



INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO

Denominación del Título:	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
Número de Expediente (RUCT):	2501019	
Universidad responsable:	Universidad de A Coruña	
Centro:	Facultad de Ciencias del Trabajo, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales	
Rama de conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas	
Nº de créditos:	240	
Modalidades de impartición:	Presencial	
Curso de implantación:	2009-2010	
Fechas:	Acreditación:	11/07/2017
	Modificación:	-
	Seguimiento:	21/03/2023

El artículo 28 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, indica que una vez iniciada la implantación de las enseñanzas correspondientes a los títulos oficiales inscritos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT), los órganos de evaluación que la Ley de las comunidades autónomas determinen, llevarán a cabo el seguimiento del cumplimiento del proyecto contenido en el plan de estudios verificado por el Consejo de Universidades.

La Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia, es la responsable de la evaluación, seguimiento y acreditación de los títulos oficiales.

Para llevar a cabo el seguimiento de los títulos oficiales, ACSUG ha establecido unos criterios y directrices de acuerdo con los criterios comunes definidos por las agencias de evaluación pertenecientes a la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU).

La evaluación de este título se ha realizado por la Comisión de Evaluación de la Rama de Conocimiento de **Ciencias Sociales y Jurídicas** formada por expertos nacionales e internacionales del ámbito académico, profesionales y estudiantes. Los miembros de esta comisión han sido seleccionados y nombrados según el procedimiento que se recoge en la página Web de ACSUG.

Este informe es el resultado de la evaluación del conjunto de evidencias de carácter documental del título, del autoinforme de evaluación, de la revisión del Plan de Mejoras y, en su caso, del análisis de las alegaciones presentadas al informe provisional emitido por ACSUG. Dicha comisión de evaluación, de acuerdo con los criterios establecidos para el seguimiento de los títulos oficiales, emite un informe de evaluación **final** en términos de: **CONFORME**

2. JUSTIFICACIÓN DEL RESULTADO:

El resultado del proceso de seguimiento del título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales de la UDC es **CONFORME** con los propósitos del proceso incluidos en el documento de ACSUG “Guía de evaluación para el seguimiento y la renovación de la acreditación de títulos oficiales de grado y máster. 2018”, establecidos de acuerdo con las recomendaciones de la REACU y de la CURSA.

La Comisión de Evaluación, tras la revisión y el análisis de la documentación aportada en el proceso de seguimiento, considera que:

1. Se aportan evidencias de que el título está cumpliendo con los compromisos propuestos en la memoria de verificación relativos al desarrollo de su programa formativo.
2. Se aportan evidencias e indicadores suficientes en relación con los siete criterios establecidos en el proceso.
3. Se aportan datos sobre los resultados obtenidos desde la última acreditación del título.
4. El plan de mejoras recoge un plan conjunto para el título y planes individuales de cada sede, en línea con lo solicitado en anteriores seguimientos.

Las acciones de mejora desarrolladas son coherentes con el análisis realizado de los principales indicadores generados por el título. Se aprecia que se han tenido en cuenta las recomendaciones de los distintos informes emitidos por parte de la ACSUG. Se ha procedido a mantener las actuaciones tendentes a la coordinación entre los centros, tales como la aprobación conjunta de reconocimientos o la comunicación informal entre los profesores de ciertas materias. Atendiendo a recomendaciones de obligado cumplimiento, en el curso 20-21 se procede al cálculo de las desviaciones absolutas entre las tasas de ambos centros y se constata que el número de materias con desviaciones se ha reducido al igual que las desviaciones absolutas entre los mismos. Se continúan desarrollando acciones de captación de alumnado.

