doctor}}$$

Los indicadores y objetivos de producción y productividad científica en el futuro se establecerán según lo que se plantee en el plan estratégico del centro⁹⁰, 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

⁸⁸ 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>

⁸⁹ Memoria docente e investigadora: <http://www.erlac.es/es/conocenos/>

⁹⁰ 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

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 | Hasta curso | | | | | | |
|---|-------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Acumulado | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Nº PDI del centro | No aplica | 24 | 24 | 24 | 20 | 23 | 25 |
| Nº PDI doctor ⁹¹ | No aplica | 10 ⁽¹⁾ | 10 | 12 | 10 | 11 | 12 |
| Indicador 1: Nº artículos publicados/ Nº PDI doctor | 17,65 | 12,80 | 2,40 | 1,75 | 1,5 | 0,54 | 0,25 |
| Indicador 2: Nº artículos JCR/ Nº PDI doctor | 9,25 | 7,10 | 1,40 | 1,00 | 1 | 0,36 | 0,08 |
| Indicador 3: Nº Congresos/ Nº PDI doctor | 21,06 | 12,30 | 1,60 | 2,16 | 1,4 | 0,45 | 1,50 |
| Indicador 4: Nº congresos internacionales / Nº PDI doctor | 10,29 | 6,40 | 0,50 | 0,83 | 0,8 | 0,18 | 0,42 |
| Indicador 5: Nº proyectos y contratos competitivos/ Nº PDI doctor | 4,58 | 2,30 | 0,40 | 0,33 | 0,3 | 0,18 | 0,42 |
| Indicador 6: Nº monografías, libros, etc. publicadas/ Nº PDI doctor | 8,64 | 4,90 | 0,40 | 0,75 | 0,7 | 0,36 | 0,58 |
| Indicador 7: Nº horas de formación específica/ Nº PDI doctor | 374,94 | 193,44 | 5,46 | 72,66 | 55,6 | 33,54 | 3,46 |
| Indicador 7: Nº horas de formación específica/ Nº PDI del centro | 415,97 | 312,18 | 9,08 | 36,33 | 27,8 | 16,04 | 12,42 |

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 PDI⁹² 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 centro⁹³.

Durante el curso 2018-2019 se ha remitido la información que constaba en el departamento de calidad a cada PDI a fin de actualizar sus fichas, procediéndose a la actualización de 13 fichas de 25 docentes, lo que ha supuesto una revisión y actualización de los datos consignados en el sistema de calidad, ampliando y precisando 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 personal⁹⁴.

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 el curso 2017-2018 se firmó un convenio de colaboración con un centro examinador oficial de Cambridge, convenio que se mantiene en la actualidad, y a través del cual se ha obtenido el reconocimiento como centro preparador de exámenes de Cambridge, al tiempo que ha puesto en funcionamiento un programa de becas, 6 para alumnado y 2 para personal docente y de administración y servicios, que permite presentarse de forma gratuita a cualquier nivel de

⁹¹ 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.

⁹² WEB PDI UDC: <http://pdi.udc.es/>

⁹³ 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

⁹⁴ PA05 anexo 3 del SGIC - "Otros anexos" - Tabla con datos pormenorizados del personal: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12718&tit=63



examen oficial de Cambridge (A2-C2 niveles MERC), a fin de acreditar el nivel de lengua inglesa, con lo que se espera mejorar las habilidades de comunicación del PDI para afrontar estancias en el extranjero.

Además se mantienen colaboraciones con universidades portuguesas y se participa de manera activa en la organización de congresos, en particular del Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores, que facilita el establecimiento de alianzas para la movilidad del estudiantado, del PDI, y en su caso del PAS.

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.

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 *Unidade de Xestión Administrativa Integrada (UXAI)* del Campus de Esteiro (Ferrol) se han centralizado las funciones académicas y económicas del personal de administración y servicios para cuatro centros (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 Decanato. Esta modificación no ha mermado la prestación del servicio a los estudiantes ni al personal académico. Actualmente la Facultad cuenta con cuatro personas de administración y servicios. Otras dieciocho personas, con tareas administrativas, trabajan en el edificio de la UXAI y en la Biblioteca del Patín (y se incluyen como PAS de la Facultad).

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 (véase *Evidencia E16*, Información sobre el personal de apoyo del centro).

La UDC, a través del Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios organiza cursos de formación para mejorar su labor de apoyo. Los porcentajes de participación de dicho personal en planes de formación de la UDC (incluyendo al personal de la UXAI) fueron:

- año 2016: 69,23%
- año 2017: 42,86%
- año 2018: 85,71%
- año 2019: 77,27%⁹⁵.

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. 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.

⁹⁵ Cursos realizados en el año 2018: "La protección de datos personales en el ámbito de la universidad", "Administración electrónica: herramienta de tramitación SIGEM 2018", "Seguridad informática", "Correo electrónico. Outlook web app", "Jornada sobre el trabajo colaborativo con Office 365", "Integración de UXXI en el PGEFE de la Xunta de Galicia", "Gestión académica en las administraciones de los centros", "La Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común y la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico".

En el año 2019 un total de 17 integrantes del personal de administración y servicios realizaron cursos de formación. Los títulos de los cursos realizados fueron: O traballo colaborativo co Office 365-Edición 2019; Correo electrónico Outlook web app-Edición 2019; Formularios e automatización de tarefas co Office 365; Dixitalización do patrimonio documental e cultural; Os servizos de bibliometría e as bibliotecas universitarias; Share Point para bibliotecas-2019; Publicar con impacto: O profesional da información como asesor do investigador; Citas, bibliografías e licenzas de uso-Edición 2019; Crear campañas de márketing en medios sociais; Mantemento de páxinas web en OpenCms-Edición 2019; Xestión de bolsas do Ministerio; Xestión documental e organización de grupos de traballo con Share Point; Redes sociais: LinkedIn e Instagram; Trucos e boas prácticas na elaboración de documentos dixitais-Edición 2019; y O programa MoveON: Xestión da mobilidade en liña.

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 verificación⁹⁶.

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).

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 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| PDI centro | 25 | 24 | 24 | 24 | 20 | 23 | 25 |
| Administradora | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Secretario | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Administrativa | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Auxiliar de servicios | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Técnica de calidad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Psicóloga/Orientadora | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Técnica de gestión de prácticas | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Técnico de gestión audiovisual/redes corporativas | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Total personal de administración y servicios | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 5 | 5 |
| Proporción PAS/PDI | 24,00% | 29,17% | 29,17% | 29,17% | 30,00% | 21,74% | 20,00% |

Desde el curso 2014-2015 se solicita de forma anual al personal que actualicen su perfil (CV) con formato Europass con el 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 4⁹⁷.

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 curso 2018-2019 la participación en las encuestas de satisfacción se mantiene en un 100%, lo que supone un éxito en la implicación de la mejora continua del personal de administración y servicios del centro, y que responde al hecho de que las encuestas se realizan en formato papel y en momentos en los que todo el personal se encuentra disponible.

La satisfacción⁹⁸ 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 ítems⁹⁹ referentes a la comunicación tanto con los responsables académicos, el alumnado y el profesorado, donde su satisfacción se sitúa alrededor de 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 6,40 puntos en una escala de 7. Tras la presentación de competencias y objetivos prevista en el informe anterior a todo el personal del centro, la satisfacción respecto de estos ítems se mantiene en 6,40 puntos.

⁹⁶ Perfil del PAS. PA05 – anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63

⁹⁷ Perfil del PAS. PA05 – anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63

⁹⁸ 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

⁹⁹ 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 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Número de aulas/seminarios | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Número de despachos | 15 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 | 23 |
| Número de salas de informática | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Número de puestos en las salas de informática | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Número de salas de estudio | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Otros espacios para los estudiantes | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Espacios para los representantes de estudiantes | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Otros equipamientos disponibles | 5 | 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 recomendada¹⁰⁰. Además, el Servicio de Préstamo Interbibliotecario facilita que el alumnado pueda consultar los documentos de otras bibliotecas de la UDC o de otras universidades (véase *Evidencias E21*).

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, conferencia sobre mutuas, sobre novedades del IRPF, etc.¹⁰¹).

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 2018-2019, de modo similar a cursos anteriores, el plan de orientación profesional consistió en las siguientes actividades:

- Orientación laboral 1. Seminario de emprendimiento (Programa de mejora de la empleabilidad), celebrado el 5 de noviembre de 2018, organizado por UDC Empleo.
- Orientación laboral 2. Introducción al proceso de selección de las empresas (Programa de mejora de la empleabilidad), celebrado el 24 de abril de 2019 en la Facultad de Ciencias del Trabajo, organizado por UDC Empleo.
- Orientación laboral 3. Experiencias y casos prácticos de inserción laboral (Programa de mejora de la empleabilidad), celebrado el 30 de abril en la Facultad de Ciencias del Trabajo, organizado por UDC Empleo.
- Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, celebrada el 23 de abril de 2019, organizada por la Facultad en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense.

¹⁰⁰ 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.

¹⁰¹ Véase más detalle para cada año académico en PC05-anexo03: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13419&tit=48



- Programa Formativo Rede Eusumo- UDC, organizado por las entidades de la Rede Eusumo (Cooperativismo e Economía Social) en colaboración con la UDC y celebrado, en su última edición, en los meses de junio a septiembre de 2018 en el Centro Universitarios de Riazor, campus de Riazor.
- Laboralia 2019. Jornada sobre tendencias de empleo y formación digital, organizada por el Consello Social de la UDC en la sede de Afundación de A Coruña.

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, 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 diversidad¹⁰².

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.

También se fomentan las **buenas prácticas ambientales** (consumo de energía, reducción de uso del papel, reciclaje...) En el curso 2017-2018 el centro se integró en el Comité Ambiental del campus de Ferrol para la implantación del *Programa Green Campus* y se constituyó el Subcomité Ambiental de la Facultad que aprobó la Auditoría Ambiental interna y el Plan de Acción. A lo largo del curso 2018-2019 se participó, con los otros centros del campus, en el desarrollo del Plan de Acción. Y en noviembre de 2019 el campus de Ferrol obtuvo la **Bandera Verde** que concede ADEAC (Asociación de Educación Ambiental y del Consumidor).

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 enseñanza¹⁰³.

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. Durante los cursos 2017-2018 y 2018-2019 se mantienen los recursos materiales y servicios de años anteriores y se procede a la renovación/sustitución de equipos portátiles obsoletos.

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, la cual se utiliza de manera puntual para la docencia cuando los grupos de alumnado son reducidos o para

¹⁰² Más información sobre orientación de los estudiantes en el portal de estudios: <http://estudios.udc.es/gl/study/orientation/482V01>

¹⁰³ 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.



exposiciones individuales, y está dotada de un ordenador de sobremesa, medios audiovisuales, cañón de video y pizarra. Se trata de un espacio versátil en el que se puede redistribuir los asientos o incluso utilizarlo para dinámicas de grupo con el espacio libre.

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.

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 4¹⁰⁴.

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 los cursos 2017-2018 y 2018-2019 se ha procedido a la renovación de equipos portátiles a través de la contratación de un renting, de forma que se han mejorado el servicio de préstamo de ordenadores.

Se mantienen los dos equipos multifuncionales adquiridos en 2016-2017 con el fin de mantener el servicio de reprografía y administración, y se mantiene en funcionamiento el servidor para la gestión documental de la administración y facilitar la gestión de copias de seguridad del centro.

Las áreas de descanso y espacios multifuncionales que se habían mejorado en el curso 2016-2017 se mantienen y se prevé realizar otras mejoras en los próximos cursos académicos, entre ellas la ampliación de espacios de docencia y multifuncionales del centro con la ocupación de nuevos espacios e instalaciones.

Durante estos últimos 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. En el curso 2017-2018 se pone en funcionamiento una "app" para móviles destinada a facilitar información y novedades al estudiantado, y que refleja la información y noticias más relevante en la web (calendario académico y de exámenes, horarios, eventos, actividades, etc.) Se realiza una actualización de determinadas partes de la web en el curso 2018-2019, en respuesta a las necesidades detectadas entre los diferentes grupos de interés y que responde a la actualización de servicios y departamentos del centro.

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 2015-2016¹⁰⁵.

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

¹⁰⁴ PA06 – anexo 4 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63

¹⁰⁵ Se sustituye www.rlll.udc.es por www.erlac.es



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. En 2018-2019 se mantienen las redes sociales y se mejora la promoción y publicidad en ellas hacia los grupos de interés.

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).

Desde 2015-2016 se incorpora a la plantilla de PAS un gestor de redes sociales, y en 2017-2018 se incorpora como *freelance* una fotógrafa profesional encargada de la imagen corporativa del centro. Estos dos profesionales gestionan los recursos audiovisuales del centro y prestan asesoramiento y apoyo al alumnado y PDI para la grabación y edición de trabajos audiovisuales, los cuales en ciertos casos se han empezado a incluir como parte de los trabajos de ciertas materias a petición del alumnado. Igualmente se ha involucrado a los diferentes grupos de interés en los procesos de comunicación del centro, así se han realizado diferentes campañas de comunicación con alumnado, PDI y otro personal del centro, como por ejemplo video en el Día Internacional contra la Violencia de Género, video promocional de captación realizado por el propio alumnado y PDI 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 cursos académicos, la cual ha sido actualizada en el presente curso:

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

| Curso académico | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|--|---|---|---|---|
| Número de aulas/seminarios | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Número de despachos | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Número de salas de informática | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Número de puestos en las salas de informática | 30 | 30 | 28 | 28 | 28 |
| Otros espacios para el alumnado: | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| - Número de salas de estudio | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| - Biblioteca y espacio de trabajo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| - Espacios para los representantes de estudiantes | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Puestos de ordenador fijo en biblioteca/aula de estudio | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Servicio de préstamo de portátiles ¹⁰⁶ | 21 | 21 | 36 | 36 | 36 |
| Número de salas de reuniones | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Número de salas de profesores | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Aula tutoría individualizada (sala reuniones P.1) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Pantallas de proyección | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Pizarras digitales | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Dispositivos portátiles de conversión a pizarra digital | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Cañón de video fijo | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Cañón de video portátil | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Equipo sonido aulas | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Equipo audiovisual: 1 cámara fotográfica, 2 focos iluminación estática, altavoces y micrófono | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Ventilador ordenador servicio audiovisuales | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Monitor suplementario servicio audiovisuales | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Disco duro externo servicio audiovisuales | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Disco duro externo servicio calidad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Puestos informáticos destinados a personal docente (Sala profesorado) | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Puestos informáticos destinados a personal docente (Aulas-Medios docentes) | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Puestos informáticos destinados a PAS y coordinadores (financiero y captación) | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 |
| Impresoras para medios docentes (sala profesorado) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Fotocopiadora multifunción (sala profesorado) | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Impresoras para PAS (despachos) | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Máquina de escribir | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Equipos reprografía / fotocopiadoras multifunción (servicio reprografía + administración) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Servidor + disco duro externo + equipo adicional + RAC | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Servicio de cafetería | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Servicio de reprografía | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Máquina expendedora de agua (gratuita) situada en la planta superior | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Otro equipamiento | Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados, rotafolio, ... | Tablones de anuncios, pizarras veleda, encerados, rotafolio,... | 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 físicos 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.

¹⁰⁶ Se mantiene el número de equipos pero se renuevan los obsoletos.

Igualmente se mantiene la biblioteca física del centro, y se completa con la biblioteca de la UDC¹⁰⁷, 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 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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Número total de ejemplares físicos | 1.963 | 1.975 | 1.983 | 1.989 | 2.229 | 2.229 |
| Publicaciones electrónicas (biblioteca virtual del centro) | | | | | | |
| - Tirant lo Blanch | | | 29 | 29 | 29 | 31 |
| - INGebook | | | | | | |
| • Básica recomendada y complementaria | | | 58 | 1.428 | 2.031 | 151 |
| • Acceso gratuito otras materias | | | | | | 117 |
| • Volúmenes con coste adicional acceso personal | | | | | | 3000 |
| - Lefebvre-El Derecho | | | 0 | 2 | - | - |

Tabla 30. Salas de lectura y biblioteca. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

| Curso académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 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 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador | 1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador | 1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador | 1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador |
| Puntos de consulta de catálogo 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 | 36 ordenadores portátiles y 28 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 | 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 | 36 ordenadores portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC | 36 ordenadores portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC |

¹⁰⁷ Recursos bibliográficos UDC. https://www.udc.es/biblioteca/informacion_xeral/

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

| Curso académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|---------------------------|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Número de títulos recomendados en las materias do programa formativo | Información no disponible | Información no disponible | 250 | 241 | 243 | 270 |
| Número de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca asociada al programa formativo | Información no disponible | Información no disponible | 250 | 241 | 243 | 270 |
| % de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca entre títulos recomendados en las materias ¹⁰⁸ | Información no disponible | Información no disponible | 100% | 100% | 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 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Alumnado: | | | | | |
| Ítem 14. Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material, etc.) son adecuadas | 2,66 | 3,23 | 4,32 | 4,47 | 4,63 |
| Ítem 15. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes | 2,84 | 3,49 | 4,31 | 4,55 | 4,73 |
| Ítem 16. Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos, etc. para cubrir el aprendizaje | 3,86 | 4,42 | 5,08 | 5,09 | 4,92 |
| Profesorado: | | | | | |
| Ítem 26. Las instalaciones de la biblioteca (equipamiento, material...) son adecuadas. | 4,61 | 4,72 | 6,00 | 4,89 | 4,90 |
| Ítem 27. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes. | 4,50 | 5,44 | 6,22 | 6,00 | 5,30 |
| Ítem 28. Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza | 5,17 | 5,78 | 6,67 | 6,38 | 5,43 |

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 Coruña¹⁰⁹, 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.

¹⁰⁸ 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.

¹⁰⁹ Véase en información pública Planificación de la enseñanza. <http://sgic.udc.es/seguemento.php?id=660>



- 2016-2017: Mejora del servicio de prácticas
Creación de nuevo programa de prácticas para personas recién tituladas.
- 2017-2018: Apoyo a emprendedores. Programa de acreditación de lengua inglesa.
Alta como Punto de Atención al Emprendedor en la Red CIRCE¹¹⁰.
Acreditación como centro preparador del Cambridge Assessment English¹¹¹. Programa de becas, 6 para alumnado y 2 para docentes y personal de administración, para la acreditación del nivel de lengua inglesa para estudiantes de grado.
- 2018-2019: Mejora de los servicios de orientación profesional y autoempleo. Mantenimiento del programa de acreditación de lengua inglesa. Promoción del interés investigador entre el alumnado.
Asesoramiento en proyectos de autoempleo para participación activa del alumnado en el Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores
Programa de becas, 6 para alumnado y 2 para docentes y personal de administración, para la acreditación del nivel de lengua inglesa para estudiantes de grado.
Asesoramiento y fomento de la participación del alumnado en Congresos a través de ponencias y publicación de artículos supervisados por docentes investigadores.

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 captación¹¹² y desde la administración del centro se ofrece información relativa al proceso¹¹³ 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 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 acogida¹¹⁴ 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 Prácticas, 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), con 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 Prácticas 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.

¹¹⁰ PAE: <https://subsede.pyme.minetur.gob.es/es-ES/Paginas/principal.aspx>

¹¹¹ Centro preparador del Cambridge Assessment English. <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/desarrollo-de-habilidades-y-gestion-en-ingles/>

¹¹² Plan de captación. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12737&tit=63

¹¹³ 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

¹¹⁴ Véanse Jornadas de acogida <http://www.erlac.es/es/jornadas-de-acogida-2018-2019/>

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 SGIC¹¹⁵ 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 SGIC¹¹⁶.

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 académico.

Para un mayor detalle por año académico de las acciones realizadas en el plan de orientación profesional¹¹⁷ consúltense la documentación de referencia en el SGIC, PC10 anexo 2 y 3, plan y seguimiento del mismo.

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 se muestra satisfecho con 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 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 9. Estoy satisfecho/a con las acciones que orientan al estudiante | 3,80 | 4,14 | 4,29 | 4,39 | 4,03 |

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)¹¹⁸.

Respecto de los recursos y servicios referentes a las prácticas externas cabe destacar el incremento de convenios establecidos con empresas y otras organizaciones locales en los últimos años, si bien desde 2017-2018 se produce una disminución en el número de convenios establecidos, aunque el número de entidades participantes sigue siendo óptimo, ya que se realizan convenios marco que amparan más de una práctica.

¹¹⁵ ¹¹⁵ 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

¹¹⁶ 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

¹¹⁷ Actividades de orientación profesional:

PC10 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12760&tit=63

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

¹¹⁸ Véase criterio 1.1, página 9

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

| Prácticas curriculares | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nº de convenios establecidos | 58 | 74 | 80 | 55 | 41 |
| Nº de entidades participantes | 27 | 40 | 45 | 44 | 36 |
| Nº de matrículas en programa de prácticas curriculares | 68 | 59 | 57 | 40 | 35 |
| Convalidaciones de prácticas curriculares | 22 | 11 | 17 | 13 | 11 |
| Nº de participantes en programa de prácticas curriculares | 46 | 48 | 40 | 27 | 24 |
| Prácticas extracurriculares | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Nº de anexos de prácticas extracurriculares | s/d | s/d | 30 | 22 | 15 |
| Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares | 19 | 31 | 28 | 17 | 12 |
| Prácticas para titulados | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
| Nº de anexos de prácticas para titulados | -- | -- | 14 | 8 | 8 |
| Nº de participantes en programa de prácticas de titulados | -- | -- | 10 | 7 | 6 |

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 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 7. Las acciones encaminadas a la organización de las prácticas externas de los estudiantes son adecuadas | 4,00 | 3,79 | 4,35 | 4,18 | 5,22 |
| Ítem 17. Las instalaciones ajenas al centro, donde se hacen prácticas, son adecuadas para garantizar la consecución de los objetivos de la enseñanza | 3,85 | 4,34 | 4,08 | 5,14 | 5,30 |

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

Consúltese 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.¹¹⁹

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 realizaron trabajos en el edificio para la mejora de las salidas de emergencia, y en 2017-2018 se ha procedido a dar información sobre las mejoras realizadas a los diferentes grupos de interés.

En el curso 2018-2019, a modo de buena práctica, se ha procedido a realizar información sobre los medios activos en el centro referentes a seguridad, salud y medioambiente, y se han realizado jornadas de formación sobre control del estrés impartiendo un taller gratuito de 8 semanas de Mindfulness.

¹¹⁹ PC09 anexo 6. Información pormenorizada de plan de prácticas: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12758&tit=63.

En el Plan estratégico del centro se presentaron 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 tapones, recogida de ropa usada, etc. de forma que los materiales reciclados puedan ser reusados por este tipo de organizaciones sin ánimo de lucro. Dentro de estas actuaciones sociales, en el curso 2018-2019 se ha continuado la actividad como centro examinador de nacionalidad CCSE del Instituto Cervantes a fin de dar un servicio social a la población migrante que pretende obtener la nacionalidad española de la ciudad de A Coruña, y zonas cercanas a la misma.

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, en general el alumnado se encuentra satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza, si bien muestran su interés en integrarse dentro de un campus universitario los comentarios a este respecto se han reducido considerablemente en los últimos cursos. En todo caso, esta problemática 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. En general, este curso académico se observa un ligero incremento de la satisfacción del alumnado relativa a los recursos materiales e infraestructuras.

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 en la medida de lo posible el centro asume, si bien hay que tener en cuenta las limitaciones del mismo ya que 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 en cursos anteriores, así se mejoran los espacios comunes para el alumnado mediante nuevo mobiliario, habilitación de una zona de descanso y reunión, adecuación de ciertas aulas, 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 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Alumnado: Ítem 20. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza | 3,43 | 3,71 | 4,16 | 4,43 | 4,14 |
| PDI: Ítem 32. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza | 5,17 | 5,11 | 5,67 | 5,56 | 5,26 |
| PAS: Ítem 17. Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados | 6,29 | 5,75 | 6,00 | 5,60 | 6,00 |
| PAS: Ítem 18. Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados | 6,29 | 5,75 | 5,80 | 5,60 | 6,00 |

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

Los resultados de satisfacción de cada grupo de interés pueden consultarse con mayor detalle en el SGIC PA03 anexo 2 y 3¹²⁰, 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.

¹²⁰ 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

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 laboral¹²¹.

¹²¹ 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 centros¹²².

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 2¹²³, 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 de los 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 reunión¹²⁴.

¹²² 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

¹²³ Fundación E.U. de Relaciones Laborales. PC11 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=9671&tit=63.

¹²⁴ 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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tasa de graduación ¹²⁵ | 18,90% | 25,34% | 29,90% | 37,75% | 50,65% | 44,76% |
| Tasa de abandono | 12,88% | 11,27% | 12,90% | 21,70% | 15,31% | 17,12% |
| Tasa de eficiencia | 97,09% | 94,53% | 94,35% | 95,00% | 89,77% | 91,05% |
| Tasa de rendimiento | 81,34% | 79,19% | 79,26% | 79,20% | 76,71% | 76,07% |
| Tasa de éxito | 90,86% | 89,71% | 90,21% | 88,60% | 87,22% | 86,69% |
| Tasa de evaluación | 88,55% | 88,27% | 87,87% | 89,40% | 87,95% | 87,75% |
| Duración media de los estudios (años) | 4,32 | 4,33 | 4,45 | 4,48 | 4,84 | 5,18 |

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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tasa graduación ¹²⁶ | 50% | 27,91% | 29,76% | 32,53% | 38,24% | 49,09% | 36,36% |
| Tasa abandono | 10% | 15,5% | 16,18% | 14,55% | 21,40% | 15,15% | 10,50% |
| Tasa eficiencia | 80% | 95,85% | 94,28% | 92,64% | 95,60% | 92,12% | 93,02% |
| Tasa rendimiento | 75% ⁽¹⁾ | 81,22% | 78,54% | 82,07% | 80,10% | 81,42% | 80,10% |
| Tasa éxito | 80% ⁽¹⁾ | 91,7% | 90,78% | 92,67% | 88,80% | 90,75% | 91,30% |
| Tasa evaluación | 80% ⁽¹⁾ | 88,60% | 86,52% | 88,57% | 90,20% | 89,72% | 87,69% |
| Duración media de los estudios (años) | s/d | 4,21 | 4,25 | 4,41 | 4,35 | 4,50 | 4,55 |

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

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

| | Memoria | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---------------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Tasa graduación ¹²⁷ | 40% | 17,75% | 23,56% | 28,85% | 37,50% | 51,52% | 38,37% |
| Tasa abandono | 15% | 11,40% | 8,82% | 12,00% | 21,80% | 15,38% | 20,83% |
| Tasa eficiencia | 80% | 97,43% | 94,63% | 95,35% | 94,70% | 88,21% | 90,23% |
| Tasa rendimiento | 75% ⁽¹⁾ | 81,40% | 79,55% | 77,83% | 78,70% | 74,08% | 73,73% |
| Tasa éxito | 80% ⁽¹⁾ | 90,50% | 89,15% | 88,93% | 88,50% | 85,19% | 84,26% |
| Tasa evaluación | 80% ⁽¹⁾ | 90,15% | 89,22% | 87,51% | 89,00% | 86,96% | 87,51% |
| Duración media de los estudios (años) | s/d | 4,36 | 4,37 | 4,47 | 4,55 | 5,08 | 5,42 años |

⁽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 del curso 2018-2019, lo que permite observar el comportamiento de la titulación respecto de ámbitos más generales.

¹²⁵ Véase más adelante lo que se informa sobre la actualización de las tasas de graduación en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

¹²⁶ Véase más adelante lo que se informa sobre la actualización de las tasas de graduación en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

¹²⁷ 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. Resultados comparados centros – titulación – rama - UDC

| | 2018-2019 | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--------------|-----------------|---------------------|--------------------|
| | Título ¹²⁸ | Facultad CCT | Fundación EURRL | Rama ¹²⁹ | UDC ¹³⁰ |
| Tasa graduación | 44,76% | 36,36% | 38,37% | 47,84% | 40,60% |
| Tasa abandono | 17,12% | 10,50% | 20,83% | 11,86% | 11,76% |
| Tasa eficiencia | 91,05% | 93,02% | 90,23% | 87,84% | 85,76% |
| Tasa rendimiento | 76,07% | 80,10% | 73,73% | 76,28% | 72,13% |
| Tasa éxito | 86,69% | 91,30% | 84,26% | 86,36% | 84,69% |
| Tasa evaluación | 87,75% | 87,69% | 87,51% | 88,33% | 85,18% |
| Duración media de los estudios (años) | 5,18 años | 4,55 años | 5,42 años | 5,12 años | 5,19 años |

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

- La tasa de rendimiento resulta adecuada y consistente, acercándose a la tasa 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. En el centro de A Coruña se observa un ligero decremento de la misma en los dos últimos cursos académicos, por lo que resulta conveniente analizar las causas del mismo.
- La tasa de abandono, después de que en el curso 2016-2017 se situara casi en el doble de lo contemplado en la memoria de verificación en 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, desciende un total de 10 puntos porcentuales en el centro de Ferrol durante los dos últimos cursos, situándose en la contemplada en la memoria de verificación de dicho centro, mientras que en el centro adscrito tiene una bajada de 6 puntos porcentuales en el curso 2017-2018, alcanzando la tasa contemplada en la memoria de verificación, y sin embargo crece nuevamente en 5 puntos en el curso actual. En todo caso, la tasa de abandono de la titulación es asumible, con un 17,12% en el presente año.

