

AUTOINFORME PARA EL SEGUIMIENTO DEL TÍTULO 2022-2023

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 10 DE JUNIO DE 2025



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)

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. DATOS DEL TÍTULO	3
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	35
DIMENSIÓN 2. RECURSOS	43
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	43
CRITERIO 5. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	60
DIMENSIÓN 3. RESULTADOS	75
CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE	75
CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	83
3. PLANES DE MEJORA	111
3.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO 2022-2023	112
3.2. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN	118
3.3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2022-2023	139

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	Moisés Alberto García Núñez (Facultad Ciencias del Trabajo – Ferrol) Jesús A. Vázquez Forno (Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña)
CORREO ELECTRÓNICO DEL RESPONSABLE DEL TÍTULO	Moisés Alberto García Núñez – decanato.fct@udc.gal 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	24 de octubre de 2023

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. 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, entendiendo que con ello se daba cumplimiento a una necesidad del mercado laboral.

¹ Tanto el centro ferrolano como el coruñés nacen como «Seminarios de Estudios Sociales», dependientes de la Escuela Social de Santiago de Compostela, al amparo de la Orden Ministerial de 6 de mayo de 1968, 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".

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. 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 y los indicadores de inserción laboral. 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 2022-2023 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 cifras descienden en los cursos 2018-2019 y 2019-2020, volvieron a remontar en 2020-2021 y descendieron de nuevo en los dos últimos cursos. 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 el curso 2022-2023 estuvieron matriculados en la titulación en la Facultad de Ciencias del Trabajo un total de 140 estudiantes, de los cuales 29 fueron de nuevo ingreso, estando por debajo del umbral recogido 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 45 estudiantes. Frente a esto existe un plan de captación de nuevos alumnos, y en el curso 2023-2024 se ha conseguido aumentar el número de nuevos matriculados, aunque sin alcanzar los 45. En el Informe Final de la ACSUG para la renovación de la acreditación, con fecha 24 de octubre de 2023, la Comisión evaluadora incluía la recomendación de “seguir trabajando en las medidas de captación de alumnos, aunque es loable el trabajo realizado, sobre todo en la Facultad de Ferrol”.

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña (situada en el campus de A Coruña, con exigencia de un mínimo de 50 estudiantes de nuevo ingreso) cumple con el criterio establecido por la Xunta de Galicia. En el curso 2022-2023 se encuentran matriculados un total de 251 estudiantes siendo 53 de nuevo ingreso (51 de primero estricto). Se mantienen las actuaciones de captación intensificando la difusión en redes y otros medios de las actividades del centro, y se participa de manera virtual en las jornadas de orientación promovidas por la Universidade da Coruña, lo que ha permitido que centros de educación secundaria y bachillerato, así como de formación profesional contacten directamente con nuestro y se interesen en la titulación. Con anterioridad, el centro participaba a través de la UDC en estas jornadas, pero no se permitía que su participación fuera directa. Por todo ello que consideramos que la valoración es **satisfactoria**, pero se hace necesario mantener los planes de mejora establecidos a este respecto e intensificar las medidas de captación de alumnado. Toda la información relevante se encuentra pública y actualizada en el portal de títulos de la UDC².

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 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 epígrafe 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 documento.

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.

² Portal de títulos

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

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

Tras algunos cambios en la oferta de plazas en los cursos siguientes³, para el curso 2022-2023 la oferta de plazas de nuevo ingreso fue de 45 para Ferrol y 65 para Coruña.

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.

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 actual 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 laboral y encuestas⁴).

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 por ambos centros realizando un seguimiento del mismo para determinar su validez respecto de los datos de acceso y matrícula que determinan el perfil de ingreso real.

En el curso 2012-2013 el perfil de ingreso fue ampliado teniendo en cuenta la normativa actual, en el sentido de dar acceso a la titulación a quien 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. 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 verificación⁵, 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.

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).

³ 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. En el curso 2018-2019 el número de plazas se mantuvo con una oferta de 70 plazas en A Coruña y 60 plazas en Ferrol. Para el curso 2019-2020 la UDC aprobó en Consejo de Gobierno, sesión del 3 de abril de 2019, una oferta de 60 plazas para el centro de Ferrol y de 70 para el centro de A Coruña, esta oferta se vio modificada por la CIUG en atención a las matrículas de cursos anteriores, reduciendo la oferta para el centro de Ferrol a 48 y manteniendo la oferta del centro adscrito en 70.

En el curso 2020-2021 se aprobó una oferta de plazas por el Consejo de Gobierno de la UDC (sesión del 22 de Abril de 2020) de 48 plazas para el centro de Ferrol, y de 70 plazas para el centro de A Coruña, si bien la CIUG modificó esta oferta, manteniendo 48 plazas para Ferrol y reduciendo a 65 plazas la oferta del centro coruñés. Para el curso 2021-2022 se aprobó una oferta de plazas de nuevo ingreso manteniendo las 65 plazas para la Escuela Universitaria de Recursos Laborales de A Coruña y de 48 plazas para la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol.

⁴ 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 actualizaron y revisaron los perfiles de ingreso y egreso en función de los datos analizados en el informe de acreditación, y se contrastaron con la información obtenida en dicho curso, determinando que se mantenía 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 mantuvieron los perfiles de ingreso/egreso de la titulación. Esta revisión de la información, para determinar la coherencia del perfil de ingreso recomendado y el real, y del perfil de egreso esperado y el real, se amplió a los cursos siguientes. Tras observar los datos de acceso y admisión de nuevos estudiantes se determinó que el perfil de ingreso real se correspondía según los datos analizados con el recomendado de la memoria de verificación, por lo que se mantuvo dicho perfil para los cursos siguientes. Se revisó el perfil de egreso esperado y el perfil de egreso real, y se concluyó que ambos estaban actualizados y acordes a la situación del mercado laboral. Se procedió a aprobar el perfil de egreso esperado y real que se presenta en el SGIC, y se decidió incluir en la ficha que se realiza sobre el perfil de egreso real una referencia a los datos de las encuestas realizadas a tutores en prácticas, a los estudios de inserción disponibles y a las encuestas de satisfacción a titulados.

⁵ Memoria de verificación modificada en julio de 2013, página 8.

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

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

	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña	Ferrol	Coruña
Curso académico	18-19	18-19	19-20	19-20	20-21	20-21	21-22	21-22	22-23	22-23
Enseñanza de acceso										
- Bachillerato	68,00%	85,00%	73,00%	98,00%	73,00%	82,00%	84,00%	81,00%	64,00%	80,00%
- Formación Profesional	32,00%	15,00%	27,00%	2,00%	27,00%	18,00%	16,00%	19,00%	36,00%	20,00%
Cuota de ingreso. Datos referidos a matriculados en 1º (entre paréntesis plazas ofertadas)										
- General (Bachillerato y Formación Profesional)	37 (51)	59 (60)	26 (41)	41 (60)	48 (41)	57 (56)	37 (41)	70 (56)	25 (38)	53 (65)
- Titulados universitarios	0 (1)	0 (1)	1 (1)	0 (1)	1 (1)	0 (1)	0 (1)	1 (1)	0 (1)	1 (1)
- Mayores de 25 años	1 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	1 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)
- Mayores de 40 años	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)
- Mayores de 45 años	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (1)
- Deportistas de alto nivel	0 (2)	0 (2)	0 (1)	0 (2)	0 (1)	0 (2)	0 (1)	0 (2)	0 (1)	1 (2)
- Discapacitados	0 (3)	0 (4)	0 (2)	0 (4)	0 (1)	0 (3)	0 (2)	0 (3)	0 (2)	1 (3)
Sexo										
- Mujeres	58,00%	61,00%	67,00%	44,00%	56,00%	56,00%	54%	62,00%	84,00%	67,00%
- Hombres	42,00%	37,00%	33,00%	56,00%	44,00%	44,00%	46%	38,00%	16,00%	33,00%
Procedencia geográfica										
- Galicia	94,60%	91,52%	92,30%	87,80%	93,75%	89,47%	91,89%	97,14%	96,00%	97,82%
- De otras comunidades	0,00%	8,48%	3,85%	4,88%	2,08%	3,51%	5,41%	-	4,00%	-
- De la Unión Europea o con acuerdo	0,00%	0,00%	3,85%	7,32%	4,17%	7,02%	2,70%	2,86%	-	2,18%
- De países sin acuerdo	5,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	0,00%
Preferencia por la titulación manifestada previamente por los matriculados										
1ª preferencia	86,80%	78,00%	92,60%	80,50%	68,00%	56,10%	70,3%	60,60%	92,00%	73,90%
2ª preferencia	2,60%	11,90%	0,00%	19,50%	14,00%	19,30%	16,2%	28,20%	4,00%	15,20%
3ª preferencia	10,50%	5,10%	0,00%	0,00%	6,00%	17,50%	0,00%	5,60%	4,00%	10,90%
4ª preferencia	0,00%	1,70%	7,40%	0,00%	2,00%	5,30%	5,40%	4,20%	-	-
5ª preferencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%	1,80%	5,40%	1,40%	-	-
6ª preferencia	0,00%	3,40%	0,00%	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
7ª preferencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
8ª preferencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,70%	0,00%	-	-
9ª preferencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
10ª preferencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
Matriculados a mes de Junio	71,00%	75,00%	70,00%	71,00%	80,00%	72,00%	76,00%	70,00%	64,00%	61,50%
Nota de corte para el alumnado de la cuota	5,124	5,198	5,406	5,000	5,000	5,098	5,000	5,082	5,996	5,504
Notas medias de la enseñanza de acceso										
- Bachillerato	7,233	6,719	6,681	7,341	7,253	7,305	7,547	7,706	7,503	7,825
- Formación profesional	7,179	6,569	7,454	8,540	6,725	6,922	7,126	7,465	7,400	7,411

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 refleja en el Informe de Acceso y Admisión 2020-2021 de A Coruña, el resumen de los resultados 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*

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Datos poblacionales					
Extraídos de XESTAT-DWH UDC					
Alumnado Nuevo Ingreso	67	50	69	63	53
Mujeres	50,70%	52,00%	56,52%	60,32%	66,04%
Hombres	40,30%	48,00%	43,48%	39,68%	33,96%
Alumnado primero estricto	55	44	58	64	51
Datos muestrales:					
Encuestas de bienvenida					
Participación alumnado NI	30 (44,78%)	29 (58,00%)	57,97%	51 (73,91%)	36 (67,92%)
Mujeres	63,33%	41,38%	70%	66,77%	66,67%
Hombres	36,67%	58,62%	30%	31,40%	33,33%
Situación laboral (desempleo)	86,67%	68,97%	55%	23,50%	75,00
Tipo de acceso (ENCUESTA)					
PAAU	83,33%	86,21%	83,33%	70,60%	83,33%
FP (FP II Y Ciclos superiores)	16,67%	6,90%	16,67%	13,70%	16,67%
Titulación universitaria	-	6,90%	-	13,40%	5,56%
Mayores 45 años	-	-	-	-	-
Conocen el centro y la titulación por:					
(respuestas múltiples combinadas)					
- Familiares y amigos	33,33%	34,48%	32,50%	32,70%	30,56%
- Página web de la UDC*			32,50%	38,50%	44,44%
- Página web del centro**	30,00%	27,59%	10,00%	9,60%	11,11%
- Antiguo alumnado	16,67%	6,90%	12,50%	9,60%	8,33%
- Centro de procedencia	6,67%	13,79%	5,00%	7,70%	2,78%
- Jornadas de orientación	3,33%	13,79%	2,50%	3,80%	11,11%
- Otros	10,00%	3,45%	5,00%	11,40%	5,56%
Grado en que conocen la titulación					
Plan de estudios (medio-alto)	83,33%	87,13%	77,50%	73,10%	77,78%
Salidas profesionales(medio-alto)	93,10%	89,29%	95%	83%	88,89%

Nivel de conocimientos informáticos: (medio-alto)	86,67%	62,07%	62,50%	71,10%	58,33%
Nivel de conocimientos de inglés: (medio-alto)	73,33%	72,41%	55,00%	30,90%	55,56%
Nivel de conocimientos de gallego (medio-alto)	90,00%	96,55%	100% (22,50% lo utilizan habitualmente)	94,20%	86,11% (30,56% lo utilizan habitualmente)
Motivos para matricularse en la titulación: (2022-2023)					
- Les resulta interesante (Atractivo de las materias/plan de estudios)					
- Salidas profesionales (Salidas profesionales)					
- No pudieron entrar en los estudios que deseaban					
- Recomendaciones de familiares y amigos					

* Hasta 2019-2020 se contabiliza web del centro y de la UDC como un solo elemento. En 2020-2021 se solicita al alumnado la distinción entre una y otra para evaluar las acciones de promoción específicas del centro.

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 esperado 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 SGIC y en las encuestas de satisfacción a titulados y a empleadores (tutores en prácticas) en el SGIC y que se analizan en el criterio 7 apartado 3 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	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23 ⁶
% Participación						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	84,38%	80,65%	74,07%	48,28%	59,26%	
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	29,41%	64,58%	37,78%	38,00%	30,61%	44,90%
Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,39	6	5,63	7	5,45	
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,73	5,71	6,08	5,93	6,44	6,08
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,56	5,85	5,85	6,47	5,95	
Ítem 9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,41	5,54	5,9	5,54	4,93	
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,9	5,62	5,88	5,68	5,93	5,88

⁶ En la Facultad de Ciencias del Trabajo por un problema en la Unidad de Xestión Académica Integrada (UXAI) no se dispuso de resultados para este curso.

- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,66	5,58	5,89	5,61	5,43	
Ítem 12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,54	5,6	5,55	5,5	4,94	
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	6,1	6	5,94	5,84	6,2	5,94
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,82	5,8	5,75	5,67	5,57	
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	5,12	5,8	5,4	5,36	4,75	
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,8	5,3	5,82	5,21	5,73	5,82
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,46	5,55	5,61	5,29	5,24	

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.

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

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

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

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

Curso	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
% de participación	100%	100%	100%	95,45%	100%	100%
Nivel de conocimientos previos	4,27	4,08	4,00	4,24	4,17	4,18
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	4,77	4,77	4,70	4,86	4,72	4,47
Nivel de iniciativa	4,60	4,62	4,60	4,81	4,50	4,59
Nivel de esfuerzo	4,67	4,69	4,50	4,81	4,67	4,59
Calidad de los trabajos realizados	4,43	4,46	4,40	4,67	4,72	4,53
Capacidad de resolver problemas	4,53	4,54	4,40	4,71	4,67	4,47
Nivel de competencias mostrado	4,50	4,62	4,40	4,71	4,61	4,53
Nivel de integración en la empresa	4,70	4,92	4,80	4,81	4,72	4,71

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 (efectuado 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 realizada por los tutores profesionales de prácticas se evalúa en una 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
 - Capacidad de aprendizaje
 - Organización del trabajo
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Nivel de adaptación e integración
 - Nivel de iniciativa
 - Nivel de esfuerzo
 - Puntualidad
 - Calidad de los trabajos realizados

- 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.

Cabe destacar que el curso académico 2019-2020 se ve influenciado directamente por la crisis sanitaria y la normativa⁷ que establece la Universidade da Coruña a este respecto, la cual puede consultarse en la memoria de prácticas.

En los últimos años cada vez más estudiantes realizaban las prácticas externas, aun no siendo obligatorias, si bien las cifras de participación en los últimos cursos presentan un ligero descenso, por lo que en 2018-2019 se abrió un plan de mejora para detectar posibles causas de esta reducción y establecer medidas que fomenten la participación del alumnado en este programa, ya que este tipo de actividades redundan en una mejor inserción laboral de las personas egresadas. A pesar de esta ligera bajada en las cifras absolutas de participación del alumnado en el programa de prácticas externas, en 2019-2020 se incrementa su participación en términos porcentuales y la evaluación que las empresas hacen de este alumnado es similar a la del curso anterior, estando por debajo de 5 puntos. Dado que el grado de satisfacción tanto del alumnado como de los tutores de empresa se considera alto, no procede establecer medidas correctoras sobre las ya definidas en el plan de mejora abierto. En todo caso, se mantendrá el seguimiento de los indicadores de prácticas a fin de evaluar las posibles desviaciones que puedan producirse.

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. Este tipo de prácticas son las que mayormente se ven afectadas en 2019-2020, reduciéndose de 12 a 2 estudiantes, por la aplicación de medidas restrictivas de movilidad durante la crisis sanitaria, puesto que el alumnado tiende a realizar estas prácticas una vez finalizado el periodo lectivo del curso académico.

⁷ Normativa adaptación prácticas a COVID-19: https://sede.udc.gal/services/electronic_board/EXP2020/002683/document?logicalId=642709f4-90e1-4cc1-890f-ca16721cdcf5&documentCsv=N6EQCPLSLBFG113SJ93FBIFU

Tabla 5. Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (escala 1-7)⁸

Prácticas curriculares	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de convenios establecidos	55	41	32	39	49	41
Nº de entidades participantes	44	36	21	28	31	21
Nº de matrículas en programa de prácticas curriculares	40	35	32	39	49	27
Convalidaciones de prácticas curriculares	13	11	7	9	11	8
Nº de participantes en programa de prácticas curriculares (1)	27	24	25	30	38	35
No presentados (2)	1	0	1	0	1	1
Prácticas efectivamente realizadas (1)-(2)	26	24	24	30	37	34
Potencial alumnado participante (3º y 4º curso) (3)	185	172	149	162	144	144
% de alumnado participante (1)/(3)	14,59%	13,95%	16,78%	18,52%	26,39%	24,30%
Nº de informes recogidos (prácticas curriculares)	25	18	20	23	36	25
Índice de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Informes recogidos/participantes PC	96,15%	75,00%	80,00%	76,67%	92,11%	92,59%
Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	4,1	4,05	4,06	3,64	3,97	3,42
Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	5,48	4,94	4,86	4,54	5,64	4,27
Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	5,25	4,88	4,72	4,40	5,43	4,05
Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.	5,25	4,81	4,73	4,39	5,38	4,11
Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.	5,5	4,93	4,76	4,65	5,46	4,22
Prácticas extracurriculares	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de anexos de prácticas extracurriculares	22	15	2	11	13	8
Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares (4)	17	12	2	11	13	8
Potencial alumnado participante (2º, 3º y 4º) (5)	229	228	200	200	196	205
% de alumnado participante (4)/(5)	7,42%	5,26%	1,00%	5,50%	6,63%	3,90%
Índice total de participación de alumnado PC y PE [(1)+(4)] / (5)	19,21%	15,79%	13,50%	20,50%	26,02%	20,98%
Prácticas para titulados	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de anexos de prácticas para titulados	8	8	5	2	8	5
Nº de participantes en programa de prácticas de titulados	7	6	4	2	8	3

Perfil de egreso de la titulación

Del análisis de los datos anteriormente relacionados y de los que se detallan de forma pormenorizada en el SGIC y se analizan en el criterio 7 apartado 3 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

⁸ Se procede a la corrección de la tabla de prácticas en base a los datos obtenidos de Xescampus.

laboral.

- Los factores que más valoran nuestros titulados a la hora de conseguir un empleo son: la experiencia laboral previa, la búsqueda activa de empleo, y las relaciones personales y del entorno. Dentro de su rama, los aspectos más valorados coinciden en general, aunque se incluyen también la actitud en la entrevista y los conocimientos de idiomas.
- Los factores menos valorados resultan ser el expediente académico y la especialización de la titulación (máster o doctorado).
- Los egresados se consideran satisfechos con la situación laboral que tienen.
- Los empleadores (tutores de prácticas) consideran que los titulados tienen buenos conocimientos, son competentes (han alcanzado las competencias de su titulación) y se encuentran satisfechos con los titulados.

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

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

Aspectos a valorar:

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

Desde la implantación del grado ambos centros han realizado una **oferta de materias** que se corresponde con lo consignado en la memoria de verificación inicial, lo cual se justifica y se hace público anualmente a través de las guías docentes (GADU) de la página web de la UDC, y la publicación de la oferta académica en el “Portal de estudios” de la UDC⁹.

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 Facultad de Ciencias del Trabajo se hace lo mismo en las materias de primer y segundo curso y en el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, hasta el curso 2018-2019, los grupos completos se dividían al 50% para las clases prácticas o interactivas, de modo que la media de estudiantes no suele superar los 25 en las clases prácticas (véase Indicador I15). A partir del curso 2019-2020, la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, ante la reducción de alumnado, procedió a establecer grupos únicos de docencia.

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 normativa¹⁰ 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 individuales¹¹.

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

⁹ 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>

¹⁰ 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_estudio_permanencia.pdf

¹¹ 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 mejora pueden ser consultados en los anexos correspondientes del presente informe y además se hacen públicos en el SGIC.

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 aprendizaje se ha prestado especial atención a la coordinación de las competencias trabajadas en las diferentes materias.

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 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 acuerdos 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 conjunto¹². Se realizan actividades de promoción en colaboración con la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), así como de las actividades del “Centro de Lenguas”

¹² Véase SGIC planes de mejora, “Planificación de la enseñanza” o planes de mejora del criterio Organización y desarrollo del autoinforme de acreditación.

de la UDC (ya que en ocasiones los solicitantes no alcanzan el conocimiento suficiente de idiomas para poder viajar al lugar elegido), igualmente se realizan de forma habitual reuniones de información en los centros y en los campus tanto para el alumnado saliente como el entrante, y se publica la información y documentación relativa al programa en las webs de los centros, de la UDC y en los tablones de anuncios.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña se había implantado en cursos anteriores un programa de potenciación de la lengua inglesa desde primero hasta tercer curso, de manera que ciertas materias tuvieran 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. Si bien, ante la falta de alumnado interesado, ya que se trataba de una asistencia opcional, y a la vista de las adaptaciones, tanto en la reducción de grupos de docencia como en lo relativo al COVID-19, que hubo que realizar durante el curso 2019-2020, se procede a la suspensión del programa, el cual se reanuda con normalidad en 2020-2021.

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 anuales, 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. Se mantiene este programa de fomento de lengua extranjera desde dicho momento cubriéndose la totalidad de las becas por el alumnado; si bien en el curso 2019-2020 el centro examinador debido a la crisis sanitaria suspende la realización de las pruebas desde el mes de marzo, por lo que se procede a la anulación del programa correspondiente al año natural 2020, que vuelve a retomarse a partir del curso 2020-2021 con muy buena acogida por parte del alumnado.

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

En el centro de Ferrol la movilidad de estudiantes se mantiene en cifras bajas: 3 estudiantes enviados en el curso 2020-2021, 2 en el curso 2021-2022 y ninguno en 2022-2023; y se recibió a 3 estudiantes extranjeros en 2020-2021, a 4 en 2021-2022 y a 5 en el 2022-2023 dentro del Programa Erasmus, de Convenio Bilateral y de Stella Junior. En el caso de A Coruña en el Curso 2022-2023 no se envía ningún alumno con el programa ERASMUS/SICUE/BILATERAL y se reciben 6 estudiantes extranjeros, 3 alumnos dentro del programa ERASMUS/SICUE y 3 alumnos de Convenio Bilateral. En todo caso, los indicadores se mantienen en niveles similares a los de cursos anteriores, tal y como se aprecia en los datos que se reflejan en el SGIC.

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, la oferta de plazas ERASMUS/SICUE/BILATERAL se mantiene como el curso anterior sumando un total de 13 plazas.

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.

En Ferrol por parte de la profesora coordinadora de movilidad se han analizado planes de estudio de titulaciones parecidas a las impartidas en la Facultad con el fin de poder ampliar la oferta de posibles destinos para los estudiantes y hacer más atractiva la movilidad. Además, en el marco de *I UDC International Week*, y para impulsar la movilidad tanto del alumnado como del profesorado, el 28 de marzo de 2023 se celebró una mesa redonda “Movilidad internacional en la Facultad de Ciencias del Trabajo”, con la participación de cuatro profesores que expusieron su experiencia de movilidad en universidades extranjeras. A la misma asistieron gran número de estudiantes y también profesorado. También se informó y promovió (a través de reuniones en las que se invitó al profesorado) la participación de la Facultad en el COIL (*Collaborative Online International Learning*, o Aprendizaje Internacional Colaborativo en Línea), metodología docente basada en la colaboración entre universidades de dos países con la participación del alumnado de ambas universidades.

Tabla 6. Evolución de indicadores del programa de movilidad ERASMUS/BILATERAL

Programa ERASMUS Erasmus, Bilateral, SICUE		Nº de plazas ofertadas	Nº de alumnos solicitante	Nº de alumnos enviado	% de alumnos solicitante sobre plazas ofertadas	Nº de alumnos matriculado en programa formativo	% de alumnos enviado sobre matriculados
2016-17	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%
2017-18	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%
2018-19	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%
2019-20	Facultad de Ciencias del Trabajo	12	2	2	16,66%	149	1,35%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	14	2	2	14,29%	244	0,82%
2020-21	Facultad de Ciencias del Trabajo	12	3	3	25%	168	1,79%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	14	2	1	18,18%	258	0,39%
2021-22	Facultad de Ciencias del Trabajo	25	4	2	26,67%	166	1,20%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	13	2	-	-	-	-
2022-23	Facultad de Ciencias del Trabajo	20	0	0	0	141	0,00%
	Fundación E.U. Relaciones Laborales	13	3	0	0	248	0,00%

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	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Ítem 7. Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	4,75 ¹³	5,25	s/d	4,00 ¹⁴	4,33	s/d
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,00 ¹⁵	4,00 ¹⁶	5,67 ¹⁷	6,33 ¹⁸	6,00	5,67
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	4,38	4,63	5,67	5,17	5,17	5,67

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**.

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 Ourense, 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.

¹³ No se corresponde el número de respuestas (más alto) con el número de alumnado participante.

¹⁴ 1 respuesta

¹⁵ 2 respuestas En este año académico participan 1 alumnos/as ERASMUS/BILATERAL

¹⁶ 2 respuestas En este año académico participan 1 alumnos/as ERASMUS/BILATERAL y 2 SICUE

¹⁷ 6 respuestas En este año académico participan 2 alumnos/as ERASMUS/BILATERAL y 1 SICUE

¹⁸ 3 respuestas En este año académico participan 1 alumnos/as ERASMUS/BILATERAL y 1 SICUE

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

Curso	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Profesorado	5	6	6	6	6	6
Alumnado ¹⁹	65	58	80	110	110	110

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 25 estudiantes. Igualmente existe la figura del tutor de necesidades especiales, que se encarga del alumnado que presenta algún tipo de discapacidad. La ratio de alumnado por tutor es de aproximadamente 15-20 personas, se concreta en: 15 en 1º y 2º, 30 en 3º y 25 en 4º.

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 PAT, consultas sobre programas de movilidad, prácticas externas y otras actividades del centro.

Desde el curso 2022/2023 se ha incorporado como buena práctica, la creación del Plan de Seguimiento Académico y Profesional, mediante el cual se realiza un seguimiento personalizado mediante una entrevista personal e individualizada a los alumnos, orientando, mediante el estudio personalizado, su inserción laboral.

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

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-2023
Nº de tutorías registradas ²⁰	106	67	74	90	106	54	28
Nº de tutorías específicas de PAT	19	19	14	8	16	5	5
% de tutorías	17,90%	23,88 ²¹ %	18,92%	8,89%	15,09%	9,26%	20,84%

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

A fin de que las acciones del PAT estén coordinadas con otros servicios del centro, se mantienen reuniones 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.

En el último trimestre del curso 2022/2023 se ha iniciado como buena práctica, la creación una experiencia piloto denominada *Plan personalizado de desarrollo académico y profesional*. Dicha experiencia consiste en la realización de entrevistas y encuestas personalizadas por parte de un reducido grupo de tutores (previamente formados) y que se dirigió al último curso académico con el fin de resolver sus dudas y fortalecer los vínculos académicos y profesionales de los estudiantes con la titulación, orientar y resolver sus dudas para su inserción en el mercado laboral o en la realización de un Posgrado.

El equipo PAT y los estudiantes valoraron muy positivamente esta experiencia y se ampliará a todos los estudiantes del centro a partir del próximo curso.

¹⁹ Las cifras de los estudiantes sólo son aproximadas, muchos se apuntan al PAT pero luego nunca participan en las reuniones a las que son convocados por los tutores.

²⁰ Se registran tutorías de PAT, TFG, programas de movilidad, y otras relacionadas con la titulación y necesidades del estudiante.

²¹ 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

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

	2017-2018		2018-2019		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023
	Alumnado	PDI	Alumnado	PDI	Alumnado	PDI	Alumnado	PDI	Alumnado	PDI	Alumnado
Primero	69	4	58	4	55	4	44	2	64	2	46
Segundo	44	3	38	4	56	4	51	2	52	2	61
Tercero	51	2	58	2	48	2	60	2	46	2	54
Cuarto	134	2	104	2	124	2	89	2	98	2	90
Necesidades especiales	s/d	1	s/d	1	s/d	1	s/d	1	s/d	1	s/d
TOTAL	298	12	258	13	283	13	244	9	261	9	251

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 actividades²² realizadas durante el curso 2022-2023.

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 cursos²³.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

Todos los años se celebra una Jornada de bienvenida en la Facultad, y otra general en el campus de Ferrol para todos los nuevos estudiantes; un Curso de orientación sobre fuentes bibliográficas; Jornadas de Actualización Laboral organizadas con el Consello Galego de Relacións Laborais; Jornadas de orientación laboral dentro del "Programa Mejora de la Empleabilidad"; una Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales; un curso sobre elaboración del trabajo fin de grado, charlas sobre prácticas externas, sobre movilidad y otras, como las que promueve la Cátedra de Protección Civil y Gestión de Emergencias con sede en la Facultad (en la Evidencia E-19 se incluye la información sobre las actuaciones de orientación a estudiantes y el plan de orientación profesional realizadas en los últimos cursos).

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

A continuación, se presenta listado de la difusión de actividades de orientación, tanto académica como profesional, realizadas en el último curso:

²² La información y documentación justificativa de ambos centros relativa al desarrollo de PAT (orientación del estudiante) puede revisarse en el SGIC.