3. VALORACIONES Y RECOMENDACIONES PARA LA MEJORA:

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

Criterio 1. Organización y desarrollo

Valoración y Justificación

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. El perfil formativo/egreso del título mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su ámbito académico. El perfil de ingreso real se corresponde según los datos analizados con el perfil de ingreso recomendado de la memoria de verificación. Cabe apreciar una notable oscilación de la demanda en los dos centros en que se imparte el título, tanto en Ferrol como en A Coruña, que se justifican en el autoinforme por el envejecimiento poblacional, influencia de la crisis económica o la reestructuración a la baja de las becas. En el curso 20-21 se aprecia un notable incremento de la matrícula debido al incremento en las actuaciones de captación realizado hasta marzo de 2020, antes de la crisis sanitaria y a la intensificación de la difusión en redes y otros medios de las actividades del centro, y participación de manera virtual en jornadas de orientación. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, el alumnado de nuevo ingreso se ha incrementado a pesar de no haber podido afrontar todas las actuaciones deseadas en el 2019-2020 debido a la crisis sanitaria. En la Fundación E.U de Relaciones Laborales, en el curso 20-21 se contabiliza un total de 69 estudiantes de nuevo ingreso para una oferta de 65 plazas. 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. Un alto porcentaje del alumnado que accede a la titulación lo hace en primera opción, por lo cual se considera que el perfil de ingreso esperado se corresponde con el real y se encuentra actualizado.

El plan de estudios se ha desarrollado siguiendo la oferta de módulos, materias y asignaturas previstas en la memoria verificada y se hace público a través de las guías docentes de la página web de la UDC. Ambos centros actualizan anualmente su Plan de Ordenación Docente y sus guías docentes, revisando la metodología y los sistemas de evaluación y calificación. En ambos centros la docencia se organiza en grupos de trabajo adecuados para la impartición de clases teóricas y prácticas. La media de estudiantes no suele superar los 25 en las clases prácticas. A partir del curso 2019-2020, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, ante la reducción de alumnado, procede a establecer grupos únicos de docencia. La modalidad de la enseñanza es presencial a tiempo completo. No existe curso de adaptación ni complementos de formación para el acceso al grado desde titulaciones anteriores. Respecto a la participación del alumnado en programas de movilidad, los indicadores se mantienen en niveles similares a los de cursos anteriores, por debajo del 1%. Se ha promovido la participación de estudiantes propios en el programa ERASMUS y la captación de alumnado extranjero, si bien las cifras no son las deseadas, por lo que se ha abierto un plan de mejora conjunto. Durante el curso 2020-2021 en el centro de Ferrol la movilidad de estudiantes aumentó ligeramente respecto al curso anterior (pasando de 2 a 3). En el caso de A Coruña se reduce en un estudiante el número de alumnado enviado con el programa ERASMUS/BILATERAL (alumnado enviado: 1) y se reciben 2 estudiantes extranjeros y uno nacional; en el curso 2021-2022 no participa ningún estudiante en el programa SICUE. Tal y como refleja el autoinforme, los pobres resultados 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, del cual el estudiantado carece y por otro lado la continua reducción de ayudas económicas. En todo caso, se realizan actividades de promoción de adquisición de competencias en lengua extranjera para facilitar la movilidad y reuniones de información tanto para el alumnado saliente como el entrante. Se potencia la docencia en inglés. En la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se ha realizado un análisis para establecer convenios de colaboración con otras universidades a fin de ampliar la oferta de destinos en los próximos cursos, y se han entablado relaciones con entidades privadas que faciliten las actuaciones de internacionalización del alumnado (aprendizaje de lenguas extranjeras, asesoramiento de las ayudas o intercambio entre particulares de estudiantes en verano).

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. 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". En el autoinforme se da cuenta de la existencia de planes específicos referentes a la coordinación de la docencia y sistemas de evaluación implementados a través del SIGC. 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. La comisión de coordinación de docencia conjunta garantiza la existencia de una consistencia entre las guías docentes y la docencia de ambos centros, asegura que se eviten solapamientos de contenidos y que las guías docentes reflejen las competencias que se trabajan en las materias de acuerdo con la memoria de verificación, además de establecer una homogeneización de los sistemas de evaluación.

Respecto a la coordinación intercentros, se comenta que ambos centros han establecido canales directos de comunicación, no sólo a través de la Comisión Coordinadora de Título, sino también entre sus docentes, a través de reuniones periódicas o 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. Pero lo cierto es que solo se ha aportado un acta de una reunión de coordinación intercentros celebrada en junio de 2022, con el único objetivo de la aprobación del autoinforme de seguimiento, así que existen pocas evidencias documentales del correcto funcionamiento o utilidad de esta Comisión. En el autoinforme (criterio 3) se relacionan varias reuniones de coordinación, pero no se han localizado las actas de dichas reuniones.

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. Para constatar tal extremo, se analizan los datos de acceso y admisión y 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 FP. 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.