En todo caso, y dado el incremento que detectado en el curso 2016-2017 (de casi un 9%) se procedió a la apertura de un plan de mejora individual en el centro de A Coruña (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 casi 10 puntos porcentuales, en ambos centros se alcanzan en el presente curso académico valores de más del 90%, 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 y de los centros baja en el curso actual y se sitúa cercana al 40%, un 10% menos de la tasa contemplada en la memoria de verificación. Dado que revisados los datos del curso 2017-2018, suministrados por la Unidad Técnica de Calidad, dicho año fue el primero en que se alcanza el objetivo previsto en la Memoria (50%), parece evidente pensar que en cursos anteriores las bajas tasas alcanzadas se debían a un error en el modo de calcularlas que se corrigió, si bien a la vista de los resultados actuales cabe preguntarse si ha podido producirse nuevamente un error en el cálculo de dicha tasas, ya que la misma tampoco se corresponde con las tasas de evaluación, éxito y rendimiento que se observan; por ello se contactará nuevamente con la UTC a fin de proceder a una revisión del cálculo de la misma.

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

¹²⁸ 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

¹²⁹ Tasas rama y UDC remitidas por la UTC.

¹³⁰ Tasas rama y UDC remitidas por la UTC.

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 cursos académicos posteriores, 2014 a 2018, esta tasa tiende a su normalización y es creciente, salvo en el curso actual que decrece como se ha indicado anteriormente.

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

- La tasa de éxito en créditos es alta en todos los cursos considerados, en torno al 85%, 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 5,18 años, ha aumentado ligeramente a medida que pasan los cursos académicos, si bien se puede considerar positiva puesto que es similar 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 similares a 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”¹³¹) se incluye un análisis pormenorizado de los resultados por materias, al igual que en la evidencia E25 y el indicador I12 de la aplicación AVALIA de la ACSUG.

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 analizaron 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.

Fruto de los planes de mejora derivados de la acreditación, en el curso 2016-2017 se realiza un análisis de las desviaciones en las tasas de materias entre los centros y se detectan desviaciones de más de un +/- 20% en 13

¹³¹ 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

materias; las cuales se detallan en el Autoinforme del curso 2016-2017 y que puede consultarse en el SGIC de los centros¹³².

Dado que las revisiones de las materias del curso 2016-2017 se realizan y analizan a la elaboración del Autoinforme (entregado en abril de 2018), las medidas correctoras puestas en marcha a partir de ese momento no se aplican al curso 2017-2018 (casi finalizado en el momento de entrega del informe), por lo que no corresponde evaluar estas desviaciones para dicho curso académico; se considera oportuno evaluarlas en el presente curso académico, lo que se ha reflejado y actualizado en el plan de mejora ya existente (Acreditación PM Conjunto-1).

A continuación se relacionan las materias con desviaciones de más del 20% o más del -20% entre ambos centros:

Tabla 41. Materias con desviaciones de más del 20%/ -20% entre los centros (2018-2019)

| Materia | Evaluación | Rendimiento | Éxito |
|--|------------|-------------|---------|
| Introducción a la Economía | -0,60% | 19,34% | 21,66% |
| Historia Social y Política Contemporánea | -1,32% | 17,50% | 24,48% |
| Teoría de las Relaciones Laborales | 4,69% | 28,14% | 27,83% |
| Derecho Sindical I | 3,76% | 24,89% | 25,29% |
| Derecho Sindical II | 6,39% | 40,20% | 39,34% |
| Dirección y Gestión de RRHH I | -10,59% | -42,59% | -37,82% |
| Dirección y Gestión de RRHH II | -9,33% | -24,63% | -18,91% |
| Derecho de la Seguridad Social I | 16,96% | 28,44% | 14,58% |
| Derecho de la Seguridad Social II | 16,62% | 39,20% | 28,57% |
| Prevención y Gestión de Riesgos Laborales I | -5,52% | 30,27% | 36,11% |
| Prevención y Gestión de Riesgos Laborales II | 13,43% | 35,65% | 27,03% |
| Contabilidad | -12,09% | -25,27% | -19,67% |
| Economía del Trabajo | 12,55% | 11,21% | -59,91% |
| Derecho Administrativo | 4,65% | 21,90% | 18,50% |
| Gestión Medioambiental | 16,67% | 33,33% | 20,00% |
| Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador | 25,00% | 25,00% | 0,00% |

Igualmente se incluye un archivo Excel en el PC11 anexo 4 donde se realiza el estudio comparativo.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

El análisis de los resultados académicos de 2018-2019 indica lo siguiente:

1. 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 (aunque con porcentajes que casi alcanzan ese 80%): Derecho del Trabajo II: 79,49%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 78,95%; Dirección y Gestión de RR.HH. I: 77,27%; y, sobre todo, el Trabajo Fin de Grado: 69,09%. Estos datos se aproximan bastante a los de cursos anteriores.
2. 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: 43,48%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 50,00%; Dirección y Gestión de RR.HH. I: 59,09%; Economía del Trabajo: 62,96%; Derecho del Trabajo I: 63,89%; Comportamiento Organizacional: 66,67%; Economía y Empresa: 68,00%; Métodos de Trabajo: 68,63%; y Trabajo Fin de Grado: 69,09% (curso anterior 65,31%). Destaca que los resultados del alumnado de primero son mucho más positivos que los del curso anterior. Llama la atención el caso de la materia "Contabilidad" que el curso pasado tenía un 64,29% de aptos en relación con el total de matriculados y en el curso 2017-18 tuvo un 90,91%.
3. Aptos sobre presentados (**tasa de éxito**): Los porcentajes más bajos los alcanzan las siguientes materias: Estadística Descriptiva: 51,28%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 63,33%; Comportamiento Organizacional: 73,33%; y Economía del Trabajo: 73,91%. En todas las demás materias se superan los porcentajes del 75%.

El análisis de los resultados académicos del curso 2018-2019 ofrece estos datos:

1. Alumnado presentado en relación con el total de matriculados: En casi todas las asignaturas se superó el 80%. Las excepciones fueron: Contabilidad: 75,00%, Historia Social y Política Contemporánea: 72,79%, y Trabajo Fin de Grado: 61,36%

¹³² Informe de tasas conjunto con detalle de desviaciones entre materias:
http://sgic.udc.es/data/form_9671/720180326_Informe%20Tasas%202009-2017.pdf y

2. Aptos en relación con el total de matriculados: Los porcentajes más bajos (inferiores al 70%) se corresponden con las materias: Dirección y Gestión de RR.HH. I: 50,00%; Contabilidad: 54,17%; Estadística Descriptiva: 58,18%; Trabajo Fin de Grado: 61,36%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 63,83%; Economía del Trabajo: 64,86%; Historia Social y Política Contemporánea: 64, 86%.
3. Aptos sobre presentados: Los porcentajes más bajos los alcanzan las materias: Dirección y Gestión de RR.HH. I: 58,33%; Estadística Descriptiva: 68,09%; Contabilidad: 72,22%; Economía del Trabajo: 72,73%; Dirección y Gestión de RR.HH. II: 78,95%. En todas las demás se superan los porcentajes del 80%.

En relación con los estudiantes con **reconocimiento de créditos** y el número de créditos reconocidos (por prácticas, títulos propios, experiencia profesional, etc.) en el curso 2017-18: un total de 25 estudiantes obtuvieron reconocimientos: 9 por titulaciones y 16 por ciclos. De ellos, a 2 se les reconocieron las prácticas externas en empresas. En los cursos 2011-12, 2012-13, 2014-15 y 2015-16 fue superior el número de estudiantes que obtuvieron reconocimientos por titulaciones, sobre todo en los dos primeros cursos señalados, debido a que muchos matriculados procedían de la antigua Diplomatura en Relaciones Laborales que pasaron a cursar la nueva titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Evolución en los últimos cursos:

- curso 2011-2012: 59 de titulaciones, 2 de ciclos
- curso 2012-2013: 47 de titulaciones, 0 de ciclos
- curso 2013-2014: 21 de titulaciones, 26 de ciclos
- curso 2014-2015: 25 de titulaciones, 19 de ciclos
- curso 2015-2016: 13 de titulaciones, 12 de ciclos
- curso 2016-2017: 10 de titulaciones, 18 de ciclos
- curso 2017-2018: 9 de titulaciones, 16 de ciclos
- curso 2018-2019: 10 de titulaciones y 14 de ciclos

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

Las desviaciones detectadas en 2017-2018 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 dicho curso académico se han detectado 11 materias que presentan una desviación negativa de más de un 10% en alguna de sus tasas (evaluación, rendimiento o éxito) y 12 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% (2017-2018)

| | Tasa Evaluación | Tasa Rendimiento | Tasa Éxito | Desviación Evaluación | Desviación Rendimiento | Desviación Éxito |
|--|-----------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------|------------------|
| Introducción a la Economía | 82,76% | 54,02% | 65,28% | 2,76% | -20,98% | -14,72% |
| Derecho Societario y Cooperativo | 75,29% | 63,53% | 84,38% | -4,71% | -11,47% | 4,38% |
| Economía y Empresa | 83,91% | 58,62% | 69,86% | 3,91% | -16,38% | -10,14% |
| Historia Social y Política Contemporánea | 80,43% | 57,61% | 71,62% | 0,43% | -17,39% | -8,38% |
| Teoría de las Relaciones Laborales | 82,76% | 60,34% | 72,92% | 2,76% | -14,66% | -7,08% |
| Estadística Descriptiva | 82,43% | 55,41% | 67,21% | 2,43% | -19,59% | -12,79% |
| Derecho Sindical I | 90,16% | 62,30% | 69,09% | 10,16% | -12,70% | -10,91% |
| Derecho Sindical II | 82,76% | 50,00% | 60,42% | 2,76% | -25,00% | -19,58% |
| Derecho de la Seguridad Social I | 79,37% | 58,73% | 74,00% | -0,63% | -16,27% | -6,00% |
| Derecho de la Seguridad Social II | 75,34% | 61,64% | 81,82% | -4,66% | -13,36% | 1,82% |
| Trabajo Fin de Grado | 54,29% | 52,38% | 96,49% | -25,71% | -22,62% | 16,49% |

Tabla 42.b Tasas por materias y desviaciones positivas de tasas superiores al 20% (2017-2018)

| | Tasa Evaluación | Tasa Rendimiento | Tasa Éxito | Desviación Evaluación | Desviación Rendimiento | Desviación Éxito |
|---|-----------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------|------------------|
| Auditoría Laboral | 91,30% | 91,30% | 100,00% | 11,30% | 16,30% | 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 | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial | 96,00% | 96,00% | 100,00% | 16,00% | 21,00% | 20,00% |
| Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Relaciones Laborales en el Ámbito Naval y Marítimo-Pesquero | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Sistema Impositivo y Fiscalidad de la Empresa | 94,44% | 94,44% | 100,00% | 14,44% | 19,44% | 20,00% |
| Sociología do Consumo | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Prácticas Externas | 100,00% | 96,30% | 96,30% | 20,00% | 21,30% | 16,30% |
| Técnicas de Negociación | 100,00% | 91,38% | 91,38% | 20,00% | 16,38% | 11,38% |
| Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social | 100,00% | 88,24% | 88,24% | 20,00% | 13,24% | 8,24% |
| Políticas Sociolaborales | 94,34% | 94,34% | 100,00% | 14,34% | 19,34% | 20,00% |

En 2018-2019 se ha realizado un análisis pormenorizado de las tasas de cada materia, revisando en su caso las principales desviaciones respecto de la memoria obteniéndose los resultados que se presentan en las tablas siguientes.

En el curso académico actual se han detectado 11 materias que presentan una desviación negativa de más de un 10% en alguna de sus tasas (evaluación, rendimiento o éxito) y 14 materias con desviaciones positivas de un 20% o más respecto de las tasas de la memoria

Tabla 42.c Tasas por materias y desviaciones negativas de tasas superiores al 10% (2018-2019)

| | Tasa Evaluación | Tasa Rendimiento | Tasa Éxito | Desviación Evaluación | Desviación Rendimiento | Desviación Éxito |
|--|-----------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------|------------------|
| Introducción a la Economía | 91,78% | 63,01% | 68,66% | 11,78% | -11,99% | -11,34% |
| Historia Social y Política Contemporánea | 76,32% | 50,00% | 65,52% | -3,68% | -25,00% | -14,48% |
| Teoría de las Relaciones Laborales | 84,78% | 58,70% | 69,23% | 4,78% | -16,30% | -10,77% |
| Estadística Descriptiva | 79,71% | 53,62% | 67,27% | -0,29% | -21,38% | -12,73% |
| Derecho Sindical I | 85,71% | 51,43% | 60,00% | 5,71% | -23,57% | -20,00% |
| Derecho Sindical II | 85,92% | 52,11% | 60,66% | 5,92% | -22,89% | -19,34% |
| Derecho da Seguridad Social II | 79,03% | 56,45% | 71,43% | -0,97% | -18,55% | -8,57% |
| Prevención y Gestión de Riesgos Laborales I | 97,83% | 54,35% | 55,56% | 17,83% | -20,65% | -24,44% |
| Prevención y Gestión de Riesgos Laborales II | 82,22% | 60,00% | 72,97% | 2,22% | -15,00% | -7,03% |
| Economía do Trabajo | 76,92% | 51,92% | 67,50% | -3,08% | -23,08% | -12,50% |
| Trabajo Fin de Grao | 60,00% | 60,00% | 100,00% | -20,00% | -15,00% | 20,00% |

Tabla 42.d Tasas por materias y desviaciones positivas de tasas superiores al 20% (2018-2019)

| | Tasa Evaluación | Tasa Rendimiento | Tasa Éxito | Desviación Evaluación | Desviación Rendimiento | Desviación Éxito |
|---|-----------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------|------------------|
| Auditoría Laboral | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Derecho Laboral Comunitario e Inst. de la Unión Europea | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial | 95,24% | 95,24% | 100,00% | 15,24% | 20,24% | 20,00% |
| Historia Social do Trabajo | 95,24% | 95,24% | 100,00% | 15,24% | 20,24% | 20,00% |
| Informática Aplicada | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador | 75,00% | 75,00% | 100,00% | -5,00% | 0,00% | 20,00% |
| Relaciones Laborales en el Ámbito Naval y Marítimo-Pesquero | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Sistema Impositivo y Fiscalidad de la Empresa | 90,48% | 90,48% | 100,00% | 10,48% | 15,48% | 20,00% |
| Sociología del Consumo | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Valoración Contable | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Prácticas Externas | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 20,00% | 25,00% | 20,00% |
| Dirección Estratégica | 98,15% | 96,30% | 98,11% | 18,15% | 21,30% | 18,11% |
| Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social | 91,67% | 91,67% | 100,00% | 11,67% | 16,67% | 20,00% |
| Trabajo Fin de Grao | 60,00% | 60,00% | 100,00% | -20,00% | -15,00% | 20,00% |

En ambos cursos (2017-2018 y 2018-2019) se observa que las materias con mayores dificultades son las que resultan más específicas.

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 materias obligatorias o de formación básica y además este alumnado presenta una mayor motivación al responder a sus intereses personales.

El análisis pormenorizado de desviaciones por materias y su justificación se incluye en el SGIC¹³³ 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 (-20%) y rendimiento (-15%), 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, si bien se observa una recuperación respecto de cursos anteriores, habiéndose reducido la diferencia en estas tasas en más de un 5% respecto del curso 2017-2018, lo que refleja que el Plan de Mejora propuesto ha tenido un resultado positivo. (Véase ficha justificativa de TFG en PC11 anexo 04 del SGIC y plan de mejora correspondiente)
- Respecto del reconocimiento de créditos señalar que se ha procedido a la tramitación de:
 - o Curso 2014-2015: 55 expedientes
 - o Curso 2015-2016: 43 expedientes
 - o Curso 2016-2017: 51 expedientes
 - o Curso 2017-2018: 35 expedientes
 - o Curso 2018-2019: 35 expedientes

¹³³ SGIC – PC11-Anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63



El detalle de este reconocimiento de créditos se encuentra disponible en la aplicación AVALIA (evidencia E6) y en la aplicación del SGIC¹³⁴ 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 centro¹³⁵.

En el curso actual y en los anteriores 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.

¹³⁴ SGIC: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12765&tit=63

¹³⁵ 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. En el curso 2016-2017 se observó un aumento del alumnado nuevo, aumento que fue mucho más destacado en el curso 2017-2018, lo que podríamos relacionar con el plan de captación conjunto, si bien, si bien, en el curso 2018-2019 se produce un descenso de las cifras de ingreso de nuevo alumnado en ambos centros entorno al 20%, lo cual no se corresponde con la tendencia general que presenta la UDC, que si bien es decreciente no presenta una caída tan acusada. En la UDC se pasa de 3.209 (2017-2018) de nuevo ingreso en grado a 3.185 (2018-2019), si bien es cierto que se ha ampliado la oferta de titulaciones de grado, por lo que es menor decremento puede deberse a esto.

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 |
| 2017-2018 | 52 | 159 | 81 | 298 | 134 | 457 |
| 2018-2019 | 36 | 152 | 67 | 283 | 103 | 435 |

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 centro¹³⁶, 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

¹³⁶ 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.

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.

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 ¹³⁷ | 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 |
| 2017-2018 | 70 | 90 | 60 | 70 | 52 | 81 | 30 | 69 |
| 2018-2019 | 70 | 90 | 60 | 70 | 36 | 67 | 28 | 55 |

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 centros 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.

¹³⁷ 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

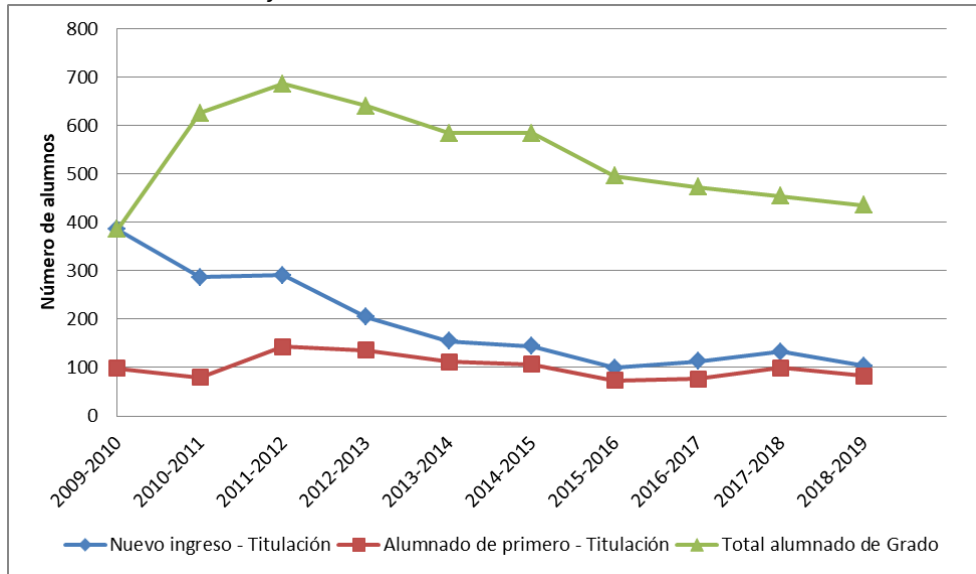


Gráfico 4. Evolución de alumnado en Fundación E.U. de Relaciones Laborales

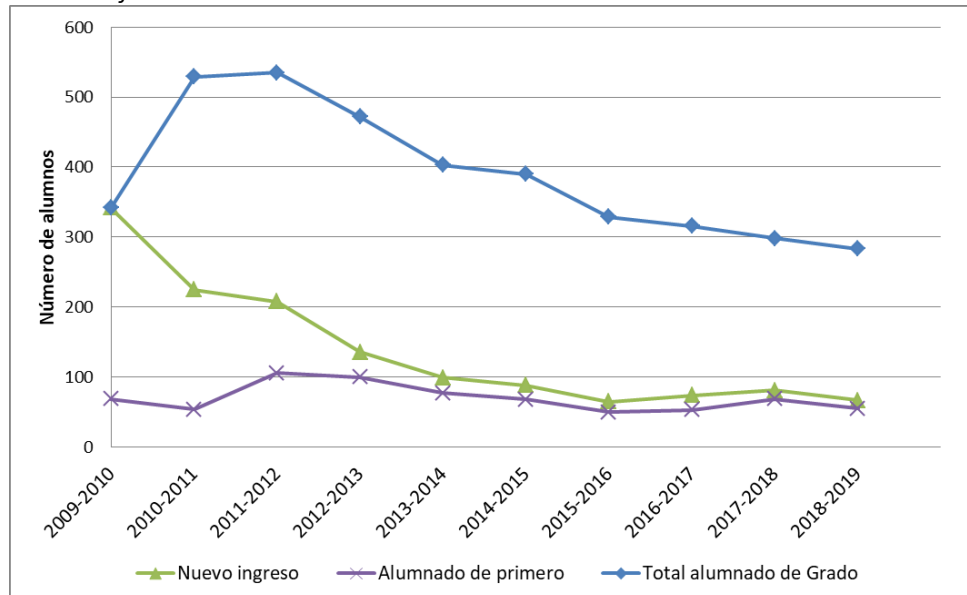
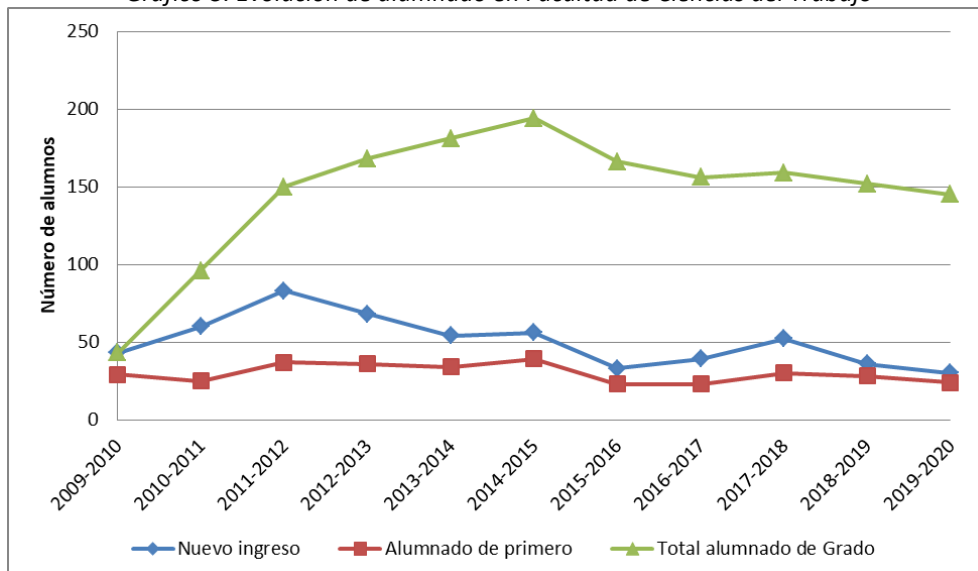


Gráfico 5. Evolución de alumnado en Facultad de Ciencias del Trabajo



Como se puede observar, el alumnado que accede tanto de nuevo ingreso como a primer curso se redujo desde 2012-2013 hasta el curso 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:

1. Descenso generalizado a nivel nacional en las matrículas de grado en la rama de ciencias sociales y jurídicas, tal y como se observa en el informe "Datos y cifras del Sistema Universitario Español" de 2018-2019 que presenta una tasa de variación negativa del 11,1% respecto del curso 2012-2013.
2. Descenso poblacional, que en Galicia influye de forma determinante, tal y como se menciona en los informes "Datos y cifras del Sistema Universitario Español" del curso 2013/2014 y siguientes (2018-2019, último publicado).
3. 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.
4. 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.
5. Incremento de la oferta de titulaciones de las tres universidades gallegas, lo cual genera mayor diversificación en los estudios elegidos por el futuro alumnado.
6. Descenso de la tasa de desempleo¹³⁸

En el curso actual 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 crece o se mantiene en niveles similares a los de otros años, y en el curso 2017-2018 se produjo un crecimiento de casi un 36% y el alumnado de primero se incrementó en un 30% respecto del curso anterior. El centro situado en el campus de A Coruña cumple con el criterio establecido por la Xunta (alumnado de nuevo ingreso mínimo exigido 50) a pesar de haber descendido la matrícula de nuevo alumnado y de primero estricto, situándose en cifras similares a las del curso 2016-2017, si bien en 2017-2018 tasa de crecimiento de alumnado de nuevo ingreso fue de casi un 10% y la tasa de crecimiento de alumnado de primero del 30%.

Por todo ello, se considera que la evolución de este criterio a lo largo de estos nueve 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 admisión¹³⁹ 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 consideró oportuno establecer estrategias de captación de alumnado para ambos centros, las cuales se han desarrollado en 2017-2018 y 2018-2019, manteniéndose para cursos posteriores.

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.

¹³⁸ <https://es.statista.com/estadisticas/476760/tasa-de-desempleo-en-galicia-por-trimestre/#:~:text=Esta%20estad%C3%ADstica%20muestra%20la%20tasa,el%20mismo%20periodo%20de%202019>

¹³⁹ 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, aunque los obtenidos en el curso 2017-2018 (con la más alta participación en las encuestas) son los resultados más positivos de todos los años considerados.

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| (% de participación) | (45,86%) | (49,05%) | (60,62%) | (48,04%) | (65,38%) | (72,15%) | (61,58%) |
| Admisión | 5,21 | 5,28 | 4,96 | 4,00 | 4,82 | 5,14 | 6,10 |
| Orientación | 4,55 | 4,49 | 3,75 | 4,36 | 4,37 | 4,88 | 4,05 |
| Personal académico | 5,33 | 5,11 | 4,34 | 4,81 | 5,09 | 5,57 | 5,26 |
| Recursos y servicios | 4,70 | 4,32 | 4,13 | 3,99 | 4,73 | 5,16 | 4,86 |
| Objetivos del plan de estudios | 4,64 | 4,52 | 4,07 | 4,24 | 4,70 | 5,09 | 4,65 |
| Planificación de la enseñanza | 4,50 | 4,33 | 3,81 | 3,96 | 4,82 | 5,17 | 4,81 |
| Desarrollo de la enseñanza | 5,03 | 4,78 | 4,08 | 4,27 | 4,97 | 5,25 | 4,87 |
| Evaluación del aprendizaje | 5,12 | 4,74 | 4,25 | 4,48 | 4,81 | 5,32 | 4,90 |

Aparte de esa encuesta (hecha en papel en el aula al alumnado de 1º y 3º curso), en la 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). En los dos últimos cursos el porcentaje de participación en esta encuesta es similar, algo más del 40%. 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

| | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| (% Participación) | (21,43%) | (12,15%) | (30,93%) | (40,36%) | (32,05%) | (40,65%) | (40,79%) |
| El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación | 5,9 | 5,4 | 5,6 | 5,5 | 5,8 | 6,2 | 6,,1 |
| El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia | 5,8 | 5,6 | 5,4 | 5,3 | 5,6 | 5,6 | 5,8 |
| Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías. | 5,6 | 4,7 | 5,5 | 5,3 | 5,4 | 5,8 | 5,2 |
| Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a | 5,8 | 5,2 | 5,5 | 5,4 | 5,7 | 5,9 | 5,8 |
| Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba | 5,5 | 5,1 | 5,2 | 5,4 | 5,5 | 5,8 | 5,7 |
| Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia | 5,8 | 5,1 | 5,3 | 5,3 | 5,5 | 5,8 | 5,9 |

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 | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 | 2015-16 | 2016-17 | 2017-18 | 2018-19 |
|--|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|
| (% de participación) | Alto | Alto | (77,14%) | (37,04%) | (68,75%) | (84,38%) | (80,65%) |
| En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales | 5,35 | 5,35 | 5,30 | 4,60 | 5,32 | 5,41 | 5,54 |
| En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado | 5,39 | 5,39 | 5,70 | 4,70 | 5,36 | 5,54 | 5,60 |
| 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 | 5,12 | 5,80 |
| Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación | - | 5,07 | 5,55 | 6,00 | 5,31 | 5,39 | 6,00 |
| Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación | - | - | 7,00 | 7,00 | 6,67 | 4,75 | - |

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| % de participación | 100% | 100% | 100% | 91,30% | 100% | 100% |
| Nivel de conocimientos previos | 4,21 | 4,39 | 3,96 | 4,10 | 4,27 | 4,08 |
| Grado de cumplimiento de horarios y tareas | - | 4,65 | 4,65 | 4,67 | 4,77 | 4,77 |
| Nivel de iniciativa | 4,93 | 4,57 | 4,52 | 4,62 | 4,60 | 4,62 |
| Nivel de esfuerzo | - | 4,74 | 4,61 | 4,57 | 4,67 | 4,69 |
| Calidad de los trabajos realizados | 4,62 | 4,57 | 4,48 | 4,48 | 4,43 | 4,46 |
| Capacidad de resolver problemas | 4,62 | 4,52 | 4,35 | 4,29 | 4,53 | 4,54 |
| Nivel de competencias mostrado | 4,44 | 4,52 | 4,52 | 4,38 | 4,50 | 4,62 |
| Nivel de integración en la empresa | 4,80 | 4,78 | 4,65 | 4,29 | 4,70 | 4,92 |

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| (% de participación) | (45,45%) | (44%) | (33,33%) | (40%) | (26,92%) | (61,54%) | (43,33%) |
| Objetivos del plan de estudios | 3,90 | 5,73 | 6,00 | 5,90 | 5,83 | 5,93 | 6,25 |
| Planificación de la enseñanza | 3,80 | 5,64 | 6,00 | 5,50 | 5,67 | 5,80 | 6,23 |
| Desarrollo de la enseñanza | 4,20 | 6,36 | 6,43 | 5,78 | 6,29 | 6,13 | 6,31 |
| Orientación al estudiante | 4,00 | 6,70 | 6,33 | 5,78 | 6,33 | 6,15 | 6,64 |
| Personal académico | 3,89 | 6,27 | 6,14 | 6,00 | 6,33 | 5,94 | 6,36 |
| Recursos y servicios | 4,10 | 6,09 | 5,57 | 6,00 | 5,43 | 5,88 | 6,08 |
| Estudiantes | 4,33 | 6,18 | 6,29 | 5,80 | 5,71 | 6,13 | 6,15 |

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 matrícula¹⁴⁰.