²³ Véanse enlaces en: [Centro de Lenguas](#), [AFI](#), [CUFIE](#), [OCC](#), [SAI](#), [Otros cursos](#)

Tabla 11. Listado de difusión de actividades realizadas

EVENTOS y CONFERENCIAS ERLAC 2022_2023	FECHA	PONENTE
JORNADAS DE ACOGIDA	05/09/2022	D. BORJA TOSAR (Alumni)
REUNION DE PROYECTOS EN COMUN (PASEOLIDARIOS)	09/09/2022	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE DERECHO COMPARADO DEL TRABAJO	21/09/2022	ALUMNOS DE GRADO DE ERLAC
ERLAC EN LA PONT-UP(EVENTO PARA PERSONAS EMPRENDEDORAS REFERENTE DEL NOROESTE PENINSULAR)	29/09/2022	Dª MARIA GARCIA TRINCADO
XUVNTUDE MENTORING	30/09/2022	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
I ENCUENTRO DE EMPRENDIMIENTO	01/10/2022	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
CURSO DE INTRODUCCIÓN AL PROTOCOLO Y LA ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	21/10/2022-22/10/2022	ESCUELA INTERNACIONAL DE PROTOCOLO/ERLAC
CURSOS DE PREVENCIÓN	24/10/2022-26/10/2022	IMPARTIDO POR DOCENTES DE ERLAC
VISITA CIPF FRAGAS DO EUME	20/10/2022	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
VISITA FERIA DE EMPLEO UDC	27/10/2022	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
ASISTENCIA AL BOSTER SESION	09/11/2022	PAUL TRAN (ASOCIACION ESPAÑOLA DE DIRECTORES DE RRHH)
ASISTENCIA TELENTIA SUMMIT 2022	14/11/2022	Dª MARIA GARCIA TRINCADO
JORNADA DE ORIENTACION COLEGIO ESCLAVAS	07/12/2023	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
DESAYUNO FORMATIVO AEDIPE	14/12/2023	IMPARTIDO POR PWC (Price Waterhouse Coopers)
DESAYUNO SOLIDARIO ERLAC	14/12/2023	RECAUDACION PARA LA FUNDACION ANDREA
ACTO DE ENTREGA DE LA MEDALLA MERITO COLEGIAL	16/12/2023	MEDALLA OTORGADA A NUESTRO DECANO POR EL CGGS
ASISTENCIA FERIA ORIENTACION OBRADOIRO	20/12/2023	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
VISITA D. GERARDO FERNANDEZ ARDOY	13/01/2023	DIRECTOR GENERAL SEPE (CHARLA SOBRE POLITICAS ACTIVAS Y PASIVAS DE EMPLEO
JORNADA EMPREDIMIENTO FEMENINO	06/03/2023	VARIAS PONENTES MUJERES EMPRENDEDORAS
FERIA DE ORIENTACION OLEIROS (LUCAS Y TERESA)	17/03/2023	ASISTENCIA DE LOS TRES INSTITUTOS DE OLEIROS Y EL COLEGIO HIJAS DE CRISTO REY
CHARLA CON D.JESUS MERCADER UGINA	25/02/2023	CATEDRATICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SS UNIVERSIDAD CARLOS III (LA PROTECCION DE DATOS PERSONALES EN LAS RRL
CHARLA CON D.JOSE LUIS SPIEGELBERG SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA	14/01/2023	MAGISTRADO DE LA SALA DE LO CIVIL DEL TRIBUNAL SUPREMO
CHARLA CON Dª MABEL LOPEZ SIMAL	06/03/2023	EXPERTA EN TEMAS IGUALDAD EN CCOO
CHARLA CON Dª VERONICA MARTINEZ BARBERO (LA REFORMA LABORAL)	27/02/2023	DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL
VISITA DE D.UNAI SORDO	13/03/2023	SECRETARIO GENERAL DE COMISIONES OBRERAS
FERIA DE ORIENTACION COLEGIO PELETEIRO	21/03/2023	ASISTENCIA DE LOS ALUNMOS DEL COLEGIO PELETEIRO
ASISTENCIA A LA NOVENA EDICION DEL EIJE	23 Y 24 DE MARZO	
VISITA CONSELLEIRA DE PROMOCION DO EMPREGO	17/04/2023	Dª MARIA JESUS LORENZANA
FERIA DE ORIENTACION CULLEREDO	17/04/2023	Dª TERESA REIGOSA / MARIA GARCIA TRINCADO
VISITA DEL CEO DE JEALSA D. JESUS MANUEL ALONSO	24/04/2023	D. JESUS MANUEL ALONSO
VISITA PARLAMENTO DE GALICIA	05/05/2023	LOS ALUMNOS DE PRIMERO DE GRADO REALIZARON UNA VISITA A SUS INTALACIONES
VISITA AL VALEDOR DO POBO	05/05/2023	LOS ALUMNOS DE PRIMERO DE GRADO REALIZARON UNA VISITA A SUS INTALACIONES
FERIA DE EMPLEO ERLAC	10/05/2023	SE CELEBRO LA TERCERA EDICION A LA QUE ACUDIERON UNA TREINTENA DE EMPRESAS CON MAS DE 100 OFERTAS LABORALES
XORNADA DE IA	11/05/2023	SE CELEBRO EN LAS INSTALACIONES DE ERLAC EN COLABORACION CON EL CONSEJO GALEGO DE RELACIONES LABORALES Y EL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES
VISITA DE D.PAULO CARRIL SECRETARIO XERAL CIG	12/05/2023	D. PAULO CARRIL
ENCUNTRO DE ENTIDADES VINCULADAS A LA INMIGRACION	13/05/2023	VARIAS EMPRESAS Y PONENTES

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.

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.

Entre los meses de julio de 2019 y octubre de 2019 se procedió a mantener reuniones desde la dirección y el servicio de calidad con cada uno de los docentes a fin de asegurar la revisión de las GADU, la utilización de las herramientas de teleformación (MOODLE), el registro de las actividades de prácticas a través de herramientas digitales que permitan su recuperación en el futuro, así como la coordinación entre materias para evitar solapamientos y las tasas de las materias. Esto en general ha redundado, por un lado, en una mayor calidad de la docencia, lo que ha quedado reflejado en las encuestas del alumnado, y por otro lado en el incremento de uso de las herramientas digitales, lo que ha supuesto un claro elemento clave en el modo de afrontar la crisis sanitaria y la docencia en modo virtual.

Así, los titulados consideran con una valoración superior a 5 en una escala de 7 (véase resultados de satisfacción²⁴ comentados más adelante -criterio 7-) que la organización global de la enseñanza fue acertada y que los métodos de enseñanza-aprendizaje y los procedimientos y criterios de evaluación fueron adecuados. Por su parte, el personal docente 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.

Fruto de los cambios implementados en la docencia y aprendizaje debido a la crisis sanitaria se ha procedido a la modificación de las encuestas de satisfacción, tanto del alumnado como del profesorado, por lo que ciertos indicadores que se evaluaban hasta ahora dejan de considerarse en 2019-2020, perdiendo así su trazabilidad.

No se evalúan a partir de este curso los mecanismos de revisión anual de las GADU o los procesos de coordinación entre los departamentos, sin embargo, se mantiene como indicador clave la coordinación entre el personal docente del centro, que será desde el curso 2019-2020 el único indicador evaluado respecto de este aspecto.

²⁴ Véase SGIC Resultados de Satisfacción y Encuestas

Tabla 12. Satisfacción del profesorado referente a los mecanismos de coordinación.

Año académico	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Ítem 9. El proceso de coordinación y reuniones entre el profesorado, para debates docentes es adecuado						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,14	5,85	6,15	5,93	5,70	6,18
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	6,22	6,04	5,76	5,67	5,77	5,81
- Titulación Grado en RRLY y RRHH	5,68	5,95	5,96	5,80	5,74-	6,00

Si bien se detectó un ligero decremento de la satisfacción del PDI generalizada en el centro de A Coruña en 2019-2020, a partir del curso 2020-2021 mejoran sensiblemente de prácticamente todos los ítems, gracias a la puesta en marcha de un protocolo de mejora adaptado a la situación que ha propiciado este descenso. La principal razón de la disminución se debía a que una parte del PDI se había incorporado al centro durante el curso y se encontraba en periodo de adaptación a los procesos del mismo, y a la situación derivada de la pandemia, por ello en 2020-2021 se procedió a dar un apoyo específico al nuevo profesorado a fin de que entendieran los procesos, principalmente en lo que atañe a coordinación y gestión de la docencia (elaboración de GADUs, normativa, publicación de calificaciones...).

La encuesta de satisfacción al estudiantado realizada por la Universidade da Coruña en el curso 2019-2020 sufrió modificaciones respecto de cursos anteriores, por lo que desde entonces no se registran ciertos indicadores relacionados con la coordinación docente que se evaluaban en años anteriores, y se incluyen otros derivados de la tele docencia o la modificación de la GADU (adendas) en el segundo cuatrimestre de ese año académico.

Los valores para la totalidad de indicadores por centro y titulación se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 13. Resultados de la encuesta de satisfacción del alumnado (escala 1-7)

Indicadores desde 2019-2020	2020-21			2021-22			2022-23		
	Ferrol	Coruña	Título	Ferrol	Coruña	Título	Ferrol	Coruña	Título
ADMISIÓN DE ESTUDIANTES									
1. Con el procedimiento de admisión de estudiantes (criterios de admisión, preinscripción, proceso de matrícula ...) Conteste sólo si estuvo matriculado/a en 1º y por 1ª vez	5,86	6,06	5,96	4,63	5,67	5,15	5,65	6,00	5,83
ORIENTACIÓN AL ESTUDIANTE									
2. Con las acciones que orientan al estudiante (PAT, atención a la diversidad, organización de los programas de movilidad, organización y gestión de las prácticas externas, preparación para la inserción en el mundo laboral o para la continuación de nuevos estudios)	4,50	4,90	4,70	4,32	5,22	4,77	4,81	5,08	4,95
COMPETENCIAS									
3. Con las competencias del plan de estudios	5,38	5,90	5,64	5,19	5,21	5,20	5,24	5,31	5,28
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA									
4. Con las guías docentes de las materias	5,56	5,29	5,43	5,24	5,20	5,22	5,23	5,27	5,25
5. Con las metodologías docentes	5,11	4,97	5,04	4,88	4,91	4,89	4,91	4,76	4,84
6. Con la coordinación entre el profesorado (no hay solapamiento entre los contenidos de las diferentes materias)	4,67	5,38	5,03	5,30	5,25	5,28	5,28	5,15	5,21
7. Con la planificación de la enseñanza, en general	5,22	5,30	5,26	5,11	5,28	5,20	5,16	5,31	5,23
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE									
8. Con la carga de trabajo	5,33	4,50	4,92	5,10	5,56	5,33	5,56	5,44	5,50
9. Con el desarrollo de la enseñanza, en general	5,33	5,23	5,28	5,13	5,31	5,22	5,38	5,22	5,30

10. Con la evaluación del aprendizaje, en general	4,89	5,24	5,07	5,08	5,13	5,10	5,33	5,11	5,22
PERSONAL ACADÉMICO									
11. Con el personal académico, en general	5,78	5,50	5,64	5,43	5,70	5,56	5,60	5,77	5,68
12. Con la atención del personal de apoyo (conserjería, administración, biblioteca,...)	6,56	6,32	6,44	5,43	6,02	5,73	5,70	6,33	6,02
RECURSOS Y SERVICIOS									
13. Con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza (aulas, salas de estudio, laboratorios, espacios experimentales,...)	5,56	4,87	5,21	5,04	4,38	4,71	5,10	4,44	4,77
14. Con los recursos de teledocencia (Moodle, Teams...)	5,56	5,51	5,54	5,60	5,41	5,50	5,58	5,93	5,75
15. Con la disponibilidad de los recursos bibliográficos	5,89	5,35	5,62	5,19	5,24	5,21	5,34	5,77	5,55
16. Con el servicio de reprografía del centro	3,50	5,27	4,39	4,61	4,84	4,72	5,35	4,71	5,55
17. Con el servicio de cafetería/comedor del centro	4,75	5,11	4,93	5,63	4,65	5,14	5,89	4,04	4,97
18. Con los recursos y servicios, en general	4,44	5,37	4,90	5,60	4,95	5,28	5,53	4,85	5,19
INFORMACIÓN PÚBLICA									
19. Con la información publicada en la página web sobre el título, en general	5,67	5,61	5,64	5,36	5,29	5,33	5,25	5,42	5,34
SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD									
20. Con los canales de participación disponibles para la mejora del título (participación en comisiones, encuestas de satisfacción, proceso de sugerencias, quejas...)	5,63	5,55	5,59	4,48	5,48	4,98	4,37	5,46	4,91
RESULTADOS									
21. Con el título que estoy cursando, en general	5,33	5,67	5,50	- ²⁵	5,69	-	5,28	5,89	5,58

Se hace preciso resaltar que los planes de mejora promovidos por ambos centros respecto de la coordinación docente y la planificación y desarrollo de la enseñanza han incrementado los valores de satisfacción, lo que se puede comprobar en el incremento anual que se viene produciendo en los últimos cursos.

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 mantiene contacto 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 coordinación²⁶ 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, se han llevado a cabo determinadas actuaciones de forma conjunta, tales como: coordinación y aprobación conjunta de tablas de reconocimiento de créditos anuales, coordinación de contenidos y sistemas de evaluación, análisis de las tasas de titulación, centro y materias de forma

²⁵ En este curso por un error de impresión en el papel de las encuestas no se realizó esta pregunta.

²⁶ Véanse actas de coordinación en SGIC

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.

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

Tabla 14. Alumnado de prácticas externas curriculares²⁷

Año académico		Facultad de Ciencias del Trabajo	Fundación E.U. de Relaciones Laborales	Total alumnado prácticas
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%
2019-2020	Potencial alumnado participante 3º y 4º	92	149	241
	Alumnado participante	11	25	36
	% alumnado participante	11,96%	16,78%	14,94%
2020-2021	Potencial alumnado participante 3º y 4º	102	162	264
	Alumnado participante	22	30	52
	% alumnado participante	21,57%	18,52%	19,70%
2021-2022	Potencial alumnado participante 3º y 4º	84	144	228
	Alumnado participante	18	38	56
	% alumnado participante	21,43%	26,39%	24,56%
2022-2023	Potencial alumnado participante 3º y 4º	41	144	185
	Alumnado participante	17	35	52
	% alumnado participante	41,46%	24,31%	28,11%

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 se encarga de la gestión de los programas de prácticas es el Servicio de Orientación y Prácticas, que apoya de forma directa al coordinador y tutor académico 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 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. 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, desde el curso 2017-2018, el porcentaje de estudiantes que se matricularon en la materia de Prácticas Externas desciende ligeramente, y se reduce igualmente el número total de prácticas cursadas extracurriculares, por lo que desciende el número de convenios firmados y el número de entidades

²⁷ 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 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.

participantes. Esta tendencia se mantiene en el curso 2019-2020 en términos absolutos, sin embargo, se incrementa respecto de 2018-2019 en términos porcentuales con respecto a las prácticas curriculares. Este decremento en el número de prácticas curriculares efectivamente cursadas responde al hecho de que un alto porcentaje del alumnado matriculado en la materia solicita el reconocimiento de la misma al haber trabajado o estar trabajando en la actualidad en áreas relacionadas con el Grado. Un 24,31% de los estudiantes matriculados en prácticas curriculares solicitan el reconocimiento de las mismas en 2022-2023, siendo este porcentaje el 22,45% en el curso 2021-2022.

Cabe destacar que, a pesar de que las cifras de participación hayan bajado en cursos anteriores en el curso 2021-2022, se produce un crecimiento en términos y relativos respecto del curso anterior, alcanzándose niveles similares a los de 2016-2017 en términos relativos (más de un 26% del alumnado de 3º y 4º realizan prácticas curriculares), y más de un 6,63% del alumnado (de 2º a 4º) realizan prácticas extracurriculares, manteniéndose en el curso 2022-2023 en cifras similares.

El grado de satisfacción del alumnado continúa siendo alto por lo que no se considera que proceda abrir un plan de mejora; si bien se realiza un seguimiento de los indicadores de prácticas a fin de valorar si existe la tendencia de estos resultados.

En el curso 2022-2023 se ha constatado, desde el Servicio de Orientación y Prácticas, un mayor interés por parte de empresas locales en la participación en el programa de prácticas, siendo las empresas quienes contactan con nuestro centro para la solicitud de alumnado en prácticas, lo cual indica una alta satisfacción por parte de los empleadores en el programa.

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 SGIC²⁸.

En general, se considera que las actuaciones de ambos centros para mantener la participación en programas que faciliten el acceso al mercado laboral resultan **satisfactorias** no habiendo variado apenas el porcentaje de participación del curso pasado a este en el conjunto de la **titulación**, el cual se mantiene entre el 15% y el 20% desde 2013-2014. Resulta en todo caso conveniente observar estos indicadores para ver su tendencia y en su caso realizar actuaciones de mejora en el futuro.

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

Tabla 15. Resultados de satisfacción de alumnado respecto de la organización de las prácticas externas (escala 1-7)

Las acciones encaminadas a la organización de las prácticas externas de los estudiantes son adecuadas			
Año académico	2016-17	2017-18	2018-19
Facultad de Ciencias del Trabajo	4,39	5,03	4,09
Fundación E.U. de Relaciones Laborales	4,35	4,18	5,22
Titulación Grado en RRLL y RRHH	4,37	4,61	4,66

Con motivo de las modificaciones realizadas en las encuestas de satisfacción del alumnado en 2019-2020 se deja de recoger información específica sobre este indicador entre el alumnado.

La información acerca de las prácticas se recoge a través de una nueva pregunta que engloba todas actuaciones encaminadas a la orientación del alumnado (ítem2) y que se correspondería con el anterior indicador número 9.

Tabla 16. Resultados de satisfacción de alumnado respecto de las acciones de orientación (escala 1-7)

ORIENTACIÓN AL ESTUDIANTE	20-21			21-22			22-23		
	Ferrol	Coruña	Título	Ferrol	Coruña	Título	Ferrol	Coruña	Título
2. Con las acciones que orientan al estudiante (PAT, atención a la diversidad, organización de los programas de movilidad, organización y gestión de las prácticas externas, preparación para la inserción en el mundo laboral o para la continuación de nuevos estudios) (ítem desde 2019-2020) ²⁹	4,50	4,90	4,70	4,32	5,22	4,77	4,81	5,08	4,95

²⁸ Véase documentación en el SGIC.

²⁹ Ítem 9. Estoy satisfecho con las acciones que orientan al estudiante (ítem hasta 2018-2019)

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

Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación							
Año académico	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Facultad de Ciencias del Trabajo	68,75%	84,38%	80,65%	74,07%	48,28%	59,26%	-
Fundación E.U. de Relaciones Laborales ³⁰	35,21%	29,41%	64,58%	37,78%	38,00%		30,61%
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,31	5,39	6,00	5,63	7,00	5,45	-
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,83	5,73	5,71	6,08	5,93	6,44	5,64
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,57	5,56	5,85	5,85	6,47	5,95	-

(No se dispuso de datos de la Facultad de Ciencias del Trabajo para el curso 2022-2023).

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 normativa³¹ 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.

³⁰ Se calcula según datos de Xescampus, en función de los títulos depositados/solicitados desde el 01/09 al 31/08 del curso objeto de evaluación

³¹ 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 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.³²

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

Facultad de Ciencias del Trabajo	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20 ³³	2020-21	2021-22	2022-23
ADMISIÓN:							
Ítem 1. La información previa es adecuada	4,37	4,82	4,70	s/d	s/d	s/d	s/d
Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión	4,40	5,19	5,24	s/d	s/d	s/d	s/d
Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión	4,78	5,14	6,10	s/d	5,86	4,63	5,65
Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas	4,37	4,57	4,79	s/d	s/d	s/d	s/d
Fundación E.U. de Relaciones Laborales							
ADMISIÓN:							
Ítem 1. La información previa es adecuada	5,39	4,93	4,97	s/d	s/d	s/d	s/d
Ítem 2. Conocen los procedimientos de acceso y admisión	5,10	5,31	4,97	s/d	s/d	s/d	s/d
Ítem 3. Se encuentran satisfechos con el procedimiento de admisión	5,25	5,32	5,10	6,17	6,06	5,67	5,65
Ítem 4. Las actuaciones que orientan al alumnado de nuevo ingreso son adecuadas	5,12	5,05	4,94	s/d	s/d	s/d	s/d

Durante el periodo evaluado hasta el momento el alumnado de primer curso consideraba que la información previa recibida (Ítem 1) era adecuada con valores en torno a 5 puntos. Conviene aclarar en este punto que la información previa depende de los servicios generales de la Universidade da Coruña, por lo que se consideraba conveniente establecer mecanismos derivación a los centros para que estos puedan realizar esta tarea acorde a las expectativas

³² Facultad de Ciencias del Trabajo

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

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>

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

³³ Para el curso 2019-2020 no tenemos datos para incluir en la Tabla 20, dado que por un lado en la encuesta que se pasó a los estudiantes no se hicieron las mismas preguntas de cursos anteriores y, por otro lado, sólo un alumno de primero contestó a esa encuesta.

del potencial alumnado.

En todo caso, el nuevo alumnado afirmaba conocer los criterios y procesos de admisión (ítem2) y su satisfacción respecto de las acciones orientadas a los estudiantes de nuevo ingreso mantenían una tendencia creciente desde el comienzo de la titulación (ítem 4).

A partir del curso 2019-2020 los procesos de acceso y admisión se evalúan entre el alumnado de primer curso a través de una sola pregunta: "Se encuentra satisfecho: Con el procedimiento de admisión de estudiantes (criterios de admisión, preinscripción, proceso de matrícula ...) Conteste sólo si estuvo matriculado/a en 1ª y por 1ª vez.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña, se aprecia a lo largo del periodo un incremento 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 y de las actuaciones llevadas a cabo en los procesos de orientación al alumnado, tales como las Jornadas de Acogida, observándose un incremento notable del nuevo indicador en el curso 2019-2020 y manteniéndose en niveles similares en el curso 2021-2022, con una valoración de 5,67 en una escala de 7.

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)³⁴, 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 19. 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				
	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Acceso para mayores de 25 años	1	1	-	1	-	-	-	-	1	-	-
Acceso para mayores de 45 años	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Acceso por UNED - Ley 2/2006	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Incorporaciones al grado / acceso desde otros estudios universitarios	4	-	2	3	2	-	1	4	3	3	-
Por convalidación de estudios extranjeros	-	2	1	1	-	2	-	1	0	1	1
Graduados superiores FP *	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Procedentes de Formación Profesional *	11	12	6	13	8	9	9	1	13	13	9
Procedentes de Enseñanza Secundaria	33	22	18	33	30	19	53	40	47	56	41
Título de Diplomado	1	-	2	3	1	-	4	3	5	4	1
Título de Licenciado	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	1
Total	50	37	29	54	41	30	67	50	69	78	53

*El Datawarehouse y el XESTAT no distinguen entre Graduados superiores de FP y procedentes de FP para el curso 18-19 y siguientes

Durante el curso 2018-2019 el ingreso de nuevo alumnado procedente de Formación Profesional (FP) 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. Durante el curso 2019-2020 el acceso por esta modalidad se reduce para ambos centros, tanto en términos absolutos como porcentuales, aunque sigue siendo superior en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol. En el curso 2022-2023 el alumnado procedente de FP (graduados superiores) en el centro de A Coruña se mantiene, alcanzando el 16,98% del alumnado de nuevo ingreso, manteniéndose en términos absolutos la matriculación con 9 alumnos.

³⁴ 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/>

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 académica³⁵ 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 grado³⁶.

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.

³⁵ Normativa académica: <https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>

³⁶ 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 el 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 calidad³⁷.

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.).

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, 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.

³⁷ 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 (Público anterior a 2020-2021)

- 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>

La participación de los diferentes grupos de interés queda reflejada en las actas de cada órgano las cuales están accesibles en la página web de los centros.

En la aplicación <http://sgic.udc.es/>, correspondiente a la Fundación E.U. de Relaciones Laborales, 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.

En el mes de abril de 2022 se informa a los centros de que las evidencias correspondientes al curso 2020-2021 se registren en una nueva aplicación de la UDC (<https://calidade.udc.gal/>), por lo que a partir de ese curso los acuerdos adoptados por los órganos de los centros se incluyen en el apartado correspondientes 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**³⁸ 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.

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 2700 seguidores en Facebook y en Twitter, y alrededor de 470 seguidores en Instagram. Durante el curso 2018-2019 se reactivó 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, llegando los seguidores a los tres 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.

En el curso 2022-2023 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 entidad.

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.

³⁸ 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/ (cerrada en mayo de 2022 por consecuencia de políticas de la empresa META) se crea el nuevo perfil corporativo https://www.instagram.com/erlac_fundacion/ adaptado a las exigencias de la empresa META.

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.

Facultad de Ciencias del Trabajo:

En el curso 2021-2022: Como en el anterior, la situación provocada por el COVID 19 condicionó el desarrollo de las actuaciones presenciales previstas en el Plan de Captación de alumnado, no pudiéndose realizar todas las actividades presenciales como se hacía tradicionalmente. No se llevaron a cabo las actividades del programa “Visita o teu campus”, como venía haciéndose antes de la crisis del COVID 19, que se solía iniciar en el mes de marzo en colaboración con el SAPE y dirigido a estudiantes de Bachillerato y Formación Profesional, alumnado de posible ingreso próximo en la universidad, y también a estudiantes de Enseñanza Secundaria Obligatoria para que fueran tomando contacto con la universidad y pudiese ayudarles a encaminar su itinerario académico posterior. En su lugar se llevó a cabo una JORNADA VIRTUAL DE PUERTAS ABIERTAS, los días 30 y 31 de marzo de 2022 organizada desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Participación y Empleabilidad. Se celebraron charlas con información, a través de Teams, de unos 15 minutos de duración por grado, más un tiempo para consultas. El esquema de las charlas seguía estos puntos: perfil de ingreso, ¿por qué estudiar este grado en la UDC?, contenido de la titulación y salidas profesionales. Al final de la presentación se facilitó una dirección de correo electrónico de contacto, para posteriores consultas sobre la titulación. Las charlas fueron grabadas, al suponer un material valioso para ser utilizado con posterioridad en la difusión de la oferta académica de la UDC. Pasaron a estar disponibles en la web de “Futuros Estudiantes” para ser consultadas libremente. Hubo un “punto de información” sobre pruebas de acceso a la universidad (ABAU), admisión, matrícula, bolsas... atendido por el personal del Servicio de Estudiantes. También se puso a disposición de los visitantes información y vídeos relacionados con los centros universitarios y con la vida universitaria: residencias públicas, cultura, deportes, cooperación y voluntariado, medio ambiente, UDC Saudable, participación, empleo, atención a la diversidad, Centro de Lenguas, Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) con información sobre las opciones de movilidad en el extranjero (Erasmus, Convenios Bilaterales) o en otras universidades españolas (SICUE), etc. Para que las Jornadas fueran más dinámicas, la UDC organizó “Retos e obradoiros en directo”, los ganadores recibieron regalos de sudaderas, camisetas y bolsas de la UDC. En el curso 2021-2022 también se grabaron unos vídeos con el estudiantado para conocer las titulaciones que cursan y la vida universitaria. Se puede revisar el material que figura en la web de “Futuros Estudiantes” de la UDC. En el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Ferrol la dirección es:

https://udc.es/gl/futuros_estudiantes/portas_abiertas/graos/rll-ferrol/ donde se pueden consultar:

- videoconferencia grabada, impartida por el profesor Fernando Agulló Leal
- dos vídeos: Presentación corta del centro (breve descripción de la Facultad y las titulaciones que imparte) y Conversaciones con el alumnado del centro
- materiales adicionales: presentación explicativa del grado y página web del centro.

I JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS PRESENCIAL DEL CAMPUS INDUSTRIAL DE FERROL. Celebrada el 22 de abril de 2022 con la participación de cerca de 400 estudiantes de Bachillerato y de ciclos de Formación Profesional Superior. En el turno de mañana participó alumnado del IES Concepción Arenal y del IES Canido de Ferrol, del IES Rego de Trabe de Culleredo y del IES Agra de Leborís de Laracha. El turno de tarde estuvo dirigido a un público más familiar. El alumnado inscrito en esta jornada tuvo la oportunidad de conocer la oferta formativa del campus ferrolano a través de tres itinerarios: Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas; o Ingeniería. El alumnado que eligió el itinerario de Ciencias Sociales y Jurídicas visitó, en primer lugar, la Facultad de Ciencias del Trabajo, centro en el que se imparte el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Después se trasladó a la Facultad de Humanidades y Documentación para conocer el Grado en Gestión Industrial de la Moda y el Grado en Gestión Digital de Información y Documentación.

En el curso 2022-2023: En cursos anteriores se llevaba a cabo el “Programa Visita o teu campus”, que solía iniciarse en el mes de marzo en colaboración con el SAPE y dirigido a estudiantes de Bachillerato y Formación Profesional, alumnado de posible ingreso próximo en la universidad, y a estudiantes de Enseñanza Secundaria Obligatoria para que fueran tomando contacto con la universidad y poder ayudarles a encaminar su itinerario académico posterior. Desde el inicio de la crisis del COVID 19 ese Programa fue sustituido por otro tipo de jornadas virtuales y presenciales. En el curso 2022-2023 se han realizado las siguientes:

- II JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS DEL CAMPUS INDUSTRIAL DE FERROL, celebrada el 14 de abril de 2023, entre las 9:30 y las 20:00 horas. Dirigida a alumnado de Bachillerato y Ciclos Superiores Oficiales de Formación Profesional, contó con la presencia de unos 600 estudiantes de Bachillerato y de Ciclos de FP. En el turno de mañana participaron institutos (alumnado del IES Concepción Arenal, del IES Sofía Casanova, del IES Ricardo Carballo Calero y del IES de Canido, los cuatro de Ferrol, así como el IES A Sardiñeira de Coruña y el IES Poeta Díaz Castro de Guitiriz), y en el turno de tarde el público general (visitas individuales, grupos de amigos, en familia...)

La jornada se organizó en tres itinerarios: 1. Ciencias de la Salud, 2. Ciencias Sociales y Jurídicas; y 3. Ingeniería. En el 2 se incluyó la visita a la Facultad de Ciencias del Trabajo para conocer el centro y recibir información sobre el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

- JORNADA DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DEL CONCELLO DE FERROL: Después de dos años sin hacerlo, volvió a celebrarse esta Jornada, el 14 de febrero de 2023, en el Auditorio de Caranza y el Conservatorio Xan Viaño. Asistieron unos 1.900 estudiantes de cuarto de la ESO, primero de Bachillerato y de segundo curso de ciclos formativos. La jornada, organizada por la orientadora del CIFP Leixa, en colaboración con el Concello de Ferrol y el Conservatorio, se convirtió en un escaparate para dar a conocer gran parte de la oferta formativa a la que pueden acceder los jóvenes tras su paso por el instituto tanto en la universidad como en centros de FP, escuelas privadas o la Armada. La jornada congregó a centros de enseñanza de todo tipo, con expositores repletos de información, charlas y talleres.

- JORNADAS DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL: Organizadas por el Ayuntamiento de A Coruña (Concellaría de Educación – Rede de Información Xuvenil) y la UDC (Servizo de Estudantes), para dar a conocer los estudios universitarios en las tres universidades públicas de Galicia y otros estudios superiores. La presentación de los estudios universitarios se realizó los días 20 al 24 de marzo de 2023, de 16:30 a 21:00 horas en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos del Campus de Elviña. El objetivo de las Jornadas fue la difusión de la oferta universitaria gallega entre el alumnado de Bachillerato y Formación Profesional en la ciudad de A Coruña y los municipios limítrofes. La presentación de la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la llevó a cabo el profesor de la Facultad de Ciencias del Trabajo José María Rolón Varela en la sesión del 24 de marzo. Las sesiones de las mesas universitarias se publicaron después en el canal de youtube: @CorunaEducaMemoria. La sesión que incluyó las titulaciones de Derecho; Relaciones Laborales y Recursos Humanos; y Criminología puede verse en:

<https://www.youtube.com/watch?v=SDucYINb6UQ&list=PLA84cgcDP9qvXJ0y4QHsfZbme42cUB9t4&index=38>

- En la página web de “Futuros Estudiantes” de la UDC se encuentra la oferta de grados en la UDC por rama de conocimiento. En el caso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Ferrol la dirección es:

https://udc.es/gl/futuros_estudiantes/portas_abiertas/graos/rll-ferrol/ donde se pueden consultar:

- videoconferencia grabada, impartida por el profesor Fernando Agulló Leal
- dos vídeos: Presentación corta del centro (breve descripción de la Facultad y las titulaciones que en ella se imparten) y Conversaciones con el alumnado del centro
- materiales adicionales: presentación explicativa del grado y página web del centro.
- Reunión presencial/virtual con el personal de los Departamentos de Orientación de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior. Dentro del marco del Programa de difusión de la oferta académica de los Grados que se imparten en la Universidade da Coruña #ENTRA NO FUTURO, se celebró una reunión híbrida el 16 de febrero de 2023. En esa reunión personal de la UDC ofreció información sobre los siguientes temas: Novedades en los procedimientos de ABAU y preinscripción, Presentación del catálogo de titulaciones de grado de la UDC: grados consolidados, grados singulares y grados previstos para implantarse en el curso 2023/24, Presentación de las Campañas de Difusión y Divulgación de la UDC dirigidas a su alumnado, Mesa redonda sobre la brecha de género en los estudios TIC.
- Difusión de los grados de la UDC en el salón virtual de las universidades españolas UNIFERIA. La feria virtual, organizada por la CRUE Universidades Españolas funciona como una feria presencial con stands en que las universidades muestran la oferta de titulaciones de grado y máster, y en ella se puede interactuar con los servicios de información y orientación universitarios.