Se observa un esfuerzo por parte de los centros para aplicar y actualizar las normativas.

Recomendaciones para la mejora

- Aportar, en futuros procesos de seguimiento o acreditación, las actas de reuniones de la comisión de coordinación intercentros de, al menos, los dos últimos cursos.
- Se recomienda continuar la realización de acciones de promoción de la movilidad interna e internacional de estudiantes.
- Se recomienda fomentar la realización de prácticas externas curriculares.
- Deben seguir realizándose acciones de captación de alumnado. En especial, dado que han sido efectivas, debe continuarse la aplicación de medidas de captación de alumnado procedente de FP.

Criterio 2. Información y transparencia

Enlaces web donde se ha consultado la información

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

Seguimiento - Sistema de calidad:

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

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

Valoración y Justificación

Ambos centros disponen de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del grado y de los procesos que garantizan su calidad. En concreto, dicha información se puede obtener en el 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 UDC 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 calidad. 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, información de matrícula, becas y ayudas y tasas; información sobre cursos, jornadas, actividades deportivas, culturales, etc. También está accesible la Memoria de Verificación así como la información referente al seguimiento de la calidad (que incluye los resultados académicos, de inserción laboral, de las encuestas

de satisfacción a los grupos de interés, etc.). 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 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.

Criterio 3. Sistema de garantía de calidad

Valoración y Justificación

Se han implantado diversos 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. El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se imparte simultáneamente en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y en la Fundación EU Relaciones Laborales, centro adscrito a la Universidad de A Coruña. Las diversas acciones llevadas a cabo como consecuencia de la implantación del SGC están coordinadas en ambos Centros. En la Tabla 22 del autoinforme se aporta un listado de reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (normalmente dos al año, aunque no se han localizado las actas).

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 y funciona satisfactoriamente. 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. La implantación del SGC en ambos Centros facilita el seguimiento del título, la renovación de la acreditación y garantiza la mejora continua. El análisis y revisión del SGC se traduce en planes de mejora, donde se indican las personas responsables, calendario de ejecución, etc. El autoinforme aporta 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. Todos los grupos de interés (incluyendo empleadores y tutores de prácticas) han sido implicados en el proceso de elaboración, implantación y seguimiento de las mejoras del SGC. 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. 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. Las evidencias del SGC manifiestan la existencia de una cultura de calidad consolidada en ambos centros que contribuye a la mejora continua del Grado. Las evidencias correspondientes al curso 2020-2021 se registran en una nueva aplicación de la UDC (<https://calidade.udc.gal/>), por lo que los acuerdos adoptados por los órganos de los centros se incluyen en el apartado correspondiente a actas de dicha aplicación.

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 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 el curso 2020-2021 se mantiene la difusión de las actividades del centro promoviendo la implicación del alumnado en su re-difusión. Se promueve la retransmisión (en formato virtual) de jornadas en abierto dada su relevancia, tanto para miembros de la comunidad educativa como para profesionales del sector de las relaciones laborales y los recursos humanos que colaboran con la Fundación. 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.

En el curso 2020-2021 se realizan las encuestas al alumnado de manera presencial, en el mes de mayo de 2021, observando un alto crecimiento de la participación del alumnado, el más alto registrado hasta el momento. Los procedimientos relativos a la orientación del estudiantado permiten establecer acciones de mejora relativas al alumnado y el análisis de los resultados de inserción laboral facilita establecer acciones de orientación que mejoren los indicadores futuros de inserción laboral. 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. La valoración que cabe hacer sobre el SGIC resulta positiva ya que la aplicación del sistema permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados. En conclusión, la eficacia del SGIC es satisfactoria, ya que permite a los centros detectar puntos débiles, fortalezas y establecer planes de mejora que garantizan el éxito y la calidad de la titulación tal y como se evidencia en las valoraciones por 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 de los grupos de interés en las acciones relacionadas con la calidad.