No se consignan los datos correspondientes al curso 2017-2018 al decidir la Unidad Técnica de Calidad (UTC) no

¹⁴⁰ En el curso 2017-2018 no se ha hecho la encuesta al personal de administración y servicios, y los resultados de la encuesta efectuada en el curso 2016-2017 se han rectificado respecto a los que se habían indicado en el "Autoinforme para el seguimiento del título 2016-2017", que no consideraban las opiniones de todos los encuestados.

realizar las encuestas al personal de administración y servicios en este curso académico..

Tabla 50. Resultados de las encuestas de satisfacción a personal de administración y servicios (escala de 1 a 7).

| Curso | 2012-13 | 2013-14 | 2014-15 | 2015-16 | 2016-17 ¹⁴¹ | 2018-19 |
|--|---------|---------|---------|---------|------------------------|----------|
| (% de participación) | (100%) | (70%) | (100%) | (80%) | (69,23%) | (31,82%) |
| Puesto de trabajo (funciones y responsabilidades claramente definidas) | 2,29 | 3,71 | 3,75 | 4,13 | 4,00 | 4,74 |
| Comunicación | 2,29 | 4,14 | 4,71 | 5,00 | 4,50 | 4,71 |
| Espacios adecuados | 4,43 | 4,28 | 4,25 | 5,25 | 4,67 | 4,71 |
| Recursos adecuados | 5,00 | 4,28 | 4,92 | 4,86 | 4,78 | 4,29 |
| Formación | 3,71 | 4,28 | 4,17 | 4,50 | 4,33 | 5,00 |
| Implicación en la mejora | 4,00 | 5,43 | 4,70 | 5,25 | 4,78 | 5,23 |
| Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro | - | 3,84 | 3,82 | 4,25 | 4,25 | 3,33 |
| Movilidad para el PAS | - | 2,72 | 3,58 | 3,13 | 3,67 | 4,00 |
| La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional | 3,43 | 2,43 | 3,73 | 4,00 | 3,89 | 5,20 |
| Satisfacción con el trabajo | 5,00 | 5,00 | 4,83 | 5,50 | 5,44 | 5,71 |

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.

¹⁴¹ Se rectifican los datos incluidos en el autoinforme anterior, al detectarse un error y no haber tenido en cuenta a todos los encuestados. Los resultados pueden verse en la página de transparencia de la UDC.

https://www.udc.es/export/sites/udc/transparencia/galeria_down/resultados/enquisasPAS1617.xls_2063069294.xls

- 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% |
| 2017-2018 | 81 | 44 | 54,32% | 69 | 44 | 63,77% |
| 2018-2019 | 67 | 39 | 58,21% | 55 | 39 | 70,91% |
| 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.

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% |
| 2017-2018 | 51 | 24 | 47,06% | 51 | 24 | 47,06% |
| 2018-2019 | 48 | 16 | 33,33% | 48 | 16 | 33,33% |

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% |
| 2017-2018 | 132 | 68 | 51,52% | 120 | 68 | 56,67% |
| 2018-2019 | 115 | 55 | 47,83% | 103 | 55 | 53,40% |

(*) Sólo primero.

Análisis indicadores:

Se procede a analizar los indicadores de satisfacción contenidos en el SGIC de los diferentes grupos de interés.

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.

Análisis de resultados del primer curso

Como se puede apreciar en la tabla comparativa de resultados hasta el curso 2016-2017 ha existido una tendencia de mejora en los resultados de satisfacción del alumnado de primer curso, observándose un punto de inflexión en los resultados correspondientes a dicho año respecto del resto de procesos que se evalúan, ya que la satisfacción relativa a la enseñanza propiamente dicha había sufrido un retroceso entre el alumnado de primero respecto de la tendencia que mostraba hasta el momento. Estos resultados mejoran en los cursos 2017-2018 y 2018-2019.

En los resultados registrados en primero, se aprecia una ligera bajada de satisfacción respecto del curso pasado. Esta pequeña caída de la satisfacción media de apenas 0,20 puntos en una escala de 7, responde a las fluctuaciones típicas de los indicadores. La satisfacción en general se mantiene en los niveles alcanzados en 2016-2017, y ha subido desde el comienzo de la titulación. En todo caso, conviene evaluar el comportamiento de estos indicadores en el tiempo, y prestar especial atención a aquellos más relevantes respecto del alumnado de nuevo acceso.

Resulta destacable la evolución positiva registrada en los procesos de admisión del alumnado de primero que considera que la información y orientación que reciben es altamente satisfactoria y que, a pesar de la ligera caída de este curso, sigue estando por encima 5 puntos en una escala de 7.



Como en años anteriores, dentro de los ítems asociados a la docencia y aprendizaje el más valorado es el de personal académico (5,31 puntos), seguido del desarrollo de la enseñanza (5,23) y el de la evaluación del aprendizaje (5,03); indicadores que se incrementan en el presente curso académico.

Cae ligeramente la satisfacción respecto de la planificación de la enseñanza (4,69) y de los objetivos del plan de estudios (4,71), si bien ambos indicadores se mantienen dentro de los niveles de años anteriores.

Los recursos y servicios asociados a la docencia siguen presentando algún comentario, y si bien las medidas adoptadas en los planes de mejora sobre las instalaciones y recursos asociados al aprendizaje habían tenido un efecto positivo en los últimos años, en el curso actual presentan una reducción de la satisfacción generalizada entre el alumnado de nuevo ingreso, con una caída de hasta 0,57 puntos, por lo que la satisfacción media respecto de los recursos y servicios se sitúa en 4,16 puntos en una escala de 7.

Análisis de resultados del tercer curso

Los resultados de satisfacción del alumnado de tercero siguen siendo ligeramente más bajos que para el alumnado de primero, salvo en lo referente a las actuaciones de movilidad y prácticas externas, y en los ítems relativos a los recursos bibliográficos y las instalaciones del centro.

En todo caso la satisfacción media del alumnado de tercer año decrece ligeramente este curso (4,21) respecto del anterior (4,34).

Respecto del personal académico, a pesar de los buenos resultados de años anteriores, cabe resaltar que en el presente curso el alumnado de tercer año no ha presentado una evolución favorable, cayendo hasta 1 punto en una escala de 7 la satisfacción, la cual se sitúa por debajo de 4, además se han realizado comentarios y observaciones respecto de la docencia en general en las encuestas de satisfacción. Se produce igualmente una caída de la satisfacción en lo referente a la satisfacción con los objetivos del plan de estudios (-0,68), la planificación de la enseñanza (-0,75), el desarrollo de la enseñanza (-0,75) o la evaluación del aprendizaje (-0,60).

Se procede por ello a abrir un plan de mejora que afecta al personal docente, y que será puesto en marcha a comienzos de 2019-2020 a fin de mejorar estos indicadores el curso siguiente.

Pese al esfuerzo realizado en las acciones de orientación al estudiantado, y que cuando estas actuaciones se evalúan de manera individual (prácticas, movilidad o inserción laboral) se observa un incremento de satisfacción, en el ítem de evaluación general vuelve a producirse un decremento de la satisfacción en el alumnado de tercero de 0,35 puntos en una escala de 7.

Análisis de resultados medios

En el curso 2018-2019 se observa que los valores medios de satisfacción de alumnado de los principales indicadores del SGIC han experimentado un decremento generalizado.

En el caso de la satisfacción respecto de planificación de la enseñanza el decremento ha llegado a ser de hasta 0,56 puntos en una escala de 7 y de 0,33 puntos en relación al desarrollo de la docencia.

La tendencia en los resultados de satisfacción medios ha sido creciente desde el curso 2014-2015, siendo los resultados de este curso académico similares a los obtenidos antes de 2017-2018, curso en el que se alcanzaron las satisfacciones más altas desde el inicio de la titulación.

En el caso de las actuaciones relativas a los programas de movilidad y prácticas, los valores alcanzados son los más altos hasta el momento, 4,96 en el caso de la movilidad y 5,22 en el caso de prácticas externas.

De entre los indicadores principales, el ítem de personal académico con 4,53 puntos en una escala de 7, y a pesar de presentar una caída de 0,47 puntos, es el tercero mejor valorado junto con el desarrollo de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje, aunque cabe aclarar que estos ítems presentan un empeoramiento respecto del curso anterior.

Tabla 54. Evolución de indicadores de satisfacción del alumnado. Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

| Año académico | 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) | | | 2017-2018 (escala 1-7) | | | 2018-2019 (escala 1-7) | | | |
|---|----------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|--|
| | 1º | 2º | Media | 1º | 3º | 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 | 4,79 | | 4,79 | 4,64 | | 4,64 | 4,68 | | 4,68 | 4,69 | | 4,69 | 4,52 | | 4,52 | 5,25 | | 5,25 | 5,32 | | 5,32 | 5,10 | | 5,10 | |
| Ítem 9 Estoy satisfecho/a con las acciones que orientan al estudiante | 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 | 4,95 | 3,83 | 4,39 | 4,60 | 3,47 | 4,03 | |
| Ítem 10 Estoy satisfecho/a, en general, con el personal académico | 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 | 5,25 | 4,75 | 5,00 | 5,31 | 3,75 | 4,53 | |
| Ítem 20 Estoy satisfecho/a con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza | 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 | 4,73 | 4,13 | 4,43 | 4,16 | 4,13 | 4,14 | |
| Ítem 22: Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios | 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 | 4,76 | 4,91 | 4,84 | 4,71 | 4,23 | 4,47 | |
| Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | 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 | 5,07 | 4,50 | 4,78 | 4,69 | 3,75 | 4,22 | |
| Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza | 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 | 5,14 | 4,75 | 4,94 | 5,23 | 4,00 | 4,62 | |
| Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje | 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 | 5,00 | 4,67 | 4,83 | 5,03 | 4,06 | 4,54 | |

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.

Para un mayor detalle de los resultados de satisfacción consúltense los anexos 2 y 3 del PA03 del SGIC¹⁴².

Se analiza a continuación el resultado pormenorizado de los indicadores relativos a las acciones de orientación al estudiante, los recursos y servicios, y la docencia junto con el personal docente e investigador.¹⁴³

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.

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 hasta el curso 2016-2017 en que alcanza su máximo, tanto en el curso pasado como en el presente curso académico se produce una ligera caída de este indicador, que pasa de 5,12 (2016-2017) a 5,05 (2017-2018) y a 4,94 puntos en el presente año.

La satisfacción respecto de las acciones de atención a la diversidad ha sido fluctuante en años anteriores, si bien parece estabilizarse en los últimos años y su valoración se encuentra por encima de 4 puntos en una escala de 7, cabe señalar que las acciones realizadas en este ámbito son grandes desconocidas para el alumnado que responde la encuesta, tanto de primero como de tercero, que manifiestan no conocerlas (NS/NC) en un 28,21% en primero y 45,83% en tercero.

Desde el curso 2011-2012 y hasta el curso 2016-2017, la satisfacción obtenida en relación a las acciones específicas de orientación sobre movilidad, prácticas e inserción laboral, presentaba peores resultados en los grupos a las que se dirigían (tercer curso) que en primero. Sin embargo, los resultados del curso 2017-2018 muestran un cambio de la tendencia que se mantiene en el curso actual, y presentan una mejora de la satisfacción del alumnado, con valores cercanos a 1 punto en una escala de 7, tanto en primer año como en tercero. Si bien es cierto, que entre el alumnado de primero se observa un alto porcentaje, entorno al 70%, que señala NS/NC al no haber participado en las actividades de prácticas o movilidad. Conviene resaltar que el alumnado de tercero contesta NS/NC respecto de la adecuación de las actuaciones dirigidas a programas de movilidad (aprox. 50%) y prácticas (aprox. 40%).

Respecto de las acciones de orientación para la inserción y continuación de estudios de posgrado se observa un decremento de la satisfacción. Esta satisfacción que aumentó en los dos cursos anteriores al actual, presenta este año una caída del 0,66 puntos (3,71 puntos), y sigue estando por debajo de la satisfacción del alumnado de primero en este ítem (5,15 puntos). Si bien es relevante señalar que entre el alumnado de primer año se registra un 30% de NS/NC, mientras que en el tercer este porcentaje asciende sólo a un 8%.

Recursos y servicios

Los peores resultados de las encuestas se obtenían generalmente en la satisfacción sobre las instalaciones, si bien en el presente curso se ha alcanzado una satisfacción media de 4,14 puntos en una escala de 7.

En el curso 2016-2017 se habían registrado los mayores incrementos absolutos de satisfacción en los ítems relativos a la evaluación de las instalaciones, lo que ponía de manifiesto que las actuaciones realizadas para la mejora de las mismas habían dado resultado. En el curso actual, como en el anterior, no se han afrontado actuaciones tan sustanciales como en el anterior (creación de biblioteca virtual, adecuación de aulas con cambio de persianas y sustitución de equipos informáticos...), y si bien se detecta igualmente un leve crecimiento en la satisfacción media relativa a los recursos bibliográficos, junto con las instalaciones ajenas para prácticas externas, se observa un decremento en la satisfacción media sobre las instalaciones, con especial relevancia en lo que a lugares de trabajo y cafetería/comedor se refiere.

¹⁴² 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

¹⁴³ Véanse tablas de otros indicadores relevantes en el “Informe interno sobre satisfacción, expectativas y necesidades del alumnado” en anexos del PA03 anexo 3.

En este punto conviene destacar la diferencia entre los resultados obtenidos del alumnado de primer año en relación al de tercer año, con incrementos de hasta 1 punto en ciertos ítems. Mientras que entre el alumnado de primero se presenta un decremento en todos los ítems, el de tercero crece en todos ellos, salvo en el relativo al servicio de reprografía.

Los ítems que presentan mayores incrementos de satisfacción entre el alumnado de tercer año son el servicio de cafetería (+1,17 puntos), las instalaciones ajenas al centro donde se realizan las prácticas (+0,90 puntos), las instalaciones de la biblioteca (+0,86 puntos) y el acceso a los fondos bibliográficos (+0,94 puntos). Sin embargo, es precisamente en estos ítems donde el alumnado de primero señala estar más insatisfecho, con decrementos de satisfacción de servicio de cafetería (-0,69 puntos), las instalaciones ajenas al centro donde se realizan las prácticas (-0,58 puntos), curioso puesto que en este año no realizan prácticas externas, las instalaciones de la biblioteca (-0,52 puntos) y el acceso a los fondos bibliográficos (-0,58 puntos) y garantía de acceso a las fuentes de información para cubrir las necesidades de aprendizaje (-0,80).

Empeora también la percepción del servicio de reprografía por el alumnado de primer y tercer curso, que sigue sin alcanzar los 3,5 puntos en una escala de 7.

Se observan quejas y sugerencias en las observaciones que hace el alumnado en las encuestas para la mejora de las instalaciones y servicios, con especial atención a la cafetería y a la higiene del centro.

Personal académico y docencia

El alumnado valora muy positivamente al personal académico, 5 puntos en una escala de 7, si bien en el presente curso esta satisfacción crece (0,06) en el alumnado de primer año, presenta un decremento de 1 punto entre el alumnado de tercero.

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.

Tanto en el caso del alumnado de primero como de tercero estos indicadores han bajado respecto del curso anterior, por lo que debe realizarse una revisión de las causas y se propone un plan de mejora que se pondrá en marcha durante el curso 2019-2020.

Conviene analizar, por lo tanto, 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 fue el primero en los últimos 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, esta tendencia de creciente satisfacción se mantiene para primero y tercero en el curso actual 2017-2018, si bien disminuye en 0,64 puntos de 7 en 2018-2019 para el alumnado de tercer año, y crece tan sólo un 0,01 de 7 puntos para el alumnado de primero.

La satisfacción media sobre la accesibilidad, disponibilidad y actualización de las GADU es alta (superior a 5 puntos en una escala de 7) y a pesar de haber mejorado de forma continuada en los últimos años el curso pasado y el actual presentan un decremento relevante. En el presente curso objeto de evaluación la satisfacción cae en 0,55 puntos en el ítem 23, y 0,59 puntos en el ítem 24. Para el alumnado de tercer año estos decrementos son aún más importantes, ya que las bajadas de satisfacción son de casi un punto en una escala de 7. Debe por ello realizarse un seguimiento de estos indicadores, y presentar un plan de mejora que garantice que el alumnado no sólo tiene accesibilidad, disponibilidad y actualización de las GADU, sino que además las consulta ya que esto repercute directamente en la calidad de la docencia, organización de la enseñanza y satisfacción general del alumnado. Tras las encuestas se ha procedido a tener reuniones informales con el alumnado y se ha comprobado que a pesar de que las GADU se encuentran disponibles y están accesibles y actualizadas, el alumnado "olvida" consultarlas, por lo que a la hora de pasar la encuesta responden más negativamente a estas preguntas.

Se aprecian decrementos relevantes, tanto en primero como en tercero, de satisfacción media respecto del desarrollo de la docencia (-0,90), siendo esta caída de 0,42 para primero y de 1,38 para tercero. En el desarrollo de las tutorías el decremento es mínimo (-0,03), manteniéndose una satisfacción media de más de 4 puntos. Véase ítems 27 y 28.

La satisfacción del alumnado respecto de la resolución de problemas que surgen en el desarrollo de la enseñanza se ha disminuido para ambos cursos, bajando de 5,01 a 4,37 puntos en una escala de 7.

Respecto del tiempo de dedicación al estudio, el alumnado de primero y tercero muestran un descenso de satisfacción alcanzando niveles similares a los del curso 2016-2017.

En general, tal y como se puede ver en la tabla anterior los indicadores relativos a la planificación y desarrollo de la docencia si bien presentan una evolución positiva en años anteriores, en el presente curso han sufrido una bajada generalizada, y salvo en el ítem relativo a GADU, el resto de indicadores están por debajo de 5 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, así 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 UDC¹⁴⁴, la documentación relativa al curso 2018-2019 sólo se encuentra disponible en lo que se refiere a satisfacción del alumnado y profesorado, pero no del PAS.

Según los datos de Avaliemos el número de posibles encuestados en 2018-2019 ascendía a 282 (véase alumnado matriculado en 2018-2019 en PC03 anexo 3, según el cual el número de matriculados en el programa formativo es de 283 estudiantes) y siendo el número de encuestas realizadas de 92 (pág. 2 documento de índice de participación), lo que supone un índice de participación del 32,62%, ligeramente inferior al del curso anterior.

Tabla 55. Participación alumnado (Avaliemos)

| | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Nº posibles encuestados (nº de alumnado matriculado en el centro) | 297 | 405 | 391 | 329 | 313 | 297 | 282 |
| Nº de encuestas realizadas | 1 | 35 | 123 | 118 | 103 | 106 | 92 |
| % de participación | 0,34% | 8,64% | 31,46% | 35,87% | 32,91% | 35,69% | 32,62% |

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.

Tabla 56. Satisfacción del alumnado respecto del personal docente (Avaliemos)

| | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación. | 4,9 | 5,6 | 5,6 | 5,6 | 6 | 5,6 |
| El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia | 4,8 | 5,3 | 5,2 | 5,2 | 5,7 | 5,3 |
| Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías. | 4,5 | 5,3 | 5,2 | 5,3 | 6 | 5,5 |
| Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a | 4,8 | 5,3 | 5,2 | 5,4 | 5,7 | 5,3 |
| Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba | 4,7 | 5 | 5,2 | 5,3 | 5,6 | 5,2 |
| Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia | 4,8 | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 5,7 | 5,2 |

Respecto de los resultados obtenidos se constata que el alumnado considera que:

- El docente explicó la guía docente o programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación de forma muy satisfactoria: 5,6 sobre 7 (Mujeres: 5,6 - Hombres: 5,6)
- El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia: 5,3 de 7 puntos (Mujeres: 5,3 - Hombres: 5,2)
- Se encuentra muy satisfecho con la atención recibida por parte de los docentes evaluados en el horario de tutorías: 5,5 de 7 puntos (Mujeres: 5,5 - Hombres: 5,5)
- Se siente evaluado correctamente por los docentes objeto de la encuesta: 5,3 en una escala de 7 (Mujeres: 5,2 - Hombres: 5,4)

¹⁴⁴ Portal de transparencia UDC. AVALIEMOS <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

- Con esta materia alcanzó los objetivos y conocimientos que esperaba: 5,2 en una escala de 7 (Mujeres: 5,2 - Hombres: 5,3)
- En global se siente satisfecho con el profesorado de la materia objeto de evaluación: 5,2 (Mujeres: 5,3 - Hombres: 5,1)

Como se puede observar los resultados obtenidos son homogéneos para todas las preguntas realizadas, siendo resultados que muestran una alta satisfacción con el proceso de aprendizaje y evaluación, siendo esta satisfacción ligeramente inferior a la del curso anterior. En los resultados pormenorizados por sexo (véanse tablas en Portal de transparencia de la UDC anteriormente señalado), los resultados resultan ser similares para ambos sexos.

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 2¹⁴⁵. Para el análisis de la participación deberán tenerse en cuenta las consideraciones expuestas en el documento consignado en el SGIC.¹⁴⁶

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Participación de titulados ¹⁴⁷ | 58,11% | 39,29% | 94,92% | 35,21% | 29,41% | 64,58% |
| Indicadores PA03 SGIC | | | | | | |
| Ítem 9: En general, el título satisfizo mis expectativas | 5,57 | 5,44 | 5,54 | 5,32 | 5,90 | 5,62 |
| Ítem 12: En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado | 5,88 | 5,67 | 5,64 | 5,68 | 6,10 | 6,00 |
| 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 | 5,80 | 5,30 |
| Programas de prácticas externas y movilidad | | | | | | |
| Participación de los encuestados en programa de prácticas | 34,88% | 60,61% | 64,29% | 48% | 50% | 54,84% |
| Ítem 6: Si realizaste prácticas, consideras que ayudaron a tu formación | 4,67 | 5,60 | 5,19 | 5,83 | 5,73 | 5,71 |
| Participación de los encuestados en programas de movilidad | 6,98% (3 resp.) | 27,27% (9 resp.) | 16,07% (9 resp.) | 12,00% (3 resp.) | 10,00% (2 resp.) | 6,45% (2 resp.) |
| Ítem 7: Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó a tu formación | 4,67 | 4,22 | 4,67 | 6,33 | 4,00 | 4,00 |

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 y que la satisfacción es alta, superior 5 puntos sobre 7.

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 1.1¹⁴⁸ 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

¹⁴⁵ PA03 anexo 2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63

¹⁴⁶ http://sgic.udc.es/data/form_14169/420161003_PA03-Anexo02_Resultados%20TITULADOS_Analisis%20comparativo.pdf

¹⁴⁷ En 2015-2016 se calcula según datos facilitados por el SEINFE de la UDC. Desde el curso 2016-2017 se calcula según los datos que constan en Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09 al 31/08 de cada curso.

¹⁴⁸ Véase subcriterio 1.1 página 10-11

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 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC | 53,33% | 84,78% | 68,09% | 92,31% | 96,15% | 75,00% |
| 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 | 4,10 | 4,05 |
| 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 | 5,48 | 4,94 |
| Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales | 5,99 | 5,87 | 5,92 | 5,94 | 5,25 | 4,88 |
| Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. | 5,94 | 5,85 | 5,93 | 5,86 | 5,25 | 4,81 |
| Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. | 6,17 | 5,94 | 6,17 | 5,79 | 5,50 | 4,93 |

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 en 2016-2017 respecto de la adecuación de los conocimientos adquiridos en la titulación en relación al mundo laboral, se observa un decremento de 0,70 puntos sobre 7 en 2017-2018 que se estabiliza en 2018-2019 con tan sólo 0,05 puntos menos, por lo que debe ser analizado y evaluado, ya que sigue siendo el resultado más bajo de los ítems más relevantes. A pesar del decremento (de casi 0,5 puntos) en relación a las competencias de los titulados, se considera que las mismas son altamente adecuadas a las funciones que se demandan en el mundo laboral (4,88 puntos en una escala de 7), y los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales, por lo que su perfil es adecuado (4,81) y su desempeño profesional es satisfactorio (5,93).

Se aprecia un nuevo descenso (segundo año consecutivo) de la satisfacción en todos los ítems analizados por lo que se procede a abrir un plan de mejora para el seguimiento de estas cifras en cursos posteriores en orden a establecer medidas de corrección en lo que puede ser una tendencia de los resultados, a pesar de que los resultados de satisfacción sean altos.

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 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Profesorado participante | 19 | 18 | 18 | 9 | 18 | 23 |
| Total profesorado | 24 | 24 | 24 | 20 | 23 | 25 |
| Índice de Participación | 79,17% | 75,00% | 75,00% | 45,00% | 78,26% | 92,00% |
| Ítem nº 3: Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios | 5,61 | 5,94 | 5,44 | 6,11 | 5,56 | 6,23 |
| Ítem nº 11: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | 5,39 | 5,78 | 5,94 | 6,33 | 6,00 | 6,13 |
| Ítem nº 15: Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza | 6 | 6,17 | 6,17 | 6,00 | 6,17 | 6,22 |
| Ítem nº 20: Estoy satisfecho con las acciones que orientan al estudiante | 6 | 6,5 | 6,22 | 6,44 | 6,47 | 6,29 |
| Ítem nº 22: El personal académico asignado a la titulación es adecuado | 6,11 | 6,56 | 6,22 | 6,44 | 6,61 | 6,59 |
| Ítem nº 32: Estoy satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza | 4,68 | 5,17 | 5,11 | 5,67 | 5,56 | 5,26 |
| Ítem nº 37: Estoy satisfecho, en general, con el grupo de estudiantes | 5,53 | 5,28 | 5,50 | 5,11 | 5,83 | 5,35 |

El profesorado en términos generales muestra una alta satisfacción, que se ha incrementado ligeramente a lo largo de la implantación de la titulación, y que 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 UDC¹⁴⁹.

Se hace preciso resaltar la mejora que se ha venido produciendo respecto de ítems concretos relativos a la coordinación entre docentes, a los objetivos del plan de estudios y a la planificación de la enseñanza desde el curso 2011-2012 al 2018-2019 que han pasado de tener valores en torno a 5 a valores en torno a 6 o superiores en una escala de 7. (Véase tabla 11)

En el presente curso académico empeora sensiblemente, en más de medio punto en una escala de 7, la percepción del personal docente e investigador respecto de los recursos y fondos bibliográficos del centro, lo cual puede deberse a la incorporación de nuevo personal docente que aún no conoce los recursos del propio centro, si bien se hace necesario establecer si estos datos son un resultado puntual o si se mantienen a futuro antes de abrir un plan de mejora, en todo caso, se informará al nuevo profesorado de los recursos existentes a este respecto. (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, llegando al 100% de participación.

¹⁴⁹ Portal transparenciaUDC: <https://www.udc.es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

Tabla 61. Satisfacción del personal de administración y servicios (Escala 1-7)

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Participación | 100% | 100% | 57,14% | 83,33% | 100% | 100% |
| Ítem 3: Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas | 5,86 | 5,57 | 5,50 | 5,20 | 5,20 | 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 | 6,00 | 6,20 |
| 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 | 6,00 | 6,60 |
| Ítem 17: Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados | 5,57 | 6,29 | 5,75 | 6,00 | 5,60 | 6,00 |
| Ítem 18: Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados | 5,86 | 6,29 | 5,75 | 5,80 | 5,60 | 6,00 |
| Ítem 21: La formación recibida para desempeñar mi trabajo es adecuada | 4,86 | 6,00 | 6,25 | 5,40 | 5,60 | 5,60 |
| Ítem 22: Entre los objetivos de la unidad/servicio es prioritario mejorar la calidad | 6,17 | 5,86 | 5,75 | 4,60 | 5,20 | 5,80 |
| Ítem 24: Conozco el plan estratégico del centro junto con sus objetivos | 5,83 | 5,57 | 5,50 | 6,00 | 6,00 | 5,60 |
| Ítem 26: Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro | 6,33 | 6,57 | 6,25 | 6,00 | 6,40 | 6,40 |
| Ítem 32: Estoy interesado/a en participar en los programas de movilidad | 5,17 | 5,40 | 2,25 | 4,67 | 4,33 | 2,50 |
| Ítem 34: La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional | 4,00 | 5,00 | 4,00 | 4,00 | 4,75 | 3,20 |
| Ítem 36: En general, me siento satisfecho con mi trabajo | 6,00 | 5,86 | 5,50 | 5,80 | 5,40 | 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.

La satisfacción¹⁵⁰ 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 ítems¹⁵¹ referentes a la comunicación tanto con los responsables académicos, el alumnado y el profesorado, donde su satisfacción se sitúa alrededor a 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 superiores a 6 puntos en una escala de 7, conocimiento que se mantiene respecto al curso pasado ya que se ha mantenido una información y formación del personal sobre las competencias y objetivos del grado.

Respecto de la participación en reuniones y órganos colegiados, se observa un incremento de la participación del PAS, el cual considera tener un buen conocimiento del plan estratégico del centro, y aunque disminuye esta apreciación en el presente año, debido a que no se han transmitido los resultados del mismo a la realización de las encuestas, los indicadores resultan mejores que en los años anteriores, en los que presentaba una menor participación en los órganos del centro.

La satisfacción respecto de la organización del trabajo dentro de las diferentes unidades/servicios ha bajado de 5,60 a un valor de 5,00 en una escala de 7, y vuelve a apreciarse un ligero descenso en relación a la determinación del organigrama, en la distribución de cargas de trabajo y en el desarrollo de las habilidades en el puesto desempeñado.