La **Fundación E.U. de Relaciones Laborales** organiza visitas de información sobre la titulación a centros de secundaria y bachillerato, así como de formación profesional de ámbito local, provincial y autonómico, tal y como se detalla en la información relativa al plan de captación y su memoria en el SGIC. En el curso 2022-2023, dentro del plan de captación, se contactaron como en cursos anteriores 92 centros educativos a los que se les envió información sobre la titulación, se realizó una visita presencial a centros educativos de educación secundaria y formación profesional, se estima que la participación ascendió aproximadamente a 150 estudiantes en la visita presencial. Como resultado de estas actividades se recibieron muestras de interés de los diferentes centros.

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 una serie de congresos vinculados a la Prevención de Riesgos Laborales de ámbito nacional e internacional, fomentando que el alumnado del centro remita comunicaciones y ponencias asesorado por docentes y personal investigador. 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 Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, o el Encuentro Internacional de Juventud Emprendedora, al que la Fundación, como en años anteriores, presentó varios proyectos emprendedores por parte de su alumnado.

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 participó 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 colabora con publicaciones en prensa en diferentes periódicos, tales como La Voz de Galicia y La Opinión. Desde el curso 2017-2018 se publica la revista del centro “DIÁLOGOS”³⁹ 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 2022-2023, 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 y en sus sistemas internos de calidad.

En el curso 2022-2023 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 intervienen 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 *webs* de los centros. Estos planes de mejora se han ejecutado en la medida de lo posible desde el curso 2016-2017.

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.

³⁹ 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/1BNh3lCcsMuEyWA2Ue91DBKeZjXNIZY72>

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 diseño⁴⁰, que es público⁴¹, 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 calidad⁴², 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.

En la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña en el curso 2022-2023 todavía no se había llevado a cabo la renovación del Manual del Sistema de Garantía de Calidad. En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo el documento básico

⁴⁰ 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: <http://www.erlac.es/estudios/grado-rrll-rrhh/calidad/>

Informe final de certificación del SGIC: <https://drive.google.com/drive/folders/1oiXckqZFjVLMGrO9aLPXTkVOHjnPXii>

Certificado de diseño del SGIC: <https://drive.google.com/drive/folders/1oiXckqZFjVLMGrO9aLPXTkVOHjnPXii>

Disponible en anterior aplicación del SGIC: http://sgic.udc.es/open_file.php?id=2328 y http://sgic.udc.es/open_file.php?id=2556

⁴¹ Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Fundación E.U. de Relaciones Laborales: <http://www.erlac.es/estudios/grado-rrll-rrhh/calidad/> y <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

⁴² 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 y Objetivos de calidad <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/calidad/>

del sistema implantado en la Facultad es el nuevo Manual del Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad, aprobado por la Junta de Centro el 2 de noviembre de 2022, en el que se definen las características generales del mismo, los requisitos que atiende, su alcance, las referencias a la documentación genérica de la que se parte y las dimensiones y procesos que lo desarrollan. Este manual y las dimensiones y procesos se han simplificado mucho respecto a los que existían anteriormente⁴³.

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. A continuación, se detallan las reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Tabla 20. Listado de reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales

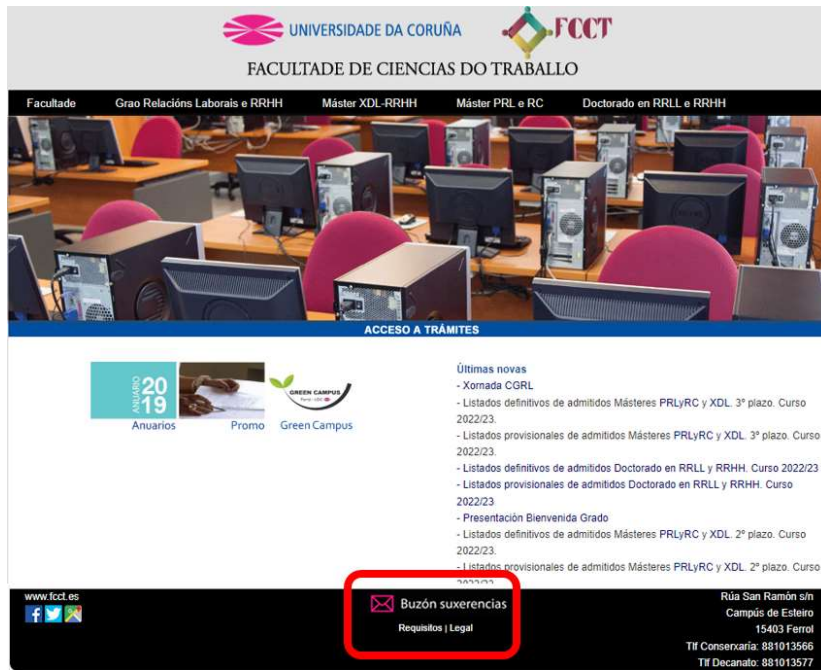
Fecha	Tipo de reunión
18/12/2019	Reunión UTC – centros UDC: Planificación de seguimientos y acreditaciones y gestión del SGIC
12/02/2020	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
28/05/2020	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
14/12/2020	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
16/06/2021	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
12/07/2021	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
22/12/2021	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
12/05/2021	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
15/02/2022	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
24/03/2022	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
23/06/2022	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
29/06/2022	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
10/01/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
21/03/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
28/03/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
12/06/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
03/10/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales
09/10/2023	Reunión de coordinación Facultad Ciencias del Trabajo - Fundación E.U. Relaciones Laborales


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 de 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/>

⁴³ Las dimensiones y procesos son las siguientes: D01-P01 Política y objetivos de calidad; D01-P02 Gestión, revisión y mejora del SGC; D02-P01 Diseño, seguimiento, modificación, acreditación y extinción de títulos; D03-P01 Captación, selección, admisión y perfil de ingreso; D03-P02 Planificación y desarrollo de las enseñanzas; D03-P03 Apoyo al alumnado, PAT, orientación, profesional; D03-P04 Movilidad estudiantes; D03-P05 Prácticas externas; D04-P01 Gestión del personal académico y de apoyo a la docencia; D05-P01 Gestión de recursos materiales y prestación de servicios; D06-P01 Resultados académicos; D06-P02 Gestión de incidencias, sugerencias, quejas...; D06-P03 Satisfacción; y D07-P01 Información pública.



UNIVERSIDADE DA CORUÑA 

FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO


Facultade Grao Relacións Laborais e RRHH Máster XDL-RRHH Máster PRL e RC Doctorado en RRL e RRHH


ACCESO A TRÁMITES

Últimas novas

- Xornada CGRL
- Listados definitivos de admitidos Másteres PRLyRC y XDL 3º plaza. Curso 2022/23.
- Listados provisionales de admitidos Másteres PRLyRC y XDL 3º plaza. Curso 2022/23.
- Listados definitivos de admitidos Doctorado en RRL y RRHH. Curso 2022/23
- Listados provisionales de admitidos Doctorado en RRL y RRHH. Curso 2022/23
- Presentación Bienvenida Grado
- Listados definitivos de admitidos Másteres PRLyRC y XDL 2º plaza. Curso 2022/23.
- Listados provisionales de admitidos Másteres PRLyRC y XDL 2º plaza. Curso 2022/23.

www.fcct.es



 Buzón suxerencias

Requisitos | Legal

Rúa San Ramón s/n
Campus de Esteiro
15403 Ferrol
Tif Consellaría: 881013566
Tif Decanato: 881013577

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

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



CONDICIONES Estadísticas Orientación y prácticas en empresas Anexos/Estadísticas

PRESENTADOS LOS II PREMIOS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES

En el transcurso de los 97 jornadas sobre Investigación Sociológica 2018 celebradas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valladolid.

2016-12-01 12:56:28

Ver video sobre "EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO" organizada por UMHKA/E en colaboración con ERLAC.

Control del tiempo de trabajo

El próximo día 13 de Diciembre, a las 9:30 de la mañana, dará comienzo esta interesante jornada que versará sobre el control del tiempo de trabajo.

CONTACTA CON NOSOTROS

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Lagoa de Marín, 2
15308 A Coruña

administracion@erlac.es
Teléfono: 881 24 60 60
Fax: 881 24 12 61

Preguntas, reclamaciones, sugerencias y notificaciones

https://docs.google.com/forms/d/1vOBQtk_VzqjFkDHI7tRomnRwuYEOErSMgl9qUqTXU/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.

La encuesta de satisfacción que tradicionalmente se hace al estudiantado de manera presencial en el aula durante el curso 2019-2020 no pudo realizarse en las condiciones previstas inicialmente por causa del estado de alarma.

Inicialmente la UDC estimó realizar las encuestas de manera telemática entre el 30 de abril al 15 de mayo de 2020, lo que se comunica por el centro al alumnado pertinentemente a través de correo electrónico, página web del mismo y redes sociales; sin embargo, debido a un problema técnico no se pueden llevar a cabo las actuaciones en este sentido por lo que se trasladan un momento posterior.

Finalmente, las encuestas del curso 2019-2020 se realizan de manera telemática desde el 27 de noviembre hasta el 11 de diciembre de 2020, lo que se comunica por correo al alumnado desde la propia UDC y se fomenta la participación del alumnado desde los centros. Esta peculiaridad explica que el porcentaje de participación de los estudiantes de ambos centros en ese curso (Tabla 19) sea especialmente bajo.

Ante la excepcionalidad de dicho curso (2019-2020) la UDC solicita a los centros que las encuestas de satisfacción se realicen de primero a cuarto, por lo que la participación media del alumnado considerado se corresponde con todos los cursos y alcanza un 14,28%.

Tabla 21. Porcentaje de participación en las encuestas de los distintos grupos de interés.

Facultad de Ciencias del Trabajo	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Estudiantes (encuesta en el aula)	72,15% ⁴⁴	61,57%	6,25%	5,26%	55,81%	65,44%
Estudiantes (encuesta online, "AVALIEMOS")	39,62%	40,79%	42,86%	40,35%	29,88%	32,86%
Titulados	84,38%	80,65%	74,07%	48,28%	59,26%	s/d
Personal académico	61,54%	43,33%	48,28%	51,72%	34,48%	34,38%
Personal de administración y servicios	-	31,82%	-	17,39%	-	65,22%
Empleadores	100%	100%	100%	95,45%	100%	100%
Fundación E.U. de Relaciones Laborales						
Estudiantes (encuesta en el aula)						
Nuevo ingreso+Tercero	51,52%	47,83%	7,27%	74,02%	66,97%	70,16%
Estudiantes (encuesta en aula)						
Primero+Tercero	56,67%	53,40%	7,69%	81,03%	79,82%	79,82%
Estudiantes (encuesta online, AVALIEMOS) ⁴⁵	35,69%	32,62%	30,20%	34,24%	28,29%	28,31%
Titulados ⁴⁶	29,41%	64,58%	37,78%	38,00%	30,61%	44,90%
Personal académico	78,26%	92,00%	73,91%	87,50%	65,38%	68,18%
Personal de administración y servicios	100%	100%	83,33%	100%	87,50%	100,00%
Empleadores	96,15%	75,00%	80,00%	76,67%	94,59%	89,29%

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, evaluación del aprendizaje, resultados académicos y del procedimiento de apoyo acerca de la satisfacción, expectativas y necesidades, así como el procedimiento de medición, análisis y mejora: análisis de resultados, 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 de 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.

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.

⁴⁴ Las encuestas en el aula se realizan solamente al alumnado de primero y tercero.

⁴⁵ Portal transparencia: <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

⁴⁶ Se calcula a partir de los datos obtenidos del XESCAMPUS: Número de títulos solicitados/depositados de fecha a fecha (desde 1 de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente)

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 han 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, 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 4 informes de seguimiento finales sobre la titulación y dos informes finales de renovación de la acreditación, que pueden ser consultados en el apartado documentos de la información pública relativo a la Descripción del título⁴⁷. 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 los informes finales para la renovación de la acreditación, con el fin de establecer acciones de corrección y mejora

⁴⁷ Seguimiento público de títulos. Apartado Descripción de título en la anterior aplicación del SGIC:

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760> Véanse los datos más reciente en el apartado de "calidad" de la página web.

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 de acreditación. Ambos centros publican las recomendaciones de la ACSUG⁴⁸, 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.

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.

⁴⁸ Acciones ante recomendaciones ACSUG en Información pública de ambos centros. En la anterior aplicación del SGIC. 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.

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.

En abril de 2022, a pesar de no haber aprobado el nuevo sistema documental del SGIC, se solicita a los centros que utilicen la nueva aplicación de recogida de información para el SGIC (<https://calidade.udc.gal/>), la cual ha sido consensuada con la ACSUG. La información registrada con anterioridad a dicha fecha puede consultarse en: <https://sgic.udc.es/seguemento.php?id=660> y <https://sgic.udc.es/seguemento.php?id=760>

En septiembre de 2022 la UTC envió las versiones finales del nuevo manual y los nuevos procesos, para que cada centro los adaptara a sus características. En la Facultad de Ciencias del Trabajo fueron aprobados por la Comisión de Garantía de Calidad el 29 de septiembre de 2022, luego enviados de nuevo para su revisión a la UTC que los aprobó el 17 de octubre, y finalmente fueron aprobados por la Junta de Centro el 2 de noviembre de 2022.

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 Planificación 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.

En el caso de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales 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.

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).

Por su parte la Fundación E.U. de Relaciones Laborales revisa, actualiza y publica anualmente su política de calidad y objetivos, los cuales son propuestos por la Comisión de Garantía de Calidad al Equipo de Dirección y posteriormente a la Junta de Centro. Los objetivos de calidad son evaluados en función de las evidencias registradas a fin de determinar la consecución de los mismos que puede considerarse alta y en el caso de detectar desviaciones se elaboran planes de mejora. En la actualidad se está procediendo a la elaboración de un nuevo Plan Estratégico adaptando el centro a la realidad del actual escenario tecnológico, económico y social.

En el sistema de calidad de ambos centros se registran de forma habitual las evidencias correspondientes a los SGIC aprobados y en vigor⁴⁹. 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.

⁴⁹ Listados de evidencias y documentación en vigor hasta 2022

Facultad de Ciencias del Trabajo:

PA01- ANEXO 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=13459&tit=0 y 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 y 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, 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 22. Evolución del PDI por categoría académica. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Catedrático de Escuela Universitaria	-	1	3	1	1	1	1
Prof. Titular de Universidad	5	4	6	3	5	5	4
Prof. Tit. de Escuela Univ.	2	3	1	2	2	2	2
Prof. Tit. de Escuela Univ. interino			1	-	-	-	
Profesor del INEF de Galicia	1	1	1	1	1	1	1
Profesor contratado doctor	4	3	3	5	5	4	4
Prof. colaborador	3	3	4	4	4	4	4
Profesor asociado	3	3	3	2	2	2	2
Contratado interino de sustitución	6	6	8	9	6	6	10
Profesor Ayudante Doctor	-	-	1	1	2	4	4
Otros	2	1	-	1	-	-	-
Total	26	25	31	29	28	29	32

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 Docencia”. El porcentaje de profesorado del título evaluado en el curso 2022-2023 fue del 56,25% (de ellos el 100% alcanzó una evaluación positiva, igual o superior a notable el 72,22% y excelente el 11,11%).

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 2016-2017: 11,50% del profesorado (3)
- curso 2017-2018: 4,00% (1)
- curso 2018-2019: 3,23% (1)
- curso 2019-2020: 3,5% (1)
- curso 2020-2021: 7,14% (2)
- curso 2021-2022: 17,24% (5)
- curso 2022-2023: 12,5% (4).

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.

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 2016-2017 el porcentaje de profesorado que participó en planes de formación organizados por la UDC 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%
- en el curso 2019-2020 el porcentaje fue del 31,03%
- en el curso 2020-2021 el porcentaje fue del 28,57%
- en el curso 2021-2022 el porcentaje fue del 31,03%
- en el curso 2022-2023 el porcentaje fue del 9,38%.

Los cursos suelen tratar sobre metodología didáctica, enseñanza semipresencial y a distancia, salud y prevención de riesgos laborales, y sobre contexto socio-institucional y trabajo en la UDC⁵⁰. 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.

La **experiencia investigadora** del profesorado con docencia en el Grado en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol ha venido aumentando en los últimos años. Podemos destacar las siguientes actividades en los años 2020, 2021, 2022 y 2023:

⁵⁰ Cursos realizados en el año académico 2022-2023: *Cuestionés xurídico-administrativas da docencia universitaria*, 12 horas; *Creación dun entorno de aprendizaxe gamificado na aula universitaria*, 12 horas; *Bases para a docencia no medio virtual*, 12 horas; *A planificación da docencia no ensino universitario*, 12 horas; *Calidade nas titulacións e avaliación interna do profesorado*, 12 horas; *Orientación e titorización no ensino superior*, 12 horas; *Metodoloxías activas: Flipped Classroom*, 12 horas; *Proxecto de mellora da materia, dende o enfoque académico da docencia*, 56 horas.

Cursos realizados en el año académico 2021-2022: *Análise estatística con RCommander*, 24 horas; *A planificación da docencia no ensino universitario*, 12 horas; *Calidade nas titulacións e avaliación interna do profesorado*, 12 horas; *Creación dun entorno de aprendizaxe gamificado na aula universitaria*, 12 horas; *Creación e edición de vídeos educativos (nivel inicial)*, 16 horas; *Dereitos de autoría e propiedade intelectual*, 12 horas; *Deseño de presentacións interactivas en PowerPoint*, 12 horas; *Deseño e implementación de materiais didácticos multimedia para a docencia*, 12 horas; *Diversidade e ensino superior*, 12 horas; *Educación para desenvolver a creatividade*, 10 horas; *Enseño semipresencial IV: Motivar, titorizar e dinamizar procesos de ensino-aprendizaxe conectado*, 12 horas; *Feedback para unha avaliación formadora en educación superior*, 12 horas; *H5P aplicado ao campus virtual da UDC*, 16 horas; *Identidade dixital e contornos persoais de aprendizaxe*, 12 horas; *Introdución ao uso de Moodle para a docencia*, 12 horas; *Metodoloxías activas: Flipped Classroom*, 12 horas; *Orientación e titorización no ensino superior*, 12 horas; *Transferencia do coñecemento universitario dende unha perspectiva de xénero*, 10 horas; *Uso avanzado do Campus Virtual na docencia*, 12 horas.

Tabla 23b. Actividad investigadora del profesorado. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Tipo de contribución*	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Proyectos. Contratos y convenios de I+D+i (se considera solamente el año de inicio del mismo)	7	8	9	5
Artículos en revistas de investigación	17	19	28	11
Libros completos	4	10	3	1
Capítulos de libros	10	12	10	6
Tesis doctorales dirigidas o leídas	1	-	4	1
Comunicaciones en congresos	11	13	15	-

(*) Algunas contribuciones (artículos, comunicaciones en congresos...) se repiten al ser de varios profesores en vez de uno sol

En la Evidencia E-15 de Avalía se incluye una información más completa sobre cada una de esas actividades.

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 en el apartado relativo a la información relativa al personal académico, 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 PDI 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.

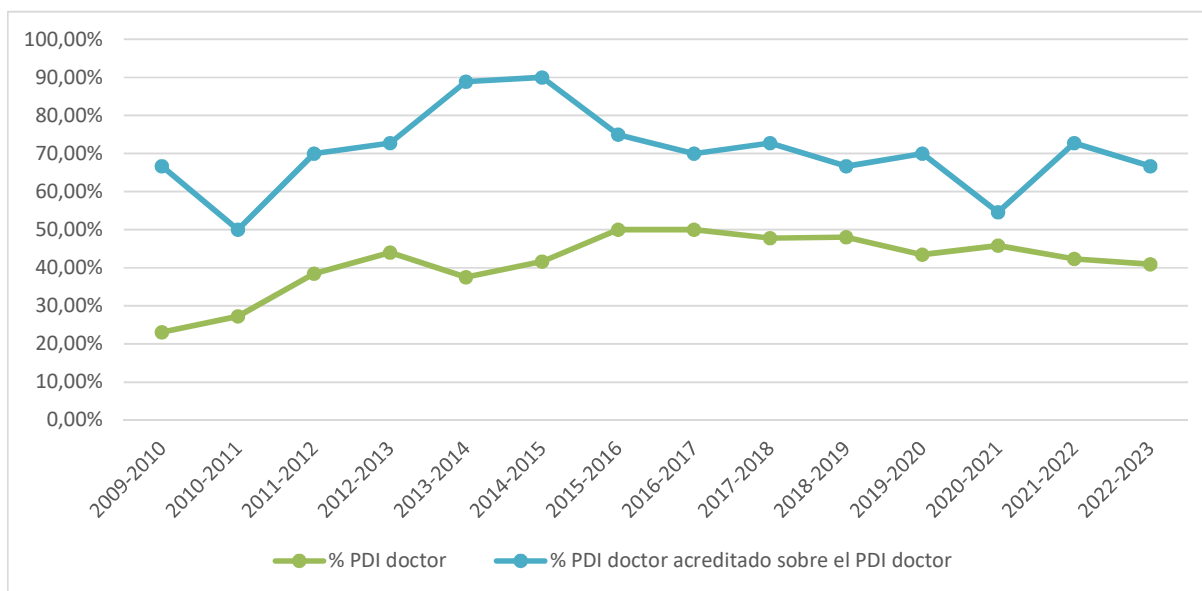
Tabla 24. Evolución anual de PDI del centro

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%
2019-2020	23	10	43,48%	7	70,00%
2020-2021	24	11	45,83%	6	54,55%
2021-2022	26	11	42,31%	8	72,73%
2022-2023	24	11	45,83%	6	54,55%

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. En el curso 2018-2019, con una plantilla de 25 docentes, se alcanza un porcentaje de 48% de doctores y de los cuales un 66,67% están acreditados. En el curso 2019-2020 tres docentes abandonan el centro, respecto del curso anterior, al no poder compatibilizar su actividad profesional con la docencia, y se obtiene la *venia docendi* para una docente doctora, por lo que el curso comienza con 25 docentes y se finaliza con 23; de los cuales un 43,48% son doctores y de ellos un 70% están acreditados. En el curso 2020-2021 se contratan dos docentes nuevos, y un docente doctor acreditado causa baja respecto del curso anterior, quedando una plantilla de 24 docentes. Uno de los docentes ya en plantilla obtiene su condición de doctor en diciembre de 2021, por lo que la composición queda con un 45,83% de doctores, de los cuales un 54,55% están acreditados. Se inicia el proceso de acreditación de dos doctores. En el curso 2021-2022 se contratan a 4 docentes de los cuales 1 está acreditado como doctor, dándose de baja por motivos profesionales a 2 docentes de los cuales 1 es doctor. En el curso 2022-2023 se dan de baja 5 docentes (1 por motivos profesionales, 1 por Jubilación, 1 por acceder a plaza docente en la UDC, 1 por acceder a plaza de docente en la USC y 1 por incompatibilidad con cargo público), y se contratan a 2 docentes, ambos doctores.

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. En el curso 2022-2023 5 de los PDI no doctores tienen la condición de Doctorando. El descenso de la cifra de PDI doctor se debe por lo tanto a una situación coyuntural, dado que existe PDI que procede a su jubilación o que al ocupar otros puestos laborales presentan una incompatibilidad en su contratación por el centro adscrito.

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



En la siguiente tabla se puede observar la evolución de los créditos impartidos por el PDI, PDI doctor y doctor acreditado.

Tabla 25. 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 ⁵¹
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%
2019-2020	288	162	56,25%	120	74,07%
2020-2021	288	150	52,08%	108	72,00%
2021-2022	282	180	60,83%	108	66,67%
2022-2023	276	174	63,04%	108	62,07%

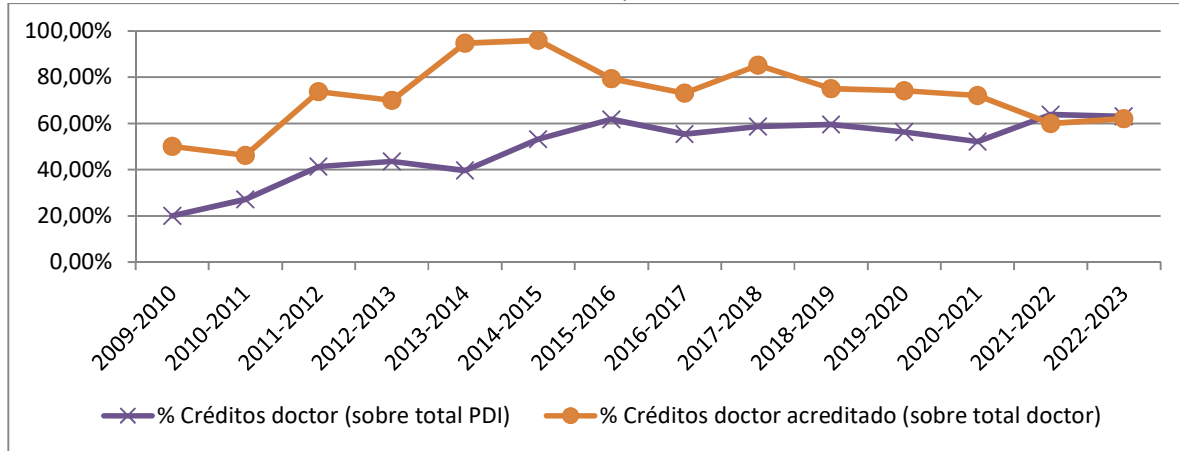
Según la tabla, la evolución de la docencia ofertada es satisfactoria, entendiéndose que se ha incrementado de forma continuada la docencia impartida por doctores, y doctores acreditados. A este respecto cabe observar que durante el curso académico 2015-2016 dos docentes procedieron a la lectura de su tesis doctoral y han conseguido su acreditación 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.

En los cursos 2020-2021, 2021-2022 y 2022-2023, a pesar de la reducción del porcentaje de créditos impartidos por doctores, se mantiene una ratio de impartición de docencia por doctores alta, siendo la docencia impartida por doctores acreditados similar a la del año anterior, al haber contratado nuevos doctores, o asumir la docencia los

⁵¹ 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.

doctores que ya estaban contratados; cabe destacar la poca rotación de la plantilla, siendo esta muy estable a lo largo de los años.

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



Para revisar datos pormenorizados de la evolución de PDI y docencia impartida en el centro se recomienda revisar el procedimiento relativo a recursos humanos del SGIC.

Se detallan los indicadores de satisfacción del alumnado respecto del PDI y de su actividad docente en base a las encuestas de satisfacción realizadas en el curso 2022-2023

Dado que las mismas sufrieron adaptaciones en 2019-2020, se procede previamente a detallar la correspondencia entre los diferentes ítems.

Tabla 26. Correspondencia de indicadores en las encuestas de satisfacción del alumnado.

Indicadores desde 2019-2020	Correspondencia con 2018-2019
COMPETENCIAS	
3. Con las competencias del plan de estudios	22. Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios.
PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA	
Sin correspondencia	23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles
Sin correspondencia	24: Todas las guías de las materias están disponibles con tiempo suficiente para organizar las actividades y configurar el currículo académico antes de matricularse
4. Con las adendas a las guías docentes de las materias	Sin correspondencia
5. Con las metodologías docentes	Sin correspondencia
6. Con la coordinación entre el profesorado (no hay solapamiento entre los contenidos de las diferentes materias)	25. La coordinación entre el profesorado es adecuada (no hay solapamientos entre los contenidos de las diferentes materias)
7. Con la planificación de la enseñanza, en general	26. Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza
DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	
Sin correspondencia	27: Los conocimientos, las habilidades y aptitudes propuestas en las guías se desarrollan adecuadamente
Sin correspondencia	28: Las tutorías se desarrollan como una actividad más de la guía docente
8. Con la carga de trabajo	30. El tiempo dedicado al estudio es coherente con el número de horas total del plan de estudios.
9. Con el desarrollo de la enseñanza, en general	31. Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza
10. Con la evaluación del aprendizaje, en general	32. Estoy satisfecho con la evaluación del aprendizaje
PERSONAL ACADÉMICO	
11. Con el personal académico, en general	10. Estoy satisfecho, en general, con el personal académico.

Tabla 27. Resultados de satisfacción (encuestas) del alumnado respecto del PDI y su actividad docente

Año académico		2019-2020 (escala 1-7)			2020-2021 (escala 1-7)			2021-2022 (escala 1-7)			2022-2023 (escala 1-7)		
Indicadores desde 2019-2020	Correspondencia con 2018-2019	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media
11. Con el personal académico, en general	10: Estoy satisfecho, en general, con el personal académico	6,1	3	5,69	5,8	5,2	5,5	5,7	5,7	5,7	5,73	5,65	5,69
3. Con las competencias del plan de estudios	22. Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios.	4,7	4,2	4,57	6,1	NS/NC	5,58	6,8	5	5,9	5,2	5,3	5,21
Sin correspondencia	23: Las guías de las materias son accesibles y están disponibles	5,6	4,8	5,22									
Sin correspondencia	24: Todas las guías de las materias están disponibles con tiempo suficiente para organizar las actividades y configurar el currículo académico antes de matricularse	5,1	3,9	4,51									
4. Con las adendas a las guías docentes de las materias	Sin correspondencia				6,4	6	5,86	5,8	4,7	5,29	5,3	5,1	5,2

Tabla 28. (Continuación) Resultados de satisfacción (encuestas) del alumnado respecto del PDI y su actividad docente

Año académico		2019-2020 (escala 1-7)			2020-2021 (escala 1-7)			2021-2022 (escala 1-7)			2022-2023 (escala 1-7)		
Indicadores desde 2019-2020	Correspondencia con 2018-2019	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media	1º	3º	Media
5. Con las metodologías docentes	Sin correspondencia	5,6	3	5,31	5,5	4,4	4,97	5	4,8	4,91	4,78	5,00	4,91
6. Con la coordinación entre el profesorado (no hay solapamiento entre los contenidos de las diferentes materias)	25. La coordinación entre el profesorado es adecuada (no hay solapamientos entre los contenidos de las diferentes materias)	6,1	1	5,58	5,8	5	5,38	5,4	5	5,25	5,03	5,45	5,25

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"⁵², 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 recogen con los análisis de satisfacción del SGIC.