Recomendaciones para la mejora

- Tratar de mejorar las tasas de participación del alumnado en encuestas AVALIEMOS.
-

DIMENSION 2. RECURSOS

Criterio 4. Recursos humanos

Valoración y Justificación

Dado que la titulación se imparte en dos centros conviene analizar este item por separado en cada uno de los Centros:

En la Facultad de Ciencias del Trabajo del Ferrol, 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 experiencia profesional. La plantilla ha experimentado pocos cambios en su composición, que se mantiene de forma muy parecida a la prevista en la Memoria de Verificación, si bien el número total de profesores ha aumentado de 22 en el curso 11-12 a 28 en el curso 20-21. Destaca la ausencia de Catedráticos de Universidad, el aumento de ayudantes doctores y contratados doctores (lo cual demuestra que se va consolidando la plantilla) y el número de profesores asociados se mantiene estable. Dicho profesorado se considera suficiente para desarrollar sus funciones y atender a todos los estudiantes. En el autoinforme no se reflexiona sobre la experiencia investigadora del personal docente, si bien de las evidencias se extrae que el profesorado del título solo acredita 5 sexenios (frente a 85 quinquenios docentes) en el Centro del Ferrol. Se aporta información sobre la participación en el Programa DOCENTIA. En el curso 2020-2021 el porcentaje de profesorado que participó en acciones formativas ascendió a un 28,57%, un porcentaje considerable. La participación del profesorado en programas de movilidad se ha incrementado notablemente en el último curso académico, pasando del 3,5% en el curso 19-20 al 7,1% en el curso 20-21. No obstante, dicho porcentaje de movilidad sigue siendo escaso.

La Fundación E U de Relaciones Laborales presenta una serie de condicionantes propios de su condición de centro adscrito a la UDC, que afecta a las categorías de PDI. Actualmente, en el curso 20-21 la plantilla está conformada por un total de 24 profesores, 11 de ellos doctores (45,83%), de los cuales un 54,55% están acreditados. Coyunturalmente no se alcanza el porcentaje legal del 50% de doctores si bien se explica que la causa es que han causado baja en la plantilla tres doctores por razones de incompatibilidad con su actividad profesional. En todo caso, el porcentaje de créditos impartidos por PDI

doctor alcanza el 52,08% y por PDI Doctor Acreditado el 72%. Cabe destacar la escasa rotación de la plantilla a lo largo de los años y la presencia de personal en formación que cabe esperar finalice con éxito sus doctorados. Dado que el profesorado del centro no forma parte del personal de la UDC, el PDI no puede participar en el programa DOCENTIA de evaluación del profesorado. No obstante, los resultados de satisfacción (encuestas) del alumnado respecto del PDI y su actividad docente son satisfactorios en el curso 20-21, alcanzando un 5,50 sobre 7. 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 muestra unos resultados que tienden a ser más favorables cuando responde el alumnado de primero. El perfil del profesorado se corresponde con un profesional en activo que además tiene el doctorado, lo que permite al alumnado gozar de una enseñanza académica y cercana también al entorno laboral. El 30,43% del PDI del centro ha tenido acceso a cursos formativos (7 de 23 personas), realizando en su caso más de una actividad formativa. La Fundación E.U. de Relaciones Laborales publica de forma anual una memoria docente e investigadora del centro para su publicidad a los diferentes grupos de interés. El Centro procede a la recogida de datos relativos a las publicaciones, asistencias a congresos, etc. de su PDI, que supone una primera aproximación a la recopilación de la información docente e investigadora del colectivo. En todo caso destaca la ausencia de proyectos de investigación competitivos, la escasa participación en congresos internacionales y los pobres resultados de la actividad investigadora, medidos en términos de monografías o artículos científicos. 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.

Por lo que respecta al PAS, en la Facultad de Ciencias del Trabajo, con la creación de la Unidad 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, según explica el autoinforme, 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 personal de apoyo cuenta con el nivel de cualificación exigido y es acorde con las previsiones que se incluyeron en la memoria verificada. La UDC 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. 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 (incluyendo al personal de la UXAI) son elevados, si bien es posible apreciar un ligero descenso en los últimos años: año 2018: 85,71%; año 2019: 77,27%; año 2020: 65,22% y año 2021: 56,52%. Las encuestas de satisfacción realizadas al personal de administración y servicios muestran unos resultados positivos.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha adoptado medidas relativas al personal de administración y servicios del centro, en orden a implementar nuevos servicios de atención al alumnado y profesorado. En el curso 2016-2017 se procede a la contratación de personal específico para el mantenimiento de web y redes sociales, creando el servicio de comunicación del centro y en el curso 2019-2020 se amplía este personal a dos trabajadores; en el curso 2020-2021 se crea el servicio de ayuda al emprendimiento a fin de fomentar la cultura emprendedora entre el alumnado de grado y dar apoyo y asesoramiento al autoempleo. Para garantizar los estándares de seguridad, higiene y salud derivados de la crisis sanitaria se contrata personal propio de limpieza. El total del PAS está conformado por 8 personas. El nivel de formación del PAS es acorde a las funciones y responsabilidades asignadas en la memoria de verificación. La proporción de personal de administración del centro respecto del PDI (33,33% en el curso 20-21) se considera adecuada y suficiente para el desarrollo de los objetivos de la titulación. Dado que el colectivo 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.