Sube este año la satisfacción respecto de la información recibida para el desarrollo de las actividades y se observa una leve recuperación de la satisfacción referente a la coordinación entre las diferentes unidades/servicios da universidad, que había caído de 5,80 a 4,80 puntos en una escala de 7, y sube ahora hasta 5,00 puntos.

El personal considera que sus funciones y responsabilidades se encuentran bien definidas (5,20) no presentando cambios en los últimos 3 cursos académicos.

La relación entre los compañeros sube 0,20 respecto del curso anterior, y la facilidad para expresar opiniones en el lugar de trabajo se mantiene en 5,60.

La satisfacción del personal relativa a la formación recibida para desempeñar sus labores en el puesto de trabajo se mantiene en 5,60 respecto del curso pasado, si bien se considera conveniente mantener una coordinación las

¹⁵⁰ 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

¹⁵¹ Véanse datos pormenorizados de encuestas de personal de administración y servicios, ítems: 13,14, 15, 16, 25, 26 y 27.

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:

- **Normativa académica y proceso de matrícula:** a pesar de que estos indicadores mejoran en el presente curso académico, la normativa no se considera sencilla, baja de 5,25 a 3,67 puntos de 2015-2016 a 2016-2017, sube hasta 4,80 en el curso 2017-2018 y cae nuevamente este curso hasta 4,25; mientras que la duración del proceso de matrícula no parecía ser el más adecuado, ya que bajaba de 5,25 (2015-2016) a 4,67 (2016-2017) y a 4,40 en el curso 2017-2018, este curso se observa una recuperación sobre el mismo que pasa a ser de 5,60. Esto se debe a que es el primer año en que se realiza la selectividad en julio por lo que el proceso de matrícula e inicio académico se alinean a estas pruebas.
- **Información sobre programas de movilidad:** La satisfacción baja de 1,80 a 1,00 puntos en 2017-2018 y sube hasta 2,75 en el presente curso. 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. A pesar de que consideran que la información recibida desde la propia universidad sobre estos programas no es suficiente (2,75 puntos en una escala de 7), durante algunos cursos se aprecia un claro incremento en el interés del personal de servicios en participar en programas de movilidad, pasando de 2,25 en 2015-2016 a 4,67 puntos en 2016-2017 y 2017-2018 en 4,33 puntos (escala de 7). Sin embargo en el presente año, la satisfacción respecto de este ítem es de 2,50.
- **Mecanización de trámites en los procesos administrativos:** se incrementa el interés en mecanizar los procesos administrativos, pasando de 4 puntos a 5,75 puntos en una escala de 7 el curso pasado. En este año, este indicador vuelve a caer hasta 4,60 puntos ya que hay nuevas tareas que no pueden mecanizarse debido precisamente a la personalización de las mismas (comunicación principalmente).
- **Priorizar la mejora de la calidad:** se incrementa en 0,60 puntos el objetivo de priorizar la calidad en el servicio. Este incremento responde a la difusión de información entre el personal de administración sobre las medidas adoptadas para la mejora de los servicios ofertados y la importancia de la mejora continua.
- **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 baja la satisfacción del curso pasado a este respecto de aspectos importantes como son las condiciones laborales, el reconocimiento de las tareas realizadas, o la carga de trabajo asignada, situándose estos indicadores en niveles inferiores a 5 en una escala de 7.

Si bien se constata que la satisfacción del personal con su trabajo es alta (5,80 puntos), la misma se ha incrementado (0,40 puntos) en el último curso evaluado.

En general los resultados del personal de administración y servicios se consideran ALTAMENTE SATISFACTORIOS (satisfacción media de 5,38 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.

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.

DATOS DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC:

Los datos más recientes procedentes del Observatorio Ocupacional de la UDC proceden de un estudio del año 2019 *Inserción laboral e características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de grao, cohorte 2014-2015*. Se trata de una encuesta realizada en el mes de junio de 2019 a egresados en el curso 2014-2015, mediante entrevistas telefónicas asistidas por computador.

La población total de egresados de la UDC en ese curso fue de 1.909 personas en 37 titulaciones distintas de grado. Se entrevistó a 1.506 personas, de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas 788. En total, la muestra incluyó al 78,9 % de la población total (margen de error para un nivel de confianza del 95 % y heterogeneidad 50 %: 1,2 %). De una población de 120 titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se entrevistó a 91, lo que supone el 75,83%.

Tabla 62. Población y muestra

| | Población | | | Muestra | | |
|--------------------------|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres |
| Grado en RR.LL. y RR.HH. | 120 | 37 | 83 | 91 | 29 | 62 |
| Total UDC | 1.909 | 729 | 1.180 | 1.506 | 577 | 929 |

Tabla 63. Satisfacción con los estudios (escala de 1 a 5, de "nada satisfecho" a "muy satisfecho")

| | |
|-------------------------------------|------|
| Media UDC | 3,65 |
| Media rama CC. Sociales y Jurídicas | 3,58 |
| Grado en RR.LL. y RR.HH. | 3,84 |

Tabla 64. Tasa de empleo (nº de egresados ocupados dividido por nº de egresados)

| | Tasa de empleo | | |
|-------------------------------------|----------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 85,8% | 88,9% | 83,9% |
| Media rama CC. Sociales y Jurídicas | 82,9% | 83,6% | 82,5% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH. | 86,8% | 93,1% | 83,9% |

Tabla 65. Tasa de paro (nº de egresados parados que buscan empleo dividido por el nº de egresados activos)

| Tasa de paro | |
|-------------------------------------|------|
| Media UDC | 5,8% |
| Media rama CC. Sociales y Jurídicas | 6,4% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH. | 8,1% |

Tabla 66. Tasa de actividad (nº de egresados ocupados y parados que buscan empleo dividido por el nº de egresados)

| | Tasa de actividad | | |
|-------------------------------------|-------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 91,1% | 93,4% | 89,7% |
| Media rama CC. Sociales y Jurídicas | 88,6% | 90,2% | 87,8% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH. | 94,5% | 96,6% | 93,5% |

Tabla 67. Inactivos y causas de la inactividad

| | Muestra | Porcentaje de inactivos | Causas de inactividad | | |
|--------------------------|---------|-------------------------|-----------------------|-------------|--------------|
| | | | Opositores | Estudiantes | Otras causas |
| UDC | 1.506 | 8,9% | 68,7% | 19,4% | 11,9% |
| CC. Sociales y Jurídicas | 788 | 11,4% ¹⁵² | 81,1% | 11,1% | 7,8% |

¹⁵² En la rama de CC Sociales y Jurídicas los inactivos son en su inmensa mayoría en Derecho

Tabla 68. Prácticas laborales y consecución del primer empleo

| | Porcentaje de estudiantes que realizaron prácticas | Porcentaje de los que creen que las prácticas les fueron útiles |
|-------------------------------|--|---|
| Media UDC | 69,5% | 54,1% ¹⁵³ |
| Rama CC. Sociales y Jurídicas | 78,8% | 48,0% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 61,5% | 57,1% |

En este apartado se hace referencia exclusiva a un aspecto instrumental de las prácticas, es decir, a su papel facilitador en la transición hacia el mercado laboral. De ahí que se valore tanto el porcentaje de estudiantes que realizaron prácticas durante los estudios, como la utilidad percibida por ellos para buscar y encontrar un empleo.

Tabla 69. Tiempo desde la graduación hasta el primer empleo¹⁵⁴

| | 0 a 6 meses | 7 a 12 meses | Más de 12 meses |
|-------------------------------|-------------|--------------|-----------------|
| Media UDC | 56,2% | 12,9% | 30,9% |
| Rama CC. Sociales y Jurídicas | 56,9% | 14,2% | 28,9% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 52,7% | 18,3% | 29,0% |

Tabla 70. Tiempo desde la graduación hasta el primer empleo por sexo

| | 0 a 6 meses | | 7 a 12 meses | | Más de 12 meses | |
|--------------------------|-------------|---------|--------------|---------|-----------------|---------|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 58,5% | 10,6% | 30,9% | 54,8% | 14,4% | 30,8% |
| CC. Sociales y Jurídicas | 60,9% | 9,0% | 30,1% | 54,9% | 16,7% | 28,4% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 69,0% | 3,4% | 29,0% | 45,3% | 25,0% | 29,7% |

Tabla 71. Relación entre la última ocupación y los estudios realizados (escala de 1 a 5, de "sin ninguna relación" a "totalmente relacionada")

| | Relación | Relación alta o muy alta | | |
|--------------------------|----------|--------------------------|---------|---------|
| | | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 3,9 | 69,9% | 68,9% | 70,6% |
| CC. Sociales y Jurídicas | 3,7 | 65,5% | 62,0% | 67,1% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 3,5 | 57,3% | 48,3% | 61,7% |

Tabla 71. Jornada laboral

| | Trabajador por cuenta ajena | | Trabajador por cuenta propia |
|--------------------------|-----------------------------|----------------|------------------------------|
| | Tiempo completo | Tiempo parcial | |
| Media UDC | 76,4% | 15,7% | 7,9% |
| CC. Sociales y Jurídicas | 75,8% | 18,5% | 5,7% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 88,6% | 10,1% | 1,3% |

Tabla 72. Jornada laboral por sexo

| | Trabajador por cuenta ajena | | | | Trabajador por cuenta propia | |
|--------------------------|-----------------------------|---------|----------------|---------|------------------------------|---------|
| | Tiempo completo | | Tiempo parcial | | Hombres | Mujeres |
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | | |
| Media UDC | 83,2% | 71,9% | 9,2% | 20,0% | 7,6% | 8,1% |
| CC. Sociales y Jurídicas | 79,0% | 74,3% | 12,6% | 21,4% | 8,4% | 4,3% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 85,2% | 90,4% | 14,8% | 7,7% | 0,0% | 1,9% |

Tabla 73. Estabilidad laboral

(Tasa de temporalidad: número de ocupados por cuenta ajena con contratos temporales dividido por el número de ocupados por cuenta ajena)

| | Tasa de temporalidad | | |
|--------------------------------|----------------------|---------|---------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 42,3% | 36,9% | 45,8% |
| Media CC. Sociales y Jurídicas | 38,0% | 32,1% | 40,7% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 41,0% | 51,9% | 35,3% |

¹⁵³ En trece titulaciones de la UDC el porcentaje de los que creen que no les fueron útiles son mayoría.

¹⁵⁴ Se considera cualquier primer empleo, por lo que podrían encontrar un primer empleo y en el momento de la entrevista estar parados.

Tabla 74. Remuneración. Sueldos netos mensuales medios¹⁵⁵

| | Sueldos netos mensuales medios | | |
|--------------------------------|--------------------------------|----------|----------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 1.257,03 | 1.439,33 | 1.140,19 |
| Media CC. Sociales y Jurídicas | 1.155,62 | 1.273,52 | 1.097,83 |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 1.223,20 | 1.334,26 | 1.169,66 |

Tabla 75. Remuneración. Sueldos netos mensuales medios de ocupados a tiempo completo

| | Sueldos netos mensuales medios de ocupados a tiempo completo | | |
|--------------------------------|--|----------|----------|
| | Total | Hombres | Mujeres |
| Media UDC | 1.445,37 | 1.577,18 | 1.345,14 |
| Media CC. Sociales y Jurídicas | 1.358,06 | 1.452,78 | 1.308,45 |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 1.348,18 | 1.432,61 | 1.305,02 |

Tabla 76. Retención del talento en Galicia (lugar de desempeño de la actividad profesional):

| | A Coruña | Resto de Galicia | Resto de España | Extranjero |
|--------------------------------|----------|------------------|-----------------|------------|
| Media UDC | 62,3% | 16,7% | 17,8% | 3,2% |
| Media CC. Sociales y Jurídicas | 67,1% | 12,3% | 18,2% | 2,5% |
| Grado en RR.LL. y RR.HH | 72,2% | 11,4% | 15,2% | 1,3% |

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. En el caso de la ACSUG el último informe publicado es el correspondiente a las encuestas realizadas en diciembre de 2017 y publicado en 2018, en el que se tratan los datos de titulados y tituladas del curso 2013-2014. Se han recibido datos desagregados por parte de la ACSUG para ciertos ítems de inserción laboral, en los que se incluyen datos de la titulación por centros de toda Galicia, rama y Sistema Universitario de Galicia (SUG). La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II incluye a los titulados en 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; Grado y Licenciatura en Derecho.

Se revisan también los estudios del SUE (Sistema Universitario Español) relativos al curso 2018-2019.

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 SGIC¹⁵⁶. Los diferentes resultados de inserción laboral por centro, titulación y rama de conocimiento se incluyen en el PC13 anexo 2 del SGIC¹⁵⁷, 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

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 julio de 2017 abarcaba al 61,07% 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 81,82% de los titulados en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y al 66,04% de los que lo hicieron en la E.U. de Relaciones Laborales, por lo que sus resultados son muy valiosos, ya que suponen el 70,67% de los egresados de esta titulación.

Se procede al análisis de los estudios de la ACSUG referentes a las encuestas realizadas a titulados del Sistema Universitario Gallego (SUG):

- Estudio de Inserción Laboral - EIL 10-11 – Encuestas de diciembre de 2013, correspondiente a personas tituladas del SUG en el curso 2010-2011. Contiene los primeros datos pormenorizados para titulados en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

¹⁵⁵ Se considera independientemente de que sea jornada completa o parcial

¹⁵⁶ 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

¹⁵⁷ 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

- Estudio de Inserción Laboral - EIL 11-12, – Encuestas de diciembre de 2014, correspondiente a personas tituladas del SUG en el curso, 2011-2012. No se incluyen datos pormenorizados para titulados en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Estudio de Inserción Laboral - EIL 12-13 - Encuestas de diciembre de 2015, correspondiente a personas tituladas del SUG en el curso, 2012-2013. No se incluyen datos pormenorizados para titulados en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
- Estudio de Inserción Laboral - EIL 13-14 – Encuestas de julio de 2017, correspondiente a personas tituladas del SUG en el curso 2013-2014. Contiene los datos pormenorizados¹⁵⁸ para titulados en Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Para los años 2011-2012 y 2012-2013, alno encontrarse publicados los datos pormenorizados por titulación de la ACSUG se analizan los resultados para titulados del SUG y para titulados por rama de conocimiento¹⁵⁹.

Tabla 77. Duración media en años empleados para finalizar la titulación

| Desglose por tipología de alumnado | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| SUE ¹⁶⁰ | 4,62 | 4,75 | 4,83 | 4,86 |
| SUG ¹⁶¹ | 4,7 | 4,83 | 4,87 | 4,91 |
| RAMA | 4,79 ¹⁶² | s/d | s/d | 5,12 |
| UDC | 4,83 | 4,9 | 5,02 | 5,03 |
| Grado en RRLL y RRHH en la Universidade da Coruña | 4,45 | 4,48 | 4,84 | 5,18 |
| Facultad Ciencias del Trabajo | 4,41 | 4,35 | 4,5 | 4,55 |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales A Coruña | 4,47 | 4,54 | 5,08 | 5,42 |

Los titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos eran de los que menos tardaban en finalizar la titulación según el EIL 10-11. Desde hace unos años, lo que se compara en los estudios de inserción y en los indicadores académicos es la duración media en años empleada para finalizar la titulación puesto que influye en la incorporación al mercado de los nuevos titulados.

En el criterio 6 de este documento, referido a criterios de aprendizaje se analiza la duración media de los estudios en la titulación y en los dos centros donde se imparte, si bien en la tabla anterior se recogen los datos correspondientes al SUE, SUG y rama.

Como puede observarse, hasta el presente curso académico (2018-2019) los estudios en Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos presentaban unas cifras muy favorables, con una duración media de la titulación por debajo de las medias obtenidas tanto para el SUE, SUG, rama y UDC. El centro de Ferrol mantiene estas cifras por debajo de las medias generales, si bien el centro de A Coruña presenta unos resultados más desfavorables, encontrándose la duración media por encima de los 5 años.

Por ello resulta conveniente observar este indicador en los próximos cursos y en caso de que los resultados tengan una tendencia creciente y no resulten coyunturales se deberá establecer un plan de mejora que afronte las actuaciones necesarias para mejorar este indicador.

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, tal y como se desprende de los siguientes datos.

Los datos referentes a la relación del trabajo que desempeñan las personas tituladas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (51,90%) son similares a los del SUG (59,74%) y a la rama de conocimiento para el EIL 10-11 (51,95%), mejorando estos datos para la rama en el EIL 11-12 (76,09%) y para EIL 12-13 (73,43%) y también para el SUG.

En el EIL 13-14, último estudio publicado por la ACSUG en el que se incluyen datos de la titulación y los centros, se puede constatar que el porcentaje de personas tituladas en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la UDC que desarrollan un trabajo relacionado (73,07%) es superior al de su rama (61,77%) y al del SUG (72,29%).

Se observa igualmente que mientras que el centro de A Coruña presenta un mayor porcentaje de personas que acceden al empleo, el centro Ferrol presenta mejores resultados respecto de la idoneidad del trabajo desarrollado.

¹⁵⁸ <http://www.acsug.es/es/node/5105>

¹⁵⁹ 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.

¹⁶⁰ Sistema Universitario Español

¹⁶¹ Sistema Universitario de Galicia

¹⁶² https://www.edu.xunta.gal/portal/sites/web/files/datos_estadisticos_2015-2016.pdf

Tabla 78. Empleo y trabajo relacionado

| Desglose por tipología de titulados | Trabaja | Trabajo relacionado con la titulación ¹⁶³ |
|--|---------|--|
| Titulados SUG – EIL 10-11 | 63,33% | 59,74% |
| Titulados SUG – EIL 11-12 | 67,53% | 71,07% |
| Titulados SUG – EIL 12-13 | 70,59% | 76,66% |
| Titulados SUG – EIL 13-14 | 79,59% | 72,29% |
| Titulados rama SUG EIL 10-11 | 60,90% | 51,95% |
| Titulados rama SUG EIL 11-12 | 64,02% | 76,09% |
| Titulados rama SUG EIL 12-13 | 55,53% | 73,43% |
| Titulados rama SUG EIL 13-14 | 72,72% | 61,77% |
| Titulación Grado RRLL y RRHH - EIL 10-11 | 82,70% | 51,90% |
| Titulación Grado RRLL y RRHH - EIL 13-14 | 88,91% | 73,07% |
| 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% |
| Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 13-14 | 77,78% | 91,67% |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL - EIL 13-14 | 88,57% | 57,14% |
| Observatorio Ocupacional 13-14 (alta en SS a marzo 2016) | 70,40% | -- |
| Observatorio Ocupacional 14-15 (estudio 2019) (Ver tabla 71) | 86,80% | 57,30% |

En el EIL 12-13 el 76,66% de los titulados del SUG indica que trabaja desarrollando funciones de nivel universitario y un 48,70% del total de los titulados que trabajan desarrolla funciones propias de su titulación, aumentando este porcentaje para el EIL 13-14 dado que un 79,38% desarrolla funciones de nivel universitario y un 84,45% afirma que en su trabajo desarrolla funciones propias de su titulación. En el caso de las personas tituladas en el centro de Ferrol un 92,86% desarrolla funciones universitarias y un 76,92% afirma que las mismas son específicas de la titulación, mientras que de las personas tituladas en el centro de A Coruña un 67,74% desarrolla funciones universitarias y un 57,14% lo hace en funciones específicas de la titulación.

En las encuestas realizadas por la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, en el curso 2018-2019, el resultado obtenido mejora los resultados de la ACSUG, ya que a través de las encuestas realizadas por el centro, el 75% de las personas tituladas que trabajan afirma tener un empleo relacionado con la titulación (relación de 5 o más puntos en una escala de 7).

En relación a la rama los resultados mejoran del EIL 10-11 al EIL 13-14, se pasa de un 73,43% a un 77,95% de los titulados desarrolla funciones de nivel universitario, de los cuales un 73,59% en el EIL 10-11 y un 78,63% en el EIL 13-14, indica que su trabajo se encuentra relacionado con la titulación.

Mientras que en el EIL 10-12 se observaba una brecha de género importante ya que existen casi 10 puntos porcentuales entre el número de hombre empleados (62,26%) y el de mujeres empleadas (52,95%), en el EIL 13-14 se aprecia una mejora de estos resultados, reduciéndose la brecha de género a tan sólo dos puntos porcentuales de diferencia en el SUG y tres puntos porcentuales en la rama. En relación con esto, resulta importante destacar que el centro de A Coruña presenta unos resultados muy satisfactorios, ya que no existe actualmente brecha de género, estando empleado un mayor porcentaje de mujeres que de hombres, lo que sucede igualmente en el centro de Ferrol.

Tabla 79. 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 SUG – EIL 12-13 | 9,54 |
| Titulados SUG – EIL 13-14 | 10,42 |
| Titulados rama SUG EIL 10-11 | 6,77 |
| Titulados rama SUG EIL 11-12 | 10,92 |
| Titulados rama SUG EIL 12-13 | 10,12 |
| Titulados rama SUG EIL 13-14 | 11,13 |
| Titulación Grado RRLL y RRHH SUG EIL 10-11 | 3,95 |
| Titulación Grado RRLL y RRHH en SUG EIL 13-14 | 10,91 |
| Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11 | 6,41 |
| Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 13-14 | 8,82 |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11 | 1,50 |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 13-14 | 9,78 |

El tiempo medio que tardan los titulados en encontrar un primer empleo relacionado con la titulación resulta ser alto en la rama del SUG para los últimas cohortes evaluadas, tal y como se ve en la tabla anterior, si bien en el caso del

¹⁶³ Titulados que trabajan desarrollando funciones de nivel universitario.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos el tiempo 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. Respecto de los centros evaluados, ambos presentan un menor tiempo medio para encontrar el primer empleo que el observado para la titulación en el SUG, la rama y el SUG.

Según las encuestas realizadas en 2018-2019 por la Fundación E.U. de Relaciones el 60% de los titulados que trabajan afirman simultanear o haber encontrado trabajo antes de 6 meses, datos que han empeorado en el curso 2018-2019 respecto de años anteriores, pero que siguen resultando ser muy positivos, ya que el 80% de las personas egresadas encuentra trabajo antes de 12 meses desde la finalización del grado.

Como puede verse tanto para los datos del EIL 10-11 como para los del 13-14, las personas tituladas en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tardan menos que los de su rama en encontrar empleo.

En los datos más recientes observados en el EIL 13-14 se comprueba que las personas egresadas de esta titulación en los centros de A Coruña y Ferrol y en la Universidad de Vigo, se incorporan antes al mercado laboral que los de Santiago y Lugo, y tienen un tiempo medio de incorporación menor que el de su rama y el del SUG.

Tabla 80. 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% ¹⁶⁴ 38,96% ¹⁶⁵ | 70,65% |
| Titulados SUG – EIL 11-12 | 86,02% | 13,98% | 33,94% ¹⁶⁶ 39,46% ¹⁶⁷ | 71,31% |
| Titulados SUG – EIL 12-13 | 86,44% | 13,56% | 30,45% ¹⁶⁸ 35,23% ¹⁶⁹ | 73,43% |
| Titulados SUG – EIL 13-14 | 90,31% | 9,69% | 41,38% | s/d |
| Titulados rama SUG EIL 10-11 | 72,08% | 27,92% | 54,41% ¹⁷⁰ | 80,46% |
| Titulados rama SUG EIL 11-12 | 80,77% | 19,23% | 34,64% ¹⁷¹ | 76,38% |
| Titulados rama SUG EIL 12-13 | 74,60% | 25,40% | 41,83% ¹⁷² | 81,05% |
| Titulados rama SUG EIL 13-14 | 78,97% | 21,03% | 46,42% | s/d |
| Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 10-11 | s/d | s/d | s/d | s/d |
| Titulación Grado RRLL y RRHH EIL 13-14 | 92,08% | 7,92% | 53,57% | s/d |
| Observatorio Ocupacional: Grado RRLL y RRHH 13-14 | s/d | 7,1% | 27,8% ¹⁷³ | 60,2% |
| Observatorio Ocupacional: Grado RRLL y RRHH 14-15 | 98,70% | 1,30% | s/d | s/d |
| Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 10-11 | s/d | s/d | s/d | s/d |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 10-11 ¹⁷⁴ | 88,24% | 8,82% | 38,24% | s/d |
| Facultad Ciencias del Trabajo – Grado RRLL y RRHH – EIL 13-14 | 85,71% | 14,29% | 33,33% | s/d |
| Fundación E.U. de Relaciones Laborales – Grado RRLL y RRHH EIL 13-14 | 87,10% | 12,90% | 62,96% | s/d |

El porcentaje de personas egresadas que trabajan por cuenta ajena (rama) crece respecto del EIL 10-11 (72,08%) siendo de un 80,77% (EIL 11-12), del 74,60% (EIL 12-13) y del 78,97% (EIL 13-14), en el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (SUG) este porcentaje alcanza un 92,08%.

Este tipo de contratación se no se corresponde con la tendencia del tipo de contratación de la rama de conocimiento asociada que presenta un alto porcentaje de trabajo por cuenta propia (21,03%), más del doble de la tasa que presenta el SUG (9,69%), a pesar de haber bajado 4 puntos porcentuales respecto del curso anteriormente evaluado (EIL 12-13).

En el EIL 13-14, para la titulación, el trabajo por cuenta ajena alcanza un porcentaje del 12,90% en el centro de A Coruña y del 14,29% en el centro de Ferrol. Según las encuestas realizadas en el centro de A Coruña del curso 2018-2019 el porcentaje de titulados que trabajan por cuenta propia cae hasta un cero por ciento.

En todo caso se observa que en esta rama hay un mayor recurso del autoempleo (mayor porcentaje de titulados trabajando en empresas unipersonales, y también en empresas de sólo dos personas). Lo mismo sucede en el informe del SUE (Sistema Universitario Español) en el que el estudiantado de la rama C. Sociales y Jurídicas tiene una alta tasa de autoempleo situándose en 8,70% a nivel nacional en el cuarto año tras acabar los estudios.

¹⁶⁴ Porcentaje de titulados del total del SUG. Calculado respecto de los datos consignados en el EIL 10-11 y pág. 138 EIL 11-12

¹⁶⁵ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena con contrato. Págs. 112 y 116. EIL 10-11.

¹⁶⁶ Porcentaje de titulados del total del SUG. Pág. 89 EIL 11-12

¹⁶⁷ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág. 188 EIL 11-12.

¹⁶⁸ Porcentaje de titulados del total del SUG. Pág. 89 EIL 12-13

¹⁶⁹ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág. 197 EIL 12-13.

¹⁷⁰ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena con contrato. Pág 116. EIL 10-11.

¹⁷¹ Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág.188. EIL 11-12

¹⁷² Porcentaje de titulados del SUG de los que trabajan por cuenta ajena. Pág.197. EIL 12-13

¹⁷³ Porcentaje de egresados en alta con contrato indefinido sobre la cohorte de graduados 2013-2014 según Observatorio Ocupacional.

¹⁷⁴ 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 las ramas con menor porcentaje de contratación eventual a nivel gallego para el EIL 12-13 (26,37%) y EIL 13-14 (32,04%), lo que concuerda con el estudio (2019 sobre cohorte 2014-2015) realizado por el Observatorio Ocupacional de la Universidade da Coruña, en el que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se sitúa en la 12ª carrera con menor porcentaje de temporalidad en el empleo.

La rama de ciencias Sociales y Jurídicas II es una de las ramas que presenta uno de los mayores porcentajes de contratación indefinida EIL 12-13 (41,83%) y EIL 13-14 (46,42%); 5 puntos porcentuales por encima de la media del SUG, además resulta relevante señalar que es la tercera rama con mayor contratación a tiempo completo EIL 12-13 (81,05%), 8 puntos porcentuales por encima de la media del SUG.

En el informe del Observatorio Ocupacional esta eventualidad para la cohorte de egresados del curso 2013-2014 es de 42,6%, para el curso 2014-2015 es de un 41%.

En el EIL 13-14 se aprecia una leve brecha de género en relación a los contratos eventuales tanto en el SUG y la rama como en la propia titulación. Así, un 44,04% de las mujeres egresadas en el SUG tiene un contrato eventual frente al 42,38% de los hombres egresados, si bien en la rama el porcentaje de mujeres con contrato eventual es de un 36,88% mientras que el de los hombres es del 24,69%. En lo que respecta al grado, un 22,98% de las mujeres presenta contratos eventuales y un 21,87% son hombres.

El salario medio de los titulados de la rama en la que se encuadra la titulación es similar en los estudios EIL 10-11, EIL 11-12, EIL 12-13 y EIL 13-14 respecto del resto de titulados del SUG, en donde de un estudio a otro se produce un ligero incremento salarial. En los dos primeros 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, mientras que en los dos últimos estudios realizados EIL 12-13 y EIL 13-14 se aprecia que el salario de esta rama y de la titulación es ligeramente inferior al del SUG.

En el caso del EIL 13-14 el salario medio del SUG es de 1.231,02€ y para los titulados de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II es de 1.145,05€. En todo caso cabe destacar que la brecha salarial entre hombres y mujeres es de casi 227€, lo que supone una diferencia del 17%.

Por el tamaño de empresa en la que trabajan los titulados se distribuyen del siguiente modo:

Tabla 81. Tamaño empresa

| Desglose por tamaño de empresa | EIL 10-11 | EIL 10-11 | EIL 11-12 | EIL 11-12 | EIL 12-13 | EIL 12-13 |
|--------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | SUG | Rama | SUG | Rama | SUG | Rama |
| 1 persona | 10,62% | 22,55% | 9,62% | 7,27% | 9,31% | 14,60% |
| 2-9 personas | 20,05% | 19,53% | 23,21% | 29,35% | 21,30% | 26,09% |
| 10-49 personas | 20,86% | 14,69% | 19,11% | 17,10% | 18,38% | 11,78% |
| 50-249 personas | 15,56% | 8,99% | 14,77% | 11,12% | 15,32% | 14,70% |
| Más de 250 personas | 32,90% | 34,24% | 33,28% | 35,16% | 35,68% | 32,84% |

La tabla anterior no se actualiza con los datos del EIL 13-14 al no disponer de datos al este respecto.