Tanto las encuestas de satisfacción "Avaliemos" (véase tabla 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 desde 2013-2014 (8,64%) hasta los últimos años en los que se estabiliza en torno al 30%, siendo la participación en 2017-2018 del 35,69%, en 2018-2019 del 32,62%, en 2019-2020 del 30,20%, en 2020-2021 del 34,24% y desde el curso 2021-2022 se constata un descenso en la participación. A lo largo de estos años el alumnado muestra igualmente un incremento de satisfacción del alumnado, alcanzándose valoraciones cercanas a 6 puntos en una escala de 7 en estos indicadores que evalúan de manera específica el 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 en años anteriores resulta cercana al 50%.

En el curso 2022-2023 la participación media del alumnado alcanza una participación media del 66,67% considerando el alumnado de primer y tercer curso. En el curso 2019-2020, debido a la situación excepcional creada por el estado de alarma sanitaria, y al no poderse realizar las encuestas según el calendario previsto ni de manera presencial, esta participación había caído de un 53,40% a un 14,28% (alumnado de todos los cursos), y llegando esta participación media a un 7,69% si se consideraba de manera exclusiva el alumnado de primero y tercero.

Conviene observar estas cifras en relación a la información analizada en el SGIC y al subcriterio 7.2 del presente documento.

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 28).

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.

Desde ese mismo año los resultados de satisfacción respecto del personal académico, en general, suben respecto de los periodos anteriormente estudiados, y tienden a estabilizarse con valores superiores a 4,5 en una escala de 7. Fruto de las actuaciones contempladas en los planes de mejora relativos a la coordinación docente, en el curso 2017-2018 se produce un leve incremento que permite alcanzar un valor superior a 5 puntos en dicho curso académico. En el curso 2018-2019 se detecta una ligera bajada de la satisfacción (4,85) debido a los cambios que se producen en la plantilla del personal docente, si bien tras las actuaciones realizadas por la dirección entre julio y octubre de 2019, encaminadas a la mejora de la coordinación docente, se observa un incremento notable en la satisfacción con el profesorado, alcanzándose un valor medio de satisfacción de 5,69 puntos en una escala de 7 a pesar de la situación extraordinaria del curso 2019-2020. En 2020-2021 se mantiene una alta satisfacción sobre el personal académico, alcanzando un 5,50 en una escala de 7 puntos en el curso 2021-2022 la satisfacción se sitúa en el 5,70 en una escala de 7 y en el curso 2022-2023 la satisfacción se mantiene en un 5,90 en una escala de 7.

A la vista de los resultados comparados se advierte una clara mejora de la satisfacción por parte del alumnado respecto de la docencia y el aprendizaje con valores superiores a 5 en una escala de 7. Se concluye por tanto que el plan de mejora abierto en el curso 2018-2019 (cerrado en 2019-2020) ha funcionado de la manera que se esperaba más allá de la situación excepcional del curso pasado.

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.

⁵² Portal de transparencia: <https://www.udc.es/es/transparencia/resultados/indicesatisfaccion/>

Las **prácticas externas**, como se explicó anteriormente, cuentan con un tutor académico, conforme a los procedimientos establecidos en el POD, encargado de hacer el seguimiento de las prácticas coordinándose con el tutor de la empresa o entidad donde el alumno realice las prácticas y evaluar dichas prácticas. El alumnado cuenta también con un tutor profesional, vinculado a la empresa o entidad donde el estudiante realice las prácticas, que debe organizar las actividades que desarrolla el estudiante de acuerdo con el proyecto formativo, orientando y asesorando al estudiante, y finalmente elaborar un informe valorativo sobre la actuación del mismo. Desde el curso 2015-2016 cada vez más estudiantes realizaban las prácticas externas, aun no siendo obligatorias, si bien las cifras de participación en los últimos cursos presentan un ligero descenso. A pesar de esta ligera bajada en las cifras absolutas de participación del alumnado en el programa de prácticas externas, de 2021-2022 y 2022-2023 se incrementa su participación en términos porcentuales y absolutos. Dado que el grado de satisfacción tanto del alumnado como de los tutores de empresa se considera alto, no procede establecer medidas correctoras sobre las ya definidas en el plan de mejora abierto en 2018-2019, manteniendo el seguimiento de los indicadores de prácticas a fin de evaluar las posibles desviaciones que puedan producirse.

El centro de A Coruña evalúa la posibilidad de crear una encuesta de satisfacción propia para el alumnado de prácticas, a fin de evaluar la satisfacción de este grupo de interés con el programa, ya que tras las modificaciones realizadas en las encuestas generales de satisfacción del alumnado en 2019-2020 se deja de recoger información específica sobre este indicador.

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, desde el curso 2013-2014, 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, más cuando algunos de ellos ya han accedido al mercado laboral.

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, que se refleja con el procedimiento de satisfacción del SGIC. 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 2021-2022".

A la vista de los resultados (tabla 24), se puede apreciar que existe una homogeneidad entre todas las cohortes revisadas.

Los egresados muestran una alta satisfacción, valores cercanos a 6 en una escala de 7, 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, consideran que la titulación ha contribuido a su formación y es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional, aunque disminuyen ligeramente los resultados respecto del curso anterior 2019-2020, pero se mantienen en los mismos niveles que cursos anteriores.

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 había variado el momento en que se realizaba la recogida de esta información, por lo que las personas tituladas respondían la encuesta en el momento de depósito de título y no en el momento de recogida, como se había hecho hasta ese curso académico. Esto supuso un obstáculo a la hora de obtener este tipo de testimonios ya que las personas recién tituladas no habían tenido la oportunidad de incorporarse al mercado de trabajo, por lo que se perdía no sólo información relevante respecto de su inserción laboral, sino que además esta información resultaba sesgada ya que no habían tenido la posibilidad de evaluar la adecuación de su formación a las necesidades de su puesto de trabajo. A la vista de los resultados se 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 transmitió a la UTC para que conozcan el nuevo proceso. Desde el curso 2017-2018 se recopila la información en el momento de recogida del título, y se ha observado un incremento de los indicadores antes mencionados y mejorando el proceso de recogida de información.

En el curso 2022-2023 se procede a realizar las encuestas en el momento de recogida del título, siendo la participación sensiblemente inferior a la del curso anterior (30,61 % frente a 38,00%), con valores de los indicadores en torno a los 5,5 puntos y 6 puntos en una escala de 7. En el caso de la evaluación del PDI por los titulados los resultados siguen mostrando una **MUY ALTA SATISFACCIÓN**, la relación con ellos (5,95), los conocimientos sobre la materia (5,89), su actuación (5,84), la contribución de la formación a su desarrollo profesional y académico decrece de un 6,41 a un 5,79 y la adecuación de la misma al desempeño profesional de un 5,82 a un 5,21.

Tabla 28. Resultados de satisfacción de titulados respecto del PDI y su actividad docente (Escala 1-17)

Año académico	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
% Participación						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	84,38%	80,65%	74,07%	48,28%	59,26%	-

- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	29,41%	64,58%	37,78%	38,00%	30,61%	44,90%
Ítem 6. Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,39	6	5,63	7	5,45	-
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,73	5,71	6,08	5,93	6,44	6,08
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,56	5,85	5,85	6,47	5,95	
Ítem 9. En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,41	5,54	5,9	5,54	4,93	-
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,9	5,62	5,88	5,68	5,93	5,88
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,66	5,58	5,89	5,61	5,43	
Ítem 12. En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado						
- Facultad de Ciencias del Trabajo	5,54	5,6	5,55	5,5	4,94	-
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	6,1	6	5,94	5,84	6,2	5,94
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,82	5,8	5,75	5,67	5,57	
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	5,12	5,8	5,4	5,36	4,75	-
- Fundación E.U. de Relaciones Laborales	5,8	5,3	5,82	5,21	5,73	5,82
- Titulación Grado en RRLL y RRHH	5,46	5,55	5,61	5,29	5,24	

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 y hasta el curso 2018-2019 inclusive se organizó de manera regular formación propia en lengua extranjera:

- 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)

La formación recibida por la Universidade da Coruña se incrementa entre el profesorado del centro, un 39,13% (9 de 23⁵³ personas) del PDI solicita participar en la formación sobre metodología docente que se organiza a través del CUFIE⁵⁴. El 30,43% del PDI del centro ha tenido acceso a estos cursos (7 de 23 personas), realizando en su caso más de una formación.

Entre los cursos en los que han participado se encuentran los siguientes:

- PFI2021-12 *Responsabilidade Social e Ambiental Universitaria*
- 21/CSIT/088 *Docencia e Responsabilidade Social e Ambiental Universitaria*
- 21/MD/230 *Ferramentas e estratexias para tutelar os TFG e TFM*
- 21/MD/234 *Orientación e titorización no ensino superior*
- PFI2021-02 *Identidade dixital e entornos persoais de aprendizaxe*
- PFI2021-01 *Introdución ao uso de Moodle para a docencia*
- PFI2021-04 *Diversidade e ensino superior*
- PFI2021-03 *Deseño e implementación de materiais didácticos multimedia para a docencia*
- PFI2021-13 *Presentación dun proxecto de innovación docente para unha materia dentro do campo de estudo do/a docente*
- 20/CSIT/084 *Introdución á protección de datos persoais*

⁵³ El número de PDI que se registra en POD es de 24 docentes, si bien sólo tienen acceso a la formación de la UDC un total de 23 docentes ya que uno recibe su *venia docendi* a final del curso académico por lo que para calcular la ratio se consideraran únicamente 23 docentes a efectos de formación.

⁵⁴ Véanse porcentajes de participación en el I6 (indicador 6) en AVALIA. <https://avalia.acsug.es>

- 21/CSIT/092 *Liderado e coordinación de grupos de traballo*
- 20/ESD/068 *Aplicación de Moodle a unha materia (Nivel inicial)*
- 21/CSIT/089 *Visualización de datos de investigación*
- 20/ESD/071 *Ensino semipresencial III: Deseño de e-actividades de aprendizaxe e avaliación*

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 investigadora⁵⁵ 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:

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

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

2) Congresos

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

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

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

3) Proyectos, convenios y contratos. (Transferencia)

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

4) Otras publicaciones

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

Los indicadores y objetivos de producción y productividad científica en el futuro se establecerán según lo que se plantee en el plan estratégico del centro⁵⁶, si bien y a efectos de la actualización del sistema de calidad y el seguimiento para la acreditación del título, mientras no se aprueba el plan definitivo se establecen calcular los indicadores de forma acumulada hasta el curso 2013-2014, estableciendo hasta este año un punto de origen del indicador, con posterioridad se calcula el acumulado curso a curso de forma que el indicador sea comparable en el tiempo, observando en su caso los valores no acumulados a partir del curso 2014-2015.

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

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

Tabla 29. Indicadores de producción y productividad científica del PDI doctor

⁵⁵ Memoria docente e investigadora: <http://www.erlac.es/es/conocenos/>

⁵⁶ 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 la aplicación antigua del SGIC. <https://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

Curso académico	Acumulado	Hasta	2014-	2015-	2016-	2017-	2018-	2019-	2020-	2021-	2022-
		curso	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nº PDI del centro	No aplica	24	24	24	20	23	25	23	24	26	22
Nº PDI doctor	No aplica	10 ⁽¹⁾	10	12	10	11	12	11	11	11	9
Indicador 1: Nº artículos publicados/ Nº PDI doctor	20,97	12,80	2,40	1,75	1,5	0,54	0,25	0,73	0,36	0,64	
Indicador 2: Nº artículos JRC/ Nº PDI doctor	11,67	7,10	1,40	1,00	1	0,36	0,08	0,27	0,18	0,27	
Indicador 3: Nº Congresos/ Nº PDI doctor	21,61	12,30	1,60	2,16	1,4	0,45	1,50	1,10	0,55	0,55	
Indicador 4: Nº Congresos internacionales / Nº PDI doctor	9,67	6,40	0,50	0,83	0,8	0,18	0,42	0,18	0,18	0,18	
Indicador 5: Nº proyectos y contratos competitivos/ Nº PDI doctor	4,30	2,30	0,40	0,33	0,3	0,18	0,42	0,27	0,00	0,10	
Indicador 6: Nº monografías, libros, etc publicadas/ Nº PDI doctor	8,06	4,90	0,40	0,75	0,7	0,36	0,58	0,18	0,09	0,10	
Indicador 7: Nº horas de formación específica/ Nº PDI del centro	442,711	312,18	9,08	36,33	27,8	16,04	12,42	10,15	9,91	8,80	

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 PDI⁵⁷ 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 centro.

Durante el curso 2020-2021 se ha remitido la información que constaba en el departamento de calidad a cada PDI a fin de actualizar sus fichas, lo que ha supuesto una revisión y actualización de los datos consignados en el sistema de calidad, ampliando y precisando los indicadores de cada PDI.

Para una información detallada de la productividad y producción científica por cada PDI doctor se debe consultar el epígrafe correspondiente a personal del SGIC, en el que se incluye una tabla con datos específicos de la producción científica de cada docente.

En el SGIC se incluyen los *currícula* de todo el personal que trabaja en el centro durante el curso 2022-2023, dado que se detecta que la actualización y homogeneización de los *currícula* no está siendo efectiva debido principalmente a la renovación de la plantilla, se prevee una coordinación que facilite la recogida de datos para el curso 2025-2026 en este sentido, lo que se procede a reflejar en las actuaciones correctoras del plan de mejora conjunto 8 (R6).

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 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.

⁵⁷ WEB PDI UDC: <http://pdi.udc.es/>

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 Académica Integrada (UXAI)* y de la *Unidade de Xestión Económica Integrada (UXEI)* 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 Dirección/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 31 personas, con tareas administrativas, trabajan en el edificio de la UXAI, en la UXEI y en la Biblioteca del Patín (y se incluyen como personal de la Facultad por ejemplo a la hora de considerar la participación en las encuestas al PAS).

- Personal de administración y servicios que trabaja en la Facultad: 4
- Personal que trabaja en la UXAI: 13
- Personal que trabaja en la UXEI: 10
- Personal que trabaja en la Biblioteca del Patín: 8

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, la UXEI y la Biblioteca) fueron altos:

- año 2016: 69,23%
- año 2017: 42,86%
- año 2018: 85,71%
- año 2019: 77,27
- año 2020: 65,22%
- año 2021: 56,52%
- año 2022: 69,70%
- año 2023: 43,48%⁵⁸.

Las encuestas de satisfacción realizadas al personal de administración y servicios muestran unos resultados positivos (véase Tabla al analizar el Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento).

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... (véase Criterio 5).

⁵⁸ En el año 2023 los títulos de los cursos de formación realizados por el personal de administración y servicios fueron: Arquitectura de Información en Webs e Libguides; Creación de Infografías e Deseños Vectoriais; Curso SVB e DESA inicial; Formación en SIGMA. Traspaso e Matrícula; Formación SIGMA: Revisión de matrícula; Formación MUS: Pedidos; Libguides; Mapa de rutas da carreira investigadora posdoutoral na UDC; Microsoft 365 avanzado; Microsoft 365: Curso Básico de Ferramentas; Microsoft 365: Xestión de Citas; Microsoft 365: Xestión de Tarefas; Microsoft 365: Recollida de Datos con Formularios; Novidades LO 2/2023, de 22 de marzo, do Sistema Universitario; Xestión documental e organización de grupos de traballo con Share Point.

En el año 2022 fueron: Inglés para Administracións/UXAI/S.Estudiantes/ORI - N. Iniciación; Teletraballo: protección de datos, prevención de riscos laborais e uso de ferramentas informáticas; Xornadas sobre os Fondos Next Generation; Procedementos económico-administrativos - Nivel Iniciación; Tramitación de procedementos relacionados co Servizo de Xestión Financeira; Xestión do teletraballo para responsables de Servizos/Unidades; Excel Avanzado; Formación en SIGMA; Creación e tratamento de imaxes e fotografías con GIMP; Creación de infografías e deseños vectoriais; Novas e novísimas bases de datos bibliográficas; Limpeza e enriquecemento de datos con Open Refine; H5P aplicado ao campus virtual da UDC; Trucos e boas prácticas na elaboración de documentos dixitais.

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.

En base a ello 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, además para garantizar los estándares de seguridad, higiene y salud derivados de la crisis sanitaria se contrata personal propio de limpieza.

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 verificación.

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 30. Personal administración y servicios

Curso	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
PDI centro	25	23	24	26	24
Administradora	0	0	0	0	0
Secretario	1	1	1	1	1
Administrativa	1	1	1	1	1
Auxiliar de servicios	0	0	0	0	0
Técnica de calidad	1	1	1	1	1
Psicóloga/Orientadora	1	1	1	1	1
Técnica de gestión de prácticas	0	0	0	0	0
Técnico de gestión audiovisual/redes corporativas	1	2	2	2	2
Técnica en ayuda al emprendimiento	0	0	1	1	1
Personal de limpieza	0	0	1	1	0
Total personal de administración y servicios	5	6	8	8	7
Proporción PAS/PDI	20,00%	26,09%	33,33%	30,76%	29,17%

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 2022-2023 la participación en las encuestas de satisfacción sube al 100%. En la Fundación E. U. de Relaciones Laborales las encuestas al personal de administración y servicios se realizan de manera anual, dado que el tamaño del centro así lo permite y se considera una buena práctica mantener esta periodicidad.

La satisfacción 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 ítems referentes a la comunicación tanto con los responsables académicos, el alumnado y el profesorado, donde su satisfacción se sitúa por encima 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 de 7 puntos en una escala de 7.

Respecto de la participación en reuniones y órganos colegiados, se observa un notable incremento de la participación del PAS, de 5,40 a 6,57 puntos debido principalmente a la situación de crisis sanitaria, el PAS considera recibir una información suficiente sobre los aspectos de la titulación (pasando de 5,60 a 6,50) y tener un buen conocimiento del plan estratégico del centro (pasando de 5,50 a 6,43).

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 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 110, incluyendo un carrito de 25 ordenadores). En el curso 2019-2020 se creó una nueva Aula NET, con 25 nuevos equipos informáticos.

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. Y en el curso 2019-2020 *Microsoft Teams* jugó un papel destacado en la sustitución de las clases presenciales por las virtuales y para conectar a toda la comunidad universitaria.

Tabla 31. Infraestructuras y recursos materiales. Facultad de Ciencias del Trabajo.

Curso	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Número de aulas/seminarios	8	8	8	8	8
Número de despachos	23	23	23	23	23
Número de salas de informática	3	4	4	4	4
Número de puestos en las salas de informática	75	110	110	110	110
Número de salas de estudio	2	2	2	2	2
Otros espacios para los estudiantes	1	1	1	1	1
Espacios para los representantes de estudiantes	1	1	1	1	1
Otros equipamientos disponibles	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 recomendada. Además, cuenta con gran cantidad de recursos electrónicos disponibles a través de la página web de la biblioteca: <https://www.udc.es/biblioteca>. La base de datos Westlaw Aranzadi, por ejemplo, permite acceder a toda la legislación actualizada, europea, estatal o autonómica. Destacar la buena acogida por la comunidad universitaria de algunos recursos adquiridos los últimos años

. *leBUC*, plataforma de préstamo de libros electrónicos del Servicio de Biblioteca de la UDC. Contiene libros de editoriales comerciales y universitarias españolas, en virtud del convenio entre la UNE (Unión de Editoriales Universitarias Españolas) y REBIUN (Red Española de Bibliotecas Universitarias)

. *e-Libro*, plataforma de eBooks académicos en español, entre los que se recogen obras recomendadas en las bibliografías de los diferentes grados y masters de la UDC

. *PressReader*: portal de noticias que da acceso a una amplia selección de periódicos y revistas de múltiples materias de ámbito mundial.

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, 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.⁵⁹).

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 ayudarlo 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.

Todos los años se lleva a cabo el **plan de orientación profesional**.

En el curso 2022-2023 consistió en las siguientes actividades:

- "Programa de mejora de la empleabilidad". Con el objetivo general de que el alumnado y personas egresadas de la UDC posean los conocimientos imprescindibles que favorecen su inserción laboral. El programa comprende dos seminarios y una jornada de experiencias y casos prácticos de inserción laboral, que se realiza al final de curso con la participación de empresas y personas emprendedoras.

⁵⁹ Véase más detalle para cada año académico en el SGIC

- . módulo 1." Seminario de emprendimiento (3 horas). Se trató sobre la figura del emprendedor, la idea de negocio y la puesta en marcha. Esta formación teórica se complementó con una dinámica teórico-práctica de modelos de negocio Canvas
- . módulo 2. Pruebas de selección de las empresas y recursos para la búsqueda de empleo y prácticas (3 horas). Con los objetivos de aprender a elaborar el CV, familiarizarse con la prueba de la entrevista y sus tipos, y conocer los recursos básicos para la búsqueda de prácticas y empleo
- . módulo 3. "Experiencias y casos prácticos de inserción laboral" (4 horas). Con una 1ª parte son información y orientación laboral, y una 2ª parte con experiencias y casos reales de emprendimiento.
- Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense.
- Foro Avanza. Talleres y experiencias de inserción y emprendimiento. Organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes, participación y empleabilidad de la UDC
- Foro Avanza. Feria de empleo. A través de stands de empresas se dio la oportunidad de contactar directamente con personal técnico de Recursos Humanos, presentaciones corporativas de las empresas o realización de procesos de selección para ofertas de empleo y prácticas.
- Laboralia 2022. Organizado por el Consello Social de la UDC. Información sobre competencias clave para encajar en la demanda laboral presente y futura, oportunidades de empleo ligadas a la irrupción de las nuevas tecnologías, cómo impacta la Inteligencia Artificial en los diferentes sectores y profesiones; y herramientas para redirigir la carrera profesional en el mercado actual.

En el curso 2021-2022 fue muy similar, consistió en:

- "Programa de mejora de la empleabilidad": iniciativa del Vicerrectorado de Estudiantes, Participación y Empleabilidad, que tiene como objetivo general que el alumnado y personas egresadas de la UDC posean los conocimientos imprescindibles que favorecen su inserción laboral. El programa comprende dos seminarios y una jornada de experiencias y casos prácticos de inserción laboral, que se realiza al final de curso con la participación de empresas y personas emprendedoras.
- . módulo 1."Fomento de la cultura emprendedora". Temática: autoempleo y emprendimiento, conocimientos para la realización de un plan de negocio modelo Canvas (3 horas).
- . módulo 2. "Seminario de orientación laboral". Temática: pruebas de selección de las empresas y recursos para la búsqueda de empleo y prácticas (3 horas)
- . módulo 3. "Experiencias y casos prácticos de inserción laboral" (4 horas).
- Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense.
- Foro Avanza. Talleres y experiencias de inserción y emprendimiento. Organizado por el Vicerrectorado de Estudiantes, participación y empleabilidad de la UDC
- Laboralia 2021. Organizado por el Consello Social de la UDC. Para proporcionar una formación en competencias profesionales en las últimas tendencias de selección de personal y mercado de trabajo a estudiantes y graduados que deseen mejorar su inserción laboral, a orientadores laborales, a profesionales de recursos humanos y a educadores. Y aprender de manera práctica sobre el uso del análisis de datos en el sector de los recursos humanos para incorporar el mejor talento a las empresas.

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 Evidencias E-20 y E-23).

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 asistente personal subvencionado por la UDC a través de su plan de apoyo a la diversidad⁶⁰.

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 La Facultad cuenta con un desfibrilador.

⁶⁰ Más información sobre orientación de los estudiantes en el portal de estudios: <http://estudios.udc.es/gl/study/orientation/482V01>

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 ADEAC⁶¹ (Asociación de Educación Ambiental y del Consumidor). En los últimos cursos se desarrolló el II Plan de Acción y, con fecha de 25 de noviembre de 2022, el Jurado Nacional para España de la red de Green Campus decidió renovar la Bandera Verde al Campus de Ferrol.

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.

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. Desde el curso 2017-2018 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 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 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, para ello se anexionan dos espacios dedicados a la docencia de tamaño reducido 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.

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.

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. Dicha 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

⁶¹ Puede consultarse información sobre el programa Green Campus, Declaración Ambiental, Ecoauditoría, Memoria del I Plan Green Campus Ferrol y enlaces de interés en <https://www.udc.es/gl/campusindustrial/green-campus-ferrol/>

nuevas tecnologías en su enseñanza práctica para grupos reducidos. Desde el curso 2017-2018 se procede a la renovación de equipos portátiles a través de la contratación de un renting, de forma que se ha 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.)

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 2015-2016⁶². 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.

Desde el curso 2011-2012 se mantienen las redes sociales como vehículo de comunicación informal, las cuales se han ido incrementando, añadiendo nuevas redes sociales en función de las herramientas que el alumnado suele utilizar en su vida cotidiana. Así, inicialmente se comenzó utilizando Facebook y Twitter, posteriormente se creó un canal de video de Youtube, en el que pueden consultarse desde ponencias de los diferentes eventos organizados por el centro, hasta exposiciones públicas de trabajos del alumnado, así como otros vídeos corporativos en los que participan los diferentes grupos de interés del centro. Se procedió a la creación de un blog, y se nombró un coordinador del mismo a fin de producir nuevos contenidos de interés tanto para el alumnado como el profesorado, y que es de libre participación para alumnado, profesorado y personal de administración del centro, y en el que se tratan asuntos de actualidad e interés relacionados con la titulación. En este tiempo, la Fundación ha mantenido un perfil corporativo en LinkedIn a fin de promocionar la imagen del centro en el ámbito profesional de las relaciones laborales y recursos humanos, establecer nuevos contactos que permitan dinamizar las prácticas del alumnado, y crear un sello de identidad que permita asociar el perfil de nuestro alumnado al centro en el que han realizado los estudios. Desde el curso académico 2016-2017 se ha producido un cambio a nivel de comunicación de las actividades demandado por el estudiantado, y la Fundación se ha adherido a la red Instagram, en la que se interactúa de forma habitual con el estudiantado a través de imágenes. En 2020-2021, como en cursos anteriores, se mantienen las redes sociales y se mejora la promoción y publicidad en ellas hacia los grupos de interés, incrementando las interacciones a través de las mismas.

En el curso 2019-2020 y debido a la crisis sanitaria, con el fin tener un mayor alcance informativo entre el alumnado, el centro potenció su uso de redes sociales y web, empleando herramientas de comunicación cercanas a este grupo de interés. Se realizaron encuentros informativos entre dirección y alumnado sobre las medidas adoptadas por el centro ante el COVID-19 a través de aplicaciones utilizadas de manera habitual por el estudiantado, tales como Reels de Instagram o similares. Igualmente se mantuvieron entrevistas a personas relevantes del mundo laboral mediante encuentros y mesas virtuales presenciales realizados a través de Meet y con posterior difusión en canal de Youtube, manteniendo así una actividad accesoria a la docencia como parte de las actuaciones de orientación laboral que estaban previstas en formato presencial.

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).

⁶² Se sustituye www.rrii.udc.es por 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, que durante el curso 2019-2020 pasa a formar parte del personal del centro en el Servicio de Comunicación. 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, si bien con la aparición de nuevas funcionalidades se plantea su actualización en el futuro.

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 32. Infraestructuras y recursos materiales. Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Curso académico	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Número de aulas/seminarios	4	4	4	4	4
Número de despachos	4	4	4	4	4
Otros espacios para el alumnados:	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
Servicio de préstamo de portátiles ⁶³	36	36	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
Televisores portátiles	0	0	2	2	2
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	2	2	2	2	2
Equipo sonido aulas	2	2	2	2	2
Micrófonos portátiles	0	0	2	2	2
Equipo audiovisual: 1 cámara fotográfica, 2 focos iluminación estática, altavoces y micrófono	1	1	1	1	1
Ventilador ordenador servicio audiovisuales	1	1	1	1	1
Monitor suplementario servicio audiovisuales	1	1	1	1	1
Disco duro externo servicio audiovisuales	1	1	1	1	1
Disco duro externo servicio calidad	1	1	1	1	1
Puestos informáticos destinados a personal docente (Sala profesorado)	2	2	2	2	2
Puestos informáticos destinados a personal docente (Aulas-Medios docentes)	5	5	5	5	5

⁶³ Se mantiene el número de equipos, pero se renuevan los obsoletos.

Puestos informáticos destinados a PAS y coordinadores (financiero y captación)	6	6	6	6	6
Impresoras para medios docentes (sala profesorado)	2	2	2	2	2
Fotocopiadora multifunción (sala profesorado)	1	1	1	1	1
Impresoras para PAS (despachos)	4	4	4	4	4
Equipos reprografía / fotocopiadoras multifunción (servicio reprografía + administración)	2	2	2	2	2
Servidor + disco duro externo + equipo adicional + RAC	1	1	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,..	

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.

Igualmente se mantiene la biblioteca física del centro, y se completa con la biblioteca de la UDC⁶⁴, 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 33. Fondos bibliográficos. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Número total de ejemplares físicos	2.229	2.229	2.229	2.229	2.229
Publicaciones electrónicas (biblioteca virtual del centro)					
- Tirant lo Blanch	31	31	31	31	31
- INGebook					
• Básica recomendada y complementaria	151	151	151	151	151

⁶⁴ Recursos bibliográficos UDC. https://www.udc.es/biblioteca/informacion_xeral/

• Acceso gratuito otras materias	117	117	117	117	117
• Volúmenes con coste adicional acceso personal	3000	3000	3000	3000	3000
- Lefebvre-El Derecho	-	-	-	-	-

Tabla 34. Salas de lectura y biblioteca. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2017-2018	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Puestos de lectura	64	64	64	64	64
Superficie	100	100	100	100	100
Puntos de consulta de catálogo propio	1 (físico) Virtual: desde cualquier ordenador	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	36 ordenadore s portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC
Puntos de consulta de bases de información UDC	36 ordenadore s portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 28 equipos conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC	36 ordenadore s portátiles y 14 equipos de uso público conectados a la red de la UDC

Tabla 35 Disponibilidad de bibliografía. Fundación E.U. de Relaciones Laborales

Curso académico	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Número de títulos recomendados en las materias do programa formativo	243	270	253	247	247	247
Número de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca asociada al programa formativo (centro y UDC)	243	270	253	247	247	247
% de títulos recomendados disponibles en el servicio de biblioteca entre títulos recomendados en las materias ⁶⁵	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Durante los cursos analizados hasta 2022-2023, 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.

Como consecuencia de la modificación de las encuestas en 2019-2020, se deja de obtener información relativa a estos indicadores para el grupo de docentes, agrupando en un solo indicador la satisfacción del alumnado referente a los recursos bibliográficos, dicho indicador se corresponde con el ítem 16 anterior y presenta una importante satisfacción en el curso actual (5,45 puntos en 2019-2020, 5,35 puntos en 2020-2021 y 5,24 puntos en 2021-2022 en una escala de 7), las más altas registradas hasta el momento desde el inicio de la titulación.

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 Coruña⁶⁶, ya que como estudiantes de una titulación oficial el alumnado tiene acceso a los servicios para estudiantes de la UDC: LERD, SAPE, CUFIE, Centro de Linguas, ORI, Deportes y Cultura, etc. en los que se informa, ya sea en sus oficinas o a través de charlas, sobre las actividades y los diferentes programas de atención (programas de movilidad, prácticas, etc).