Recomendaciones para la mejora

- En la Facultad de Ciencias del Trabajo se recomienda favorecer la promoción interna del profesorado.

- Se recomienda igualmente incrementar la participación del profesorado en programas de movilidad
- En La Fundación E U de Relaciones Laborales se recomienda incrementar el porcentaje de doctores.
 - Ambos Centros deben aumentar su participación en convocatorias públicas competitivas que les permitan gozar de proyectos de investigación activos.
 - En ambos centros se recomienda incrementar la productividad científica del personal académico y elevar el número de sexenios.
 - Se recomienda una mayor coordinación que facilite la recogida de datos relativos a la actividad investigadora en el centro adscrito.
-

Criterio 5. Recursos materiales y servicios

Valoración y Justificación

Los recursos materiales, infraestructuras y servicios puestos a disposición del desarrollo del título en ambas sedes se perciben adecuados. 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. La Facultad de Ciencias del Trabajo carece de biblioteca debido a que se centralizaron los fondos bibliográficos en el edificio de la Casa del Patín cercana a la Facultad. No obstante, dicha biblioteca dispone de todos los medios y manuales que pueda requerir el alumnado en el desarrollo de la titulación. Además, se cuenta con el Servicio de Préstamo Interbibliotecario para que el alumnado pueda consultar otros manuales o documentos de otras universidades. Ambos centros cuentan con servicios de atención al estudiante, celebran una jornada de bienvenida al inicio del curso, charlas sobre orientación profesional, movilidad, 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.

Para la atención del estudiante, ambos centros cuentan con un Plan de Acción Tutorial (PAT). Desde el inicio de sus estudios a cada alumno se le asigna un tutor que pueda orientarle y ayudarle a resolver las dudas que se le puedan plantear a lo largo de la carrera. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, 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. Todos los años se llevan a cabo actividades de orientación profesional.

El título contempla la realización optativa de prácticas externas. Las instalaciones donde se realizan son adecuadas para la adquisición de las competencias. El número de convenios se considera suficiente para el porcentaje de alumnado que realiza las prácticas. Las instalaciones ajenas al centro, donde se realizan las prácticas, son valoradas satisfactoriamente por el alumnado.

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 enseñanza. El servicio peor valorado por los estudiantes es el de reprografía, con un 3,5 sobre 7 y los servicios en general con un 4,4 sobre 7, si bien el porcentaje de participación es muy reducido, del 5,26 %. En la Fundación E.U de Relaciones Laborales en el curso 2020-2021, con el fin de adecuar las aulas a las necesidades derivadas de las especificaciones en materia de seguridad y salud provocadas por la crisis sanitaria (distancia social, separación del alumnado, etc.) se realizan obras en el edificio conducentes a la ampliación de un aula y se traslada el aula de informática a un espacio que normalmente se utilizaba como sala de estudio del alumnado. Paralelamente la biblioteca se remodela para facilitar este espacio como biblioteca y sala de estudio.