Como puede observarse la mayor parte de los titulados que trabajan lo hacen en microempresas y PYMES, un 40,69% de los titulados trabaja en empresa de menos de 10 empleados, cuando el conjunto del SUG este porcentaje alcanza un 30,61%. Esto puede tener relación con el alto porcentaje de trabajo por cuenta propia, en el que las empresas de los titulados suelen ser de tamaño reducido.

Es interesante además observar que la mayoría de los titulados de la rama que trabajan no han salido de Galicia, el mayor número de titulados trabajan en la provincia de A Coruña, si bien se aprecia un cambio en el peso de esta provincia, ya que pasa de un 50,23% (EIL 10-11) a un 57,62% (EIL 11-12) y a un 49,69% (EIL 12-13) de titulados. La provincia de Pontevedra es la segunda en acoger a titulados de esta rama. En el caso de titulados que trabajan en el resto de España, se ha pasado de un 10,69% a un 16,01%, mientras que la cifra de titulados que trabajan en Europa se mantiene en 1,89%, la de titulados que trabaja en el resto del mundo se ha incrementado de 0,21% a 0,30%.

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 82. Repetición de itinerario académico

| Centro/Titulación/Universidad | EIL 10-11 SUG | EIL 10-11 Rama ¹⁷⁵ | EIL 11-12 SUG | EIL 11-12 Rama | EIL 12-13 SUG | EIL 12-13 Rama | EIL 13-14 SUG | EIL 13-14 Rama |
|---|------------------|----------------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|
| Volvería a cursar estudios universitarios | 86,89% | Aprox. 90% | 88,83% | 87,47% | 90,43% | 88,11% | 92,43% | 91,03% |
| Volvería a cursar la misma titulación | 77,84% | Aprox. 70% | 78,32% | 74,41% | 80,29% | 76,66% | 80,76% | 74,14% |
| Volvería a cursar la misma titulación en la misma Universidad | 86,23% | Aprox. 88% | 86,48% | 90,61% | 85,59% | 90,75% | 88,49% | 89,19% |

Según el EIL 13-14, un 23,80% de las personas egresadas de la titulación preparaba oposiciones en el momento de realización de la encuesta, un 10% menos que en el EIL 12-13 (SUG 25,18%), siendo el porcentaje de un 16,67% en el centro de Ferrol y de un 25,71% en el de A Coruña.

Las vías de acceso al empleo que más utilizan los titulados de esta rama son: los contactos personales (21,30%), internet (17,36%) y la candidatura espontánea (16,76%), porcentajes similares a los del SUG, mientras que los centros de Ferrol presentan similitudes con estas cifras siendo los porcentajes los siguientes: los contactos personales (27,27%), internet (18,18%) y la candidatura espontánea (18,18%); el centro de A Coruña muestra diferencias siendo un 62,50% los que coinciden en acceder al empleo a través de candidatura espontánea, un 25% lo hace a través becas Fundación Empresa-Universidad y un 12,50% a través de contactos personales.

Las vías consideradas como menos efectivas siguen siendo los Servicios de Apoyo al Emprendimiento y Empleo (SAEE), anuncios o ETTs.

En los datos extraídos del EIL 13-14 no se determinan los factores considerados como más relevantes a la hora de obtener un empleo ni tampoco las competencias más valoradas para encontrar trabajo.

ANÁLISIS A PARTIR DE LAS ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN A TITULADOS (UDC) REALIZADAS POR CADA CENTRO:

Facultad de Ciencias del Trabajo.

Se basan en las Encuestas de Satisfacción a los Titulados de la Facultad, realizadas en el momento de recoger el título. El curso se refiere a aquel en que recogieron el título, normalmente acabaron la titulación el curso anterior, por lo tanto no ha transcurrido mucho tiempo desde la terminación de sus estudios.

Se utiliza una escala 1 a 7, de muy en desacuerdo a muy de acuerdo con lo afirmado en la pregunta.

Tabla 83. El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida

| Curso 13-14 | Curso 14-15 | Curso 15-16 | Curso 16-17 | Curso 17-18 | Curso 18-19 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 3,56 | 4,00 | 3,00 | 3,60 | 3,72 | 4,48 |

Tabla 84. El título contribuyó a mejorar ni nivel sociolaboral

| Curso 13-14 | Curso 14-15 | Curso 15-16 | Curso 16-17 | Curso 17-18 | Curso 18-19 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 4,61 | 4,81 | 5,22 | 4,89 | 4,50 | 5,57 |

Tabla 85. El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)

| Curso 13-14 | Curso 14-15 | Curso 15-16 | Curso 16-17 | Curso 17-18 | Curso 18-19 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 5,54 | 5,30 | 5,50 | 5,81 | 5,31 | 5,96 |

Tabla 86. - Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional

| Curso 13-14 | Curso 14-15 | Curso 15-16 | Curso 16-17 | Curso 17-18 | Curso 18-19 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 5,08 | 5,00 | 4,60 | 5,05 | 5,12 | 5,80 |

En general, se aprecia que en los últimos seis cursos los resultados son bastante similares y positivos. El que obtiene valoraciones más bajas es el referente a si "el trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida" pero aun así hay una tendencia al alza, con valoraciones cada vez más positivas. En todo caso, los encuestados en el curso 2018-2019 otorgan unas valoraciones más altas que los de cursos anteriores.

¹⁷⁵ En EIL 10-11 no aparecen datos concretos de rama, solo gráficas.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha elaborado una encuesta ampliada¹⁷⁶ 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.

Desde 2013-2014 y hasta 2015-2016 la recogida de información asociada a titulados se realizaba en el momento de recogida del título, entre 3 y 12 meses posteriores a la finalización de la titulación, lo que permitía obtener una mayor y mejor información relativa a los procesos de inserción (preguntas 13 y 18 a 27 de la encuesta de satisfacción) de titulados y tituladas. En el curso 2016-2017 siguiendo instrucciones de la Unidad Técnica de Calidad se modifica el momento de recogida de información de esta encuesta, pasando a obtener los datos al momento de depósito de título, lo que redundaba en una pérdida y empeoramiento de los datos registrados.

Esto supuso que por un lado un menor número de alumnado respondiese a la encuesta ya que los procesos de solicitud de título coinciden con una mayor afluencia de estudiantado a la secretaría del centro y con el periodo de matrícula de nuevo alumnado, por lo que resulta más complicado controlar el proceso de recogida de información. Por otro, que la información resultase menos fiable puesto que, los recién titulados, aún no habían tenido la oportunidad de acceder al mercado laboral.

El porcentaje de participación en la encuesta también disminuyó sensiblemente¹⁷⁷ en los cursos 2016-2017 y 2017-2018, además se obtuvo un alto número de respuestas “No sabe/ No contesta” (NS/NC), hasta un 40% (2016-2017), y un 50% (2017-2018). Durante el curso 2018-2019 se incrementa nuevamente la participación, según los datos que se reflejan en XESCAMPUS se han graduado un total de 48 estudiantes, respondiendo a las encuestas planteadas 31 personas; lo que supone un porcentaje de participación en las encuestas de satisfacción de un 64,58%. Esto supone una recuperación en la participación de titulados respecto del curso anterior, aumentando esta participación en un 35%, lo que se debe principalmente a las medidas adoptadas en los planes de mejora (PM-Coruña 33 abierto en 2017-2018) en el que se proponía recoger la información de las encuestas de satisfacción de titulados en el momento de recogida del, y no en el momento de depósito. La participación en las encuestas puede consultarse en el punto 2 del presente criterio.

Tabla 87. Trabaja en el momento de realizar la encuesta. Pregunta 18.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Trabajan en el momento de realizar la encuesta | 76,74% | 54,55% | 60,71% | 60,00% | 50% | 64,52% |
| No trabajan en el momento de realizar la encuesta | 18,60% | 33,33% | 33,93% | 32,00% | 45% | 25,81% |
| Nunca ha trabajado | 2,33% | 6,06% | 5,36% | 8,00% | 5% | 9,68% |
| NS/NC | 2,33% | 6,06% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

En el curso 2018-2019 el porcentaje de titulados que trabajan en el momento de realizar la encuesta es ligeramente inferior al de la rama del SUG (EIL 13-14 de 2017), y superior al del curso anterior, si bien ha de tenerse en cuenta que las encuestas del centro se realizan en un periodo temporal inferior al que utiliza la ACSUG para su recogida de datos, tal y como se explicó anteriormente, en el curso 2018-2019 se han recogido los datos en el momento de recogida del título (normalmente entre 3 y 12 meses posteriores a la finalización del título), mientras que la ACSUG realiza la encuesta a los dos años de finalizada la titulación.

Tabla 88. Trabajo relacionado con la titulación. Pregunta 13 (Escala 1-7).

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| El trabajo está relacionado con la titulación (= o > 4) – Total encuestas | 62,79% | 42,42% | 55,36% | 36,00% | 40,00% | 54,84% |
| El trabajo está relacionado con la titulación (< 4) – Total encuestas | 20,93% | 27,27% | 23,21% | 24,00% | 10,00% | 19,35% |
| NS/NC – Total encuestas | 16,28% | 30,30% | 21,43% | 40,00% | 50,00% | 25,81% |
| El trabajo está relacionado con la titulación (= o > 4) – De los que trabajan | 78,79% | 66,67% | 70,59% | 60,00% | 80,00% | 75,00% |
| El trabajo está relacionado con la titulación (< 4) – De los que trabajan | 18,18% | 22,22% | 23,53% | 40,00% | 20,00% | 25,00% |
| NS/NC – De los que trabajan | 3,03% | 11,11% | 5,88% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| El trabajo ALTAMENTE relacionado con la titulación (= o > 6) – De los que trabajan | 60,61% | 50,00% | 64,71% | 40,00% | 40,00% | 45,00% |
| Ítem 13. El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida | 5,14 | 4,43 | 4,73 | 4,13 | 4,90 | 4,52 |

¹⁷⁶ Véase formulario ampliado en SGIC: http://sgic.udc.es/data/form_12768/52014-2015_Encuestas%20a%20titulados%20formulario.pdf

¹⁷⁷ Participación: (2013-2014) 58,11%, (2014-2015) 39,29%, (2015-2016) 94,92%, (2016-2017) 35,21%, (2017-2018) 29,41%, (2018-2019) 64,58%

De los encuestados en 2018-2019 que trabajan actualmente un 75% considera que su trabajo está relacionado con la titulación, y **un alto porcentaje, el 45%**, 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. Como se vió en años anteriores, el hecho de adelantar el momento de realización de las encuestas al instante en que los titulados depositan título, supuso una pérdida de información, véase alto porcentaje (50% del total de encuestados en 2017-2018) de respuestas “NS/NC” en contraste con otros años, y con el actual en que la encuesta vuelve a realizarse en el momento de recogida del título, reduciendo las respuestas “NS/NC” a tan sólo un 25,81%.

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 89. La formación recibida es adecuada a las tareas profesionales. Pregunta 16. (Escala 1-7)

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 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 | 5,80 | 5,30 |

Tabla 90. Tipo de puesto que desempeñan sobre el total de encuestas. Pregunta 20.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Directivo/a | 20,93% | 9,09% | 1,79% | 0,00% | 0,00% | 3,23% |
| Mando intermedio | 9,30% | 6,06% | 7,14% | 12,00% | 20,00% | 9,68% |
| Técnico/a | 23,26% | 18,18% | 19,64% | 40,00% | 25,00% | 38,71% |
| Empleado/a | 23,26% | 33,33% | 33,93% | 8,00% | 5,00% | 12,90% |
| NS/NC | 23,26% | 33,33% | 37,50% | 40,00% | 50,00% | 35,48% |

Aproximadamente el 50% de titulados que trabajan desempeñan un puesto de trabajo de mando intermedio o técnico, se aprecia un ligero decremento de los titulados que no contestan a la pregunta, por las razones antes argumentadas (mejora en la recogida de resultados); y se observa un incremento en el número de encuestados que ocupan un puesto de dirección y de empleados, fruto de la distribución de los encuestados que sí responden y ocupan un puesto de trabajo.

Tabla 91. Modalidad de contratación. Pregunta 19.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Por cuenta ajena – Del total de encuestas | 65,12% | 51,52% | 57,14% | 60,00% | 45,00% | 64,52% |
| Por cuenta propia – Del total de encuestas | 9,30% | 9,09% | 7,14% | 8,00% | 5,00% | 0,00% |
| Cuenta ajena y propia a la vez – Del total de encuestas | 0,00% | 3,03% | 1,79% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| NS/NC – Del total de encuestas | 25,58% | 36,36% | 33,93% | 32,00% | 50,00% | 35,48% |
| Por cuenta ajena – De los que trabajan actualmente | 84,85% | 83,33% | 88,24% | 86,67% | 90,00% | 100% |
| Por cuenta propia – De los que trabajan actualmente | 12,12% | 11,11% | 8,82% | 13,33% | 10,00% | 0,00% |
| Cuenta ajena y propia a la vez – De los que trabajan actualmente | 0,00% | 5,56% | 2,94% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| NS/NC – De los que trabajan | 3,03% | 0% | 0% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

Vuelve a incrementarse el número de personas que responden a la encuesta, y este curso 2018-2019 se advierte que por primera vez el 100% de las personas que trabajan lo hacen por cuenta ajena, porcentaje superior al que puede observarse en la rama para el EIL 13-14 (78,97%) y para esta titulación en el SUG (92,08%), siendo el porcentaje de trabajadores por cuenta ajena en el total del SUG del 90,31%. En el caso del centro de A Coruña, en el EIL 13-14 el porcentaje de personas que trabajaban por cuenta ajena era de un 87,10%, similar al obtenido en las encuestas de satisfacción de titulados de nuestro centro de ese mismo año.

Respecto a la cuestión de género, en el EIL 13-14 se observa un mayor porcentaje de autoempleo entre las mujeres de nuestro centro, un 16,67% frente a un 0% entre los hombres.

Tabla 92. Tipo de contrato. Pregunta 22.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Del total de encuestados | 43 | 33 | 56 | 25 | 20 | 31 |
| Indefinido | 44,19% | 36,36% | 23,21% | 36,00% | 25,00% | 22,58% |
| Obra o servicio | 4,65% | 9,09% | 10,71% | 0,00% | 5,00% | 6,45% |
| Temporal | 6,98% | 6,06% | 8,93% | 12,00% | 10,00% | 12,90% |
| En prácticas | 6,98% | 0,00% | 8,93% | 8,00% | 0,00% | 12,90% |
| Becario/a | 4,65% | 3,03% | 10,71% | 4,00% | 10,00% | 9,68% |
| Sin contrato | 4,65% | 6,06% | 3,57% | 8,00% | 0,00% | 0,00% |
| NS/NC | 27,91% | 39,39% | 33,93% | 32,00% | 50,00% | 35,48% |
| De los que trabajan | 33 | 18 | 34 | 15 | 10 | 20 |
| Indefinido | 57,58% | 61,11% | 38,24% | 60,00% | 50,00% | 35,00% |
| Obra o servicio | 6,06% | 16,67% | 14,71% | 0,00% | 10,00% | 10,00% |
| Temporal | 9,09% | 11,11% | 11,76% | 20,00% | 20,00% | 20,00% |
| En prácticas | 9,09% | 0,00% | 14,71% | 13,33% | 0,00% | 20,00% |
| Becario/a | 3,03% | 0,00% | 17,65% | 0,00% | 20,00% | 15,00% |
| Sin contrato | 6,06% | 5,56% | 0,00% | 6,67% | 0,00% | 0,00% |
| NS/NC | 9,09% | 5,56% | 2,94% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |

Los porcentajes de titulados relacionados con el tipo de contratación indefinida son inferiores a los resultados del SUG (EIL 13-14), si bien hay que tener en cuenta que estos porcentajes se calculan respecto del total de encuestados y respecto de las personas que trabajan. Debe tenerse en cuenta también que estos cálculos se realizan en diferente periodo temporal del que lo hace la ACSUG (antes de los dos años desde el momento de finalización de la titulación), como se puede comprobar los resultados mejoran sensiblemente al evaluarlos en atención a las personas egresadas que trabajan actualmente.

En el caso del último curso evaluado (2018-2019) se aprecia un decremento en el tipo de contratación indefinida respecto del curso anterior, con valores inferiores a los del SUG (41,38% EIL 13-14) y rama de conocimiento (46,42% EIL 13-14), que han sido calculados únicamente respecto de los titulados que trabajan en el momento de realizar la encuesta EIL. Sin embargo, en EIL 13-14 se puede comprobar que el tipo de contratación indefinida en el caso de la titulación en Galicia es de 53,57%, siendo de un 62,96% para el centro de A Coruña, superior al de rama y SUG, y de un 33,33% para el centro de Ferrol.

Cabe señalar que la situación de precariedad respecto de la temporalidad en el empleo (EIL 13-14) afecta en mayor medida a las mujeres de nuestro centro que a los hombres; tan sólo un 55% de las mujeres se encuentran contratadas con contrato indefinido, frente al 85,71% de los hombres.

Tabla 93. Tiempo medio en encontrar empleo del total de encuestas. Pregunta 26.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Simultanea | 25,58% | 15,15% | 10,71% | 24,00% | 20,00% | 9,68% |
| Menos de un mes | 0,00% | 12,12% | 12,50% | 4,00% | 5,00% | 12,90% |
| De 1 a 3 meses | 11,63% | 12,12% | 7,14% | 8,00% | 0,00% | 12,90% |
| De 3 a 6 meses | 4,65% | 3,03% | 10,71% | 0,00% | 20,00% | 3,23% |
| De 6 a 12 meses | 4,65% | 3,03% | 3,57% | 8,00% | 0,00% | 12,90% |
| Más de 12 meses | 11,63% | 0,00% | 3,57% | 4,00% | 0,00% | 3,23% |
| NS/NC | 41,86% | 54,55% | 51,79% | 52,00% | 55,00% | 45,16% |

Mejoran los resultados respecto de años anteriores, y más del 50% del total de personas encuestadas encuentra trabajo en menos de 12 meses desde la finalización de la titulación, lo que se corresponde con los resultados de los estudios de la ACSUG.

En el EIL 13-14, el tiempo medio en encontrar empleo de las personas tituladas de nuestro centro es de 9,78 meses, siendo de 6,89 meses para las mujeres.

Tabla 94. Salario medio del total de encuestas. Pregunta 23.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Menos de 600 € - Del total de encuestas | 6,98% | 12,12% | 16,07% | 4,00% | 10,00% | 16,13% |
| De 601 a 900 € - Del total de encuestas | 4,65% | 6,06% | 12,50% | 16,00% | 10,00% | 6,45% |
| De 901 € a 1.200 € - Del total de encuestas | 9,30% | 21,21% | 12,50% | 12,00% | 5,00% | 12,90% |
| De 1.201 € a 1.500 € - Del total de encuestas | 16,28% | 12,12% | 5,36% | 12,00% | 5,00% | 12,90% |
| Más de 1.501 € - Del total de encuestas | 41,86% | 9,09% | 14,29% | 16,00% | 20,00% | 12,90% |
| NS/NC - Del total de encuestas | 20,93% | 39,39% | 39,29% | 40,00% | 50,00% | 38,71% |
| Menos de 600 € - De los que trabajan actualmente | 6,06% | 6,06% | 20,59% | 0,00% | 20,00% | 25,00% |
| De 601 a 900 € - De los que trabajan actualmente | 6,06% | 6,06% | 20,59% | 26,67% | 20,00% | 10,00% |
| De 901 € a 1.200 € - De los que trabajan actualmente | 12,12% | 18,18% | 20,59% | 20,00% | 10,00% | 20,00% |
| De 1.201 € a 1.500 € - De los que trabajan actualmente | 21,21% | 12,12% | 8,82% | 20,00% | 10,00% | 20,00% |
| Más de 1.501 € - De los que trabajan actualmente | 54,55% | 9,09% | 23,53% | 26,67% | 40,00% | 20,00% |
| NS/NC - De los que trabajan actualmente | 0,00% | 3,03% | 5,88% | 6,67% | 0,00% | 5,00% |

Como se puede apreciar en la tabla anterior, este curso 2018-2019 se aprecia una recuperación salarial entre los titulados que trabajan, y se reduce el porcentaje de personas egresadas que cobran menos de 900 euros mensuales, de un 40% a un 35% entre los que trabajan, si bien, se vuelve a incrementar (un 5%) el porcentaje de personas tituladas que trabajan y que cobran menos de 600 euros. Se observa un incremento del 20% de las personas egresadas con salarios entre 900 y 1.500 euros, mientras que se ha reducido notablemente el porcentaje de personas que tienen un salario superior a 1.500 euros. Revisados los datos recabados, estos salarios se corresponden con personas tituladas que trabajaban durante sus estudios, con contrato indefinido y puestos de mando intermedio o técnico, en ciertos casos se trata de funcionarios.

En todo caso, cabe destacar que el salario medio (1.215,52.-€) de las personas graduadas en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña es superior (1.193,97.-€) al de las personas tituladas en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Galicia, siendo dicho salario similar al que presentan las personas egresadas en el SUG (1.231,02.-€) y superior al de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II (1.145,05.-€) según los informes de la ACSUG¹⁷⁸.

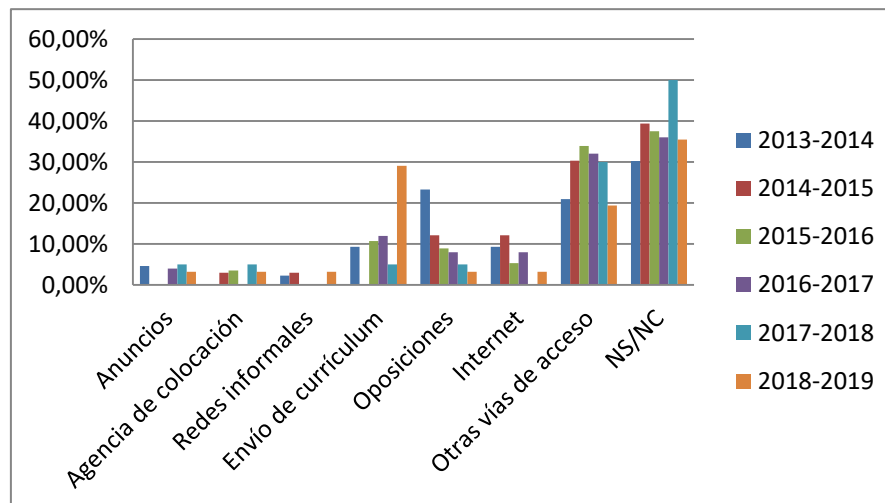
Otras cuestiones de especial relevancia son las vías de acceso al primer empleo de los egresados al mundo laboral, las cuales se encuentran acordes con las que presentan los estudios de la ACSUG y son las siguientes:

- Candidatura espontánea, oposiciones, anuncios y empresas de colocación: 29,03%
- Otras vías de acceso (familiares, amigos y relaciones personales): 19,35%
- Internet : 3,23%

Se aprecia un incremento de aproximadamente un 25% en la vía de acceso a través de candidatura espontánea respecto del curso anterior, y una bajada de un 10% en la vía de acceso relativa a contactos y relaciones personales.

Mientras que en el EIL 10-11 destacaba como vía de acceso para la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas II el autoempleo, en el EIL 13-14 se observan como principales vías de acceso al empleo las becas universitarias, las candidaturas espontáneas, los contactos de familiares y amigos e internet. Siendo estas vías similares a las recogidas entre las personas egresadas de nuestro centro y de la titulación en Galicia en el EIL 13-14.

Gráfico 6. Vías de acceso al empleo. Egresados Fundación E.U. de Relaciones Laborales



Elaboración propia

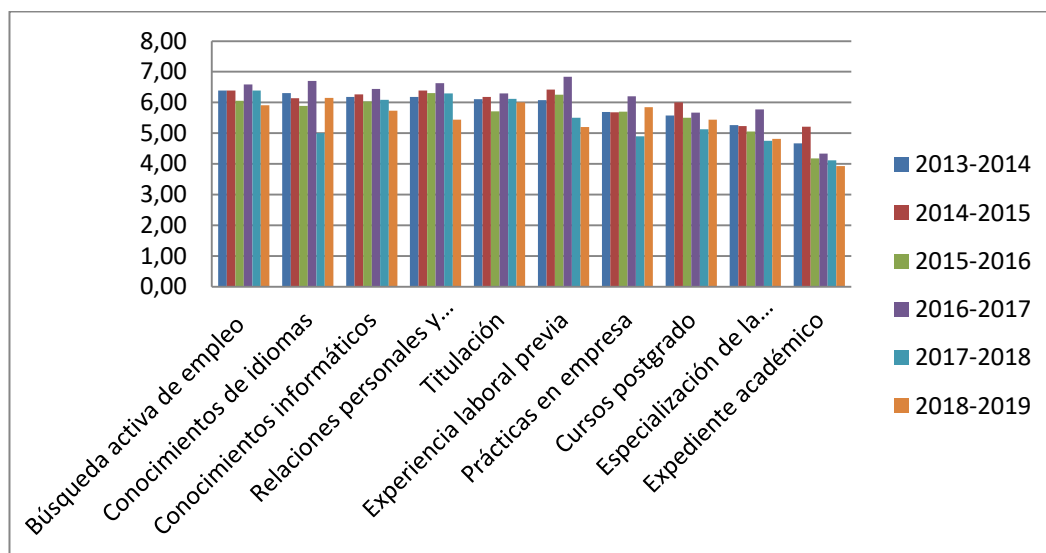
¹⁷⁸ Véase EIL 10-11 página 118. EIL 11-12 página 192. EIL 13-14 página 200. Véase detalle de resultados por titulación.

Los factores que los egresados consideran de mayor importancia para acceder al mundo laboral son principalmente:

- Conocimiento de idiomas
- Titulación
- Búsqueda activa de empleo
- Prácticas en empresa

Pierden fuerza los conocimientos informáticos y las relaciones del entorno respecto del curso anterior.

Gráfico 7. Aspectos más valorados para encontrar empleo por egresados de Fundación E.U. de Relaciones Laborales



Elaboración propia

En 2018-2019, baja de un 40% a un 20% el porcentaje de personas tituladas que manifiestan haber precisado formación específica para desarrollar su trabajo profesional.

Como se puede apreciar en los resultados de las encuestas propias, la tendencia a emprender formación de posgrado o universitaria posterior a la finalización del grado en la titulación se sitúa en torno al 30%, porcentaje superior al conjunto de resultados de los estudios de la ACSUG, tanto respecto de los indicadores del SUG como de los de la rama de conocimiento correspondiente¹⁷⁹. En el EIL 13-14 el centro de A Coruña presenta resultados menores (8,57%) que los detectados en las encuestas propias de ese año (41,86%).

Tabla 95. Continúan estudios tras finalizar la titulación. Pregunta 28.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Postgrado | 30,23% | 18,18% | 46,43% | 12,00% | 30,00% | 29,03% |
| Otras titulaciones universitarias | 11,63% | 9,09% | 3,57% | 16,00% | 10,00% | 0,00% |
| Ciclo formativo | 0,00% | 3,03% | 3,57% | 4,00% | 5,00% | 6,45% |
| Formación profesional ocupacional | 4,65% | 0,00% | 1,79% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Oposiciones | 2,33% | 9,09% | 5,36% | 12,00% | 10,00% | 19,35% |
| Ninguna | 39,53% | 42,42% | 30,36% | 48,00% | 40,00% | 41,94% |
| NS/NC | 11,63% | 18,18% | 8,93% | 8,00% | 5,00% | 3,23% |

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. En el curso 2017-2018 se aprecia un incremento a este respecto, si bien en el curso 2018-2019 se mantiene el porcentaje de alumnado que continúa formación de posgrado, desciende el porcentaje de alumnado que cursa otras titulaciones. Un alto porcentaje argumenta en el caso de iniciar formación posterior al grado lo haría para “Estar en mejores condiciones de encontrar empleo” (54,84%) y “Por desarrollo o promoción laboral” (22,58%).

En el curso 2018-2019 se observa igualmente un incremento de las personas que preparan oposiciones, incrementándose este porcentaje en un 9% respecto del curso anterior.

Por último cabe señalar que en 2018-2019 un 40% de las personas egresadas consideran que se debe proporcionar una mayor información sobre inserción laboral dentro de la titulación/centro, porcentaje que disminuye un 45% respecto del curso anterior, lo que se debe principalmente a las actuaciones llevadas por el centro en este sentido.

¹⁷⁹ Titulados que continúan formación. EIL 10-11 SUG (24,11%)-Rama (17,61%). EIL 11-12 SUG (23,38%) – Rama (16,64%), EIL 12-13 SUG (23,15%) – Rama (18,20%) – EIL 13-14 SUG (17,65%) – Rama (10,29%)

Tabla 96. Necesidad sobre mayor orientación laboral y profesional del total de encuestas. Pregunta 31.

| Año académico | 2013-2014 | 2014-2015 | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Ítem 31. Consideras necesaria una mayor información sobre orientación laboral /profesional (Responden afirmativamente) | 74,42% | 51,52% | 76,79% | 44% | 85% | 41,94% |

En este sentido, se hace obligatorio relacionar esta necesidad con las satisfacción del alumnado respecto de los procesos de orientación en la inserción (ítem 8 de la encuesta de alumnado) la cual se había incrementado en el curso 2017-2018 en casi 0,4 puntos de 7, y vuelve a niveles similares a los de otros cursos en el 2018-2019, manteniéndose estable en el periodo objeto de evaluación, aunque por el momento no alcanza los niveles objetivo del plan estratégico.