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

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

- 2011-2012: Creación del Servicio de Calidad

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

- 2013-2014: Creación del Servicio de Orientación y Prácticas

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

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

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

- 2016-2017: Mejora del servicio de prácticas

Creación de nuevo programa de prácticas para personas recién tituladas.

- 2017-2018: Apoyo a emprendedores. Programa de acreditación de lengua inglesa.

Alta como Punto de Atención al Emprendedor en la Red CIRCE⁶⁷.

Acreditación como centro preparador del Cambridge Assessment English⁶⁸. 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.

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Véase en información pública en la anterior aplicación del SGIC. Planificación de la enseñanza. <http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=660>

⁶⁷ PAE <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/emprendimiento/pae/>

⁶⁸ Centro preparador del Cambridge Assessment English. <http://www.erlac.es/es/estudios/grado-rrll-rrhh/desarrollo-de-habilidades-y-gestion-en-ingles/>

- 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.
- 2019-2020: Mejora del servicio de comunicación a través de la contratación de una técnica especialista en comunicación.
Mejora de los servicios de orientación laboral al autoempleo mediante la contratación de los servicios parciales, con una duración determinada de dos meses, de una técnica especializada en emprendimiento para dinamizar la actividad emprendedora entre el alumnado y proceder al asesoramiento en el diseño y elaboración de proyectos de emprendimiento que puedan ser presentados en el en el EIJE - Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores.
Mantenimiento del 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 el Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales – SPOSHO- Oporto a través de ponencias y publicación de artículos supervisados por docentes investigadores.
- 2020-2021: Se contrata a tiempo parcial una técnica de ayuda al emprendimiento, creando el Servicio de Emprendimiento⁶⁹ en el centro a fin de dar soporte al alumnado que desea explorar las vías del auto empleo. Esta persona igualmente realiza actividades en todos los cursos para fomento de la cultura emprendedora y colabora en el EIJE. Además, participa de manera activa en eventos de emprendimiento acompañando en su caso al alumnado y estudiantado que desea asistir. Se complementa así el servicio de PAE.
Mantenimiento del 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.
Realización de la primera Feria de empleo organizada por el propio centro con asistencia de empresas locales y alumnado del centro, de otras facultades y de centros de bachillerato y FP.⁷⁰
- 2022-2023: Se realiza un “Plan de Seguimiento Académico y Profesional”, realizando entrevistas individualizadas a los alumnos de todos los cursos, haciendo un seguimiento individualizado de cada uno de ellos tanto académicamente como a los alumnos de tercero y cuarto de su futuro profesional
Se mantiene el Servicio de Emprendimiento⁷¹ en el centro a fin de dar soporte al alumnado que desea explorar las vías del auto empleo. Esta persona igualmente realiza actividades en todos los cursos para fomento de la cultura emprendedora y colabora en el EIJE. Además, participa de manera activa en eventos de emprendimiento acompañando en su caso al alumnado y estudiantado que desea asistir. Se complementa así el servicio de PAE.
Mantenimiento del 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.
Se continúa con la organización de la Feria de empleo por el el centro con asistencia de empresas locales y alumnado del centro, de otras facultades y de centros de bachillerato y FP.⁷²

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 captación y desde la administración del centro se ofrece información relativa al proceso⁷³ 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 (PAT), dentro del cual se realizan jornadas de acogida al inicio del curso académico.

⁶⁹ Emprendimiento: <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/emprendimiento/>

⁷⁰ Feria de empleo: <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/feria-de-empleo/>

⁷¹ Emprendimiento: <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/emprendimiento/>

⁷² Feria de empleo: <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/feria-de-empleo/>

⁷³ Información pública sobre condiciones de acceso y admisión. <https://estudios.udc.es/gl/study/admission/660G01V01> y <http://www.erlac.es/estudios/grado-rrll-rrhh/sistema-de-acceso/>

Estas jornadas de acogida⁷⁴ 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 de voluntariado 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. En el curso 2019-2020 se incorpora al programa una alumna mentora para actuar con el alumnado de primer año, esta alumna mantiene su actividad en el curso 2022-2023..

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, en aquellas actividades que el alumnado desee organizar o promover.

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

En referencia a la orientación académica del alumnado, la Fundación establece planes anuales de acciones a través del PAT y del Servicio de Orientación y Prácticas, dichos planes son presentados y aprobados en los diferentes órganos de gobierno, y se evalúan por los responsables y la Comisión de Garantía de Calidad al final de cada curso académico, lo que se refleja en el SGIC y en la página web del centro⁷⁵.

Para un mayor detalle por año académico pueden consultarse todas las actividades realizadas como apoyo y orientación al alumnado en el SGIC y en la página web del centro⁷⁶.

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 profesional consúltese la documentación de referencia en el SGIC, 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
- Asesoramiento en becas y ayudas

La secretaria académica 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.

*Tabla 36. Satisfacción media del alumnado respecto de las acciones que orientan al estudiante (escala 1-7).
Fundación E.U. de Relaciones Laborales.*

⁷⁴ Véanse Jornadas de acogida <http://www.erlac.es/jornadas-de-acogida-curso-2021-2022>

⁷⁵ Planes de actuaciones de PAT y orientación profesional: <http://www.erlac.es/estudios/grado-rrll-rrhh/plan-de-accion-tutorial/#pat>

⁷⁶ Actividades de orientación al alumnado <http://www.erlac.es/estudios/grado-rrll-rrhh/plan-de-accion-tutorial/#pat> y <http://www.erlac.es/empleo-y-emprendimiento/practicas-en-empresas/> Vease publicidad actividades: <http://www.erlac.es/list/listado-fechas/>

Año académico	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
2. Con las acciones que orientan al estudiante (PAT, atención a la diversidad, organización de los programas de movilidad, organización y gestión de las prácticas externas, preparación para la inserción en el mundo laboral o para la continuación de nuevos estudios)	4,26	5,25	4,90	5,22	5,32
<i>Ítem 9. Estoy satisfecho con las acciones que orientan al estudiante (ítem hasta 2018-2019)</i>					

En 2019-2020 la satisfacción del alumnado respecto de las acciones que orientan al estudiante alcanza su mayor valor desde el inicio de la titulación; en 2022-2023, la satisfacción del alumnado se mantiene alta respecto de cursos anteriores, lo que muestra que el alumnado se encuentra satisfecho con los servicios de atención y orientación del estudiante. Este indicador (ítem 9 de las anteriores encuestas) incluye, hasta 2018-2019, las actuaciones del PAT, mientras que a partir de 2019-2020 (ítem 2⁷⁷) se refiere igualmente a las actuaciones en inserción, prácticas o movilidad, que anteriormente se evaluaban de manera independiente.

Prácticas externas:

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

Respecto de los recursos y servicios referentes a las prácticas externas cabe destacar el incremento de convenios establecidos con empresas y otras organizaciones locales en los últimos años, si bien, debido a la reducción en el número de matrículas del alumnado en esta materia, 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.

Tabla 37. Número de entidades participantes en el programa de prácticas de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (escala 1-7)

Prácticas curriculares	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de convenios establecidos	55	41	32	39	39	41
Nº de entidades participantes	44	36	21	28	28	28
Nº de matrículas en programa de prácticas curriculares	40	35	32	39	49	36
Convalidaciones de prácticas curriculares	13	11	7	9	11	8
Nº de participantes en programa de prácticas curriculares	27	24	25	30	38	28
Prácticas extracurriculares	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de anexos de prácticas extracurriculares	22	15	2	11	13	10
Nº de participantes en programa de prácticas extracurriculares	17	12	2	11	13	10
Prácticas para titulados	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nº de anexos de prácticas para titulados	8	8	5	2	5	4
Nº de participantes en programa de prácticas de titulados	7	6	4	2	5	4

A lo largo del periodo observado (2015-2019) se produce un incremento de la satisfacción del alumnado respecto de las instalaciones para la realización de las prácticas, tal y como se muestra a continuación. Desde el curso 2019-2020, con motivo de la modificación de las encuestas de satisfacción se pierde la trazabilidad de este indicador, por lo que el centro se plantea la creación, en el futuro, de una encuesta propia dirigida únicamente al alumnado de prácticas externas, tanto curriculares como extracurriculares.

⁷⁷ Ítem 2 de encuestas a partir del curso 2019-2020: "Con las acciones que orientan al estudiante (PAT, atención a la diversidad, organización de los programas de movilidad, organización y gestión de las prácticas externas, preparación para la inserción en el mundo laboral o para la continuación de nuevos estudios)"

Tabla 38. Satisfacción media del alumnado respecto de las acciones e instalaciones asociadas al programa de prácticas externas (escala 1-7). Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Año académico	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	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	4,34	4,08	5,14	5,30

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

Consúltense en SGIC el plan de prácticas y la memoria correspondiente donde se presenta el detalle pormenorizado de las entidades participantes.

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.

Tras la situación sanitaria generada por el COVID-19 y el Estado de Alarma, desde el Servicio de Orientación y Prácticas se mantuvo a disposición de nuestro alumnado el Servicio de Atención Psicológica creado en el curso anterior, esta vez en modalidad presencial (Lunes de 16:00 h a 20:00 h y de martes a jueves de 09:00 h a 13:00 h.)

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.

En el curso 2019-2020 se procedió a la aplicación de las medidas sanitarias recomendadas por la Universidade da Coruña, las cuales se modifican adecuándolas a la situación presentada en 2020-2021 para garantizar la integridad de la comunidad educativa en un entorno de presencialidad. Se elabora y pone en marcha el plan de prevención e higiene frente al COVID-19 (2020-2021).⁷⁸

En el plan estratégico del centro (2016-2021) 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 2021-2022 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, aunque se detecta el

⁷⁸ https://drive.google.com/drive/folders/1lm_r6VDrAdSvrHdqscKJWpnml_Q5juRK

incremento de personas provenientes de la provincia de Lugo, Orense y algún candidato de Asturias y Castilla-León. Desde el mes de julio de 2020, dado que el Instituto Cervantes permite realizar la prueba con un sistema de cita previa, se incrementa el número de plazas hasta 70 mensuales, y se realizan de manera habitual exámenes adaptados a personas no alfabetizadas.

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, el alumnado se encuentra satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza, si bien hasta 2015-2016 mostraba 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.

Las observaciones en general se dirigen más al cuidado y mantenimiento del propio centro, si bien en el curso 2019-2020 no se recogen apenas comentarios. En el curso 2021-2022 se recogen comentarios referidos a las instalaciones, en concreto al tamaño de la cafetería y a la incomodidad de las sillas.

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 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, para ello se anexionan dos espacios dedicados a la docencia de tamaño reducido y se traslada 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.

En general, este curso académico se observa un incremento de la satisfacción del alumnado relativa a los recursos materiales e infraestructuras, alcanzando el mayor valor hasta ahora desde el inicio de la titulación. Igualmente, la satisfacción sobre los recursos y servicios del centro alcanza su máximo entre el profesorado. El personal de administración y servicios es el colectivo que mejor valora estos recursos, con valores similares a los alcanzados en 2014-2015.

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 39. 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	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Alumnado: ítem 13 Con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza (aulas, salas de estudio, laboratorios, espacios experimentales,...) (Hasta 2018-2019 - Ítem 20. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza)	4,15	4,49	4,87	4,38	5,37
PDI: ítem 16. Con los recursos y los servicios, en general (Hasta 2018-2019 - Ítem 32. Estoy satisfecho/a con los recursos y servicios destinados a la enseñanza)	5,26	5,18	5,71	5,75	5,71
PAS: Ítem 17. Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados	6,00	5,20	6,38	5,57	5,57
PAS: Ítem 18. Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados	6,00	5,40	6,13	5,57	5,57

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

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 laboral⁷⁹.

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.

⁷⁹ 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 puede comprobar en los informes que cada centro emite anualmente.

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.

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 (SIU), 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, 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 reunión⁸⁰.

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.

⁸⁰ Anterior aplicación del SGIC. Acta reunión 21 de marzo de 2016:

http://sgic.udc.es/data/form_12706/420160321_Comision%20coordinadora%20título.pdf

Tabla 40. Resultados académicos de la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Curso académico	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Tasa de graduación	44,76%	48,48%	41,44%	43,75%	45,10%
Tasa de abandono	17,12%	16,67%	16,67%	12,00%	16,13%
Tasa de eficiencia	91,05%	85,13%	86,85%	93,41%	88,43%
Tasa de rendimiento	76,07%	88,24%	81,99%	79,58%	79,48%
Tasa de éxito	86,69%	94,65%	90,84%	87,76%	89,56%
Tasa de evaluación	87,75%	93,24%	90,25%	90,79%	88,74%
Duración media de los estudios (años)	5,18	5,12	4,94	4,38	5,44

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 41. Resultados académicos Facultad de Ciencias del Trabajo.

	Memoria	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Tasa graduación ⁸¹	50%	49,09%	36,36%	47,06	50,00%	50,98	47,22
Tasa abandono	10%	15,15%	10,50%	9,8	5,56%	3,45	16,07
Tasa eficiencia	80%	92,12%	93,02%	84,43	87,97%	89,15	92,18
Tasa rendimiento	75% ⁽¹⁾	81,42%	80,10%	86,91	81,96%	75,62	81,95
Tasa éxito	80% ⁽¹⁾	90,75%	91,30%	93,72	91,39%	88,28	90,83
Tasa evaluación	80% ⁽¹⁾	89,72%	87,69%	92,74	89,68%	85,65	90,23
Duración media de los estudios (años)	s/d	4,50	4,55	5,08	4,93	5,26	4,36

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

Tabla 42. Resultados académicos Fundación E.U. de Relaciones Laborales

	Memoria	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2022-2023
Tasa graduación ⁸²	40%	37,50%	51,52%	38,37%	49,23%	36,62%	43,94%
Tasa abandono	15%	21,80%	15,38%	20,83%	20,99%	20,83%	16,18%
Tasa eficiencia	80%	94,70%	88,21%	90,23%	85,63%	86,21%	86,42%
Tasa rendimiento	75% ⁽¹⁾	78,70%	74,08%	73,73%	89,07%	82,01%	77,77%
Tasa éxito	80% ⁽¹⁾	88,50%	85,19%	84,26%	95,22%	90,47%	88,72%
Tasa evaluación	80% ⁽¹⁾	89,00%	86,96%	87,51%	93,55%	90,64%	87,66%
Duración media de los estudios (años)	s/d	4,55	5,08	5,42	5,15	4,94	6,02

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

Tabla 43b. Resultados comparados centros – titulación – rama – UDC (2022-2023)

	2022-2023				
	Titulo	FacultadCCT	Fundación EURRLL	Rama	UDC
Tasa graduación	45,10	47,22	43,94	51,91%	45,76%
Tasa abandono	16,13	16,07	16,18	11,30%	7,83%
Tasa eficiencia	88,43	92,18	86,42	89,98%	86,95%
Tasa rendimiento	79,48	81,95	77,77	78,69%	74,58%
Tasa éxito	89,56	90,83	88,72	86,59%	84,58%
Tasa evaluación	88,74	90,23	87,66	90,88%	88,18%
Duración media de los estudios (años)	5,44	4,36	6,02	4,95	5,16

⁸¹ Véase más adelante lo que se informa sobre la actualización de las tasas de graduación en la Facultad de Ciencias del Trabajo.

⁸² 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.

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.

La tasa de rendimiento es estable a lo largo de los cursos académicos, siendo ligeramente inferior en el centro de A Coruña a la establecida como tasa objetivo por la modificación de la memoria de verificación del título en los cursos 2017-2018 y 2018-2019. En el curso 2019-2020 la tasa de rendimiento en el centro de A Coruña se incrementa 15 puntos porcentuales respecto del curso anterior y en el centro de Ferrol se incrementa 6 puntos porcentuales, de estos valores, superiores al objetivo establecido en la memoria de verificación, se debe principalmente a la adaptación de las metodologías de evaluación a la situación sociosanitaria del momento, dado que se incrementa el peso de evaluación continua respecto de la evaluación objetiva; teniendo el mismo comportamiento que las tasas de rama y UDC, que se incrementan ese año en más de 10 puntos porcentuales. En el curso 2022-2023 la tasa conjunta de la titulación alcanza el 74,58%, superior a la establecida como objetivo para ambos centros, y que responde a la estabilización de la tasa al volver a las condiciones normales de docencia y evaluación; en este curso académico la tasa de rendimiento en ambos centros es muy similar. En general, y tras el detallado análisis de los resultados llevado a cabo en el autoinforme para la acreditación de la titulación, y el seguimiento realizado desde entonces, se puede afirmar que los mejores resultados obtenidos respecto de los esperados se debe a la mejora en los métodos didácticos empleados (plataforma Moodle, medios audiovisuales, conferencias y ponencias dentro del desarrollo de la materia...), la atención personalizada al alumnado, así como a la utilización de nuevas tecnologías como apoyo a la docencia.

La tasa de ABANDONO, después de que en el curso 2016-2017 se sitúa 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 últimos cursos, situándose en 2019-2020 por debajo de la contemplada en la memoria de verificación de dicho centro, y bajando todavía más en los dos últimos cursos. Para el centro adscrito se aprecia un descenso de casi 7 puntos porcentuales de esta tasa en el curso 2017-2018, lo que responde a la corrección que se ha realizado en el cálculo de la misma. En el curso 2018-2019 la tasa de abandono sube 5 puntos porcentuales respecto del curso anterior (15,38%), situándose en un 20,83%, por encima de la tasa establecida en la memoria de verificación. En el curso 2019-2020 el valor de esta tasa es similar al del curso anterior (20,99%) para el centro y se reduce de un 17,12% en el curso 2018-2019 a un 16,67% en el curso 2019-2020. En el curso 2021-2022 la tasa de abandono se reduce en el centro de Ferrol alcanzado un valor de tan sólo el 3,45%, mientras que el centro de A Coruña mantiene una tasa del 12,00%. La tasa de abandono en rama resulta del 9,61% y en la UDC es del 10,10%, superiores a las de la titulación (8,86%) para el curso académico 2021-2022. En el curso 2022-2023 la tasa de abandono en Ferrol fue muy alta (16,07%), así como la de la Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña (16,08%), quedando la tasa del abandono del título en 16,13%.

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 ambos centros se alcanzan en el presente curso académico valores superiores al 85%, lo que significa que el alumnado que supera el grado no se ha tenido que matricular en un número de créditos muy superior al que se contempla para la obtención de la titulación (no existe gran número de repetidores). Esta tasa es superior igualmente a la tasa de eficiencia de la UDC (89,14%), resultando ligeramente superior a la tasa de eficiencia de la rama (88,11%).
- La tasa de GRADUACIÓN del título y de los centros sube 10 puntos porcentuales en el curso 2019-2020 y se sitúa cercana al 50%, alcanzando los valores establecidos en la memoria de verificación para cada centro. 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% para el centro de Ferrol y 40% para el centro de A Coruña), parece evidente pensar que en cursos anteriores las bajas tasas alcanzadas se debían a un error en el modo de calcularlas que se corrigió. El incremento de estas tasas en 2019-2020 es principalmente debido a la adaptación de las metodologías de evaluación establecidas ante la crisis sanitaria,

que permite que un mayor número de estudiantes superen la titulación en su año teórico o el siguiente. En el curso 2021-2022, Ferrol incrementa su tasa de graduación hasta alcanzar el 50,98%, siendo ligeramente superior a su valor objetivo, mientras que en el centro de A Coruña la tasa de graduación baja hasta un 43,75%, con valores similares a los de cursos anteriores, 4 puntos porcentuales por encima del objetivo establecido en la memoria. La tasa de graduación conjunta es de un 45,56%, inferior a la registrada para la totalidad de la UDC (47,74%) y a la registrada para la rama (54,17%)⁸³.

- La tasa de ÉXITO en créditos es alta en todos los cursos considerados, en torno al 90. Esto significa que el alumnado que se presenta a evaluación tiende a superar los créditos de las materias a las que se presenta.
- La tasa de EVALUACIÓN se considera y supera la establecida como objetivo en la memoria, lo que significa que el alumnado matriculado tiende a presentarse a evaluación
- La duración media de los estudios, de 5,44 años, aumenta ligeramente respecto del curso anterior, esto está en relación con la tasa de graduación del curso anterior, ya que hubo un menor número de estudiantes que se graduaron en su año teórico de finalización de estudios 2021-2022. Esta duración no se considera positiva en el caso de Coruña (6,02) y muy positiva en el caso del dentro de Ferrol (4,36) la de rama de conocimiento (4,95) y UDC (5,16).

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 estas, lo que indica que la evolución de las mismas se encuentra dentro de la normalidad.

En los SGC respectivos de cada centro 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 los anexos del SGC de cada centro antes señalados.

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

Tabla 44. Materias con desviaciones (absolutas) de más del 20%/-20% entre los centros (2022-2023)

Materia	Ferrol			Coruña			Desviación (absoluta) superior al 20%		
	Evaluación	Rendimiento	Éxito	Evaluación	Rendimiento	Éxito	Evaluación	Rendimiento	Éxito
Introdución á Economía	63,64%	87,88%	138,10%	79,10%	61,19%	77,36%	15,47%	26,68%	60,74%
Historia Social e Política Contemporánea	86,21%	86,21%	100,00%	89,66%	70,69%	78,85%	3,45%	15,52%	21,15%
Dirección e Xestión de RRHH I	90,70%	62,79%	69,23%	97,06%	89,71%	92,42%	6,36%	26,92%	23,19%
Dirección e Xestión de RRHH II	71,43%	46,94%	65,71%	93,85%	90,77%	96,72%	22,42%	43,83%	31,01%
Dereito da Seguridade Social I	100,00%	100,00%	100,00%	75,86%	67,24%	88,64%	24,14%	32,76%	11,36%
Dereito da Seguridade Social II	100,00%	100,00%	100,00%	75,00%	60,71%	80,95%	25,00%	39,29%	19,05%
Prevenición e Xestión de Riscos Laborais I	93,94%	90,91%	96,77%	90,38%	65,38%	72,34%	3,55%	25,52%	24,43%

⁸³ Durante los cursos académicos objeto de evaluación en el presente autoinforme la tasa de graduación del grado referida al alumnado de nuevo ingreso en la titulación se sitúa por debajo de la establecida en la memoria de verificación, si bien cabe destacar que el cálculo se realiza, hasta el curso 2013-2014, bajo el supuesto de considerar únicamente como graduado al alumnado que ingrese por primera vez no sólo en la titulación sino también en la universidad, no considerando como alumnado graduado los alumnos considerados de nuevo ingreso en la titulación que por razón de convalidaciones (FP o titulaciones universitarias anteriores) hayan finalizado los estudios. En ambos centros ha habido un elevado número de alumnado que ya eran titulados universitarios y que egresaron en años anteriores al x, x+1. Este tipo de cálculo supone una tasa inferior a la inicialmente prevista para la titulación y que sólo se situará en niveles comparables una vez dejen de considerarse como alumnado de nuevo ingreso a los titulados anteriores que se incorporan al grado. Dado que el curso 2013-2014 es el primero en el que se puede calcular la tasa de graduación considerando todos los condicionantes (puesto que esta tasa se calcula a 31 de diciembre de 2013 y tiene en consideración el año x+1 (2013-2014)), se deberá observar su evolución en el tiempo en años posteriores en los que el número de alumnado que cursa la titulación con la condición de ser titulado universitario previamente se reduzca puesto que hasta ese momento los datos tratados no serán homogéneos.

Como se observa en los 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.

Prevención e Xestión de Riscos Laborais II	100,00%	100,00%	100,00%	82,61%	69,57%	84,21%	17,39%	30,43%	15,79%
Dereito Administrativo	96,97%	96,97%	100,00%	75,56%	68,89%	91,18%	21,41%	28,08%	8,82%
Procedemento Administrativo Laboral e Sancionador	60,00%	60,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	40,00%	40,00%	0,00%
Sistema Impositivo e Fiscalidade da Empresa	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	71,43%	71,43%	0,00%	28,57%	28,57%

Facultad de Ciencias del Trabajo:

El análisis de los resultados académicos de 2022-2023 indica lo siguiente:

- Alumnado presentado en relación con el total de matriculados (**tasa de evaluación**): Por debajo del 80% sólo hay tres materias: Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador: 60%; Trabajo Fin de Grado: 68,29%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 71,43%.
- Aptos en relación con el total de matriculados (**tasa de rendimiento**): Las materias con porcentajes inferiores al 75% fueron nueve: Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 46,94%; Organización de empresa: 59,46%; Estadística Descriptiva: 58,70%; Organización de empresa: 59,46%; Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador: 60%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 62,79%; Economía y Empresa: 67,74%; Trabajo Fin de Grado: 68,29%; Economía del Trabajo: 69,44%
- Aptos sobre presentados (**tasa de éxito**): Los porcentajes más bajos (inferiores al 80%) fueron: Estadística Descriptiva: 64,29%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 65,71%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 69,23%; Organización de empresa: 70,97%; Economía del Trabajo: 71,43%; Economía y Empresa: 75%; Sociología del Trabajo: 75%.

El análisis de los resultados académicos de 2021-2022 indica lo siguiente:

- Alumnado presentado en relación con el total de matriculados (**tasa de evaluación**): Por debajo del 80% están once materias, en el curso anterior habían sido sólo siete. Fueron las siguientes: Trabajo Fin de Grado: 61,22%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 70%; Teoría de las Relaciones Laborales: 72,73%; Técnicas de Investigación Social: 73,68%; Derecho del Trabajo 1: 74,47%; Métodos de Trabajo: 75%; Economía y Empresa: 76%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 76,09%; Derecho Societario y Cooperativo: 76,74%; Derecho del Trabajo 2: 78,38%; Derecho Sindical 1: 78,38%.
- Aptos en relación con el total de matriculados (**tasa de rendimiento**): Las materias con porcentajes inferiores al 75% fueron 13 (en el curso anterior habían sido 11): Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 45,65%; Organización de empresa: 48,84%; Estadística Descriptiva: 50%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 54%; Economía Española: 57,50%; Métodos de Trabajo: 59,09%; Trabajo Fin de Grado: 61,22%; Derecho del Trabajo II: 62,16%; Teoría de las Relaciones Laborales: 63,64%; Derecho del Trabajo I: 65,96%; Introducción a la Economía: 66,67%; Economía y Empresa: 70%; Técnicas de Investigación Social: 71,05%.
- Aptos sobre presentados (**tasa de éxito**): Los porcentajes más bajos (inferiores al 80%) fueron en ocho materias (en el curso anterior habían sido seis): Organización de empresa: 58,33%; Economía Española: 58,97%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 60%; Estadística Descriptiva: 60,98%; Introducción a la Economía: 72,73%; Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 77,14%; Métodos de Trabajo: 78,79%; Derecho del Trabajo 2: 79,31%.

El análisis de los resultados académicos de 2020-2021 indica lo siguiente:

- Alumnado presentado en relación con el total de matriculados (**tasa de evaluación**): En casi todas las materias se supera el 85%. Por debajo de ese porcentaje están: Trabajo Fin de Grado: 62,75%, Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 75,56%, Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 77,08%, Historia Social y Política Contemporánea: 77,55%, Métodos de Trabajo: 77,19%, Estadística Descriptiva: 78,05%, Derecho Cooperativo y Societario: 81,63%
- Aptos en relación con el total de matriculados (**tasa de rendimiento**): En este curso se dieron porcentajes más bajos que en cursos anteriores. Las materias con porcentajes inferiores al 75% fueron: Estadística Descriptiva: 48,78%, Economía Española: 51,52%, Economía del Trabajo: 62,07%, Dirección y Gestión de Recursos Humanos I: 62,22%, Trabajo Fin de Grado: 62,75%, Dirección y Gestión de Recursos Humanos II: 66,67%, Organización de empresa: 67,39%, Derecho Cooperativo y Societario: 67,35%, Economía y Empresa: 67,92%, Métodos de Trabajo: 68,42%, Derecho del Trabajo I: 68,75%
- Aptos sobre presentados (**tasa de éxito**): Los porcentajes más bajos (inferiores al 80%): Economía Española: 56,67%, Estadística Descriptiva: 62,50%, Economía del Trabajo: 72%, Economía y Empresa: 73,47%, Organización de empresa: 75,61%, Derecho del Trabajo I: 75,86%

En relación con los estudiantes con **reconocimiento de créditos** y el número de créditos reconocidos (por prácticas, títulos propios, experiencia profesional, etc.) 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

- 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
- curso 2019-2020: 9 de titulaciones y 9 de ciclos
- curso 2020-2021: 7 de titulaciones y 17 de ciclos
- curso 2021-22: 8 de titulaciones y 12 de ciclos
- curso 2022-23: 4 de titulaciones y 13 de ciclos (véase listado de estudiantes y materias en Evidencia E-6 de Avalía).

Fundación E.U. de Relaciones Laborales:

El centro adscrito, con el fin dar cumplimiento a las recomendaciones de la ACSUG procede a evaluar las materias de forma individualizada, a fin de conocer las desviaciones más considerables de cada materia. Dado que los datos extraídos del DATAWAREHOUSE para las materias no se consignan según el número de créditos (matriculados, presentados, superados, etc.) se ha considerado es el número de alumnado de la materia.

Para realizar este análisis se ha procedido a calcular la tasa de evaluación⁸⁴, de rendimiento⁸⁵ y de éxito⁸⁶ de cada materia y se ha comparado con sus respectivas tasas, tomando como referencia las que han sido aprobadas por ambos centros para la memoria de verificación o en reuniones de coordinación posteriores. Una vez calculadas las desviaciones de cada materia se ha procedido a filtrar dichas materias en función del grado de desviación que presentaban.

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.

Tabla 45. Tasas por materias y desviaciones negativas de tasas superiores al 10% (2022-2023)

	Tasa Evaluación	Tasa Rendimiento	Tasa Éxito	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Trabajo Fin de Grado	63,16%	63,61%	100,00%	-16,84%	-11,84%	20,00%
Estadística Descriptiva	83,33%	51,28%	61,54%	3,33%	-23,72%	-18,46%
Introducción á Economía	79,10%	61,19%	77,36%	-0,90%	-13,81%	-2,64%
Contabilidade	80,36%	62,50%	77,78%	0,36%	-12,50%	-2,22%
Dereito da Seguridade Social II	75,00%	60,71%	80,95%	-5,00%	-14,29%	0,95%

Tabla 46. Tasas por materias y desviaciones positivas de tasas superiores al 20% (2022-2023)

	Tasa Evaluación	Tasa Rendimiento	Tasa Éxito	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Derecho Administrativo	98,15%	98,15%	100,00%	18,15%	23,15%	20,00%
Técnicas de Negociación	95,35%	95,35%	100,00%	15,35%	20,35%	20,00%
Dirección Estratégica	97,56%	97,56%	100,00%	17,56%	22,56%	20,00%
Derecho Procesal Laboral	89,47%	89,47%	100,00%	9,47%	14,47%	20,00%
Políticas Sociolaborales	92,68%	92,68%	100,00%	12,68%	17,68%	20,00%
Auditoría Laboral	96,30%	96,30%	100,00%	16,30%	21,30%	20,00%
Estructura Social	77,78%	77,78%	100,00%	-2,22%	2,78%	20,00%
Gestión Medioambiental	90,91%	90,91%	100,00%	10,91%	15,91%	20,00%
Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial	96,15%	96,15%	100,00%	16,15%	21,15%	20,00%
Historia Social del Trabajo	93,75%	93,75%	100,00%	13,75%	18,75%	20,00%
Informática Aplicada	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	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	100,00%	71,43%	71,43	20,00%	-3,57%	-8,57%

⁸⁴ Tasa de evaluación: Número de estudiantes presentados/ Número de estudiantes matriculados, expresado en porcentaje.