Recomendaciones para la mejora

- Revisar la satisfacción del profesorado respecto de los fondos bibliográficos

- Se recomienda fomentar la participación del alumnado en el PAT, en la Facultad de Ciencias del Trabajo.
-

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

Criterio 6. Resultados de aprendizaje

Valoración y Justificación

La tasa de graduación es del 50% en Ferrol y del 36,62% en Coruña . Dicha tasa está por debajo de la rama (53,25%) pero por encima de la media de la UDC (48,33%) en Ferrol. En Coruña está por debajo de la media de la Universidad. En Memoria están previstas unas tasas del 50 y 40% respectivamente. La tasa de abandono es del 5,56% en Ferrol (con tendencia al descenso) y del 20,83% en A Coruña, habiendo aumentado considerablemente en el último curso. Las tasas previstas en la Memoria son del 10 y 15% respectivamente. La tasa de rendimiento es 81,96 % en Ferrol y 82,01% en A Coruña. En ambos casos se superan las previsiones de la Memoria, fijadas en un 75% en ambos centros. Las tasas de rendimiento desagregadas presentan diferencias importantes entre sedes para algunas asignaturas, lo cual justifica la implementación de un plan de mejora que continúa su desarrollo hasta 2023. Dichas diferencias se justifican convenientemente en el autoinforme y han ido reduciéndose progresivamente. La duración media de los estudios, de 4,94 años, disminuye ligeramente respecto del curso anterior, lo cual está en relación con el incremento de la tasa de graduación del curso anterior, ya que hubo un mayor número de estudiantes que se graduaron en su año teórico. Esta duración se considera positiva puesto que es inferior a la de rama de conocimiento (5,11) y UDC (5,30). Las desviaciones detectadas en 2020-2021 se relacionan con materias específicas de la titulación del área jurídica y económicas. En este curso académico se han detectado 5 materias que presentan una desviación negativa de más de un 10% en alguna de sus tasas (evaluación, rendimiento o éxito) y 18 materias con desviaciones positivas de un 20% o más respecto de las tasas de la memoria.

Recomendaciones para la mejora

- Se deben analizar las causas del aumento de las tasas de abandono en la Fundación E. U Relaciones Laborales en el último año, pues están por encima de las previstas en la Memoria. Igualmente, la tasa de graduación en este centro no cumple lo establecido en la memoria.
-

Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento

Valoración y Justificación

- Fundación E. U Relaciones Laborales: Para el curso 2020-2021 existe un elevado porcentaje (+80%) de participación en las encuestas de satisfacción por parte del alumnado. No sucedió lo mismo el curso anterior donde se produce una participación de algo más del 8% que se entiende condicionada por la crisis sanitaria del COVID.19. En los años anteriores la participación se encontraba en el 50%. Se ha mejorado notablemente el índice de participación. El alumnado ha aumentado su satisfacción en el último curso académico, siendo el ítem mejor valorado el procedimiento de admisión de estudiantes con un 6,06 y el peor los recursos de enseñanza con un 4,87. El profesorado también se quejó de estos recursos, concretamente de los fondos bibliográficos. Por tanto, debe mejorarse. El índice de satisfacción de los egresado también es elevado. Sin embargo, los empleadores de las prácticas otorgaron una puntuación de 3,63 al ítem "En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral." Finalmente el profesorado puntúa muy elevado en los distintos ítems, llegando a otorgar puntuaciones de 7, salvo en el ítem "La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional" donde puntúa con una media de 2,80.

- Facultad de Ciencias del Trabajo: Tan solo un 5,26% de alumnado para el curso 20-21 y un 6,25% para el curso 19-20 participaron en las encuestas de satisfacción. Se trata de porcentajes de los que no se pueden extraer resultados significativos. En relación con los egresados se sufrió una caída en la

participación por parte de estos en las encuestas de satisfacción de un curso para otro. El ítem que peor puntuó, dejando a un lado el relativo a programas de movilidad sería la afinidad del trabajo realizado con la formación recibida que obtiene un 4,22. Los/as titulados/as otorgan la máxima puntuación a la importancia de las prácticas para su formación dándole un 7. El profesorado se encuentra satisfecho, puntuando en la mayoría de los ítems por encima de 6. El menos valorado para el curso académico 20-21 fue "Con los programas de movilidad destinados al PDI" que recibió un 5,29, puntuación similar al año anterior. Los empleadores vuelven a considerar que el nivel de conocimientos previos es el ítem con menor puntuación 4,24. En esta encuesta se obtiene una elevada participación.

Para ambos centros, la tasa de actividad y empleo se encuentran por encima de la media de la UDC, siendo más baja la tasa de paro. Sin embargo, la relación entre empleo y estudios cursados es de un 47,4%, siendo la media de la UDC de un 71,9%.

Santiago de Compostela 21 de marzo de 2023
Director ACSUG



José Eduardo López Pereira