Tabla 97. Satisfacción de alumnado respecto de las acciones de orientación¹⁸⁰

| 2013-2014 (escala 1-7) | | | 2014-2015 (escala 1-7) | | | 2015-2016 (escala 1-7) | | | 2016-2017 (escala 1-7) | | | 2017-2018 (escala 1-7) | | | 2018-2019 (escala 1-7) | | |
|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|
| 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media |
| 4,42 | 2,17 | 3,30 | 4,38 | 2,87 | 3,63 | 4,62 | 3,82 | 4,22 | 5,04 | 3,93 | 4,48 | 5,27 | 4,38 | 4,82 | 5,15 | 3,71 | 4,43 |

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-Adecco¹⁸¹, 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.

En el último informe de ADECCO, publicado en 2020 ("Informe Infoempleo Adecco: Oferta y Demanda de Empleo en España en 2019") se indica:

- si se tiene en cuenta el nivel formativo, los titulados universitarios siguen siendo los candidatos más demandados por las empresas, requeridos en el 38,8% de las ofertas de empleo en el año 2019. Una opción que, sumada a un nivel todavía superior, el de los estudios de máster y/o postgrado, supone recibir el 42,7% de las ofertas de empleo generadas en 2019
- a nivel de España Relaciones Laborales y Recursos Humanos aparece como la 4ª titulación universitaria más demandada por las empresas. Por delante aparecen Administración y Dirección de Empresas, Ingeniería Informática, e Ingeniería Industrial
- a nivel de Galicia Relaciones Laborales y Recursos Humanos aparece también como la 4ª titulación más demandada, sólo superada por Administración y Dirección de Empresas, Enfermería, y el doble grado en Administración de Empresas y Derecho, como se puede ver en la tabla siguiente tomada de ese informe.

Tabla 98: Ofertas de empleo para titulados universitarios:

| Titulación universitaria | Galicia 2019 | | Galicia 2018 | | España 2019 | |
|---|------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------------|---|
| | % Sobre total de ofertas de empleo | % Sobre oferta empleo para titulados universitarios | % Sobre total de ofertas de empleo | % Sobre oferta empleo para titulados universitarios | % Sobre total de ofertas de empleo | % Sobre oferta empleo para titulados universitarios |
| Administración y Dirección de Empresas | 3,00% | 9,12% | 2,66% | 7,13% | 4,10% | 9,00% |
| Enfermería | 1,28% | 3,89% | 1,50% | 4,03% | 0,95% | 1,97% |
| Administración de Empresas y Derecho | 1,28% | 3,89% | 0,75% | 2,02% | 1,38% | 2,49% |
| Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos | 1,22% | 3,72% | 1,04% | 2,79% | 1,27% | 2,52% |
| Medicina y Biomedicina | 0,95% | 2,87% | 1,10% | 2,95% | 0,63% | 2,09% |
| Hostelería y Turismo | 0,95% | 2,87% | 2,83% | 7,60% | 0,40% | 1,42% |
| Ingeniería Informática | 0,89% | 2,70% | 1,79% | 4,81% | 1,47% | 4,09% |
| Comercio y Marketing | 0,83% | 2,53% | 0,98% | 2,64% | 1,05% | 2,24% |
| Ingeniería Industrial | 0,78% | 2,36% | 0,29% | 0,78% | 1,80% | 3,95% |
| Educación y Pedagogía | 0,67% | 2,03% | 0,23% | 0,62% | 0,35% | 0,78% |
| Derecho | 0,61% | 1,86% | 0,23% | 0,62% | 0,71% | 1,20% |
| Arquitectura | 0,56% | 1,69% | 0,23% | 0,62% | 0,48% | 0,88% |

¹⁸⁰ Ítem 8. Las actuaciones encaminadas a preparar al estudiante para la inserción al mundo laboral o continuar nuevos estudios son adecuadas

¹⁸¹ Informe Infoempleo-Adecco. <http://www.infoempleo.com/informe-infoempleo-adecco/>



El Informe anterior de ADECCO, publicado en 2019 ("Oferta y demanda de empleo en España 2018") ofrece una completa radiografía de la situación del empleo en España a través del análisis de las ofertas de trabajo generadas en el último año, desde la distribución del empleo por CCAA, sectores o áreas funcionales hasta salarios, idiomas o formación más demandada por las empresas. Se basa en encuestas a miles de personas, más de 383.000 ofertas analizadas para cerca de 1.200.000 puestos vacantes.

Las titulaciones más demandadas por las empresas en España durante 2018 fueron Administración y Dirección de Empresas, Ingeniería Informática, Ingeniería Industrial, Ciencias del Trabajo-Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el doble grado en ADE y Derecho. Dato que se puede considerar muy positivo.

Si consideramos las titulaciones más demandadas por las empresas en Galicia durante 2018, Relaciones Laborales y Recursos Humanos era la 11ª titulación más demandada.

Por ramas de conocimiento, en el conjunto de España, las carreras del área jurídico-social se caracterizan por el elevado número de estudiantes que las cursan, y también por ser las que más volumen de ofertas de empleo reciben. Aunque su peso se ha visto reducido ligeramente en 2018, los candidatos con estudios del ámbito jurídico-social aglutinan cuatro de cada diez ofertas (42,4%) en las que se especifica titulación universitaria.

Dentro del área jurídico-social, por titulaciones, Administración y Dirección de Empresas (ADE) se mantiene líder en el ranking de las carreras más demandadas, recibiendo el 9% de las ofertas en las que se requieren estudios universitarios. Le siguen Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y RRHH (2,5%) el doble grado en ADE y Derecho (2,5%), Comercio y Marketing (2,2%), y Economía (1,8%)

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:

| | |
|--|-----|
| 3.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE LA ACREDITACIÓN | 112 |
| 3.1.1. PLANES DE MEJORA DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017) | 112 |
| EN PROCESO DE EJECUCIÓN | 112 |
| EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS | 124 |
| 3.1.2. PLANES DE RECOMENDACIÓN PARA LA MEJORA DERIVADOS DEL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA ACREDITACIÓN (28/06/2017) | 132 |
| EN PROCESO DE EJECUCIÓN | 132 |
| EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS | 155 |
| 3.2. PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2018-2019 | 163 |
| 3.3. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN | 171 |
| 3.3.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS..... | 171 |
| 3.3.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL..... | 185 |
| 3.3.3. FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA | 187 |
| 3.4. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2018-2019: | 192 |
| 3.4.1. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL..... | 192 |
| 3.4.2. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA..... | 192 |
| 3.5. LISTADO DE ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2017-2018 Y CURSOS ANTERIORES | 193 |
| 3.5.1. PLANES DE MEJORA CONJUNTOS..... | 193 |
| 3.5.2. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL..... | 193 |
| 3.5.3. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA: | 194 |

3.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DE LA ACREDITACIÓN

3.1.1. 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.

EN PROCESO DE EJECUCIÓN

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).

| EN EJECUCIÓN | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|--------------------------|-----------------------|
| 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 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-5 | Conjunto | Criterio 1: Organización y desarrollo | Captación de nuevo alumnado Demanda de título | 2015/2016 y 2016/2017 | Parcial |
| SGIC: Informe de acreditación PM CONJUNTO- 12 | | Criterio 7: Indicadores de resultados | | Ampliado a 2020/2021 | |

| 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 | 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 | 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 | |
| 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 | |

| | |
|---|--|
| <p>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 | <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 <p>CURSO 2016-2017: Se ha procedido al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros para el curso 2016-2017 - 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 2017-2018 Como en el curso anterior, se ha procedido al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros en el curso 2017-2018 - Coordinación entre los centros para la actualización y aprobación de una tabla conjunta de reconocimiento de créditos de otras titulaciones <p>CURSO 2018-2019 Como en el curso anterior, se ha procedido al:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros- - Coordinación entre los centros para la actualización y aprobación de una tabla conjunta de reconocimiento de créditos de otras titulaciones - 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. |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo. |

| 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 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> Aunque el plan de mejora se planteó para el periodo 2017/2018 (y mantener en cursos siguientes), ya en el curso 2016-17 se cumplió el objetivo de celebrar al menos tres reuniones anuales en unos meses determinados. En concreto, en ese curso se celebraron cuatro reuniones de la Comisión: el 30 |

| | |
|---|--|
| | <p>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><u>Fundación E:U. de Relaciones Laborales</u> En el caso del centro de A Coruña durante el curso 2016-2016 se han celebrado las siguientes reuniones de coordinación de calidad: Comisión coordinadora de título: Dos reuniones el 20/01/2017 y el 5 de junio de 2017 Comisión de Garantía de Calidad del centro: Dos reuniones el 15/03/2017 y el 26/04/2017 Reuniones de coordinación de calidad con otros miembros del centro: Veinticuatro reuniones. Coordinación intercentros UTC-UDC: Una reunión el 14/10/2016 Véase PA01 anexo 5 del SGIC : http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0</p> <p>CURSO 2017-2018 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> En este curso, como en el anterior, se cumplió el objetivo de celebrar al menos tres reuniones anuales en unos meses determinados. En concreto, se celebraron los días 20 de diciembre de 2017, 23 de marzo y 11 de julio de 2018. Las actas pueden consultarse en Procedimiento de Apoyo PA01-Anexo 5 del SGIC: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13460&tit=0 y en Evidencias E5 de Avalía.</p> <p><u>Fundación E:U. de Relaciones Laborales</u> En el caso del centro de A Coruña durante el curso 2017-2018 se han celebrado las siguientes reuniones de coordinación de calidad: Comisión coordinadora de título: Una reunión el 20/04/2018 Comisión de Garantía de Calidad del centro: Una reunión el 16/03/2018 Equipo de Dirección: Tres reuniones el 1/09/2017, el 26/10/2017 y el 21/06/2018 Véase PA01 anexo 5 del SGIC : http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12706&tit=0</p> <p>CURSO 2018-2019 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> Se cumplió el objetivo de celebrar al menos tres reuniones anuales de la Comisión de Calidad. Tuvieron lugar los días 18 de diciembre de 2018, 14 de mayo y 31 de julio de 2019.</p> <p><u>Fundación E:U. de Relaciones Laborales</u> Se mantienen tres reuniones de coordinación con el centro de Ferrol (22/11/2018, 30/01/2019, 03/06/2019). Una reunión con la UTC y demás centros de la UDC para la coordinación de SGCI. (20/02/2019) Tres reuniones de coordinación con el equipo de dirección en las que se informa de manera regular sobre el SGIC. (17/12/2018, 13/03/2019, 08/05/2019) Dos reuniones de Junta de Centro con reunión previa de los integrantes de la Comisión de Calidad. (21/12/2018, 29/07/2019)</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 |

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.</p> <p>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.</p> <p>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 SIIU según el cual, se considera como alumnado de nuevo ingreso a todo aquel que se matricula por primera vez en la titulación de grado, independientemente de 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, |

| | |
|--|--|
| | <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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.</p> <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.</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>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</p> <p><u>CURSO 2015-2016</u> 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> <p><u>CURSO 2016-2017</u> 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><u>CURSO 2017-2018</u> Se mantiene el plan abierto hasta la fecha de la próxima acreditación a fin de mantener el crecimiento de alumnado de nuevo ingreso. La evolución de las cifras de matrícula ha resultado positiva, tal y como se pone de manifiesto en el apartado de objetivos conseguidos.</p> <p><u>CURSO 2018-2019</u> A pesar de haberse llevado a cabo las actuaciones previstas, el número de nuevos alumnos ha descendido en este curso en los dos centros. En el centro de A Coruña se mantiene el cumplimiento del número mínimo de alumnado de nuevo ingreso respecto de los criterios establecidos por la Xunta de Galicia</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 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 - Estudio de la evolución de las cifras de acceso y matrícula para establecer objetivos futuros a este respecto 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. 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. 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> <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</p> |

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.

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).

CURSO 2017-2018

Se mantiene la coordinación de ambos centros para la captación de alumnado según la base establecida en años anteriores.

En este curso se ha producido un importante incremento en el número de nuevos alumnos en los dos centros. En la Facultad de Ciencias del Trabajo fueron 52 (frente a los 33 del curso 2015/2016 y los 39 del curso 2016-17) y en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de 81 estudiantes de nuevo ingreso (69 de primero estricto) frente a los 74 estudiantes (53 de primero) en 2016-2017 y 66 estudiantes (50 de primero) en 2015-2016

CURSO 2018-2019

Facultad de Ciencias del Trabajo

Se han llevado a cabo las actividades previstas:

- *Programa "Visita o teu campus"*. Al igual que en cursos anteriores la comisión encargada de informar sobre la titulación llevó a cabo en colaboración con el Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE) las actuaciones previstas dentro de este programa, dirigidas a estudiantes que visitan el campus de Ferrol a lo largo de distintas semanas, alumnado de Bachillerato y Formación Profesional de posible ingreso próximo en la universidad, y estudiantes de Enseñanza Secundaria Obligatoria para que tomen contacto con la universidad y ayudarles a encaminar su itinerario académico posterior. En la Facultad de Ciencias del Trabajo después de unas palabras de bienvenida se proyectó el video institucional de la Facultad, se informó del plan de estudios, del perfil de ingreso, de las competencias y de los perfiles profesionales. Una vez finalizada la exposición por parte de los relatores algunos visitantes hicieron preguntas sobre lo expuesto.

- *XXVII Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional*: Se estuvo presente en estas jornadas organizadas por el SAPE de la UDC, celebradas en el Centro Universitario de Riazor de A Coruña, en abril de 2019, con la finalidad de difundir la oferta de titulaciones de la UDC entre el estudiantado de secundaria de la ciudad de A Coruña y de los municipios limítrofes. La presentación de la titulación del Grado, el día 5 de abril, corrió a cargo del profesor José María Rolón Varela.

- *II Jornada de Orientación Académica y Profesional del Concello de Ferrol*: Celebrada el 10 de abril de 2019 en el Auditorio de Caranza. La Facultad estuvo representada por el profesor José María Rolón Varela. La jornada contó con una gran participación de estudiantes de toda la comarca.

- *Otras formas de difusión de los estudios*:

- Difusión en las páginas web de la Facultad y de la UDC

- Antes del inicio de curso se publican anuncios de los estudios de grado y posgrado de la UDC en los periódicos gallegos de mayor difusión. También se publican anuncios específicos de las titulaciones de la Facultad, así en el mes

| | |
|---|---|
| | <p>de junio aparecen anuncios en los diarios <i>La Voz de Galicia</i> y <i>Diario de Ferrol</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> . En abril se envió información con el plan de estudios, salidas profesionales y el reconocimiento de créditos y materias, a los centros que imparten Ciclos Superiores con materias próximas a las impartidas en esta titulación, en las provincias de A Coruña y Lugo, para su difusión entre su alumnado. . 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. De carácter bienal, a las celebradas en abril de 2019 acudieron cerca de 300 personas. . Existe un vídeo promocional del centro y de los estudios que imparte, que se proyecta en distintos foros. . Edición de trípticos con información de las titulaciones impartidas en la Facultad. <p><u>Fundación E:U. de Relaciones Laborales</u></p> <p>El centro de A Coruña ha llevado a cabo las actuaciones de captación descritas en el Informe de Seguimiento (actuaciones de captación y orientación, página 18) y en el Plan de Captación del SGIC del centro (http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11071&tit=63).</p> <p>A pesar del descenso de alumnado de nuevo ingreso detectado en el presente curso académico, se considera que los resultados son SATISFACTORIOS, al dar cumplimiento a los criterios establecidos por la Xunta de Galicia según los cuales se exige un mínimo de 50 estudiantes de nuevo ingreso, siendo los resultado del centro de un total de 67 estudiantes de nuevo ingreso y 55 de primero estricto.</p> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las acciones correctoras de este plan hasta alcanzar los objetivos propuestos |

EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS

| EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS | | | | | |
|---|----------|---|--|--|-------|
| ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-2 SGIC: PM CONJUNTO-18 | Conjunto | Criterio 2: Información y transparencia | Información pública: Número de plazas ofertadas | 2016/2017 | TOTAL |
| ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-4 SGIC: PM CONJUNTO-20 | Conjunto | Criterio 3: Sistema de Garantía de Calidad | Tasas de resultados diferentes entre SGIC y publicación web UDC | 2016/2017 Se cierra en 2017/2018 | TOTAL |
| ACREDITACIÓN: PM CONJUNTO-6 SGIC: PM CONJUNTO-21 | Conjunto | Criterio 7: Indicadores de resultados | Actualización tasas graduación | 2016/2017 Se cierra en 2017/2018 | TOTAL |

| 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 | 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/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.fct.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: 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-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 en su caso planes sobre otros aspectos de la titulación en que repercutan en la consecución de resultados conjuntos.</p> | |
| Revisión/Valoración | |
| Nivel de cumplimiento (total o | Total |

| | |
|---|--|
| 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>CURSO 2016-2017 Se ha procedido a la realización de las siguientes actuaciones: - 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. 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). 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. Véase plan de mejora PM Conjunto-6 del Informe Final de Acreditación. (PM Conjunto-21 SGIC) 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> <p>CURSO 2017-2018 Por parte de la Unidad Técnica de Calidad se han realizado correcciones especialmente destacables en la tasa de graduación, que anteriormente no se había calculado correctamente y que ofrecían unos datos que no se correspondían con la realidad. Por parte de los centros se ha realizado un seguimiento de la información pública a este respecto comprobando que las tasas se han corregido por lo que una vez realizada la comprobación y a tenor de los resultados se puede proceder a <u>cerrar el plan</u> de mejora, si bien se mantendrá un seguimiento por parte de los centros a fin de evitar que esta situación vuelva a producirse.</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). https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/siiu.html Se incrementa el plazo de ejecución del plan a 2017-2018</p> |

| 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:</p> <p>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> <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</p> | |

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%C3%A1culo%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_9671/62009-2016_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) | Coruña: Total 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 | CURSO 2016-2017 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. A fecha actual la UTC no ha remitido ningún informe a los centros ni ha actualizado los datos. Ferrol. Actualización de la tasa de graduación: 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, 2012/2013 o 2013/2014). 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.

| 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 |
| 2012/2013 | * | 68 | 38 | 30 |
| 2013/2014 | 67,46% (1) | 55 | - | - |
| 2014/2015 | 75,00% (2) | 56 | - | - |
| 2015/2016 | 67,71% (3) | 33 | - | - |
| 2016-17 | 55,88% (4) | 39 | - | - |
| 2017/2018 | 58,18% (5) | 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 2012/2013
- (5) De estudiantes que iniciaron estudios en el curso 2013/2014

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.

A Coruña. Justificación de los datos de alumnado egresado.

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 ente 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.

2016-2017 (A la entrega de alegaciones al informe provisional de acreditación)

Se había solicitado a la UDC que revisasen los métodos de cálculo de la tasa de graduación. 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.

CURSO 2017-2018

Los últimos datos que ofrece la Unidad Técnica de Calidad son muy diferentes a los que venía ofreciendo anteriormente. Así, la última tasa de graduación que ofrece para el título (Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña) es 50.65%, muy superior a la señalada (y que se recogía en los distintos Autoinformes de seguimiento presentados por los dos centros) en cursos anteriores (18,90% para el curso 2013-2014; 25,34% para el curso 2014-2015, 29,90% para el curso 2015-2016...)

Por tanto, podemos dar por corregido el error cometido en el cálculo de esta tasa en los años anteriores y proceder al cierre de este plan de mejora.

| | |
|---|--|
| Grado de satisfacción | Medio / Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las acciones correctoras de este plan hasta alcanzar los objetivos propuestos |

3.1.2. 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.

EN PROCESO DE EJECUCIÓN

| EN EJECUCIÓN | | | | | |
|---|-----------------------|---|--|-----------------------|-----------------------|
| Nº | Conjunto o individual | Criterio | Denominación | Periodo de ejecución | Nivel de cumplimiento |
| ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R1 SGIC: PM CONJUNTO-22 | Conjunto | Criterio 1: Organización y desarrollo | Intensificar la interacción entre el profesorado de ambos centros | 2016/2017 - 2020/2021 | Parcial |
| ACREDITACIÓN: CONJUNTO-R2 SGIC: Informe de acreditación PM CONJUNTO-07 | Conjunto | Criterio 1: Organización y desarrollo | Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado | 2014/2015 - 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: 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 |

| 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 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>En concreto estas actuaciones de coordinación entre ambos centros se ponen de manifiesto en los siguientes planes de mejora ejecutados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En 2015-2016: Apertura de un plan de coordinación conjunto para la revisión de contenidos y sistemas de evaluación (PM Conjunto nº13). La evaluación de resultados de las materias del curso 2016-2017 se realizará al finalizar este curso académico. | |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <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 2015-2016: 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 <p>CURSO 2016-2017 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 2017-2018 Como en el curso anterior, 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. - 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 2018-2019 Como en cursos anteriores, 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.- Resultados: Elaboración de informes conjuntos y seguimiento de desviaciones de tasas por materia entre los centros. Se actualiza la tabla de desviaciones entre las tasas de materias de ambos 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 |
| 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 Línguas de la UDC, sobre todo entre el alumnado que opte a programas de movilidad, para tratar de asegurar la calidad y el aprovechamiento de estos. - 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 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><u>Facultad De Ciencias Del Trabajo</u></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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></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> <p>CURSO 2015/2016</p> <p><u>Facultad De Ciencias Del Trabajo</u></p> <p>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</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>algunos casos por no cumplir los requisitos en lo referente a conocimiento de idiomas.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> 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. Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</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.</p> <p><u>Facultad De Ciencias Del Trabajo</u> 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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> 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 2017-2018 <u>Facultad de Ciencias Del Trabajo</u> El porcentaje de alumnado enviado sobre matriculados fue del 0,63% (una persona), inferior al 2% previsto. En el curso 2017/2018 la Facultad tuvo un alumno extranjero, procedente de China, matriculado en 1º del Grado.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales A Coruña</u> El porcentaje de alumnado saliente que participa en el programa de movilidad ERASMUS+ ha sido de 0,34, muy inferior a la establecida como objetivo en el plan estratégico (2%). Inicialmente 4 estudiantes solicitaron plaza si bien finalmente 1 realizó el programa. Se han incrementado las muestras de interés en el programa ERASMUS+ y SICUE, sin embargo es conveniente seguir invirtiendo esfuerzos en que dichas muestras se materialicen en la realización de los mismos.</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>Es importante en todo caso resaltar el incremento de estudiantes extranjeros recibidos a través de programas internacionales en el centro, que en el presente curso académico asciende a 5.</p> <p>CURSO 2018-2019 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> Se han llevado a cabo todas las actuaciones previstas para fomentar la movilidad del estudiantado. Se ofertaron 12 plazas en el Programa de Aprendizaje Permanente Erasmus+ con fines de estudio y 6 plazas en el Programa SICUE. En el primero de ellos participaron 2 estudiantes (en Uniwersytet Im. Adama Mickiewicza, en Poznan, Polonia, con duración de dos semestres).</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales A Coruña</u> El porcentaje de alumnado saliente que participa en el programa de movilidad ERASMUS+ ha sido de 0,35, muy inferior a la establecida como objetivo en el plan estratégico (2%). En el curso 2018-2019 un estudiante solicitó y realizó el programa. Durante el curso actual se recibe un estudiante ERASMUS en el centro. El número de plazas se ha reducido de 17 a 14 plazas como consecuencia de la finalización de uno de los convenios. Si bien ha habido muestras de interés en el programa ERASMUS+ y SICUE, resulta conveniente seguir invirtiendo esfuerzos en que dichas muestras se materialicen en la realización de los programas. Respecto del programa SICUE, cabe resaltar el incremento de estudiantes tanto salientes (dos estudiantes) como recibidos (uno).</p> |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | <p>Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.</p> <p>Curso 2014-2015: A la vista de los resultados obtenidos durante el curso 2014-2015 procede establecer acciones correctoras para el curso 2015-2016: La Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol pretende incrementar la difusión sobre los recursos del "Centro de Linguas" de la UDC para el alumnado de movilidad. La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña difunde de forma regular los recursos del Centro de Linguas de la UDC a través de su sección de novedades en la web del centro y de las redes sociales corporativas (twitter y facebook) 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> <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>Curso 2016-17: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> 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 iniciativas, mediante charlas en el centro, en el campus de Ferrol, en las páginas web del centro y las generales de la UDC. 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: http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=13427&entry=18</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>http://sgic.udc.es/pdf_entry.php?id=13428&entry=17</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Se mantienen las actuaciones iniciadas en cursos anteriores y se inician actuaciones contenidas en el plan de internacionalización del centro.</p> <p>PE03-anexo2 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>PE03-anexo 3 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14123&tit=0</p> <p>Curso 2017-2018</p> <p>Mantener las actuaciones emprendidas por ambos centros, ya que a pesar de que las mismas no se hayan concretado en los resultados esperados, sí se han incrementado las muestras de interés hacia los programas de movilidad.</p> <p>Curso 2018-2019</p> <p>Mantener las actuaciones emprendidas por ambos centros, ya que a pesar de que las mismas no se hayan concretado en los resultados esperados, sí se han incrementado las muestras de interés hacia los programas de movilidad y se han mejorado los resultados en el programa de movilidad nacional.</p> |
|--|--|

| 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 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Respecto al anterior, en el curso 2016-17 - ha aumentado el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados (68,75%) |

| | |
|--|--|
| | <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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> 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/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/)</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> <p>CURSO 2017-2018 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Respecto al anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> - ha aumentado el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados (84,38% frente al 68,75% del curso 2016-17, que también era alto) - se ha mantenido alta en el caso de los empleadores (100%) - ha aumentado muy notablemente en el caso del personal académico (con el 61,54% frente a sólo el 26,92% en el curso 2016-17) - ha aumentado en el caso de las encuestas a estudiantes en la modalidad realizada en el aula (72,15% frente al 65,38% del curso 2016-17 y del 48,04% en el curso 2016-16); y también ha aumentado en la modalidad online (40,65% frente al 32,05% del curso 2016-17, aunque similar a la del curso 2015/2016: 40,36%). |
|--|--|

| | |
|--|--|
| | <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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Véase análisis y evolución de la participación en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ha producido un ligero aumento de la participación en las encuestas de AVALIEMOS del alumnado (de 32,91% a 35,69%) y se incrementa la del profesorado de un 45% a un 78,26%. En el caso del personal de administración y servicios se ha alcanzado el 100% de participación. (Análisis según datos actualizados en portal de transparencia UDC https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/) - Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa: <ul style="list-style-type: none"> o Ligero decremento en la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (de 35,21% a 29,41%) o Se incrementa la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de 92,31% a un 96,15%) o Se incrementa la participación del alumnado de 43,38% a 51,52% o Se ha incrementado la participación del PDI en las encuestas de un 45% a un 78,26%, debido a que las mismas se han vuelto a realizar en formato papel coincidiendo con la Junta de Centro de final de curso, lo que ha mejorado sustancialmente los resultados de participación. o La participación del PAS se ha incrementado de un 83,33% a un 100% <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>CURSO 2018-2019: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Respecto al curso anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> - se mantiene alto el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados (80,65%, frente 84,38% del curso anterior) - muy alto en el caso de los empleadores (100%) - en el caso del personal académico ha descendido (43,33% frente al curso anterior que había sido del 61,54%) - se mantiene alto en el caso de las encuestas a estudiantes en la modalidad realizada en el aula (61,57%, aunque el curso anterior había sido más alto; y se mantiene igual en la modalidad online (40,79%). <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Véase análisis y evolución de la participación en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento. Se mantiene un alto porcentaje de participación a través de la herramienta AVALIEMOS, similar al de los dos cursos anteriores (32,63%). Portal de transparencia UDC https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa: <ul style="list-style-type: none"> o Aumento en la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (de 29,41% a un 64,58%) o Decremento en la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de un 96,15% a un 75%) o Ligero decremento de la participación del alumnado de un 51,52% a un 47,83% o Incremento de la participación del PDI en las encuestas de un 78,26% a un 92%, debido a que las mismas se han vuelto a realizar en formato papel coincidiendo con la Junta de Centro de final de curso, lo |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>que ha mejorado sustancialmente los resultados de participación.</p> <ul style="list-style-type: none">o La participación del PAS se ha mantenido en un 100% <p>Se realizan actuaciones que potencian la participación de los diferentes grupos de interés tanto en redes sociales, web del centro como en las aulas de manera presencial.</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 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>El periodo de cumplimiento de este plan de mejora alcanza hasta el curso 2020-2021.</p> <p>CURSO 2014-2015</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>El centro ha puesto en marcha un sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</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 2019-2020.</p> <p>DESDE CURSO 2014-2015</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol</u></p> <p>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</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>30,8% en el curso 2012/2013 al 54% en el curso 2015/2016 y al 62,5% en el curso 2016-17.</p> <p>Véase también cumplimiento del plan de mejora conjunto 9 sobre movilidad del PDI entregado en el informe para la acreditación.</p> <p>CURSO 2015-2016</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>El centro mantiene un sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI.</p> <p>Se han incrementado las publicaciones científicas y las horas de formación de los docentes.</p> <p>Se han consignado en el borrador del Plan estratégico los indicadores y objetivos previstos para el centro y la situación actual del mismo.</p> <p>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 2016-2017</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></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 currículum 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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></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% es impartida por doctores acreditados.</p> <p>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 2017-2018</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>Como en cursos anteriores, continúa la producción científica del profesorado. Puede consultarse información en la Evidencia 21, junto al Plan de Ordenación Docente se incluye un breve currículum del personal académico, también puede consultarse en http://pdi.udc.es/</p> <p>En esa información no se recogen todos los datos. Por otro lado no se ha utilizado ningún indicador para medir el incremento de la productividad científica, dado lo dificultoso que resulta y lo discutible de los resultados que se puedan obtener.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>El centro mantiene su sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI.</p> <p>Los índices de publicaciones científicas, asistencias a congresos y horas de formación de los docentes han sufrido un ligero decremento respecto del curso anterior, principalmente porque varios docentes han conseguido plaza, a tiempo completo, en la UDC por lo que les resulta incompatible continuar con su docencia en el centro adscrito.</p> <p>En el curso 2017-2018 el porcentaje de PDI doctor es ligeramente inferior al</p> |
|--|---|