⁸⁵ Tasa de rendimiento: Número de estudiantes aptos/ Número de estudiantes matriculados, expresado en porcentaje.

⁸⁶ Tasa de éxito: Número de estudiantes aptos/ Número de estudiantes presentados, expresado en porcentaje.

Trabajo Fin de Grado	63,16%	63,16%	100,00%	-16,84%	-11,84%	20,00%
----------------------	--------	--------	---------	---------	---------	--------

Se apreciaba que las desviaciones positivas se correspondían con materias optativas de tercer y cuarto curso, en las que el número de alumnado resulta ser inferior al de las materias obligatorias o de formación básica y además presentan una mayor motivación al responder a sus intereses personales.

Se procede a continuación a analizar la desviación de la tasa de evaluación del Trabajo de Fin de Grado (TFG) ya que la misma influye directamente en la tasa de graduación del alumnado.

Esta materia presenta una desviación negativa alta respecto de la tasa de evaluación (-16,84%) y del rendimiento (-11,84%), 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 a partir de 2019-2020 se observa una recuperación respecto de cursos anteriores, habiéndose reducido la diferencia en estas respecto del curso 2017-2018, lo que refleja que el Plan de Mejora propuesto ha tenido un resultado positivo.

Las **desviaciones detectadas en 2022-2023** 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 15 materias con desviaciones positivas de un 20% o más respecto de las tasas de la memoria.

Tabla 47. Tasas por materias y desviaciones negativas de tasas superiores al 10% (2021-2022)

	Tasa Evaluación Presentados/ matriculados	Tasa Rendimiento Aptos/ matriculados	Tasa Éxito Aptos/ presentados	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Introducción a la Economía	90,54%	64,86%	71,64%	10,54%	-10,14%	-8,36%
Derecho Societario y Cooperativo	100,00%	62,96%	62,96%	20,00%	-12,04%	-17,04%
Estadística Descriptiva	81,13%	56,60%	69,77%	1,13%	-18,40%	-10,23%
Derecho de la Seguridad Social I	80,70%	57,89%	71,74%	0,70%	-17,11%	-8,26%
Derecho de la Seguridad Social II	81,97%	62,30%	76,00%	1,97%	-12,70%	-4,00%
Contabilidad	86,05%	58,14%	67,57%	6,05%	-16,86%	-12,43%
Sistema Impositivo y Fiscalidad de la Empresa	85,71%	42,86%	50,00%	5,71%	-32,14%	-30,00%
Trabajo Fin de Grado	48,65%	48,65%	100,00%	-31,35%	-26,35%	20,00%

Tabla 48. Tasas por materias y desviaciones positivas de tasas superiores al 20% (2021-2022)

	Tasa Evaluación	Tasa Rendimiento	Tasa Éxito	Desviación Evaluación	Desviación Rendimiento	Desviación Éxito
Derecho del Trabajo II	94,74%	94,74%	100,00%	14,74%	19,74%	20,00%
Dirección y Gestión de RRHH I	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Economía española	100,00%	85,25%	85,25%	20,00%	10,25%	5,25%
Dirección estratégica	94,44%	94,44%	100,00%	14,44%	19,44%	20,00%
Prácticas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	95,92%	95,92%	100,00%	15,92%	20,92%	20,00%
Políticas Sociolaborales	96,49%	96,49%	100,00%	16,49%	21,49%	20,00%
Auditoría Laboral	100,00%	97,62%	97,62%	20,00%	22,62%	17,62%
Derecho Laboral Comunitario e Inst. de la Unión Europea	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Estructura Social	76,92%	76,92%	100,00%	-3,08%	1,92%	20,00%
Gestión Medioambiental	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Habilidades y Técnicas de Comunicación Empresarial	100,00%	97,62%	97,62%	20,00%	22,62%	17,62%
Historia Social del Trabajo	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Informática Aplicada	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%

Procedimiento Administrativo Laboral y Sancionador	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Sociología del Consumo	91,43%	91,43%	100,00%	11,43%	16,43%	20,00%
Valoración Contable	100,00%	0,00%	0,00%	20,00%	-75,00%	-80,00%
Prácticas Externas	100,00%	100,00%	100,00%	20,00%	25,00%	20,00%
Trabajo Fin de Grado	66,67%	66,67%	100,00%	-13,33%	-8,33%	20,00%

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

Respecto del reconocimiento de créditos señalar que se ha procedido a la tramitación de:

- Curso 2016-2017: 51 expedientes
- Curso 2017-2018: 35 expedientes
- Curso 2018-2019: 35 expedientes
- Curso 2019-2020: 20 expedientes
- Curso 2020-2021: 38 expedientes
- Curso 2021-2022: 34 expedientes
- Curso 2022-2023: 28 expedientes

El detalle de este reconocimiento de créditos se encuentra disponible en la aplicación AVALIA (evidencia E6) y en la aplicación del SGIC 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”, 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 centro⁸⁷.

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.

⁸⁷ Informe exhaustivo sobre la “Revisión y actualización de las guías GADU” en la anterior aplicación del 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, incremento que fue mucho más destacado en el curso 2017-2018, lo que podríamos relacionar con el plan de captación conjunto, si bien, en los cursos 2018-2019 y 2019-2020 se produce un descenso de las cifras de ingreso de nuevo alumnado en ambos centros superior al 30% en dos años, lo cual no se corresponde con la tendencia general que presenta la UDC, en la que crece el número de alumnado de nuevo ingreso (CIUG) pasando de 2.819 (2017-2018)⁸⁸ en grado a 2.928 (2018-2019)⁸⁹, si bien es cierto que este crecimiento puede venir dado por la ampliación de la oferta de titulaciones de grado de esta universidad. En el curso 2020-2021 ambos centros presentan un crecimiento en sus cifras de nuevo ingreso de alumnado recuperando los niveles de cursos anteriores (2017-2018 y 2018-2019), y en el curso 2021-2022 vuelve a producirse un descenso en Ferrol, que continuó en el curso 2022-2023, si bien volvió a registrarse un crecimiento en el alumnado nuevo en el curso siguiente.

Tabla 49. 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
2019-2020	29	144	50	244	79	388
2020-2021	54	168	69	258	123	426
2021-2022	41	164	63	268	104	432
2022-2023	29	140	53	251	82	391

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 centro⁹⁰, 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-

⁸⁸ https://www.udc.es/export/sites/udc/transparencia/galeria_down/oferta_demanda_academica/indicadores20172018.pdf_2063069294.pdf

⁸⁹ https://www.udc.es/export/sites/udc/transparencia/galeria_down/oferta_demanda_academica/indicadores20182019.pdf_2063069294.pdf

⁹⁰ 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 SIIU, 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.

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

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

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 plazas, 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 50. Oferta de plazas en la titulación

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 ⁹¹	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
2019-2020	70	90	48	70	29	50	24	44
2020-2021	70	90	48	65	54	69	41	58
2021-2022	70	90	48	65	41	78	31	63
2022-2023	70	90	45	65	29	51	22	46

Datos consultados en Datawarehouse de la UDC (criterio SIU)

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 habían caído considerablemente en los dos cursos anteriores como consecuencia de las razones que ya se argumentaban en el informe de dicho curso, así como en el informe de acreditación de la titulación. 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. Revisados los datos del curso de acceso de 2016-2017 se solicita nuevamente 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 publicó una oferta de plazas acorde a la demanda (60 plazas en Ferrol y 70 plazas en A Coruña).

Para el curso 2019-2020 la UDC aprueba en Consejo de Gobierno, sesión del 3 de abril de 2019, una oferta de 60 plazas para el centro de Ferrol y de 70 para el centro adscrito de A Coruña, esta oferta se ve modificada por la CIUG en atención a las matriculas de cursos anteriores, reduciendo la oferta para el centro de Ferrol a 48 plazas y manteniendo por el momento la oferta del centro adscrito en 70 plazas. En el curso 2021-2022, a pesar de que la UDC sigue proponiendo una oferta de plazas de 70 para el centro de A Coruña, la CIUG aprueba una oferta de 65 plazas.

⁹¹ Apartado 1.3 de la memoria de verificación de título modificada el 24 de julio de 2013

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:

- 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" publicación de 2019-2020 referente al alumnado matriculado en 2018-2019 que presenta una tasa de variación negativa del 9,5% respecto del curso 2013-2014.
- Descenso poblacional, que en Galicia influye de forma determinante, tal y como se menciona en los informes "Datos y cifras del Sistema Universitario Español" cursos 2013/2014 a 2017-2018, mientras que a partir del curso 2018-2019 comienza a apreciarse una recuperación de la población entre 18-24 años. (Véase [INE Población](#))
- La estructura de edad de la población gallega, la cual presenta un envejecimiento poblacional superior al de otras comunidades autónomas, influyendo este hecho de forma negativa puesto que las franjas de edad en las que se produce una mayor reducción poblacional afecta a los tramos de edad de mayor disposición a estudiar.
- Descenso en las ayudas/becas para el estudio en el curso 2022-2023, se otorgaron becas a 472.925 estudiantes por un importe total de 1.350,3 millones de euros, lo que representa un incremento del 10,1% respecto al año anterior, aunque hubo una reducción del 8,1% en el número de beneficiarios.
- Esto supone un descenso del número de estudiantes de nuevo ingreso, que tras finalizar Bachillerato deciden optar por otras vías de profesionalización.
- Incremento de la oferta de titulaciones de las tres universidades gallegas, lo cual genera mayor diversificación en los estudios elegidos por el futuro alumnado.
- Descenso de la tasa de desempleo⁹²

Durante el curso académico 2018-2019 a pesar de que las cifras cayeron levemente se mantuvieron por encima de los mínimos exigidos y son similares a las alcanzadas en el curso 2016-2017, como consecuencia de los planes de mejora establecidos por ambos centros en la captación de alumnado. Sin embargo, en el curso 2019-2020 se produce una caída de cierta consideración en ambos centros pese a las medidas acometidas en los de mejora y las actividades realizadas al amparo de los planes de captación, por lo que se plantea reforzar estas actuaciones durante el curso 2019-2020 para mejorar los indicadores de matrícula en el curso siguiente.

En el centro de Ferrol en el curso 2020-2021 se produjo un importante aumento del número de nuevos alumnos respecto al curso anterior, fruto de la intensificación de las actuaciones en el plan de captación del centro, se logra una mejora de la matrícula de alumnado de nuevo ingreso (54 estudiantes) y de primero estricto (41 estudiantes), lo que supone un incremento respecto del curso anterior del 89,65% respecto del alumnado de nuevo ingreso y del 70,83% respecto del alumnado de primero estricto. Sin embargo en el curso 2021-2022 se produce un descenso, siendo 41 los nuevos estudiantes. El centro situado en el campus de A Coruña cumple con el criterio establecido por la Xunta (mínimo 50 estudiantes de nuevo ingreso), y a pesar de presentar una tasa de crecimiento de alumnado de nuevo ingreso de casi un 10% y una tasa de crecimiento de alumnado de primero del 30% en el curso 2017-2018, en el curso 2018-2019 presenta un decremento del 18 % en el acceso de nuevo alumnado, esta tendencia se mantiene en el curso 2019-2020, siendo el descenso de alumnado de nuevo ingreso de un 25% respecto del curso anterior. En el curso 2020-2021, al igual que el centro de Ferrol, y como resultado de la intensificación de las actuaciones del plan de captación, la cifra de alumnado de nuevo ingreso se incrementa en un 38% y la de alumnado de primero estricto en un 31,82%, manteniéndose esa tendencia en el curso 2021-2022 con un incremento del 13,04% en los alumnos de nuevo ingreso y de un 10,34% en los alumnos de primero estricto.

Por todo ello, se considera que la evolución de este criterio a lo largo de estos años es SUFICIENTE para ambos centros, y en orden a que la misma se mantenga resulta oportuno continuar con las medidas establecidas en los planes de mejora por ambos centros referentes a la captación.

A continuación, se presentan los gráficos de evolución de alumnado de ambos centros.

⁹² <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>

Gráfico 3. Evolución del alumnado en la titulación

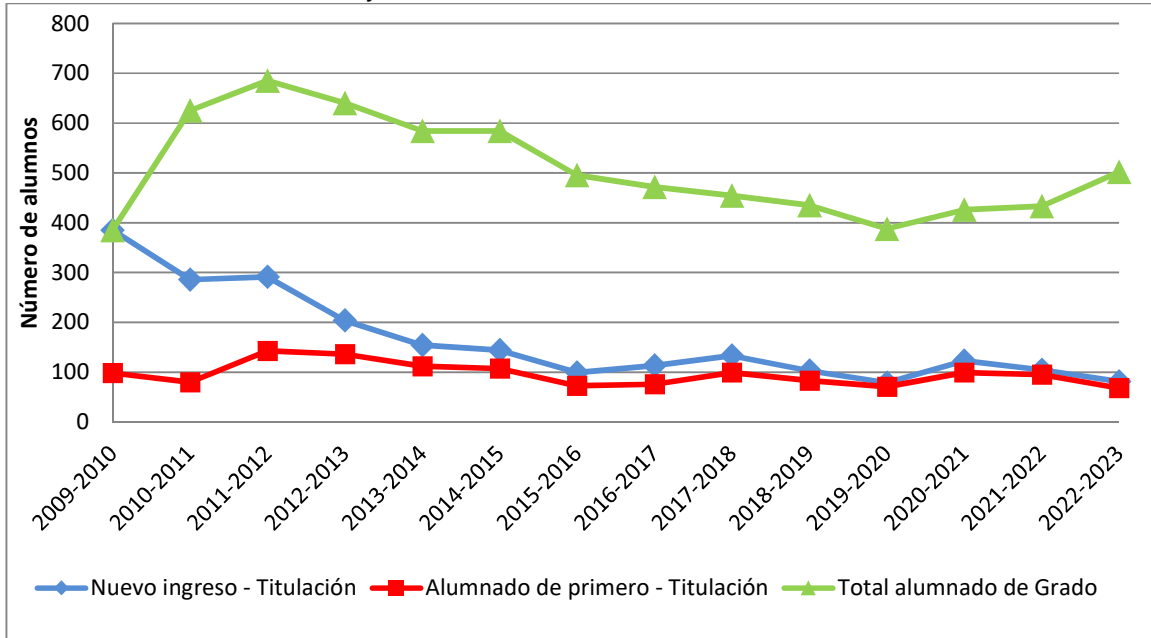


Gráfico 4. Evolución de alumnado en la Facultad de Ciencias del Trabajo

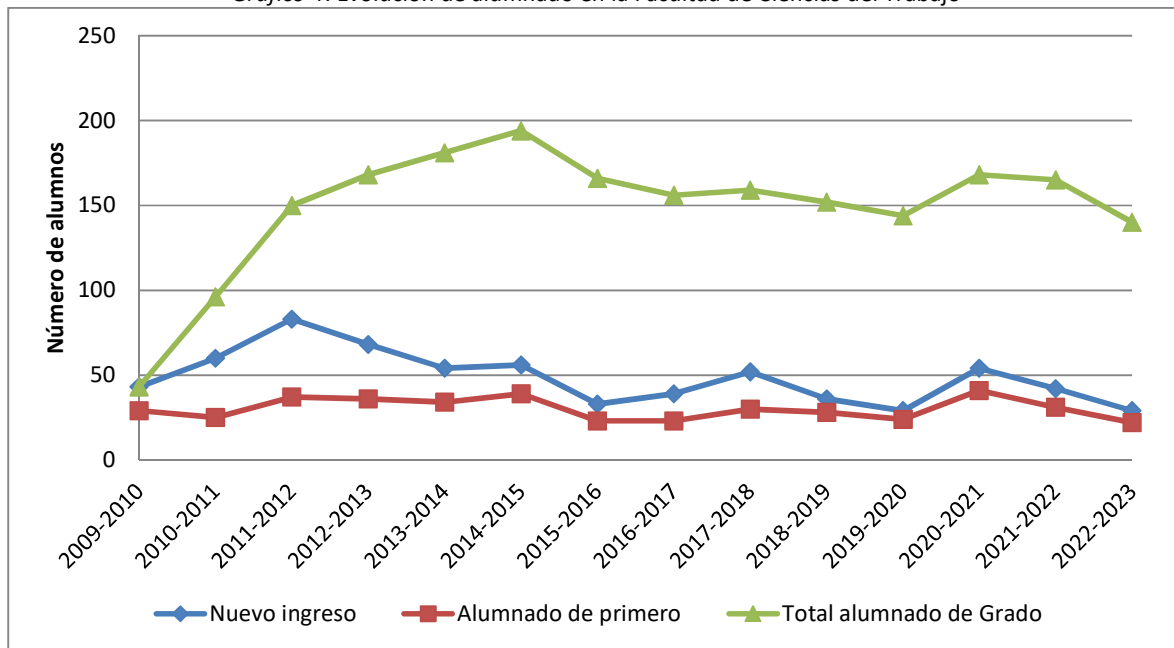
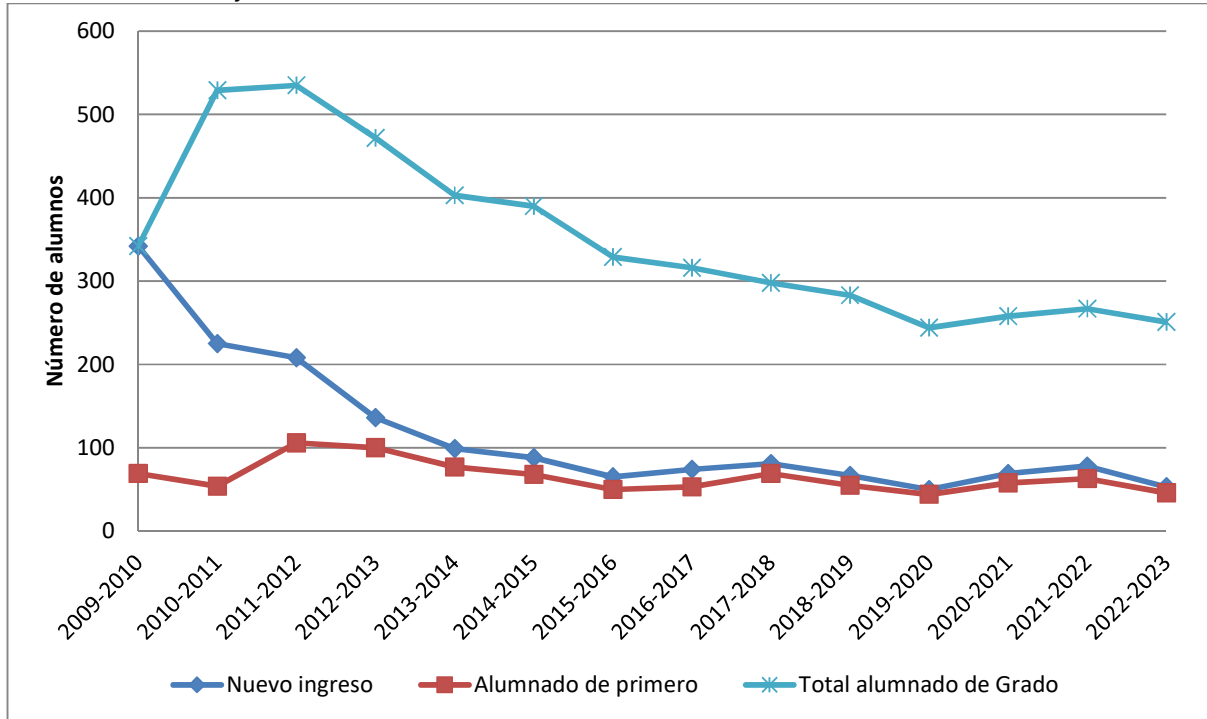


Gráfico 5. Evolución de alumnado en la Fundación E.U. de Relaciones Laborales



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.

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 de los últimos son todavía más positivos que los anteriores. La bajísima participación en las encuestas del curso 2019-2020 fue motivada por las circunstancias especiales ocasionadas por el covid-19. Lo mismo sucedió en 2020-2021. Volvió a aumentar en 2021-2022.

Tabla 51. Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes (escala de 1 a 7):

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	65,38%	72,15%	61,58%	6,25%	5,26%	55,81%	65,44%
Admisión	4,82	5,14	6,10	-	5,86	4,63	5,65
Orientación	4,37	4,88	4,05	4,71	4,50	4,32	4,81
Personal académico	5,09	5,57	5,26	4,67	5,78	5,43	5,60
Recursos y servicios	4,73	5,16	4,86	3,50	4,44	5,60	5,53
Objetivos del plan de estudios	4,70	5,09	4,65	-	-	-	-
Planificación de la enseñanza	4,82	5,17	4,81	4,22	5,22	5,11	5,16
Desarrollo de la enseñanza	4,97	5,25	4,87	4,78	5,33	5,13	5,38
Evaluación del aprendizaje	4,81	5,32	4,90	4,67	4,89	5,08	5,33

Aparte de esa encuesta (hecha en papel en el aula al alumnado de 1º y 3º curso), en la encuesta 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 últimos cursos venía superando el 40% para descender en el curso 2021-2022 al 29,88% y volver a subir ligeramente en el curso 2022-2023 con el 32,86%. Los resultados son muy satisfactorios para todos los años como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla 52. Resultados encuestas AVALIEMOS al alumnado de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	32,05	40,65	40,79	42,86	40,35	29,88	32,86
El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación	5,8	6,2	6,1	6,0	6,0	6,1	-
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	5,6	5,6	5,8	5,8	5,6	5,7	6,1
Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías	5,4	5,8	5,2	5,4	5,3	5,9	5,9
Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a	5,7	5,9	5,8	5,8	5,8	5,9	-
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	5,5	5,8	5,7	5,5	5,5	5,7	5,9
Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia	5,5	5,8	5,9	5,7	5,6	5,8	5,8

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 encuesta⁹³.

Tabla 53. Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados (escala de 1 a 7):

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
(% de participación)	68,75	84,38	80,65	74,07	48,28	59,26
En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	5,32	5,41	5,54	5,90	5,54	4,93
En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,36	5,54	5,60	5,55	5,50	4,94
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,05	5,12	5,80	5,40	5,36	4,75
Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación	5,31	5,39	6,00	5,63	7,00	5,45
Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación	6,67	4,75	-	-	4,00	4,33

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"

Tabla 54. Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores (escala de 1 a 5):

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	91,30	100	100	100	95,45	100	100
Nivel de conocimientos previos	4,10	4,27	4,08	4,00	4,24	4,17	4,18
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	4,67	4,77	4,77	4,70	4,86	4,72	4,47
Nivel de iniciativa	4,62	4,60	4,62	4,60	4,81	4,50	4,59
Nivel de esfuerzo	4,57	4,67	4,69	4,50	4,81	4,67	4,59
Calidad de los trabajos realizados	4,48	4,43	4,46	4,40	4,67	4,72	4,53
Capacidad de resolver problemas	4,29	4,53	4,54	4,40	4,71	4,67	4,47
Nivel de competencias mostrado	4,38	4,50	4,62	4,40	4,71	4,61	4,53
Nivel de integración en la empresa	4,29	4,70	4,92	4,80	4,81	4,72	4,71

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 55. Resultados de las encuestas de satisfacción a profesorado (escala de 1 a 7):

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	26,92	61,54	43,33	48,28	51,72	34,48	34,38
Objetivos del plan de estudios	5,83	5,93	6,25	— ⁹⁴	-	-	-
Planificación de la enseñanza	5,67	5,80	6,23	6,07	6,27	6,10	6,09
Desarrollo de la enseñanza	6,29	6,13	6,31	6,14	6,43	6,10	6,18
Orientación al estudiante	6,33	6,15	6,64	5,91	6,07	6,22	6,18
Personal académico	6,33	5,94	6,36	6,33	6,13	5,89	6,00
Recursos y servicios	5,43	5,88	6,08	6,15	6,07	6,00	6,27
Estudiantes	5,71	6,13	6,15	5,92	6,20	6,11	5,91

Resultados de encuestas de satisfacción al personal de administración y servicios:

En este caso las valoraciones de los encuestados son muy similares en todos los años considerados, con un aumento de la satisfacción en los últimos cursos. Sus valoraciones más negativas se relacionan con la normativa de gestión académica de la UDC y respecto a si consideran adecuada la duración del proceso de matrícula

⁹³ Por un problema en la UXAI (Unidad de Gestión Académica Integrada) no hemos podido disponer de datos para el curso 2022-2023.

⁹⁴ El modelo de encuestas al profesorado acordado por la Unidad Técnica de Calidad para toda la UDC varió respecto al modelo anterior, no planteando esta pregunta.

No se consignan los datos correspondientes a todos los cursos al decidir la Unidad Técnica de Calidad (UTC) que las encuestas al personal de administración y servicios se hagan solamente cada dos años.

Tabla 56. Resultados de las encuestas de satisfacción a personal de administración y servicios (escala de 1 a 7).

Curso	2016-17	2018-19	2020-21
(% de participación)	69,23%	31,82%	17,39%
Puesto de trabajo (funciones y responsabilidades claramente definidas)	4,00	4,57	6,00
Comunicación	4,50	4,71	5,00
Espacios adecuados	4,67	4,71	5,50
Recursos adecuados	4,78	4,29	4,25
Formación	4,33	5,00	6,00
Implicación en la mejora	4,78	5,29	5,50
Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	4,25	3,33	4,50
Movilidad para el PAS	3,67	4,00	5,00
La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	3,89	5,20	3,25
Satisfacción con el trabajo	5,44	5,71	6,25

El modelo de encuesta del curso 2022-2023 cambió respecto a la de años anteriores:

Tabla 61b: Resultados de las encuestas al personal de administración y servicios (escala de 1 a 7)

	2022-23
COMUNICACIÓN	
1. Con la información recibida para el desarrollo de mi trabajo	4,27
2. Con la comunicación entre las diferentes unidades/servicios que trabajan en el ámbito académico	4,53
3. Con la comunicación con las personas responsables del centro y de los títulos	4,87
4. Con la comunicación con el alumnado de los títulos	5,29
5. Con la comunicación con el profesorado de los títulos	4,40
RECURSOS HUMANOS	
6. Con la dotación de personas en la unidad donde trabajo	3,47
7. Con la información recibida para desempeñar mi trabajo	4,60
RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
8. Con los espacios donde desarrollo mi trabajo	4,40
9. Con los recursos materiales y equipamiento con que cuento para desarrollar mi trabajo	4,47
10. Con las aplicaciones informáticas que empleo en mi trabajo	4,87
11. Con el servicio de cafetería/comedor del centro	2,71
12. Con las instalaciones y el equipamiento donde se desarrollan los títulos del centro	4,53
MOVILIDAD	
13. Con la oferta de movilidad de la universidad	4,00
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	
14. Con la información disponible para el alumnado	4,93
15. Con la información de la página web del centro	5,07
SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
16. Con la información disponible sobre la gestión de la calidad	4,79
17. Con los canales disponibles para realizar quejas, sugerencias, preguntas y felicitaciones	4,67
18. Con la participación del PAS en los órganos colegiados del centro	4,27
SATISFACCIÓN	
19. En general, me siento satisfecho/a en la unidad/servicio en que trabajo	4,80
(% de participación)	65,22%

Como se ve en la Tabla anterior, los resultados son positivos, la menor satisfacción se corresponde con la dotación de personas en la unidad donde trabaja y con el servicio de cafetería/comedor.

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.

FUNDACIÓN E.U DE RELACIONES LABORALES:

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 de los últimos son todavía más positivos que los anteriores.

Tabla 57. Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes (escala de 1 a 7):

Curso	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	56,67%	53,40%	7,69%	81,03%	79,82%	53,00%
Admisión	5,32	5,10	6,17-	6,06	5,67	5,81
Orientación	4,53	4,05	4,71	4,50	4,32	5,14
Personal académico	5,07	5,26	4,67	5,78	5,43	5,89
Recursos y servicios	4,51	4,86	3,50	4,44	5,60	3,56
Objetivos del plan de estudios	4,82	4,57	5,58	5,9	5,21	5,25
Planificación de la enseñanza	4,87	4,81	4,22	5,22	5,11	5,17
Desarrollo de la enseñanza	5,00	4,87	4,78	5,33	5,13	5,14
Evaluación del aprendizaje	4,88	4,90	4,67	4,89	5,08	5,11

En la encuesta 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). Se observa un ligero descenso en la participación del alumnado a pesar de los esfuerzos de comunicación con el alumnado. Los resultados son muy satisfactorios para todos los años como se puede ver en la tabla siguiente:

Tabla 58. Resultados encuestas AVALIEMOS al alumnado. Fundación E.U. de Relaciones Laborales.

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	37,45	41,09	37,25	34,42	37,29	30,29	28,05
El/La profesor/a explicó la guía docente o el programa de la materia, con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación	5,6	6,0	5,6	6,2	6,2	6,2	6,1
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	5,2	5,7	5,3	6,0	5,8	6,0	6,1
Estoy satisfecho/a con la atención recibida de este profesor/a en el horario de tutorías	5,3	6,0	5,5	6,0	5,7	6,9	5,8
Me sentí evaluado/a correctamente por este profesor/a	5,4	5,7	5,3	6,0	5,8	6,0	-
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	5,3	5,6	5,2	6,0	5,8	5,8	5,8
Globalmente estoy satisfecho con el/la profesor/a de esta materia	5,4	5,7	5,2	6,0	5,8	5,8	5,7

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.

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 59. Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados (escala de 1 a 7):

Curso	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
(% de participación)	29,41	64,58	37,78	38,00	30,61	53,66
En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	5,90	5,62	5,88	5,68	5,93	5,81
En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	6,10	6,00	5,94	5,84	6,20	6,18
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,80	5,30	5,82	5,21	5,73	5,42

Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación	5,73	5,71	6,08	5,93	6,44	6,28
Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación	4	4	5,67	6,33	6,00	5,64

Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores:

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 1.1 referente al perfil de egreso, en el que se tienen en cuenta los resultados de las encuestas de satisfacción de los empleadores para poder contrastar el perfil de ingreso esperado con el real.

Dado que los centros no disponen de recursos suficientes para pasar las encuestas a empleadores de egresados en activo, se ha procedido a evaluar el perfil de egresados a través del alumnado de prácticas externas mediante los informes de los tutores de empresa. En este caso las prácticas se evalúan, en una escala de 1-10 que luego transformaremos a una escala 1-7, y se evalúan una serie de ítems que posteriormente se agrupan según el formato de encuesta que respondería realizar al empleador, tal y como se explica en el análisis del perfil real de egreso, en el criterio 1.1 del presente autoinforme.

Tabla 60. Resultados de satisfacción de empleadores

Año académico	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Porcentaje de participación de los tutores profesionales en encuestas de satisfacción: Encuestas recogidas/participantes PC	96,15%	75,00%	80,00%	76,67%	97,30%	89,29%
Ítem 3: En general, los conocimientos adquiridos por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	4,42	5,41	5,08	4,90	4,22	4,76
Ítem 5: En general, las competencias adquiridas por los titulados se adecuan a las funciones que se demandan en el mundo laboral.	5,92	6,59	6,08	6,12	6,02	5,98
Ítem 6: En general, los titulados responden a las necesidades y demandas laborales actuales	5,67	6,49	5,90	5,93	5,72	5,67
Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado.	5,67	6,42	5,91	5,92	5,72	5,75
Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio.	5,94	6,57	5,95	6,27	5,84	5,91

En el momento de realizar este autoinforme hemos detectado un error en las fórmulas de cálculo de los datos de esta tabla y por lo tanto los datos no eran correctos. Hemos procedido a la reformulación de todos los años anteriores para poder realizar la comparativa de los años.

A la vista de los resultados se puede afirmar que la valoración realizada por los tutores profesionales de prácticas/empleadores potenciales es satisfactoria.

A pesar del incremento de la satisfacción en 2018-2019 respecto de la adecuación de los conocimientos adquiridos en la titulación en relación al mundo laboral, se observa un decremento continuado desde ese año hasta el 2022_2023 que se incrementa desde los 4,22 a los 4,76 puntos sobre 7.

Los tutores de prácticas consideran que el perfil del alumnado es adecuado con un valor de 5,75 puntos sobre 7

Tras la apertura del plan de mejora en el curso 2018-2019 (apertura del plan en julio 2019), se observa que las diferencias son mínimas en el curso 2019-2020. En el curso 2020-2021 se relajan las medidas contenidas en el PM CORUÑA 37, y dado los recursos limitados en ese año no se llevan a cabo en su totalidad, lo que se refleja en los resultados obtenidos, pero en el curso 2022-2023 se observa una tendencia positiva en los indicadores.

Resultados de 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	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Profesorado participante	9	18	23	17	21	20	16
Total profesorado	20	23	25	23	24	26	24

Índice de Participación	45,00%	78,26%	92,00%	73,91%	87,50%	76,92%	66,67%
Ítem nº 3: Estoy satisfecho con los objetivos del plan de estudios	6,11	5,56	6,23	-	-	-	
Ítem nº 11: Estoy satisfecho con la planificación de la enseñanza	6,33	6,00	6,13	5,88	6,14	6,00	6,00
Ítem nº 15: Estoy satisfecho con el desarrollo de la enseñanza	6,00	6,17	6,22	5,65	6,10	6,19	6,19
Ítem nº 20: Estoy satisfecho con las acciones que orientan al estudiante	6,44	6,47	6,29	5,94	6,00	5,56	5,88
Ítem nº 22: El personal académico asignado a la titulación es adecuado	6,44	6,61	6,59	6,27	6,52	6,25	6,25
Ítem nº 32: Estoy satisfecho con los recursos y servicios destinados a la enseñanza	5,67	5,56	5,26	5,18	5,71	5,75	5,75
Ítem nº 37: Estoy satisfecho, en general, con el grupo de estudiantes	5,11	5,83	5,35	5,53	5,67	5,88	5,88

Los resultados se trasladan al formulario creado en google drive y que refleja exactamente las mismas preguntas que el de la UDC.

El profesorado en términos generales muestra una alta satisfacción (valores cercanos a 6 en una escala de 7), y los ítems observados muestran un incremento en la satisfacción. El profesorado valora muy positivamente la actitud que ha mantenido el alumnado a lo largo del periodo 2022-2023 en el que se ha establecido docencia semipresencial (5,63).

Se concluye que la evolución del PDI del centro en lo que se refiere a satisfacción es positiva en general, y mantiene la tendencia de los últimos años con resultados superiores a 5 puntos y cercanos a 6 puntos en una escala de 7.

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.

Desde la UTC se decide recoger información a través de encuestas de satisfacción al PAS cada dos años, si bien, dado que el centro adscrito tiene la posibilidad de realizarlas anualmente dado que el volumen de personal es reducido, mantiene esta recogida de datos anualmente.

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 aumenta respecto al curso pasado al estar presentes en el centro la totalidad del personal, el índice de participación es del 100%.

El modelo de encuesta del curso 2022-2023 cambió respecto a la de años anteriores:

Tabla 61b: Resultados de las encuestas al personal de administración y servicios (escala de 1 a 7)

COMUNICACIÓN	2022-23
1. Con la información recibida para el desarrollo de mi trabajo	5,71
2. Con la comunicación entre las diferentes unidades/servicios que trabajan en el ámbito académico	5,00
3. Con la comunicación con las personas responsables del centro y de los títulos	5,14
4. Con la comunicación con el alumnado de los títulos	6,00
5. Con la comunicación con el profesorado de los títulos	6,00
RECURSOS HUMANOS	
6. Con la dotación de personas en la unidad donde trabajo	5,71
7. Con la información recibida para desempeñar mi trabajo	5,50
RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
8. Con los espacios donde desarrollo mi trabajo	5,57

9. Con los recursos materiales y equipamiento con que cuento para desarrollar mi trabajo	5,57
10. Con las aplicaciones informáticas que empleo en mi trabajo	5,29
11. Con el servicio de cafetería/comedor del centro	5,17
12. Con las instalaciones y el equipamiento donde se desarrollan los títulos del centro	5,57
MOVILIDAD	
13. Con la oferta de movilidad de la universidad	-
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	
14. Con la información disponible para el alumnado	4,43
15. Con la información de la página web del centro	4,57
SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
16. Con la información disponible sobre la gestión de la calidad	6,57
17. Con los canales disponibles para realizar quejas, sugerencias, preguntas y felicitaciones	4,14
18. Con la participación del PAS en los órganos colegiados del centro	6,40
SATISFACCIÓN	
19. En general, me siento satisfecho/a en la unidad/servicio en que trabajo	6,0
(% de participación)	100,00%

Como se ve en la Tabla anterior, los resultados son positivos, la menor satisfacción se corresponde con la dotación de personas en la unidad donde trabaja y con el servicio de cafetería/comedor.

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.

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 aumenta respecto al curso pasado al estar presentes en el centro la totalidad del personal, el índice de participación es del 100%.

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

Año académico	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Participación	83,33%	100%	100%	83,33%	100 %	87,50 %
Ítem 3: Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	5,20	5,20	5,20	5,00	5,88	5,57
Ítem 9: Asisto regularmente a las reuniones de los órganos colegiados en caso de ser miembro	5,80	6,00	6,20	5,40	6,57	6,40
Item16: 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	6,00	6,60	5,60	6,50	6,14
Ítem 17: Los espacios destinados al desarrollo de mis funciones son adecuados	6,00	5,60	6,00	5,20	6,38	5,57
Ítem 18: Los recursos necesarios para el desarrollo de mis funciones son adecuados	5,80	5,60	6,00	5,40	6,13	5,57
Ítem 21: La formación recibida para desempeñar mi trabajo es adecuada	5,40	5,60	5,60	4,40	5,71	5,50
Ítem 22: Entre los objetivos de la unidad/servicio es prioritario mejorar la calidad	4,60	5,20	5,80	5,50	6,14	6,50
Ítem 24: Conozco el plan estratégico del centro junto con sus objetivos	6,00	6,00	5,60	5,50	6,43	5,00
Ítem 26: Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	6,00	6,40	6,40	6,00	7,00	6,71
Ítem 32: Estoy interesado/a en participar en los programas de movilidad	4,67	4,33	2,50	3,00	5,20	4,75
Ítem 34: La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	4,00	4,75	3,20	3,40	2,80	4,57

Ítem 36: En general, me siento satisfecho con mi trabajo	5,80	5,40	5,80	4,80	5,88	6,33
--	------	------	------	------	------	------

- **Información sobre programas de movilidad:** la satisfacción en el curso 2022-2023 no se valora. 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
- Se constata que la **satisfacción del personal con su trabajo** es alta (6,00 puntos)

En general los resultados del personal de administración y servicios se consideran ALTAMENTE SATISFACTORIOS

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.

Los datos más recientes sobre inserción laboral de los titulados del Grado son los procedentes de las encuestas hechas a los titulados en el momento de recoger el título, y las encuestas del Observatorio Ocupacional de la UDC realizadas en julio de 2023, julio de 2022 y en junio de 2021 a egresados respectivamente en los cursos 2021-2022, 2020-2021 y 2019-2020. Después se incluye la última información publicada por la ACSUG, de una encuesta realizada en 2017 a titulados en el curso 2013-2014. Por último, se incluyen los datos que aportan los últimos “Informe Infoempleo Adecco”.

Fundación E.U. de Relaciones Laborales

La Fundación E.U. de Relaciones Laborales ha elaborado una encuesta ampliada⁹⁵ 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 sensiblemente⁹⁶ 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), un 50% (2017-2018). En 2018-2019 se alcanza una participación del 64,58%, lo que 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). Durante el curso 2019-2020 se reduce significativamente la participación de personas egresadas en la encuesta debido principalmente a la coyuntura sociosanitaria, alcanzándose un 37,78%. En el curso 2020-2021 se alcanza una participación del 38%, similar a la del curso pasado, descendiendo en el curso 2021-2022 hasta el 30,61%

Aspectos valorados (1-7)	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Búsqueda activa de empleo	6,59	6,38	5,91	6,62	6,15	5,00
Titulación	6,29	6,12	6,00	6,43	6,13	5,54
Conocimientos de idiomas	6,71	5,00	6,15	6,40	5,80	5,23
Relaciones personales y del entorno	6,63	6,30	5,44	6,11	5,70	6,08
Prácticas en empresa	6,20	4,90	5,84	6,09	5,50	5,79
Experiencia laboral previa	6,83	5,50	5,20	6,55	5,44	6,07
Conocimientos informáticos	6,44	6,08	5,73	6,45	5,42	5,15
Cursos postgrado	5,67	5,13	5,44	5,83	5,13	4,42
Especialización de la titulación	5,78	4,75	4,81	5,00	5,13	4,93

⁹⁵ Véase formulario ampliado en la anterior aplicación del SGIC: http://sgic.udc.es/data/form_12768/52014-2015_Encuestas%20a%20titulados%20formulario.pdf

⁹⁶ 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%

Expediente académico	4,33	4,11	3,93	5,00	3,71	2,27
----------------------	------	------	------	------	------	------

Los indicadores en las encuestas de satisfacción recoge que los egresados en el momento de recoger el título los indicadores que más valoran son la experiencia laboral previa (6,07), las relaciones personales y el entorno (6,08) y las prácticas en empresas (5,79), mientras que la titulación obtiene 5,54 puntos, el expediente académico obtiene 2,27 puntos

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO. ENCUESTAS A TITULADOS EN EL MOMENTO DE RECOGER EL TÍTULO.

Por un lado contamos con la información sobre la inserción laboral de los titulados que nos ofrecen las respuestas a las encuestas de satisfacción hechas en el momento de recoger el título. Esta información sólo nos indica cual era la situación del titulado en un momento en que, por lo general, hacía poco tiempo que había terminado sus estudios.

Curso	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida	3,60	3,72	4,48	5,17	4,22	3,50
El título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral	4,89	4,50	5,57	5,26	4,92	5,27
El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)	5,81	5,31	5,96	6,00	5,79	5,50
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	5,05	5,12	5,80	5,40	5,36	4,75
(% de participación)	68,75	84,38	80,65	74,07	48,28	59,26

En general, se aprecia que en los últimos cursos los resultados fueron 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”. Destaca el curso 2019-2020 en que esa pregunta obtuvo el resultado más alto de toda la serie, lo cual resulta especialmente positivo.

Sobre la inserción laboral de los titulados en los cursos 2021-2022, 2020-2021 y 2019-2020 un año después de haber terminado sus estudios contamos con los estudios más detallados del Observatorio Ocupacional de la UDC que se analizan a continuación.

2. INFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC SOBRE EGRESADOS EN CURSO 2021-2022 (encuesta realizada en julio de 2023⁹⁷)

Informe sobre el alumnado egresado en el curso 2021-2022. La encuesta fue hecha mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador en el mes de julio de 2023. En el momento de la encuesta los entrevistados se encontraban a una media de doce meses de la fecha de finalización de sus estudios.

Los datos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos **incluyen a los titulados de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña**. En la encuesta se consideró un universo de 29 personas y una muestra de 26, con un margen de error del 6,3%⁹⁸.

1. Tasas de actividad, paro y empleo:

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Grado en RR.LL. y RR.HH.	80,8%	9,5%	73,1%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	76,6%	11,1%	68,1%
Media UDC	77,7%	10,6%	69,5%

Como se puede apreciar, las tasas de actividad y de empleo de los titulados del Grado encuestados fueron superiores a las tasas medias de la UDC y de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas⁹⁹. La tasa de paro es inferior a la de la UDC y de la rama, aunque llama la atención que mientras en los hombres es del 20% en las mujeres es del 0%.

⁹⁷ Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2023): *Inserción laboral e características do emprego do alumnado egresado do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos da UDC. Cohorte 2021-2022*. Equipo investigador: Francisco José León Medina. Encuesta realizada entre el 19 y el 24 de julio de 2023. El trabajo de campo lo llevó a cabo la empresa de estudios de mercado y realización de encuestas IDEARA S.L.

⁹⁸ En realidad el universo considerado no es el real, debía ser mayor. El estudio del Observatorio Ocupacional utilizó la base de datos de egresados de la *Unidade de Análise e Xestión de Datos*, donde costaban 29 egresados del Grado (13 de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y 16 de la Facultad de Ciencias del Trabajo).

⁹⁹ La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas incluye los grados en Administración y Dirección de Empresas; Ciencias de la Actividad Física y del Deporte; Ciencias Empresariales; Comunicación Audiovisual; Derecho; Economía; Educación Infantil; Educación Primaria; Educación Social; Relaciones

2. Motivos por los que los titulados inactivos no buscan empleo:

	Estoy preparando oposiciones	Estoy realizando otros estudios	Otros motivos
Grado en RR.LL. y RR.HH.	40%	40%	20%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	57%	37%	5%
Media UDC	35%	59%	7%

3. Relación entre empleo y estudios (cociente de adecuación de la ocupación):

Respuestas de los encuestados a partir de la distribución en grandes grupos ocupacionales, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11):

Grupos ocupacionales	Grado	Rama	UDC
1.Directores y gerentes	5,26%	2,56%	3,19%
2.Profesionales científicos e intelectuales	31,58%	21,25%	38,30%
3.Técnicos y profesionales de nivel medio	42,11%	38,46%	38,75%
4.Personal de apoyo administrativo	15,79%	19,05%	9,27%
5.Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	-	16,12%	8,66%
6.Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	-	-	-
7.Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	-	0,37%	0,30%
8.Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	-	-	0,30%
9.Ocupaciones elementales	5,26%	1,10%	0,61%
10.Ocupaciones militares	-	-	0,61%

El nivel de competencias se define como una medida de complejidad y diversidad de tareas que se realizan en una ocupación. Los niveles de competencias de cada ocupación se asignan en función de distintos componentes: la naturaleza del trabajo en relación con las tareas que lo caracterizan, el nivel de instrucción formal necesario para desempeñar las tareas y la cantidad de formación en el empleo o la experiencia previa que se consideran necesarias.

Los grandes grupos ocupacionales 1, 2 y 3 de la CNO-11 son los que requieren los niveles de competencias más altos y que, en general, requieren un nivel alto o muy alto de instrucción. Por eso, se puede medir el grado de adecuación profesional de los egresados considerando los egresados ocupados en esos tres grupos ocupacionales en relación con el total de egresados ocupados. Los resultados obtenidos en este nivel de adecuación profesional figuran en la tabla siguiente:

4. Cociente de adecuación de la ocupación – egresados ocupados:

	Hombres	Mujeres	Total
Grado en RR.LL. y RR.HH.	88%	73%	79%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	68%	58%	62%
Media UDC	86%	74%	80%

En el Grado en RR.LL. y RR.HH. la relación entre empleo y estudios es similar a la de la media de la UDC, y bastante más alta que la de otros titulados de la rama.

5. Proporción de trabajadores por cuenta propia entre los ocupados:

	Personas ocupadas por cuenta propia
Grado en RR.LL. y RR.HH.	0%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	4% (hombres: 6%; mujeres 2,6%)
Media UDC	3,3% (hombres: 3,7%; mujeres: 3%)

Entre los encuestados titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el curso 2021-2022, entrevistados en julio de 2023, no había ninguno que trabajara por cuenta propia.

6. Ocupación en el sector público (proporción de empleados públicos entre los ocupados):

	Ocupados en el sector público
Grado en RR.LL. y RR.HH.	21% (hombres: 25%; mujeres: 18%)
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	8% (hombres: 8%; mujeres: 8%)
Media UDC	11% (hombres: 9%; mujeres: 14%)

En el momento de realizarse la encuesta un porcentaje alto de titulados en el Grado trabajaban en el sector público, mucho más alto que la media de la UDC y de la rama. Destaca especialmente el caso de los hombres, ya que un 25% de los encuestados manifestaron estar trabajando en el sector público.

7. Estabilidad laboral (tipo de contrato de los ocupados que trabajan por cuenta ajena en el sector privado):

	Fijo discontinuo	Formativo (Prácticas)	Indefinido	Irregular	Temporal
Grado en RR.LL. y RR.HH.	7%	20%	53%	-	20%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	7%	16%	56%	-	21%
Media UDC	5%	16%	61%	-	18%

Los titulados del Grado tenían un porcentaje de contratos indefinidos menor que la media de los titulados de la rama y de la UDC.

8. Jornada laboral de los ocupados por cuenta ajena [se distingue entre los que están en empleos a jornada completa (30 horas semanales o más) y los que están en empleos de jornada parcial (menos de 30 horas semanales)]:

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Grado en RR.LL. y RR.HH.	74%	75%	73%	26%	25%	27%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	80%	86%	75%	20%	14%	25%
Media UDC	86%	90%	80%	14%	10%	20%

Los titulados del Grado tienen porcentajes inferiores de trabajos a tiempo completo, destacando sobre todo la diferencia con la media de la UDC en el caso de los hombres.

9. Movilidad de los ocupados (lugar de desempeño de la actividad profesional):

	Galicia	España	Extranjero
Grado en RR.LL. y RR.HH.	89%	11%	-
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	84%	14%	2%
Media UDC	83%	14%	3%

Los datos son muy parecidos en el Grado, en la rama y en el conjunto de la UDC.

10. Ingresos (ingresos netos mensuales de los egresados ocupados):

	Grado en RR.LL. y RR.HH.	Rama	UDC
Menos de 500 €	5% (hombres: 12%; mujeres: 0%)	7%	4%
Entre 500 y 1.000	37% (hombres: 38%; mujeres: 36%)	26%	21%
Entre 1.001 y 1.500	26% (hombres: 25%; mujeres: 27%)	47%	42%
Entre 1.501 y 2.000	26% (hombres: 25%; mujeres: 27%)	16%	22%
Entre 2.001 y 2.500	5% (hombres: 0%, mujeres 9%)	4%	6%
Entre 2.501 y 3.000	-		
Entre 3.001 y 3.500	-		
Más de 3.500 €	-		

El porcentaje de titulados del Grado que tenían ingresos superiores a 1.500 euros al mes era del 31%, superior al de los titulados de la rama que superaban esos ingresos (20%) y de la UDC (28%).

11. Satisfacción laboral (escala de 0 a 10): De un total de 19 respuestas se incluyen en la tabla siguiente el número de respuestas obtenidas en cada uno de los puntos de la escala de 0 a 10, y el porcentaje que suponen sobre el total de respuestas.

	Grado (respuestas)	Grado (porcentaje)
0	0	0%
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	2	10,53%
7	2	10,53%
8	7	36,84%
9	2	10,53%

10	6	31,58%
----	---	--------

El grado de satisfacción con el trabajo que se realiza es muy alto, ninguno de los encuestados señala como grado de satisfacción valores de 0 a 5.

3. INFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC SOBRE EGRESADOS EN CURSO 2020-2021 (encuesta realizada en julio de 2022¹⁰⁰)

Informe sobre el alumnado egresado en el curso 2020-2021. La encuesta fue hecha mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador en el mes de **julio de 2022**. En el momento de la encuesta los entrevistados se encontraban a una media de doce meses de la fecha de finalización de sus estudios.

Los datos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos **incluyen a los titulados de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña**. Con una población de 85 titulados, la muestra constó de 68, por tanto **la participación fue del 80%**, y el margen de error del 5,3%.

1. Tasas de actividad, paro y empleo:

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Grado en RR.LL. y RR.HH.	66%	13%	57%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	60%	15%	51%
Media UDC	68%	11%	60%

Como se puede apreciar, las tasas de actividad y de empleo fueron algo inferiores a las tasas medias de la UDC pero superiores a las tasas medias de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas¹⁰¹. En la encuesta anterior sobre los egresados del curso 2019-2020, realizada un año después de terminar sus estudios, las tasas de actividad y de empleo eran superiores también a la media de la UDC.

2. Motivos por los que los titulados inactivos no buscan empleo:

	Estoy preparando oposiciones	Estoy realizando otros estudios	Otros motivos
Grado en RR.LL. y RR.HH.	57%	30%	13%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	44%	45%	11%
Media UDC	31%	58%	11%

3. Relación entre empleo y estudios (cociente de adecuación de la ocupación):

Respuestas de 39 encuestados, a partir de la distribución en grandes grupos ocupacionales, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11):

Grupos ocupacionales	Grado	Rama	UDC
1.Directores y gerentes	3%	2%	2%
2.Profesionales científicos e intelectuales	46%	33%	53%
3.Técnicos y profesionales de nivel medio	10%	26%	23%
4.Personal de apoyo administrativo	28%	20%	10%
5.Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	10%	17%	9%
6.Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros	3%	-	-
7.Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	-	1%	1%
8.Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	-	-	-
9.Ocupaciones elementales	-	1%	1%
10.Ocupaciones militares	-	-	-

El nivel de competencias se define como una medida de complejidad y diversidad de tareas que se realizan en una ocupación. Los niveles de competencias de cada ocupación se asignan en función de distintos componentes: la naturaleza del trabajo en relación con las tareas que lo caracterizan, el nivel de instrucción formal necesario para desempeñar las tareas y la cantidad de formación en el empleo o la experiencia previa que se consideran necesarias.

¹⁰⁰ Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2023): *Inserción laboral e características do emprego do alumnado egresado do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos da UDC. Cohorte 2020-2021*. Equipo investigador: Francisco José León Medina. Encuesta realizada entre el 13 y el 28 de julio de 2022. El trabajo de campo lo llevó a cabo la empresa de estudios de mercado y realización de encuestas IDEARA S.L. La población total de egresados en la UDC fue de 2.864 personas y la muestra de 2.467, titulados de grado y máster.

¹⁰¹ La rama de Ciencias Sociales y Jurídicas incluye los grados en Administración y Dirección de Empresas; Ciencias de la Actividad Física y del Deporte; Ciencias Empresariales; Comunicación Audiovisual; Derecho; Economía; Educación Infantil; Educación Primaria; Educación Social; Relaciones Laborales y Recursos Humanos; Sociología, Turismo; y los dobles grados en Ciencias Empresariales y Turismo; y Derecho y Administración y Dirección de Empresas.

Los grandes grupos ocupacionales 1, 2 y 3 de la CNO-11 son los que requieren los niveles de competencias más altos y que, en general, requieren un nivel alto o muy alto de instrucción. Por eso, se puede medir el grado de adecuación profesional de los egresados considerando los egresados ocupados en esos tres grupos ocupacionales en relación con el total de egresados ocupados. Los resultados obtenidos en este nivel de adecuación profesional figuran en la tabla siguiente:

Cociente de adecuación de la ocupación – egresados ocupados:

	Hombres	Mujeres	Total
Grado en RR.LL. y RR.HH.	56%	60%	59%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	66%	57%	61%
Media UDC	82%	75%	78%

En el Grado en RR.LL. y RR.HH. la relación entre empleo y estudios sigue estando por debajo de la media de la UDC, y es parecida a la de otras titulaciones de la rama.

4. Proporción de trabajadores por cuenta propia entre los ocupados:

	Personas ocupadas por cuenta propia
Grado en RR.LL. y RR.HH.	3% (hombres: 11%; mujeres: -)
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	4% (hombres: 5%; mujeres 3%)
Media UDC	5% (hombres: 6%; mujeres: 4%)

Se puede destacar que el porcentaje de hombres que trabajan por cuenta propia entre los titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos resulta mucho más elevado que en la media de la rama y en la media del conjunto de la UDC.

A la pregunta sobre **¿Eres autónomo o empresario porque quieres o porque no encuentras un trabajo por cuenta ajena?** las respuestas fueron:

	Grado	Rama	UDC
Porque es lo que quiero	100%	74%	62%
Porque no encuentro trabajo por cuenta ajena	-	11%	16%
Otras situaciones	-	16%	21%
(Total de respuestas)	1	19	61

5. Ocupación en el sector público (proporción de empleados públicos entre los ocupados):

	Ocupados en el sector público
Grado en RR.LL. y RR.HH.	11% (hombres: 0%; mujeres: 13%)
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	5% (hombres: 3%; mujeres: 6%)
Media UDC	15% (hombres: 8%; mujeres: 20%)

En el momento de realizarse la encuesta un porcentaje pequeño (13%) pero significativo de mujeres tituladas en el Grado trabajaban en el sector público: el 6,6% como empleada laboral eventual o interina, el 3,3 como funcionaria de carrera y otro 3,3% como funcionaria interina.

6. Estabilidad laboral (tipo de contrato de los ocupados que trabajan por cuenta ajena en el sector privado):

	Temporal			Indefinido		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Grado en RR.LL. y RR.HH.	65%	62%	65%	35%	38%	35%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	58%	53%	61%	42%	47%	39%
Media UDC	53%	48%	58%	47%	52%	42%

Se aprecia que los titulados del Grado tenían más contratos temporales en el momento de hacerse la encuesta que la media de los titulados de la rama y de la UDC.

7. Jornada laboral de los ocupados por cuenta ajena [se distingue entre los que están en empleos a jornada completa (30 horas semanales o más) y los que están en empleos de jornada parcial (menos de 30 horas semanales)]:

	Tiempo completo			Tiempo parcial		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Grado en RR.LL. y RR.HH.	89%	75%	93%	11%	25%	7%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	64%	67%	61%	36%	33%	39%
Media UDC	74%	79%	70%	26%	21%	30%

Los titulados del Grado tienen porcentajes bastante inferiores, sobre todo las mujeres, de trabajos a tiempo parcial, algo que merece destacarse, ya que los contratos a tiempo parcial en el conjunto de la economía española son ocupados mayoritariamente por mujeres.

A la pregunta sobre **¿Si trabajas a tiempo parcial es lo que quieres o porque no encontraste un trabajo a tiempo completo?** las respuestas fueron:

	Grado	Rama	UDC
Porque es lo que quiero (o puedo hacer por circunstancias personales)	75%	53%	3%
Porque no encuentro un empleo a tiempo completo	0%	35%	2%
Otras situaciones	25%	12%	4%
(Total de respuestas)	4	176	290

8. Movilidad de los ocupados (lugar de desempeño de la actividad profesional):

Como los autores del informe del Observatorio Ocupacional señalan, es necesario considerar que el contexto generado por la pandemia puede haber reducido sustancialmente la posibilidad de movilidad laboral

	Galicia	España	Extranjero
Grado en RR.LL. y RR.HH.	85% (provincia de A Coruña: 74%)	13%	3%
Media CC. Sociales y Jurídicas	85%	12%	3%
Media UDC	85%	13%	2%

Los datos son muy parecidos en el Grado, en la rama y en el conjunto de la UDC, y lo mismo para hombres que para mujeres.

9. Ingresos (ingresos netos mensuales de los egresados ocupados):

	Grado en RR.LL. y RR.HH.	Rama	UDC
Menos de 500 €	13% (hombres: 22%; mujeres: 10%)	16%	9%
Entre 500 y 1.000	44% (hombres: 44%; mujeres: 43%)	39%	32%
Entre 1.001 y 1.500	31% (hombres: 11%; mujeres: 37%)	34%	36%
Entre 1.501 y 2.000	8% (hombres: 22%; mujeres: 3%)	9%	16%
Entre 2.001 y 2.500	5% (hombres: 0%, mujeres 7%)		5%
Entre 2.501 y 3.000	-		
Entre 3.001 y 3.500	-		
Más de 3.500 €	-		

10. Satisfacción laboral (escala de 0 a 10):

	Grado
0	2,56%
1	0%
2	0%
3	0%
4	0%
5	5,13%
6	5,13%
7	10,26%
8	30,77%
9	28,21%
10	17,95%

El grado de satisfacción con el trabajo que se realiza es muy alto. Lo mismo sucede si se considera la rama y el conjunto de la UDC.

4. INFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC SOBRE EGRESADOS EN CURSO 2019-2020 (encuesta realizada en junio de 2021¹⁰²)

Informe sobre los egresados en el curso 2019-2020 un año después de que finalizaran sus estudios. El trabajo de campo se realizó en un momento crítico por la pandemia del covid-19. Los datos obtenidos permiten valorar el efecto de la pandemia sobre la inserción laboral; con todo, el cierre de actividades y, en general, la reducida actividad económica causada por las restricciones pudo tener un impacto sobre la transición del estudiantado al mercado laboral y a su movilidad geográfica.

¹⁰² Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2021): *Inserción laboral y características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de grao e máster, cohorte 2019-2020*. Encuesta realizada en junio de 2021.

Puesto que el estudio de ACSUG es de tres años, dentro de dos se podrán comparar los resultados de esta encuesta del Observatorio Ocupacional de la UDC con la que realice la ACSUG.

La encuesta fue hecha mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador en el mes de **junio de 2021**. Trabajo de campo realizado por la empresa de estudios de mercado y realización de encuestas IDEARA S.L. La población total de egresados en la UDC fue de 2.469 personas de 37 titulaciones distintas.

Los datos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos **incluyen a los titulados de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña**. El porcentaje de participación fue del **87,32%**.

1. Población y muestra:

	Población			Muestra		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Grado en RR.LL. y RR.HH.	71	33	38	62	27	35

2. Tasas de actividad, paro y empleo:

	Tasa de actividad	Tasa de paro	Tasa de empleo
Grado en RR.LL. y RR.HH.	75,8%	19,1%	61,3%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	66,1%	21,0%	52,2%
Media UDC	70,1%*	17,1%	58,1%

* La mayoría de los inactivos (30%) lo son porque siguen estudiando o preparan una oposición.

3. Relación entre empleo y estudios (cociente de adecuación de la ocupación):

	Hombres	Mujeres	Total
Grado en RR.LL. y RR.HH.	58,3%	42,3%	47,4%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	58,8%	47,2%	52,0%
Media UDC	76,6%	68,3%	71,9%

Destaca que la relación siempre es más alta en los hombres que en las mujeres.

En el Grado en RR.LL. y RR.HH. la relación entre empleo y estudios está bastante por debajo de la media de la UDC, pero superior a otras titulaciones de la rama: Grado en ADE 46,4%; Grado en Ciencias Empresariales 39,1%; Grado en Turismo 31,3%.