| | |
|---|---|
| | <p>50% (47,83%) establecido por la LOU/LOM dado que el cese de los docentes anteriormente comentados no estaba previsto a comienzo del curso, el PDI doctor acreditado se sitúa en un 72,73%, y el 58,70% de los créditos de la docencia es impartida por PDI doctor, de los cuales un 85,19% es impartida por doctores acreditados.</p> <p>En el curso 2018-2019 se adoptan medidas para recuperar la ratio PDI doctor. 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 2018-2019 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Como en cursos anteriores, continúa la producción científica del profesorado. Puede consultarse información en la Evidencia 21, junto al Plan de Ordenación Docente se incluye un breve currículum del personal académico, también puede consultarse en http://pdi.udc.es/ <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> El centro mantiene su sistema de recogida de información con el fin de determinar la producción científica de su PDI. Los índices de publicaciones científicas, asistencias a congresos y horas de formación de los docentes han sufrido un ligero decremento respecto del curso anterior, debido a los cambios en la composición de la plantilla del PDI que ha pasado a trabajar a tiempo completo en la UDC con la consiguiente incompatibilidad con su docencia en el centro adscrito. (Véase tabla 25 del Informe de seguimiento) En el curso 2018-2019 el porcentaje de PDI doctor crece respecto del curso anterior aunque continua siendo ligeramente inferior al 50% (48%) establecido por la LOU/LOM dado que el cese de los docentes anteriormente comentados no estaba previsto a comienzo del curso, el PDI doctor acreditado se sitúa en un 66,67%, y sube a un 59,57 % el porcentaje de créditos de docencia impartida por PDI doctor, de los cuales un 75% es impartida por doctores acreditados. La variación de estos porcentajes se debe principalmente a la modificación de la plantilla de PDI debido a que algunos docentes que compaginaban su docencia con la contratación temporal en la UDC han pasado a formar parte de la plantilla fija de dicha entidad por lo que resulta incompatible que permanezcan en nuestro centro. En el curso 2019-2020 se adoptan medidas de contratación para recuperar la ratio PDI doctor. 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> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | <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> <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 2017-2018 Se mantienen las actuaciones propuestas.</p> <p>CURSO 2018-2019 En la Fundación E.U de Relaciones Laborales se procede a la captación de nuevos docentes con el título de doctor o con posibilidades de optar al mismo en los próximos años.</p> |

| 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 | CURSO 2016-2017 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 2016-17 no se han realizado algunas de las actuaciones previstas. |

| | |
|---|--|
| | <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> <p>CURSOS 2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - En relación con la ACSUG en el curso 2017/2018 se le ha solicitado en varias ocasiones que nos facilitara la información desagregada por titulaciones y centros de sus informes de inserción laboral, encuestas muy detalladas y que nos resultarían muy útiles, pero no se nos ha facilitado. - Por parte del Observatorio Ocupacional de la UDC se pretende dar un nuevo impulso a su actuación, para obtener datos más detallados sobre la inserción laboral de los titulados. Su objetivo es realizar de forma sistemática encuestas a titulados, para ofrecer a todos los centros información actualizada acerca de aspectos relacionados con el empleo y la empleabilidad del estudiantado, necesaria para realizar el seguimiento para los sistemas internos de garantía de calidad y para los procesos de acreditación. Además del estudio de la inserción laboral, el Observatorio pretende ofrecer información específica acerca de la contratación laboral en aquellas ocupaciones que resultan relevantes para cada titulación. En ese sentido en septiembre de 2018 el director del Observatorio se dirigió a los decanos y directores de los centros a fin de que indicaran todas las ocupaciones (según la Clasificación Nacional de ocupaciones) que por temática y nivel resulten adecuadas para los titulados. Petición a la que la Facultad dio respuesta en reunión de la Comisión de Organización Académica. - La Facultad también se ha planteado hacer una encuesta a todos los titulados en el grado y los másters a través de la plataforma de "Microsoft Forms", pero antes considera conveniente esperar a ver los resultados que puedan aportar la ACSUG y, sobre todo, las nuevas iniciativas del Observatorio Ocupacional. - Por otro lado, el 12 de diciembre de 2017 se celebró la 2ª edición de los "Encuentros Profesionales", sobre las potencialidades profesionales en el sector de las Relaciones Laborales, con la participación de Dª Begoña María Paz Buján, Directora de Administración, Financiero y Recursos Humanos en Gabadi SL, antigua alumna de la Facultad. <p>CURSO 2018-2019:</p> <p>En este curso, además de las fuentes de información habituales (como la encuesta a titulados en el momento de recoger el título) se ha contado con un valioso informe del Observatorio Ocupacional de la UDC (2019): <i>Inserción laboral e características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de grao, cohorte 2014-2015</i>.</p> <p>Se trata de una encuesta realizada en el mes de junio de 2019 a egresados en el curso 2014-2015, mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador. De una población de 31 titulados de la Facultad, en esta encuesta la muestra fue de 25, por tanto se entrevistó al 80,65%. Si contamos también a los titulados del centro de A Coruña, sobre un total de 120 titulados se entrevistó a 91. Los resultados nos permiten conocer, entre otras cuestiones, la tasa de empleo, de paro y actividad, causas de inactividad, tiempo desde la graduación hasta el primer empleo, relación entre la última ocupación y los estudios realizados, tipo de jornada laboral (trabajo por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial), tasa de temporalidad, sueldo neto mensual y lugar de desempeño de la actividad profesional.</p> <p>En el Criterio 7.3. sobre la inserción laboral de los titulados se incluye un resumen de este informe.</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><u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u></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 evalúa a cada alumno en particular. Los empleadores indicarían las</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>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 cuenta 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><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u></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> <p>CURSO 2017-2018</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u></p> <p>En la reunión de la Comisión de Garantía de Calidad del 11 de julio de 2018, en relación con las actuaciones para dar respuesta a los planes de mejora del Grado y del Máster en Prevención, relacionados con incrementar el contacto con los egresados y recoger información sobre la satisfacción de empleadores, el Vicedecano presentó un borrador del posible cuestionario que se pasaría a estos últimos, un asunto que ya se había analizado en la reunión anterior de la Comisión. Todos los asistentes a la reunión hicieron sus aportaciones, acordándose la versión definitiva, una encuesta breve, que se hará a través de la herramienta Forms, de Office 365, que se acaba de poner a disposición de la comunidad universitaria de la UDC para formularios de la web.</p> <p>Esta encuesta se hizo en el mes de julio, tanto a los empleadores de los titulados en el Grado como a los empleadores de los titulados en el Máster de Prevención.</p> <p>El número total de respuestas en el caso del Grado fue muy bajo, las fechas elegidas probablemente no fueron las mejores, y además para otra ocasión se debe procurar que el cuestionario llegue a más centros de trabajo de nuestros titulados, lo cual no resulta fácil, por no disponer de esa información o por no poder dirigirnos al interlocutor adecuado. Las valoraciones obtenidas fueron positivas, las más bajas (pero 4 en una escala de 1 a 7, de muy insatisfactoria o muy satisfactoria) fueron las referentes a los conocimientos prácticos y a los conocimientos de idiomas. También se recibieron algunas sugerencias para favorecer una mejora de la formación impartida en la titulación o una mejor inserción laboral de nuestros titulados (toda la información: modelo de encuesta, correo enviado a empleadores y respuestas a la encuesta, pueden consultarse en PA03-Anexo03).</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u></p> <p>En el curso 2017-2018 se han analizado las diferentes fuentes de datos que tiene el centro a fin de establecer un plan de actuaciones sobre como recabar información sobre la identificación de empleadores, modo de contacto con los mismos y de realización encuesta (reuniones personales, telefónicas, por correo electrónico, etc.), así como asignación de recursos materiales y personales para llevar a cabo las acciones.</p> <p>En julio de 2018 se procedió a diseñar una base de datos que permita gestionar las prácticas del alumnado, de grado y de los másteres propios que tiene el centro, con el fin de recopilar los datos de contacto de aquellas</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>empresas que ofrecen prácticas y que en muchos casos emplean a titulados del grado. Durante el curso 2018-2019 se procederá a la creación de dicha base de datos y su puesta en funcionamiento, una vez recogida la información relevante se determinará el plan de actuaciones y la asignación de recursos.</p> <p>Por otro lado, el centro ha iniciado varias actividades de formación continua dirigidas a alumni, así como seminarios y jornadas que versan sobre temas de actualidad en las relaciones laborales y los recursos humanos (ciclo "DIALOGOS") para dar a conocer entre el alumnado a empresas y profesionales del sector y al mismo tiempo establecer un contacto con personas egresadas lo que permitirá conocer las necesidades del actual mercado de trabajo y establecer relaciones con potenciales empleadores.</p> <p>CURSO 2018-2019: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> En este curso se realizó la encuesta a empleadores (tutores de prácticas en empresas). <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> En el curso 2018-2019, tras el análisis de las diferentes fuentes de datos del centro se estableció que las actuaciones que se desarrollan con los tutores de prácticas son las más similares a las que se pueden desarrollar respecto de los empleadores ya que las empresas contactadas no muestran interés en participar como empleadores, sino como tutores de prácticas. Por su parte, en el contacto con los titulados se advierte que los mismos no desean informar sobre las empresas en las que trabajan actualmente de manera que se pueda contactar con sus respectivos empleadores, por lo que se decide mantener las actuaciones de toma de datos de empleadores a través de los tutores de prácticas.</p> <p>En julio de 2018 se procedió a diseñar una base de datos que permita gestionar las prácticas del alumnado, de grado y de los másteres del centro, y durante el curso 2018-2019 se ha procedido a la creación de la misma, y a su puesta en funcionamiento en versión beta, lo que ha permitido hasta el momento una mejora de la obtención y análisis de los resultados.</p> <p>En una segunda fase dicha base de datos se pondrá en funcionamiento de usuario para la gestión total de las prácticas. Se prevee dicho funcionamiento para el curso 2020-2021.</p> <p>Por otro lado, el centro ha mantiene sus actividades de formación continua dirigidas a alumni y futuras personas egresadas, tales como seminarios y jornadas, publicaciones que versan sobre los RRHH y las relaciones laborales en las que participan desde docentes a alumnado, alumni y empresas del sector. (Ciclo de conferencias sobre Políticas Sociolaborales y revista "DIALOGOS")</p> |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo. |

EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS

| EJECUTADOS AL 100% - CERRADOS | | | | | |
|--|----------|--|--|--------------------------|-------|
| ACREDITACIÓN: FERROL-R3 SGIC: PM FERROL-17 ¹⁸² | 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 – 2017/2018 | TOTAL |
| 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 | TOTAL |

¹⁸² 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)

| 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 que se detalla a continuación.</p> <p>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) | 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 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. CURSO 2017-2018 Se ha solicitado que la información relativa a la titulación se encuentre claramente diferenciada para cada uno de los dos centros en las diferentes partes de la web de la UDC. En la mayoría de las referencias a los centros se especifica entre paréntesis si se trata del centro situado en el campus de Ferrol o si se trata del centro adscrito. Además cada centro incluye en su página del portal de grados un enlace a la página web del mismo. Por todo ello se procede al cierre de este plan de mejora. |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo. |

| 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) | 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 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 analiza en el criterio 1 (tabla 16) y en el criterio 7.2. del informe de seguimiento. |

| | |
|--|--|
| | <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>Se ha procurado que toda la información sea accesible y fácilmente localizable para los potenciales estudiantes de la titulación</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>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> <p>CURSO 2017-2018</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>La información pública se revisa y es accesible desde la página web del centro y en el portal de estudios de la UDC. Se mantiene el enlace a la página web de la Facultad en el portal de estudios, y también la transmisión de información a través de las redes sociales Facebook y Twitter. En la página web se incluye toda la información que se considera relevante, la tabla de reconocimiento de créditos para el alumnado del grado, revisada y actualizada en el presente curso, consensuada con la E.U. de Relaciones Laborales de Coruña, y en el Repositorio Institucional de la UDC (RUC) se han incluido nuevos trabajos fin de grado y fin de máster. Además la UDC lanzó en este curso una “Aplicación UDC Móvil” para ampliar las vías de información.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Se ha actualizado la web en relación a la información sobre los procesos de orientación al alumnado y se ha incidido sobre los servicios disponibles para el alumnado en las jornadas de orientación al estudiante y desde la administración del centro se ofrece información específica y personaliza al potencial alumnado que muestra interés en la titulación.</p> <p>Igualmente, se mantiene una actividad regular en las redes sociales y se ha creado una aplicación móvil para difundir la información más relevante del grado (horarios, exámenes, tasas de matrícula, calendario académico, movilidad y TFG...) así como los eventos y noticias más significativas.</p> <p>El alumnado de primer curso considera que la información previa recibida (Ítem 1) es muy adecuada, alcanzando un valor de 4,93 puntos en una escala de 7, y son conocedores de los criterios y procesos de admisión (Ítem2) con un valor en la encuesta de 5,31 (incremento de 0,21 puntos respecto de 2016-2017 y más de medio punto respecto del curso anterior).</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</p> |
|--|--|

| | |
|---|--|
| | <p>admisión (Ítem3) , vuelvan a incrementarse respecto del curso anterior, así el alumnado de primero considera que la información y orientación que recibe es altamente satisfactoria alcanzando un 5,32 sobre 7.</p> <p>La satisfacción del alumnado de primero respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso descienden ligeramente respecto del curso anterior, si bien siguen siendo altas, alcanzando un valor de 5,05 puntos el presente año.(Ítem 4).</p> <p>El alumnado de tercer curso también presenta un incremento de satisfacción respecto de los procesos de orientación al estudiante (Ítem 9) alcanzando un valor de 4,39 puntos en una escala de 7.</p> <p>Dado que las actuaciones previstas se han realizado y a la vista de los resultados se procede al cierre del plan de mejora.</p> |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo. |

3.2. PLANES DE MEJORA DERIVADOS DEL INFORME DE SEGUIMIENTO DE 2018-2019

Una vez analizados los datos del curso 2017-2018, y a la vista de los resultados, no procede abrir planes de mejora, ni de los centros ni conjuntos, dado que los planos de cursos anteriores que se encuentran en marcha cubren las actuaciones de mejora que deben efectuarse respecto de los diferentes indicadores, y no se han detectado desviaciones que no estuviesen ya contempladas en dichos planes.

Estos planes, en muchos casos plurianuales, se actualizan y en ellos se incluyen acciones correctoras en función de los resultados alcanzados cada curso académico.

Una vez analizados los datos del curso 2018-2019, y a la vista de los resultados, se procede abrir los siguientes planes de mejora, por parte del centro de A Coruña, al detectarse resultados con ligeras desviaciones que no se encuentran contemplados en planes anteriores.

Los planes de mejora, en muchos casos plurianuales, se actualizan y en ellos se incluyen acciones correctoras en función de los resultados alcanzados cada curso académico.

| Nº | Conjunto o individual | Criterio | Denominación | Periodo de ejecución | Nivel de cumplimiento |
|--------------|-----------------------|--|--|----------------------|-----------------------|
| PM CORUÑA 34 | A Coruña | Criterio 1: Organización y desarrollo | Coordinación docente revisión de gestión de materiales docentes en plataforma de teleformación (MOODLE) y actualización de GADUs | 2018/2019-2020/2021 | Parcial |
| PM CORUÑA 35 | A Coruña | Criterio 1: Organización y desarrollo Criterio 7: Indicadores de resultados | Evaluación del descenso en la realización de prácticas externas curriculares | 2018/2019-2020/2021 | Parcial |
| PM CORUÑA 36 | A Coruña | Criterio 2: Información y transparencia Criterio 7: Indicadores de resultados | Resultados de encuestas de satisfacción de PDI respecto de los recursos bibliográficos disponibles | 2018/2019-2020/2021 | Parcial |
| PM CORUÑA 37 | A Coruña | Criterio 7: Indicadores de resultados | Resultados de encuestas de satisfacción a empleadores y tutores de prácticas externas | 2018/2019-2020/2021 | Parcial |
| PM CORUÑA 38 | A Coruña | Criterio 7: Indicadores de resultados | Evaluación de las causas en el incremento de la duración media de la titulación | 2018/2019-2020/2021 | Parcial |

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 34

CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO

| Denominación de la propuesta | INDIVIDUAL: Coordinación docente revisión de gestión de materiales docentes en plataforma de teleformación (MOODLE) y actualización de GADUs | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|-----------|---------------------------|------|-------|---------------------------|------|-------|--|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|---|------|------|------|------|--|------|------|------|------|--|------|------|------|------|---------------|---------------------------|--|--|---------------------------|--|--|---------------------------|--|--|----|----|-------|----|----|-------|----|----|-------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Punto débil detectado/Análisis de las causas | <p>Bajada de los indicadores de satisfacción de PDI y alumnado relativos a la coordinación de la docencia:</p> <p>Resultados satisfacción PDI</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año académico</th> <th>2015-2016</th> <th>2016-2017</th> <th>2017-2018</th> <th>2018-2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ítem 5. Se llevan a cabo mecanismos de revisión anual de las guías docentes</td> <td>6,17</td> <td>6,89</td> <td>5,82</td> <td>5,96</td> </tr> <tr> <td>Ítem 9. El proceso de coordinación y reuniones entre el profesorado, para debates docentes es adecuado</td> <td>5,83</td> <td>6,56</td> <td>6,22</td> <td>6,04</td> </tr> <tr> <td>Ítem 10. El proceso de coordinación entre los diferentes departamentos implicados en el título es adecuado</td> <td>5,71</td> <td>6,22</td> <td>5,81</td> <td>5,71</td> </tr> </tbody> </table> <p>Resultados satisfacción alumnado</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Año académico</th> <th colspan="3">2016-2017 (escala 1-7)</th> <th colspan="3">2017-2018 (escala 1-7)</th> <th colspan="3">2018-2019 (escala 1-7)</th> </tr> <tr> <th>1º</th> <th>3º</th> <th>Media</th> <th>1º</th> <th>3º</th> <th>Media</th> <th>1º</th> <th>3º</th> <th>Media</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ítem 10: Estoy satisfecho, en general, con el personal académico</td> <td>5,14</td> <td>4,77</td> <td>4,95</td> <td>5,25</td> <td>4,75</td> <td>5,00</td> <td>5,31</td> <td>3,75</td> <td>4,53</td> </tr> <tr> <td>Ítem 23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles</td> <td>5,18</td> <td>6,17</td> <td>5,67</td> <td>5,79</td> <td>5,75</td> <td>5,77</td> <td>5,63</td> <td>4,81</td> <td>5,22</td> </tr> <tr> <td>Ítem 24: Todas las guías de las materias están disponibles con tempo suficiente para</td> <td>5,21</td> <td>5,20</td> <td>5,20</td> <td>5,29</td> <td>4,92</td> <td>5,10</td> <td>5,08</td> <td>3,93</td> <td>4,51</td> </tr> <tr> <td>Ítem 25: La coordinación entre o profesorado es adecuada</td> <td>4,96</td> <td>4,40</td> <td>4,68</td> <td>4,89</td> <td>4,50</td> <td>4,69</td> <td>4,55</td> <td>3,88</td> <td>4,21</td> </tr> <tr> <td>Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza</td> <td>4,62</td> <td>4,33</td> <td>4,48</td> <td>5,07</td> <td>4,50</td> <td>4,78</td> <td>4,69</td> <td>3,75</td> <td>4,22</td> </tr> <tr> <td>Ítem 27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se</td> <td>4,79</td> <td>4,37</td> <td>4,58</td> <td>5,09</td> <td>5,00</td> <td>5,05</td> <td>4,67</td> <td>3,63</td> <td>4,15</td> </tr> <tr> <td>Ítem 28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía</td> <td>4,05</td> <td>4,00</td> <td>4,02</td> <td>4,62</td> <td>4,48</td> <td>4,55</td> <td>4,65</td> <td>4,38</td> <td>4,52</td> </tr> <tr> <td>Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza</td> <td>4,86</td> <td>4,70</td> <td>4,78</td> <td>5,14</td> <td>4,75</td> <td>4,94</td> <td>5,23</td> <td>4,00</td> <td>4,62</td> </tr> <tr> <td>Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje</td> <td>4,76</td> <td>4,53</td> <td>4,65</td> <td>5,00</td> <td>4,67</td> <td>4,83</td> <td>5,03</td> <td>4,06</td> <td>4,54</td> </tr> </tbody> </table> <p>En general, todos los ítems referidos a la docencia y aprendizaje han tenido un decremento, tanto en primer como tercer curso.</p> | | | | | | | | | | Año académico | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | Ítem 5. Se llevan a cabo mecanismos de revisión anual de las guías docentes | 6,17 | 6,89 | 5,82 | 5,96 | Ítem 9. El proceso de coordinación y reuniones entre el profesorado, para debates docentes es adecuado | 5,83 | 6,56 | 6,22 | 6,04 | Ítem 10. El proceso de coordinación entre los diferentes departamentos implicados en el título es adecuado | 5,71 | 6,22 | 5,81 | 5,71 | Año académico | 2016-2017 (escala 1-7) | | | 2017-2018 (escala 1-7) | | | 2018-2019 (escala 1-7) | | | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | Ítem 10: Estoy satisfecho, en general, con el personal académico | 5,14 | 4,77 | 4,95 | 5,25 | 4,75 | 5,00 | 5,31 | 3,75 | 4,53 | Ítem 23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles | 5,18 | 6,17 | 5,67 | 5,79 | 5,75 | 5,77 | 5,63 | 4,81 | 5,22 | Ítem 24: Todas las guías de las materias están disponibles con tempo suficiente para | 5,21 | 5,20 | 5,20 | 5,29 | 4,92 | 5,10 | 5,08 | 3,93 | 4,51 | Ítem 25: La coordinación entre o profesorado es adecuada | 4,96 | 4,40 | 4,68 | 4,89 | 4,50 | 4,69 | 4,55 | 3,88 | 4,21 | Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | 4,62 | 4,33 | 4,48 | 5,07 | 4,50 | 4,78 | 4,69 | 3,75 | 4,22 | Ítem 27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se | 4,79 | 4,37 | 4,58 | 5,09 | 5,00 | 5,05 | 4,67 | 3,63 | 4,15 | Ítem 28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía | 4,05 | 4,00 | 4,02 | 4,62 | 4,48 | 4,55 | 4,65 | 4,38 | 4,52 | Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza | 4,86 | 4,70 | 4,78 | 5,14 | 4,75 | 4,94 | 5,23 | 4,00 | 4,62 | Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje | 4,76 | 4,53 | 4,65 | 5,00 | 4,67 | 4,83 | 5,03 | 4,06 | 4,54 |
| Año académico | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 5. Se llevan a cabo mecanismos de revisión anual de las guías docentes | 6,17 | 6,89 | 5,82 | 5,96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 9. El proceso de coordinación y reuniones entre el profesorado, para debates docentes es adecuado | 5,83 | 6,56 | 6,22 | 6,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 10. El proceso de coordinación entre los diferentes departamentos implicados en el título es adecuado | 5,71 | 6,22 | 5,81 | 5,71 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Año académico | 2016-2017 (escala 1-7) | | | 2017-2018 (escala 1-7) | | | 2018-2019 (escala 1-7) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | 1º | 3º | Media | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 10: Estoy satisfecho, en general, con el personal académico | 5,14 | 4,77 | 4,95 | 5,25 | 4,75 | 5,00 | 5,31 | 3,75 | 4,53 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles | 5,18 | 6,17 | 5,67 | 5,79 | 5,75 | 5,77 | 5,63 | 4,81 | 5,22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 24: Todas las guías de las materias están disponibles con tempo suficiente para | 5,21 | 5,20 | 5,20 | 5,29 | 4,92 | 5,10 | 5,08 | 3,93 | 4,51 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 25: La coordinación entre o profesorado es adecuada | 4,96 | 4,40 | 4,68 | 4,89 | 4,50 | 4,69 | 4,55 | 3,88 | 4,21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 26: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza | 4,62 | 4,33 | 4,48 | 5,07 | 4,50 | 4,78 | 4,69 | 3,75 | 4,22 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se | 4,79 | 4,37 | 4,58 | 5,09 | 5,00 | 5,05 | 4,67 | 3,63 | 4,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía | 4,05 | 4,00 | 4,02 | 4,62 | 4,48 | 4,55 | 4,65 | 4,38 | 4,52 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 31: Estoy satisfecho/a con el desarrollo de la enseñanza | 4,86 | 4,70 | 4,78 | 5,14 | 4,75 | 4,94 | 5,23 | 4,00 | 4,62 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 32: Estoy satisfecho/a con la evaluación del aprendizaje | 4,76 | 4,53 | 4,65 | 5,00 | 4,67 | 4,83 | 5,03 | 4,06 | 4,54 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | Alcanzar los niveles de satisfacción propuestas en el plan estratégico del centro, o al menos superiores a 5 en una escala de 7. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actuaciones a desarrollar | Revisión de plataforma de teleformación Moodle, revisión de disponibilidad de materiales y revisión integral de las GADUs con cada docente entre julio 2019 y septiembre 2019 Evaluación de indicadores de satisfacción en cursos 2019-2020 y 2020-2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | |
|--|---|
| Período de ejecución | 2018/2019-2020/2021 |
| 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 | Indicadores de satisfacción de cursos siguientes |
| Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación | Los resultados de este plan se reflejarán en: Evidencias del sistema registradas en PA03, anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción del alumnado. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63 |
| Observaciones | |
| Estas actuaciones se proponen en la elaboración del informe de seguimiento 2018-2019 y se inicia su puesta en funcionamiento antes del curso 2019-2020 | |
| Revisión/Valoración | |
| Nivel de cumplimiento (total o parcial) | 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 | CURSO 2018-2019 Entre Julio y Septiembre de 2019 se mantienen reuniones individualizadas con cada miembro del PDI, a las que acuden el decano y la técnica responsable de calidad del centro en orden revisar los contenidos de la materia, las guías docentes y la plataforma de teleformación Moodle (contenidos, materiales y sistemas de evaluación continua), así como cualquier otro elemento que permita mejorar la coordinación de la docencia y evaluación de la misma. Se evalúa la existencia de solapamiento de contenidos con otras materias, se comprueba que las condiciones de docencia y evaluación publicadas en las GADU se realiza y que los materiales y pruebas evaluativas se guardan y se ponen a disposición del alumnado en tiempo y forma. |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | Se revisarán los resultados de satisfacción de PDI y alumnado en los dos próximos cursos académicos a fin de evaluar la tendencia de los indicadores y su recuperación. |

| PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 35 | |
|--|---|
| CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO y CRITERIO 7: INDICADORES DE RESULTADOS | |
| Denominación de la propuesta | INDIVIDUAL: Evaluación del descenso en la realización de prácticas externas curriculares |
| Punto débil detectado/Análisis de las causas | Decremento, en términos absolutos y porcentuales, que viene produciéndose en la matrícula de esta materia desde 2015-2016, aunque el número de entidades participantes sigue siendo óptimo y el porcentaje de participación del alumnado en la materia es considerable. 2015-2016: 21,82% (Alumnado matriculado:59) 2016-2017: 18,78% (Alumnado matriculado: 57) 2017-2018: 14,59% (Alumnado matriculado: 40) 2018-2019: 13,95% (Alumnado matriculado: 35) |
| 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 | Incrementar el número de alumnado, en términos porcentuales, que se matriculan en prácticas externas |
| Actuaciones a desarrollar | Promoción de las prácticas externas curriculares y extracurriculares entre el alumnado a través de acciones públicas en web, redes sociales y charlas en el centro, tanto de alumnado que haya participado como de empresas/tutores de prácticas. |
| Período de ejecución | 2018/2019-2020/2021 |
| 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 | Porcentajes de matrícula y realización de prácticas (Véase tabla 5 del Informe de seguimiento 2018-2019 y PC09 del SGIC) |
| Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación | Los resultados de este plan se reflejarán en: <ul style="list-style-type: none"> - CRITERIO 1.ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO y subcriterio 1.3. - PC09 SGIC: PC09 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12754&tit=63 - PC09 SGIC: PC09 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12756&tit=63 - PC09 anexos 6: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12758&tit=63 |
| 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 2018-2019 Apertura del plan de mejora |
| Grado de satisfacción | |
| Acciones correctoras a desarrollar | |

| PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 36 | |
|--|---|
| CRITERIO 2: INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA Y CRITERIO 7: INDICADORES DE RESULTADOS | |
| Denominación de la propuesta | INDIVIDUAL: Resultados de encuestas de satisfacción de PDI respecto de los recursos bibliográficos disponibles |
| Punto débil detectado/Análisis de las causas | Se detecta una bajada en los resultados de satisfacción del PDI respecto de los fondos bibliográficos. Ítem 27. Los fondos bibliográficos de la biblioteca son suficientes. 2015-2016: 5,44 2016-2017: 6,22 2017-2018: 6,00 2018-2019: 5,30 Ítem 28. Se garantiza el acceso a las distintas fuentes de información, bases de datos, fondos bibliográficos... para cubrir las necesidades de la enseñanza 2015-2016: 5,78 2016-2017: 6,67 2017-2018: 6,38 2018-2019: 5,43 Puede deberse a la incorporación de nuevo personal docente a la plantilla por lo que aún no conoce los recursos del propio centro |
| 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 | Alcanzar y mantener una satisfacción en torno a 6 puntos en una escala de 7 en los resultados de satisfacción del PDI respecto de los recursos bibliográficos del centro. |
| Actuaciones a desarrollar | Informar al PDI de los recursos bibliográficos del centro y actualizar los mismos en función de sus demandas respecto a la bibliografía básica que recomiendan. Promover el conocimiento y acceso a la biblioteca virtual del centro y de la UDC. |
| Período de ejecución | 2018/2019-2020/2021 |
| 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 | PA03-Anexo02. Ficha para el registro de indicadores - Ítem 27 y 28 de las encuestas de satisfacción del SGIC al PDI. Véase en anexo Informe Informe PDI_POD+Satisfacción. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63 PA06-Anexo03. Fondos bibliográficos, descripción de la biblioteca y salas de lectura y disponibilidad de la bibliografía y fuentes de información http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12722&tit=63 |
| Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación | Los resultados de este plan se reflejarán en: PA03-Anexo02 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63 PA03-Anexo03 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14194&tit=63 PA06-Anexo03 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12722&tit=63 |
| 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 2018-2019 Apertura plan de mejora |
| Grado de satisfacción | |
| Acciones correctoras a desarrollar | |

| PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 37 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|--------|--------|--------|--------|--|------|------|------|------|---|------|------|------|------|---|------|------|------|------|--|------|------|------|------|--|------|------|------|------|
| CRITERIO 7: INDICADORES DE RESULTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Denominación de la propuesta | INDIVIDUAL: Resultados de encuestas de satisfacción a empleadores y tutores de prácticas externas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Punto débil detectado/Análisis de las causas | <p>Decremento en la participación y en los resultados de satisfacción de los empleadores (tutores de prácticas)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año académico</th> <th>2015-2016</th> <th>2016-2017</th> <th>2017-2018</th> <th>2018-2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC</td> <td>68,09%</td> <td>92,31%</td> <td>96,15%</td> <td>75,00%</td> </tr> <tr> <td>Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</td> <td>4,31</td> <td>4,80</td> <td>4,10</td> <td>4,05</td> </tr> <tr> <td>Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.</td> <td>6,26</td> <td>6,04</td> <td>5,48</td> <td>4,94</td> </tr> <tr> <td>Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales</td> <td>5,92</td> <td>5,94</td> <td>5,25</td> <td>4,88</td> </tr> <tr> <td>Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.</td> <td>5,93</td> <td>5,86</td> <td>5,25</td> <td>4,81</td> </tr> <tr> <td>Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.</td> <td>6,17</td> <td>5,79</td> <td>5,50</td> <td>4,93</td> </tr> </tbody> </table> | Año académico | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC | 68,09% | 92,31% | 96,15% | 75,00% | Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 4,31 | 4,80 | 4,10 | 4,05 | Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 6,26 | 6,04 | 5,48 | 4,94 | Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales | 5,92 | 5,94 | 5,25 | 4,88 | Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. | 5,93 | 5,86 | 5,25 | 4,81 | Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. | 6,17 | 5,79 | 5,50 | 4,93 |
| Año académico | 2015-2016 | 2016-2017 | 2017-2018 | 2018-2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC | 68,09% | 92,31% | 96,15% | 75,00% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 4,31 | 4,80 | 4,10 | 4,05 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral. | 6,26 | 6,04 | 5,48 | 4,94 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales | 5,92 | 5,94 | 5,25 | 4,88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. | 5,93 | 5,86 | 5,25 | 4,81 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. | 6,17 | 5,79 | 5,50 | 4,93 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | Incrementar la participación y los resultados de satisfacción de los potenciales empleadores y actuales tutores de prácticas externas respecto del alumnado que las realiza | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Actuaciones a desarrollar | <ul style="list-style-type: none"> - Contactar con las empresas a mitad del periodo de prácticas de cada estudiante para consultar el desarrollo de las mismas - Contactar telefónica o mediante reunión presencial/virtual con el persona tutor al final de las prácticas para realizar la encuesta de satisfacción de manera personal y determinar conjuntamente los puntos de mejora. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Período de ejecución | 2018/2019-2020/2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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>PA03-Anexo02. Ficha para el registro de indicadores - Encuestas de satisfacción del SGIC a empleadores/tutores de prácticas. Véase en anexo Informe Satisfaccion empleadores. http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63</p> <p>PC09- Anexos 2, 4 y 6 En los que se relaciona el plan de prácticas, su cumplimiento y las empresas participantes.</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-Anexo02. Ficha para el registro de indicadores http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=14169&tit=63</p> <p>PC09 SGIC: PC09 anexo 2: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12754&tit=63</p> <p>PC09 SGIC: PC09 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12756&tit=63</p> <p>PC09 anexos 6: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12758&tit=63</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 2018-2019 Apertura del plan de mejora |
| Grado de satisfacción | |
| Acciones correctoras a desarrollar | |

| PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 38 | |
|--|--|
| CRITERIO 7:INDICADORES DE RESULTADOS | |
| Denominación de la propuesta | INDIVIDUAL: Evaluación de las causas en el incremento de la duración media de la titulación |
| Punto débil detectado/Análisis de las causas | Incremento de la duración media de la titulación en los dos últimos cursos académicos 2017-2018 y 2018-2019 2016-2017: 4,55 años 2017-2018: 5,08 años 2018-2019: 5,42 años |
| 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 | Reducir la duración media de la titulación a los indicadores medios de la UDC (5,19 años-2018-2019) y rama (5,12 años 2018-2019) en la que se encuadra, en torno a 5 años. |
| Actuaciones a desarrollar | Determinación de las causas que originan el incremento de la duración media de la titulación: <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de las tasas de evaluación, rendimiento y éxito de las materias del último curso de la titulación. - Encuesta a alumnado de cuarto curso sobre la docencia y la evaluación de la misma. |
| Período de ejecución | 2018/2019-2020/2021 |
| 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 | Duración media de la titulación: Datos XESTAT y DATAWAREHOUSE Tasas por materia y desviaciones negativas de las mismas. 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 |
| 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 | |
| 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 2018-2019 Apertura del plan de mejora |
| Grado de satisfacción | |
| Acciones correctoras a desarrollar | |

3.3. ACCIONES DE MEJORA DE AÑOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN

3.3.1. 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 | 2014-2020 | Parcial |
| CONJUNTO-06 | Conjunto | Organización y desarrollo | Aumento del número del alumnado extranjero | 2014-2020 | 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 | 2015/2016 y 2016/2017 | Parcial |
| CONJUNTO-09 | Conjunto | Recursos humanos | Aumento de la movilidad del personal académico y del personal de administración y servicios | 2014-2020 | Parcial |

| 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 entendiendo 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 | <p>Aprobación del documento sustantivo del Plan Estratégico de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</p> <p>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</p> |
| 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 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. Dado el poco tiempo transcurrido desde su aprobación, la primera revisión del mismo se ha retrasado al curso 2015/2016. No obstante, se pueden constatar algunos progresos (incremento de la productividad científica del PDI, movilidad del PDI...) FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA Durante el curso académico 2014-2015 se producen las siguientes actuaciones encaminadas a elaborar y a probar un Plan Estratégico para el centro: - 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. 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 |

| | |
|---|--|
| | <p>unipersonales, se encuentren establecidos. Véase igualmente PE03 anexos 2 y 3 del SGIC del centro de A Coruña.</p> <p>CURSO 2015/2016: <u>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL</u> Se aprueba la primera revisión del Plan Estratégico</p> <p><u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> 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 2016-2017 <u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> 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.</p> <p>En base a los objetivos del plan estratégico aprobado se diseña, elabora y aprueba un plan de internacionalización del centro.</p> <p>CURSO 2017-2018 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> En diciembre de 2018 la Comisión de Garantía de Calidad aprobó la tercera revisión del Plan Estratégico.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Se procede a la determinación de los indicadores del centro a través del SGIC, y se determina el cumplimiento informal del mismo; la actualización formal de los planes operativos se llevará a cabo una vez entregado el informe de seguimiento del curso 2017-2018 (mayo 2019), ya que los objetivos del Plan Estratégicos se encuentran alineados los objetivos de calidad. Se presentará la revisión de los mismos entre julio y septiembre de 2019.</p> <p>CURSO 2018-2019 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> Se ha continuado con el proceso de desarrollo del plan, con algunos objetivos alcanzados. En el año 2020 se hará la valoración final sobre el cumplimiento de los objetivos</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Se procede a la revisión de los indicadores de manera interna y se pospone la actualización del documento al curso 2020-2021 a fin de determinar el cumplimiento de los objetivos a término del periodo.</p> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | <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><u>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL</u> No se plantea ninguna acción correctora hasta que se lleve a cabo la primera revisión del Plan Estratégico.</p> <p><u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> Se pospone el periodo de elaboración y aprobación del plan estratégico del centro al curso 2015-2016</p> <p>CURSO 2015-2016: <u>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL:</u> No se plantean acciones correctoras. <u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> Se pospone la aprobación del plan para el curso 2016-2017 (primer trimestre de 2017)</p> <p>CURSO 2016-2017 <u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> 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 2017-2018 <u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u> Se revisan los objetivos del plan y se proponen actuaciones operativas encaminadas a la consecución de aquellos. No se proponen nuevas medidas.</p> <p>CURSO 2018-2019</p> |

| | |
|--|--|
| | <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Se revisan los objetivos del plan y se proponen actuaciones operativas encaminadas a la consecución de aquellos. No se proponen nuevas medidas.</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 | 2014-2020 |
| 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 | <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:</p> <p>PM Planificación de las enseñanzas:</p> |

| | |
|--|--|
| | http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11091&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11074&tit=63 |
| 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) | 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 2014-2015</p> <p>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 <p>http://estudios.udc.es/en/study/start/660G01V01 y http://estudios.udc.es/en/study/start/760G01V01</p> <ul style="list-style-type: none"> - Han aumentado la difusión a través de la web y redes sociales de los recursos relativos a los programas de movilidad. <p><u>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL</u></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><u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u></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> <p>CURSO 2015-2016</p> <p><u>FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO</u></p> <p>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.</p> <p><u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u></p> <p>No se recibe ningún alumnado extranjero a través de movilidad.</p> <p>Existe alumnado extranjero residente en España que cursa la titulación.</p> <p>Existe alumnado extranjero de otras titulaciones que asiste a docencia en nuestro centro pero no consta como alumnado de intercambio para la Fundación.</p> <p>Se establecen nuevos convenio de intercambio (bilaterales) a fin de promover una mayor participación de alumnado extranjero en nuestro programa formativo.</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.</p> <p>Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2016-2017:</p> <p>Se ha elaborado y aprobado el Suplemento Europeo de Título (SET) conjunto para el</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>reconocimiento de los estudios a nivel europeo.</p> <p><u>Facultad De Ciencias Del Trabajo</u></p> <p>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.</p> <p><u>FUNDACIÓN E.U. DE RELACIONES LABORALES DE A CORUÑA</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En el curso 2016-2017 además se ha incrementado el número de convenios internacionales (América del Sur) firmando un nuevo convenio con Chile.</p> <p>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 2017-2018</p> <p>En la <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> en este curso hubo un alumno extranjero, procedente de China, matriculado en primero.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Se observa un crecimiento del alumnado extranjero que cursa estudios en el centro. Este alumnado en muchos casos tiene acuerdo de movilidad con otras facultades pero escoge ciertas materias de la titulación para cursar, por lo que acude al centro como alumno efectivo del mismo. Así, en este curso acuden al centro 5 estudiantes de nacionalidad extranjera, y se amplía el número de convenios de movilidad internacional de 13 a 17.</p> <p>Curso 2018-2018:</p> <p>En la <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> se ha incrementado el alumnado extranjero (se corrigen datos de cursos anteriores):</p> <p>Alumnado extranjero matriculado en el Grado (al margen el matriculado en programas de intercambio):</p> <p>curso 2016-2017: 3 curso 2017-2018: 4 curso 2018-2019: 4 curso 2019-2020: 6</p> <p>En programas de intercambio el alumnado extranjero matriculado en alguna materia del Grado fue:</p> <p>curso 2016-2017: 2 curso 2017-2018: 0 curso 2018-2019: 6 curso 2019-2020: 1 (Fuente: Aplicación informática Xestat (UDC), datos consultados el 8 de enero de 2020).</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Este curso se ha disminuido la oferta de plazas para estudiantes salientes (de 17 a 14 plazas) como consecuencia de la finalización de uno de los convenios, lo cual ha reducido también las plazas de estudiantes entrantes.</p> <p>En 2018-2019 se han recibido muestras de interés de potencial estudiantado extranjero fuera de convenios bilaterales y se ha recibido un estudiante ERASMUS en el centro.</p> |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | <p>CURSO 2014-2015:</p> <p>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 <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> procederá a elaborar y aprobar un Plan</p> |

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).

CURSO 2015-2016

La Fundacion 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.

Véase Borrador de PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0

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.

CURSO 2016-2017

Ambos centros mantienen las actuaciones iniciadas en cursos anteriores.

CURSO 2018-2019

La Fundacion E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña ha establecido contacto con ciertos *partners* que gestionan la admisión y matrícula de estudiantes extranjeros en España a fin de establecer nuevas vías de captación de alumnado en el extranjero de manera paralela a los convenios ERASMUS y bilaterales de la UDC.

| 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. Ampliado a 2019/2020 |
| 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 del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - |

| | |
|---|---|
| revisión y fecha | 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 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. 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. Dentro de las actuaciones ejecutadas se han obtenido los siguientes resultados: - 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</p> <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 2017-2018 En el curso 2017-2018, (Consello de Gobierno de la UDC de 26 de abril de 2018) se procedió a la aprobación de un nuevo manual y de unos nuevos procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad para los centros. Posteriormente la directora de la Unidad Técnica de Calidad ha indicado que están con el desarrollo de la aplicación y que se celebrarán varias jornadas para informar del funcionamiento de la misma. Dado que desde la UTC no se ha solicitado a los centros la implantación de dichos manuales y procedimientos, y que los mismos se encontraban en revisión por la ACSUG, durante el curso 2017-2018 la aprobación de esta documentación no ha supuesto cambios en los procesos de los centros, por lo que los dos centros han venido utilizando los anteriores manuales y procedimientos y la misma aplicación informática. Durante el curso 2018-2019 se ha vuelto a solicitar a los centros la revisión de esta documentación y, a la fecha de entrega del informe, los centros se encuentran a la espera de las instrucciones de la UDC para asumir estos cambios. Dado que la aprobación del SGIC no depende de los centros y que actualmente se desconoce el periodo en que se llevará a aprobación e implantación el nuevo sistema, se considera oportuno ampliar la vigencia del plan de mejora al curso 2019/2020.</p> <p>CURSO 2018-2019: Todavía no se han implantado los nuevos procedimientos en los centros de la UDC ni la aplicación informática para desarrollarlos (ésta estaba previsto que se iniciara en fase experimental en el primer trimestre del año 2020). La <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u>, a petición de la UTC se ha procedido a la revisión de la nueva documentación del SGIC realizando las consideraciones oportunas y proponiendo las adaptaciones que le corresponden como centro adscrito (correos de 19/06/2018, 14/03/2019 y diversas conversaciones telefónicas con UTC)</p> |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | <p>CURSO 2016-2017 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)</p> <p>CURSO 2017-2018 Dado que la aprobación del SGIC no depende de los centros y que actualmente se desconoce el periodo en que se llevará a aprobación e implantación el nuevo sistema, se considera oportuno ampliar la vigencia del plan de mejora al curso 2019/2020</p> <p>CURSO 2018-2019 Dado que por el momento la documentación del nuevo SGIC está siendo revisado por la ACSUG-UDC, se espera que se posponga su implantación a 2020-2021.</p> |

| 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 | 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. |

CURSO 2014-2015Facultad 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).

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.

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.

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.

CURSO 2015-2016Facultad 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).

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

CURSO 2016-2017Facultad 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 2015/2016 que había sido del 20% (5 de 25).

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.

| | |
|---|---|
| | <p>Véase PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2017-2018 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> El porcentaje de profesores que participaron en programas de movilidad durante el curso 2017-2018 es ligeramente inferior al de cursos anteriores (2016-2017: 11,5% (3 de 26) y 2015-2016: <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> Ha mantenido sus actuaciones para la promoción de la movilidad del PDI del centro. 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 mantiene las acciones orientadas a la movilidad y su programa de formación en competencias lingüísticas propio en el que participa tanto PDI como PAS. En el curso 2017-2018 se ha firmado un convenio de colaboración con un centro examinador oficial de Cambridge, y se ha obtenido el reconocimiento como centro preparador de exámenes de Cambridge, al tiempo que ha puesto en funcionamiento un programa de becas, 6 para alumnado y 2 para personal docente y de administración y servicios, que permite presentarse de forma gratuita a cualquier nivel de examen oficial de Cambridge (A2-C2 niveles MERC), a fin de acreditar el nivel de lengua inglesa, con lo que se espera mejorar las habilidades de comunicación del alumnado y del PDI para afrontar estancias en el extranjero. Además se mantienen colaboraciones con universidades portuguesas en la organización de congresos y en particular del Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores, lo que facilitará el establecimiento de alianzas para la movilidad del PDI, y en su caso del PAS. Véase PE en el SGIC.: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12700&tit=0</p> <p>CURSO 2018-2019 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Se han desarrollado las actuaciones previstas, fomentando la difusión de las iniciativas planteadas para la movilidad de PDI y PAS, con el asesoramiento y colaboración de la Oficina de Relaciones Internacionales. Sin embargo, el porcentaje de los que participaron en programas de movilidad fue muy bajo: - en el curso 2015-2016 sobre el total del profesorado del título: 20% (5) - en el curso 2016-2017: 11,5% (3) - en el curso 2017-2018: 4% (1) - en el curso 2018-2019: 3,2% (1). <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> Se ha publicitado en la intranet y en las redes sociales del centro 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. Se mantienen las becas de examen de Cambridge para PDI y PAS, así como las colaboraciones con universidades portuguesas en la organización de congresos y en particular del Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores. No se ha producido ninguna estancia en el extranjero.</p> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | <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> <p>CURSO 2016-2017 Y SIGUIENTES Mantener las actuaciones previstas durante el periodo de ejecución del plan (hasta 2020-2021)</p> |

3.3.2. 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 Docentia) | 2014-20 | Parcial |

| 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 | Elevar el porcentaje del profesorado incluido en el procedimiento de evaluación docente hasta alcanzar los indicadores determinados en su Plan Estratégico. - Alcanzar un 45% de profesores evaluados en 2015 - Alcanzar el 100% de profesores evaluados en 2020 |
| 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 | 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 | 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 | 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 | - En el curso académico 2014/2015 el porcentaje de personal académico evaluado en el Programa Docentia fue del 33,3%. - En el curso académico 2015/2016 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%)”. - En el curso 2017-2018 el porcentaje de profesorado del título evaluado por el Programa Docentia fue del 34,61% |

| | |
|---|--|
| | - En el curso 2018-2019 el porcentaje de profesorado evaluado fue del 50%. |
| Grado de satisfacción | Medio |
| Acciones correctoras a desarrollar | |

3.3.3. 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 Ampliado 2020-2021 | Parcial |
| PM CORUÑA 33 | Coruña | Indicadores de satisfacción y rendimiento | Cronograma y diseño de encuestas de satisfacción de egresados | 2016-2020 | Parcial |

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 | 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. 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 realizan un seguimiento del centro y se interesan de las actividades que este realiza. 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. Este nuevo servicio se ocupa también de generar contenido audiovisual web y para redes y otros medios de comunicación. 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. |
| 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 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 2019/2020 – Se amplía a 2021/2022 |
| 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 | <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 | <p>Véase PA05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63</p> <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:</p> <p>PM Recursos materias y servicios</p> <p>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) | 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>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.</p> <p>Crecimiento de visitas en la web</p> <p>Crecimiento de usuarios/seguidores de redes sociales</p> <p>Mayor generación de contenido</p> <p>Mejora de la imagen pública del centro en medios de comunicación</p> <p>CURSO 2017-2018</p> <p>Durante el curso 2017-2018 se han revisado el 30% del contenido de la web realizando los cambios oportunos, entre otros la información sobre los procesos de orientación al alumnado y PAT</p> <p>Paralelamente se ha diseñado, creado y puesto en marcha una app para móviles para móviles destinada a facilitar información y novedades al estudiantado, y que refleja la información y noticias más relevante en la web (calendario académico y de exámenes, horarios, eventos, actividades, etc.)</p> <p>Se prevé continuar con la actualización de determinadas páginas de la web en el curso 2018-2019, en respuesta a las necesidades detectadas entre los diferentes grupos de interés y que responde a la actualización de ciertos servicios y departamentos del centro.</p> <p>Igualmente, se mantiene una actividad regular en las redes sociales y se ha incrementado sustancialmente el número de seguidores.</p> <p>Se ha procedido a refundir en una sola página corporativa de Facebook las dos páginas hasta el momento existentes (corporativa y personal, esta última creada al inicio de la actividad en redes sociales), y se ha diseñado una estrategia de presencia en LinkedIn como herramienta de inserción para el alumnado.</p> <p>CURSO 2018-2019</p> <p>Se ha revisado un 40% de la web restante y de su contenido, observando que los cambios que deben afrontarse no son sólo de contenido sino de diseño y tecnológico.</p> <p>Se ha incrementado el nº de seguidores y la interacción en redes sociales con el alumnado del centro.</p> <p>Se ha contratado a personal externo para el mantenimiento de la imagen corporativa y diseño gráfico.</p> <p>Se prevé contactar con distintas empresas para revisar propuestas de mejora y presupuestarias.</p> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | <p>CURSO 2016-2017</p> <p>Se procede a ampliar el plazo de ejecución del plan dado que ha habido cambio de personal</p> |

en el servicio de audiovisuales lo que ha conllevado el retraso en la revisión y actualización de la web.

CURSO 2017-2018

Con el fin de afrontar las nuevas actuaciones de comunicación se amplía el periodo de ejecución el plan de mejora al curso 2019/2020

CURSO 2018-2019

Se ha realizado una evaluación de los cambios que podrían afrontarse y se prevé contactar con varias empresas para solicitar programa de actuaciones y presupuesto de cambios en la web. Se ha contratado una persona externa para el mantenimiento de la imagen de web y redes sociales (fotografía y diseño gráfico).

Se amplía el periodo de ejecución y se pospone su cierre a 2020/2021.

| 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 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"> - 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. Se amplía el periodo de ejecución a 2019/2020 |
| 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 | <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>Se han evaluado los datos de inserción y las encuestas de satisfacción de egresados del centro.</p> <p>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.</p> <p>CURSO 2017-2018</p> <p>Se ha procedido a cambiar el momento de recogida de información de los titulados al momento en que recogen su título, y no al que lo depositan, a fin de volver a obtener información sobre inserción laboral.</p> <p>Se ha creado una base de datos de titulados interesados en formar parte de la red alumni.</p> <p>Se ha procedido a la revisión de la encuesta actual, si bien, dado que el nuevo SGIC de la UDC aún se encuentra en revisión para su aprobación definitiva, se estima esperar a la concreción de los procesos de recogida de información del sistema a fin de adaptarlo a las exigencias del mismo respecto de la calidad del centro y de la titulación.</p> <p>En todo caso, se plantea diseñar una encuesta propia en el curso 2018-2019 o 2019-2020 en el caso de que el SGIC de la UDC no se aprueba en una fecha próxima.</p> <p>CURSO 2018-2019</p> <p>Durante el curso 2018-2019 se procede a encuestas a egresados en el momento de recogida del título lo que ha incrementado la participación de los mismos de un 29,41% a un 64,58%.</p> <p>Se produce un decremento en el número de personas que responden NS/NC lo que supone una mejora en la calidad de los resultados obtenidos de cara al análisis de la satisfacción y de los estudios de inserción del centro. (Tablas 3, 57 y criterio 7.3.- Los valores de inserción laboral de los egresados del título son adecuados al contexto socio-económico y profesional del título, apartado Análisis a partir de las encuestas de satisfacción a titulados (UDC) realizadas por cada centro – Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña).</p> <p>Se propone retrasar el diseño de la encuesta ampliada a titulados al curso 2019-2020. Tras observar los resultados que se obtengan en el próximo curso académico.</p> |
| Grado de satisfacción | Alto |
| Acciones correctoras a desarrollar | <p>2017-2018: Diseño de nueva encuesta y cronograma de recogida de información.</p> <p>2018-2020: Ampliación del plazo de ejecución a fin de adaptar las actuaciones al nuevo SGIC de la UDC.</p> |

3.4. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2018-2019:

No hay planes conjuntos, que no deriven de la acreditación y que sean de años anteriores que se cierren en el año académico 2018-2019.

3.4.1. FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL

Durante el curso 2018-2019 no se procede al cierre de ningún plan de mejora.

Los planes cerrados con anterioridad al curso objeto de seguimiento se relacionan en punto 3.5. Listado de acciones de mejora de cursos anteriores que se encuentran ejecutadas al 100% en el curso académico 2017-2018 y cursos anteriores.

3.4.2. FUNDACIÓN E.U. RELACIONES DE A CORUÑA

Durante el curso 2018-2019 no se procede al cierre de ningún plan de mejora.

Los planes cerrados con anterioridad al curso objeto de seguimiento se relacionan en punto 3.5. Listado de acciones de mejora de cursos anteriores que se encuentran ejecutadas al 100% en el curso académico 2017-2018 y cursos anteriores.

3.5. LISTADO DE ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2017-2018 Y CURSOS ANTERIORES

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 y seguimiento del curso 2016-2017.

Se incluye listado de actuaciones realizadas a fin de que quede constancia y sean comprendidas las actuaciones posteriores.

3.5.1. 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 | 2014/2015 | Total |
| CONJUNTO-02 | Conjunto | Organización y desarrollo | Revisión de competencias y objetivos del título | 2014/2015 y 2015/2016 | Total |
| CONJUNTO-03 | Conjunto | Organización y desarrollo | Coordinación del profesorado para evitar solapamientos en los contenidos de las materias | 2014/2015 y 2015/2016 | Total |
| CONJUNTO-04 | Conjunto | Organización y desarrollo | Actualización de las plazas ofertadas en la titulación | 2014/2015 | Total |
| CONJUNTO-10 | Conjunto | Indicadores de satisfacción y rendimiento | Seguimiento de orientación profesional de estudiantes e inserción laboral de titulados | 2014/2015, 2015/2016 | Total |
| CONJUNTO-11 | Conjunto | Organización y desarrollo Información y transparencia Indicadores y resultados | Actualización de las plaza ofertadas en la titulación | 2015/2016 2016/2017 | Total |
| CONJUNTO-13 | Conjunto | Organización y desarrollo Información y transparencia Indicadores de resultados | Coordinación docente de contenidos y sistemas de evaluación para la adquisición de competencias de la titulación | 2015/2016 | Total |
| CONJUNTO-14 | Conjunto | Organización y desarrollo Información y transparencia | Elaboración de tablas comunes de equivalencia de créditos | 2015/2016 | Total |
| CONJUNTO-16 | Conjunto | Resultados de aprendizaje | Aprobación de tasas comunes de evaluación y éxito | 2015/2016 | Total |

3.5.2. 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 | 2012/2013 | Total |
| FERROL-02 | Ferrol | Organización y desarrollo | Valoración exhaustiva de la ficha de descripción del título | 2012/2013 | Total |
| FERROL-03 | Ferrol | Organización y desarrollo | Vigilancia de la adquisición de competencias del título | 2012/2013 | Total |
| FERROL-04 | Ferrol | Organización y desarrollo | Captación de nuevos alumnos | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-05 | Ferrol | Organización y desarrollo | Plan de Acción Tutorial | 2012/2013, 2013/2014 y 2014/2015 | Total |
| FERROL-06 | Ferrol | Organización y desarrollo | Coordinación del profesorado para evitar solapamientos | 2013/2014 | Total |
| FERROL-07 | Ferrol | Información y transparencia | Actualización de enlaces a las guías docentes (GADU) y portal de estudios en la página web | 2012/2013 | Total |
| FERROL-08 | Ferrol | Información y transparencia | Mejora y actualización de la página web del centro | 2012/2013 y 2013/2014 | 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 | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-11 | Ferrol | Sistema de Garantía de Calidad | Actualización documental del manual de calidad y procedimientos | 2014/2015 y 2015/2016 | Total |
| FERROL-12 | Ferrol | Recursos materiales y servicios | Adquisición y actualización de equipos informáticos | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-13 | Ferrol | Recursos materiales y servicios | Recuperación de espacios muertos para destinarlos a archivos y almacenes | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-14 | Ferrol | Recursos materiales y servicios | Sustitución progresiva de ventanales | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-15 | Ferrol | Indicadores de satisfacción y rendimiento | Seguimiento y análisis del grado de inserción laboral de los egresados | 2012/2013 y 2013/2014 | Total |
| FERROL-19 | Ferrol | Recursos materiales y servicios | Creación del Comité Ambiental del Campus y del Subcomité Ambiental de la facultad | 2017/2018 | TOTAL |

3.5.3. 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 (Acciones ante recomendaciones) | 2011/2012 (julio 2012) | Total |
| 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-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 |
| PM CORUÑA 32 | A Coruña | Resultados de Aprendizaje | Análisis tasa de abandono | 2017/2019 | Cierre - Actuación no iniciada |
| A CORUÑA – 7 | A Coruña | Indicadores de satisfacción y rendimiento | Plan de orientación e inserción laboral | 2011/2012 2012/2013 2013/2014 | Total |