4. Empleo asalariado y por cuenta propia:

	Personas ocupadas por cuenta ajena	Personas ocupadas por cuenta propia
Grado en RR.LL. y RR.HH.	97,4%	2,6%
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	94,1%	5,9%
Media UDC	93,1%	6,9%

5. 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		
	Hombres	Mujeres	Total
Media rama CC. Sociales y Jurídicas	46,2%	48,8%	47,8%
Media UDC	49,2%	54,9%	52,5%

6. Lugar de desempeño de la actividad profesional:

	Prov. de A Coruña	Resto de Galicia	Resto de España	Otro país de la UE	Resto del mundo
Grado en RR.LL. y RR.HH.	89,5%	10,5%	0	0	0
Media CC. Sociales y Jurídicas	72,3%	14,5%	9,8%	1,9%	1,5%
Media UDC	69,4%	18,0%	10,7%	1,1%	0,8%

5. INFORMACIÓN DEL OBSERVATORIO OCUPACIONAL DE LA UDC SOBRE EGRESADOS EN CURSO 2014-2015 (encuesta realizada en junio de 2019¹⁰³)

Encuesta realizada en el mes de junio de 2019 a egresados en el curso 2014-2015, mediante entrevistas telefónicas asistidas por computador¹⁰⁴. Porcentaje de participación de titulados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Ferrol y Coruña): 75,83%.

1. 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

2. 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

3. 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%

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

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

5. 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%

6. 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% (*)	81,1%	11,1%	7,8%

(*) en esta rama los inactivos son en su inmensa mayoría titulados en Derecho

7. Prácticas laborales y consecución del primer empleo:

En este apartado se hace referencia exclusiva a un aspecto instrumental de las prácticas, es decir, 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.

	Porcentaje de estudiantes que realizaron prácticas	Porcentaje de los que creen que las prácticas les fueron útiles
Media UDC	69,5%	54,1% (*)
Rama CC. Sociales y Jurídicas	78,8%	48,0%

¹⁰³ Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2019): *Inserción laboral e características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de grao, cohorte 2014-2015*. (encuesta realizada en junio de 2019).

¹⁰⁴ 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 la Facultad de Ciencias del Trabajo: Población: 35 (6 hombres y 29 mujeres), muestra: 27 (6 hombres y 21 mujeres).

Margen de error para n.c. 95% y heterogeneidad 50%: 9% aproximadamente. Debe tenerse en cuenta que con una población de este tamaño el margen de error es muy alto, lo que debe tenerse en cuenta en la interpretación de los resultados.

Grado en RR.LL. y RR.HH	61,5%	57,1%
-------------------------	-------	-------

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

8. Tiempo desde la graduación hasta el primer empleo:

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

	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%

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

9. 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%

10. 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%

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%

11. 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%

12. Remuneración. Sueldos netos mensuales medios (independientemente de que sea jornada completa o parcial):

	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

13. 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

14. 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%

6. ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL 2013-2014 DE ACSUG

El último informe de la ACSUG se hizo público en enero de 2023 con los datos de inserción laboral de los titulados en el Sistema Universitario de Galicia en el curso 2014-2015, sobre una encuesta realizada en enero-febrero de 2021. Los datos se presentan por ramas de conocimiento, por lo que no nos resultan de mucha utilidad para conocer la inserción laboral de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por eso, a continuación sólo se incluye información del anterior estudio de ACSUG referido a los titulados en el curso 2013-2014, encuesta realizada en julio-agosto de 2017.

Población: Titulados/as en el Sistema Universitario de Galicia durante el curso académico 2013-2014

Muestra: Titulados/as que estuvieron matriculados en el curso 2013-2014 e hicieron el depósito de título a lo largo del año 2014

Error de muestreo: Muestreo aleatorio simple estratificado por titulación-campus, error máximo admisible del 10% en titulación-campus con un nivel de confianza del 95%

Trabajo de campo: Del 10 de julio de 2017 al 3 de agosto de 2017

El estudio fue hecho público por la ACSUG en el año 2020.

CCSSXXII UDC: Rama de conocimiento en Ciencias Sociales y Jurídicas II (Grado en Ciencia Política y de la Administración, Grado en Derecho, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (curso puente), Diplomatura en Relaciones Laborales, Licenciatura en Ciencias Políticas y de la Administración; y Licenciatura en Derecho)

SUG: Sistema Universitario Gallego

	Titulación: Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos				
	Campus	Coruña	Ferrol	CCSSXXII UDC	SUG
	Poboación	53	22	352	8.403
	Mostra	35	18	177	5.132
P62. Traballa actualmente	Sí	88,57%	77,78%	74,66%	79,59%
	Non	11,43%	22,22%	25,34%	20,41%
P62_Mulleres: Traballa actualmente	Sí	88,89%	92,31%	72,04%	78,64%
	Non	11,11%	7,69%	27,96%	21,36%
P62_Homes: Traballa actualmente	Sí	87,50%	40,00%	73,30%	80,06%
	Non	12,50%	60,00%	26,70%	19,94%
P2: Xénero	Home	22,86%	27,78%	36,92%	39,06%
	Muller	77,14%	72,22%	63,08%	60,94%
P3: Nivel de estudos da nai	Sen estudos	14,29%	11,11%	5,28%	3,43%
	Primarios	48,57%	44,44%	42,19%	45,52%
	Bacharelato/FP	25,71%	27,78%	29,63%	25,84%
	Universitarios medios	5,71%	0,00%	8,38%	10,20%
	Universitarios superiores	5,71%	16,67%	14,51%	14,84%
	Outras respostas	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%
P4: Nivel de estudos do pai	Sen estudos	8,57%	5,56%	3,86%	3,32%
	Primarios	51,43%	55,56%	42,05%	44,88%
	Bacharelato/FP	20,00%	16,67%	24,78%	29,33%
	Universitarios medios	5,71%	11,11%	11,64%	6,20%
	Universitarios superiores	14,29%	11,11%	17,66%	15,57%
	Outras	0,00%	0,00%	0,00%	0,71%
	Sí	48,57%	66,67%	75,06%	75,02%

P6: Titulación cursada elixida como primeira opción	Non	51,43%	33,33%	24,94%	24,98%
P28: Buscou emprego relacionado coa súa titulación desde que rematou	Sí	40,00%	66,67%	64,04%	73,92%
	Non	60,00%	33,33%	35,96%	26,08%
P29: Se buscou emprego relacionado coa súa titulación desde que rematou, atopouno?	Sí	57,14%	91,67%	66,04%	72,29%
	Non	42,86%	8,33%	33,96%	27,71%
P28*P29	Si atopouno	22,86%	61,11%	43,16%	53,94%
	Si, pero non atopou	17,14%	5,56%	20,88%	19,98%
	Non atopou	60,00%	33,33%	35,96%	26,08%
P30: Tempo (en meses) que tardou en atopar o primeiro emprego relacionado coa titulación desde que rematou	MEDIA	9,78	8,82	10,14	10,42
	Mulleres (media)	6,89	7,38	8,57	10,45
	Homes (media)	30,00	12,67	18,03	10,78
P46: Vía propiciatoria do primeiro emprego, relacionado coa titulación	0_31: SEPE ou SGC	0,00%	0,00%	1,02%	2,83%
	0_32: SAAE	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%
	0_33: Fundación empresa-universidade	25,00%	9,09%	14,79%	7,54%
	0_34: Ofertas e bolsas a través da univesidade	0,00%	18,18%	11,56%	7,00%
	0_35: Bolsas de traballo por institucións non universitarias	0,00%	0,00%	0,00%	6,26%
	0_36: Candidatura espontánea	62,50%	18,18%	17,46%	16,76%
	0_37: Responder a un anuncio de traballo	0,00%	0,00%	0,00%	0,86%
	0_38: Poñer anuncios	0,00%	0,00%	0,00%	0,35%
	0_39: Presentación a oposición/concurso público	0,00%	0,00%	1,02%	7,74%
	0_40: A través dunha ETT	0,00%	0,00%	1,59%	0,91%
	0_41: Consultorías	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%
	0_42: Internet	0,00%	18,18%	13,15%	17,36%
	0_43: A través de contactos, familiares o amizades	12,50%	27,27%	19,81%	21,30%
	0_44: Autoemprego	0,00%	0,00%	6,34%	1,84%
	0_45: Outras	0,00%	0,00%	1,02%	1,33%
	Prolongación de prácticas realizadas durante os estudos	0,00%	9,09%	12,25%	7,25%
	P59: Cursa estudos universitarios actualmente	Si	8,57%	22,22%	8,88%
Non		91,43%	77,78%	91,12%	82,35%
P59_Mulleres: Cursa estudos universitarios actualmente	Si	11,11%	23,08%	10,21%	16,01%
	Non	88,89%	76,92%	89,79%	83,99%
P59_Homes: Cursa estudos universitarios actualmente	Sí	0,00%	20,00%	5,87%	20,23%
	Non	100%	80,00%	94,13%	79,77%
P60: Tipo de estudos universitarios que cursa	Dlp/EnxTec/ArqTec	0,00%	0,00%	0,00%	0,45%
	Lic/Enx/Arq	0,00%	0,00%	0,00%	0,62%
	Grao	33,33%	0,00%	12,72%	22,96%
	Máster	66,67%	75,00%	85,62%	52,73%
	Doutoramento	0,00%	25,00%	1,66%	24,51%
P61: Prepara oposicións	Si	25,71%	16,67%	28,87%	25,18%

	Non	74,29%	83,33%	71,13%	74,82%
P61_Mulleres: Prepara oposicións	Si	25,93%	15,38%	25,42%	26,71%
	Non	74,07%	84,62%	74,58%	73,29%
P61_Homes: Prepara oposicións	Si	25,00%	20,00%	35,29%	22,59%
	Non	75,00%	80,00%	64,71%	77,41%
P66: Lugar de traballo	A Coruña	87,10%	85,71%	71,39%	39,18%
	Lugo	0,00%	7,14%	2,25%	7,34%
	Ourense	3,23%	0,00%	3,26%	6,93%
	Pontevedra	0,00%	7,14%	2,39%	26,67%
	Resto de España	9,68%	0,00%	19,74%	17,01%
	Resto de la Unión Europea	0,00%	0,00%	0,97%	2,41%
	Resto del mundo	0,00%	0,00%	0,00%	0,47%
P69: Modalidade de contratación	Conta propia	12,90%	14,29%	22,27%	9,69%
	Conta allea	87,10%	85,71%	77,73%	90,31%
P69_Mulleres: Modalidade de contratación	Conta propia	16,67%	8,33%	17,62%	7,93%
	Conta allea	83,33%	91,67%	82,38%	92,07%
P69_Homes: Modalidade de contratación	Conta propia	0,00%	50,00%	34,20%	11,54%
	Conta allea	100%	50,00%	65,80%	88,46%
P70: Tipo de contrato	Indefinido	62,96%	33,33%	39,00%	41,38%
	Eventual	25,93%	33,33%	39,27%	44,00%
	En prácticas	3,70%	25,00%	17,65%	10,12%
	Bolsa	7,41%	8,33%	4,08%	4,17%
	Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%
	Non teño contrato	0,00%	0,00%	0,00%	0,26%
P70_Mulleres: Tipo de contrato	Indefinido	55,00%	36,36%	30,54%	40,41%
	Eventual	35,00%	27,27%	49,14%	44,04%
	En prácticas	0,00%	27,27%	18,25%	11,05%
	Bolsa	10,00%	9,09%	2,07%	4,13%
	Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,11%
	Non teño contrato	0,00%	0,00%	0,00%	0,26%
P70_Homes: Tipo de contrato	Indefinido	85,71%	0,00%	43,28%	42,80%
	Eventual	0,00%	100%	21,93%	42,38%
	En prácticas	14,20%	0,00%	19,85%	10,01%
	Bolsa	0,00%	0,00%	14,94%	4,56%
	Outros	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Non teño contrato	0,00%	0,00%	0,00%	0,24%
P73: Salario neto mensual	MEDIA	1.215,52	1.057,69	1.107,58	1.231,02
	Mulleres	1.119,57	1.068,18	1.085,20	1.178,58
	Homes	1.583,33	1.000,00	1.151,77	1.299,39
P74: Desempeña funcións de nivel universitario	Si	67,74%	92,86%	73,74%	79,38%
	Non	32,26%	7,14%	26,26%	20,62%
P75: As funcións que desempeña no seu traballo son específicas da titulación	Si	57,14%	76,92%	80,70%	84,45%
	Non	42,86%	23,08%	19,30%	15,55%
P96: Volvería a cursar estudos universitarios	Si	94,29%	100%	91,51%	92,43%
	Non	5,71%	0,00%	8,49%	7,57%
P97: Volvería a cursar a súa titulación	Sí	81,82%	88,89%	77,22%	80,76%
	Non	18,18%	11,11%	22,78%	19,24%
P98: Volvería a cursar a súa titulación na mesma Universidade	Si	92,59%	87,50%	87,60%	88,49%
	Non	7,41%	12,50%	12,40%	11,51%

7. INFORMES INFOEMPLO ADECCO DEL AÑO 2023

En el Informe publicado en 2032, con datos de 2022, las titulaciones universitarias más demandadas fueron las que figuran en la tabla siguiente. Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos aparece en la posición número 10 a nivel de España, posición más alta que la del informe anterior de Adecco

Titulaciones universitarias más demandadas en la oferta de empleo en España:

Titulación universitaria	2021		2020	
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾
Medicina y Biomedicina	13,41 %	4,88 %	5,24 %	1,77 %
Enfermería	12,42 %	4,52 %	6,85 %	2,31 %
Administración y Dirección de Empresas	5,36 %	1,95 %	11,26 %	3,80 %
Administración de Empresas y Derecho	5,19 %	1,89 %	3,46 %	1,17 %
Ingeniería Industrial	3,50 %	1,27 %	5,07 %	1,71 %
Ingeniería Informática	3,40 %	1,24 %	3,08 %	1,04 %
Fisioterapia	2,42 %	0,88 %	1,14 %	0,38 %
Comercio y Marketing	2,03 %	0,74 %	2,60 %	0,88 %
Psicología y Psicopedagogía	1,96 %	0,71 %	0,66 %	0,22 %
Educación y Pedagogía	1,95 %	0,71 %	1,62 %	0,55 %
Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1,79 %	0,65 %	4,09 %	1,38 %
Economía	1,25 %	0,46 %	1,22 %	0,41 %
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,20 %	0,44 %	1,19 %	0,40 %
Ingeniería Mecánica	0,98 %	0,36 %	1,34 %	0,45 %
Matemáticas y Estadística	0,88 %	0,32 %	0,94 %	0,32 %
Ingeniería Eléctrica	0,73 %	0,27 %	1,25 %	0,42 %
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,63 %	0,23 %	1,06 %	0,36 %
Derecho	0,59 %	0,22 %	1,58 %	0,53 %
Ingeniería Agroalimentaria y del Medio Rural	0,57 %	0,21 %	1,30 %	0,44 %
Podología	0,55 %	0,20 %	0,54 %	0,18 %
Sin especificar temática específica de la titulación universitaria	32,15 %	11,71 %	32,2 %	10,87 %
Otras titulaciones	7,03 %	2,56 %	12,26 %	4,11 %

(1) % sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

(2) % sobre el total de las ofertas de empleo

Titulaciones universitarias más demandadas en la oferta de empleo

Titulación	2023			
	Ofertas ⁽¹⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽²⁾	Ofertas ⁽²⁾
Educación y Pedagogía	11,12 %	3,06 %	9,80 %	3,66 %
Enfermería	5,84 %	1,61 %	10,78 %	4,02 %
Administración y Dirección de Empresas	4,99 %	1,37 %	5,26 %	1,96 %
Medicina y Biomedicina	4,05 %	1,11 %	10,52 %	3,92 %
Ingeniería Informática	2,79 %	0,77 %	3,76 %	1,40 %
Ingeniería Industrial	2,20 %	0,61 %	2,50 %	0,93 %
Psicología y Psicopedagogía	1,98 %	0,54 %	2,70 %	1,01 %
Comercio y Marketing	1,94 %	0,53 %	1,41 %	0,53 %
Administración de Empresas y Derecho	1,71 %	0,47 %	4,92 %	1,83 %
Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos	1,68 %	0,46 %	1,47 %	0,55 %
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,30 %	0,36 %	1,63 %	0,61 %
Fisioterapia	1,09 %	0,30 %	2,31 %	0,86 %
Ingeniería Eléctrica	0,85 %	0,23 %	0,89 %	0,33 %
Ingeniería Electromecánica	0,75 %	0,21 %	0,56 %	0,21 %
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,66 %	0,18 %	0,58 %	0,22 %
Economía	0,65 %	0,18 %	0,91 %	0,34 %
Arquitectura	0,61 %	0,17 %	0,53 %	0,20 %
Ingeniería Mecánica	0,57 %	0,16 %	0,73 %	0,27 %
Ingeniería en Geomática y Topografía	0,57 %	0,16 %	0,75 %	0,28 %
Ingeniería Civil	0,55 %	0,15 %	0,60 %	0,22 %
Sin especificar temática específica de la titulación universitaria	48,01 %	13,21 %	31,85 %	11,88 %
Otras titulaciones	6,08 %	1,66 %	5,53 %	2,06 %

(1) % sobre las ofertas de empleo para titulados universitarios

(2) % sobre el total de ofertas de empleo

Ofertas de empleo para titulados universitarios en Galicia:

Ofertas de empleo para titulados universitarios

3.12.7

Titulación universitaria	Galicia2023		Galicia2022		España2023	
	% 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
Educación y Pedagogía	8,44 %	24,63 %	6,56 %	14,45 %	3,06 %	11,12 %
Enfermería	3,82 %	11,15 %	6,96 %	15,33 %	1,61 %	5,84 %
Medicina y Biomedicina	3,06 %	8,95 %	7,15 %	15,73 %	1,11 %	4,05 %
Administración y Dirección de Empresas	1,97 %	5,76 %	2,21 %	4,86 %	1,37 %	4,99 %
Ingeniería de Telecomunicaciones	1,39 %	4,04 %	1,32 %	2,90 %	0,36 %	1,30 %
Ingeniería Informática	1,30 %	3,80 %	1,93 %	4,25 %	0,77 %	2,79 %
Psicología y Psicopedagogía	0,97 %	2,82 %	1,87 %	4,12 %	0,54 %	1,98 %
Comercio y Marketing	0,55 %	1,59 %	0,86 %	1,89 %	0,53 %	1,94 %
Administración de Empresas y Derecho	0,50 %	1,47 %	2,58 %	5,67 %	0,47 %	1,71 %
Fisioterapia	0,50 %	1,47 %	1,69 %	3,71 %	0,30 %	1,09 %
Ingeniería en Geomática y Topografía	0,46 %	1,35 %	0,58 %	1,28 %	0,16 %	0,57 %
Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos	0,34 %	0,98 %	0,25 %	0,54 %	0,46 %	1,68 %
Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	0,34 %	0,98 %	0,28 %	0,61 %	0,18 %	0,66 %
Ingeniería Civil	0,29 %	0,86 %	0,34 %	0,74 %	0,15 %	0,55 %
Logopedia	0,25 %	0,74 %	0,12 %	0,27 %	0,03 %	0,11 %
Hostelería y Turismo	0,21 %	0,61 %	0,00 %	0,00 %	0,13 %	0,46 %
Ingeniería Eléctrica	0,21 %	0,61 %	0,37 %	0,81 %	0,23 %	0,85 %
Ingeniería Industrial	0,21 %	0,61 %	0,58 %	1,28 %	0,61 %	2,20 %
Economía	0,17 %	0,49 %	0,31 %	0,68 %	0,18 %	0,65 %
Ingeniería Electromecánica	0,17 %	0,49 %	0,28 %	0,61 %	0,21 %	0,75 %
Ingeniería Mecánica	0,17 %	0,49 %	0,49 %	1,08 %	0,16 %	0,57 %

3. PLANES DE MEJORA

RESUMEN DE PLANES DE MEJORA

1.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO 2022-2023

Plan de mejora conjunto o individual	Denominación	Nivel de cumplimiento en curso 2022-2023
Conjunto 27	Incrementar la productividad científica del profesorado	Parcial
Conjunto 28	Aumentar la movilidad nacional e internacional del alumnado, y mejorar el sistema de convalidaciones con el objetivo de fomentar la movilidad internacional	Parcial
Conjunto 29	Aumento de la movilidad del profesorado	Parcial
Conjunto 30	Captación de nuevo alumnado	Parcial

1.2. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN

Plan de mejora conjunto o individual	Denominación	Nivel de cumplimiento en curso 2022-2023
Conjunto 06	Aumento del número del alumnado extranjero	Total
Conjunto 15	Modificación y simplificación de los procedimientos que conforman el SGC del centro y aplicación informática a través de la que se gestiona	Total en Ferrol, Parcial en Coruña
Conjunto 22	Intensificar la interacción entre el profesorado de ambos centros	Parcial
Conjunto 26	Recoger información sobre la satisfacción de los empleadores	Parcial
Ferrol 18	Incrementar el contacto con los egresados	Parcial
Coruña 31	Actualización de la página web del centro y creación del servicio de audiovisuales	Parcial
Coruña 33	Cronograma y diseño de encuestas de satisfacción de egresados	Parcial
Coruña 37	Resultados de encuestas de satisfacción a empleadores y tutores de prácticas externas	Parcial

1.3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2022-2023

Plan de mejora conjunto o individual	Denominación	Nivel de cumplimiento en curso 2022-2023
Conjunto 17	Coordinación entre centros. Reducir las variaciones entre las tasas de rendimiento de ambas sedes	Total
Conjunto 24	Mejorar las tasas de participación del alumnado en las encuestas "avaliemos"	Total

3.1. ACCIONES DE MEJORA DERIVADAS DEL CURSO 2022-2023

Los planes de mejora 27, 28, 29 y 30 derivan del último informe final para la renovación de la acreditación de fecha 24 de octubre de 2023. El 27 fue señalado como de obligado cumplimiento, los otros fueron recomendaciones para la mejora.

PLAN DE MEJORA CONJUNTO PM27	
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	Incrementar la productividad científica del profesorado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	La Comisión Evaluadora para la renovación de la acreditación, señaló como único aspecto de obligado cumplimiento la necesidad de incrementar la productividad científica del profesorado, para generar planes de carrera que incrementen el número de doctores y el prestigio académico de los centros.
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol y Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña. Profesorado que imparte docencia en los dos centros.
Responsable de su aplicación	Equipos Directivos / Comisión de Garantía de Calidad / Profesorado con docencia en cada uno de los centros
Objetivos específicos	Incrementar el 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. Aumentar la participación del profesorado en convocatorias públicas competitivas que les permitan gozar de proyectos de investigación activos (cuestión incluida como “recomendación para la mejora” por la Comisión Evaluadora para la renovación de la acreditación). Fomentar la participación del profesorado mediante un Plan de Carrera Profesional incentivando a los Doctorados y los Proyectos de Investigación, asistencia y organización de Congresos y presencia de Comunicaciones.
Actuaciones a desarrollar	Impulsar y favorecer que los profesores que todavía no son doctores den los pasos para serlo. Impulsar la acreditación del profesorado. Difundir las iniciativas de la UDC para aumentar la movilidad del PDI (estancias en el extranjero y asistencias a congresos internacionales, etc.)
Período de ejecución	Cursos 2023-2024 a 2026-2027
Recursos/financiación	UDC - Propios
Responsable del seguimiento y fecha	Comisión de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Indicadores de ejecución	Número de artículos en revistas de investigación publicados cada año Porcentaje de profesorado doctor respecto al total Número de tesis doctorales dirigidas y que fueron defendidas públicamente Proyectos, contratos y convenios de I+D+I de convocatorias públicas Número de profesorado integrado en distintos Grupos de Investigación.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Informes anuales en que se recoja la información sobre artículos publicados, tesis doctorales leídas y dirigidas, proyectos y contratos en convocatorias públicas, profesorado integrado en grupos de investigación y otra que se considere relevante para documentar las actuaciones previstas en este plan de mejora.
Observaciones	
Tras la renovación de la acreditación del título, con fecha 24 de octubre de 2023, se decidió cerrar un plan de mejora anterior (<i>PM Conjunto 8 “Incrementar la productividad científica del profesorado. Potenciar la carrera investigadora”</i>), que perseguía objetivos similares, y crear este nuevo plan.	
La Comisión Coordinadora del Título quiere destacar que la E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña presenta una serie de condicionantes por tratarse de un centro adscrito a la UDC, lo que afecta a las categorías del PDI. Y que en la Facultad de Ciencias del Trabajo en los últimos años se ha producido un importante avance en esta cuestión.	

Revisión/Valoración																																				
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	-																																			
Responsable de la revisión y fecha	Comisiones de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico																																			
Resultados obtenidos	<p>Curso 2022-2023: Facultad de Ciencias del Trabajo: La experiencia investigadora del profesorado con docencia en el Grado en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol ha venido aumentando en los últimos años. Podemos destacar las siguientes actividades en los años 2020, 2021, 2022 y 2023:</p> <p><i>Actividad investigadora del profesorado. Facultad de Ciencias del Trabajo.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de contribución*</th> <th>Año 2020</th> <th>Año 2021</th> <th>Año 2022</th> <th>Año 2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proyectos. Contratos y convenios de I+D+i (se considera solamente el año de inicio del mismo)</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Artículos en revistas de investigación</td> <td>17</td> <td>19</td> <td>28</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>Libros completos</td> <td>4</td> <td>10</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Capítulos de libros</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Tesis doctorales dirigidas o leídas</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Comunicaciones en congresos</td> <td>11</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) Algunas contribuciones (artículos, comunicaciones en congresos...) se repiten al ser de varios profesores en vez de uno solo</p> <p>En la Evidencia E-15 de Avalía se incluye una información más completa sobre cada una de esas actividades.</p>	Tipo de contribución*	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Proyectos. Contratos y convenios de I+D+i (se considera solamente el año de inicio del mismo)	7	8	9	5	Artículos en revistas de investigación	17	19	28	11	Libros completos	4	10	3	1	Capítulos de libros	10	12	10	6	Tesis doctorales dirigidas o leídas	1	-	4	1	Comunicaciones en congresos	11	13	15	-
Tipo de contribución*	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023																																
Proyectos. Contratos y convenios de I+D+i (se considera solamente el año de inicio del mismo)	7	8	9	5																																
Artículos en revistas de investigación	17	19	28	11																																
Libros completos	4	10	3	1																																
Capítulos de libros	10	12	10	6																																
Tesis doctorales dirigidas o leídas	1	-	4	1																																
Comunicaciones en congresos	11	13	15	-																																
Grado de satisfacción	-																																			
Acciones correctoras a desarrollar	-																																			

PLAN DE MEJORA CONJUNTO PM 28	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Aumentar la movilidad nacional e internacional del alumnado, y mejorar el sistema de convalidaciones con el objetivo de fomentar la movilidad internacional.
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Las plazas ofertadas en los programas de movilidad ERASMUS y SICUE no se cubren, presentando bajos índices de movilidad nacional e internacional. Estas bajas tasas se deben a diferentes causas, como que el alumnado de esta titulación 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, que difiere sensiblemente de un país a otro.
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/ Equipos Directivos / Comisión de Garantía de Calidad
Objetivos específicos	Aumentar la movilidad académica del alumnado
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión entre los alumnos de las iniciativas planteadas por la UDC, con colaboración y asesoramiento de la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI). - Aumentar la difusión de iniciativas del Centro de Lenguas de la UDC, sobre todo entre el alumnado que opte a programas de movilidad, para tratar de asegurar la calidad y el aprovechamiento de estos. - Establecer contactos con otros centros homólogos en el extranjero para establecer convenios de movilidad y tratar de mejorar el sistema de convalidaciones.
Período de ejecución	Cursos 2023-2024 a 2026-2027
Recursos/financiación	Propios

Responsable del seguimiento y fecha	Comisión de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Observaciones	
Tras la renovación de la acreditación del título, con fecha 24 de octubre de 2023, se decidió cerrar un plan de mejora anterior (PM Conjunto 7 "Aumento de la movilidad nacional e internacional del alumnado. Ampliar el número e intensificar la diversidad de convenios de movilidad"), que perseguía objetivos similares, y crear este nuevo plan.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	-
Responsable de la revisión y fecha	Comisiones de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Resultados obtenidos	<p>Curso 2022-2023:</p> <p>En Ferrol por parte de la profesora coordinadora de movilidad se han analizado planes de estudio de titulaciones parecidas a las impartidas en la Facultad con el fin de poder ampliar la oferta de posibles destinos para los estudiantes y hacer más atractiva la movilidad.</p> <p>En el marco de <i>UDC International Week</i>, y para impulsar la movilidad tanto del alumnado como del profesorado, el 28 de marzo de 2023 se celebró una mesa redonda "Movilidad internacional en la Facultad de Ciencias del Trabajo", con la participación de cuatro profesores que expusieron su experiencia de movilidad en universidades extranjeras. A la misma asistieron gran número de estudiantes y también profesorado.</p> <p>También se informó y promovió (a través de reuniones en las que se invitó al profesorado) la participación de la Facultad en el COIL (<i>Collaborative Online International Learning</i>, o Aprendizaje Internacional Colaborativo en Línea), metodología docente basada en la colaboración entre universidades de dos países con la participación del alumnado de ambas universidades.</p>
Grado de satisfacción	-
Acciones correctoras a desarrollar	-

PLAN DE MEJORA CONJUNTO PM29	
CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS	
Denominación de la propuesta	Aumento de la movilidad del profesorado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	Baja movilidad del profesorado
Ámbito de aplicación	Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol - Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña
Responsable da su aplicación	Equipos Directivos / Comisión de Garantía de Calidad /Oficina de Relaciones Internacionales
Objetivos específicos	Aumentar la movilidad del personal docente e investigador
Actuaciones a desarrollar	<p>Mayor difusión de las iniciativas planteadas para PDI, con el asesoramiento y colaboración de la Oficina de Relaciones Internacionales</p> <p>Fomentar las actividades de información sobre movilidad nacionales e internacionales</p> <p>Aumentar el número de convenios de movilidad para PDI</p>
Período de ejecución	Cursos 2023-2024 a 2026-2027
Recursos/financiación	<p>UDC/Propios.</p> <p>En el caso de la Fundación cabe señalar que los recursos económicos para promover la movilidad entre el PDI proceden de recursos financieros propios y no públicos como en el caso de la UDC.</p>
Responsable del seguimiento y fecha	Comisión de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Indicadores de ejecución	<p>Número de docentes que participa en programas de movilidad</p> <p>Número de publicaciones informativas sobre programas de movilidad (web, tablonas, etc.)</p>

	Convenios de movilidad para PDI.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Informes emitidos por Comisión Académica y Comisión e Garantía de Calidad de cada centro. Número PDI que participan en programas de movilidad.
Observaciones	
Tras la renovación de la acreditación del título, con fecha 24 de octubre de 2023, se decidió crear este nuevo plan de mejora que viene a sustituir a uno anterior (<i>PM Conjunto 9 "Aumento de la movilidad del personal académico (PDI) y del personal de administración y servicios (PAS)"</i>).	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	-
Responsable de la revisión y fecha	Comisiones de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Resultados obtenidos	Curso 2022-2023: Facultad de Ciencias del Trabajo: El porcentaje de profesorado que ha participado en programas de movilidad ha venido aumentando en los últimos cursos: <ul style="list-style-type: none"> - curso 2019-2020: 3,5% del profesorado (1) - curso 2020-2021: 7,14% (2) - curso 2021-2022: 17,24% (5) - curso 2022-2023: 12,5% (4).
Grado de satisfacción	-
Acciones correctoras a desarrollar	-

PLAN DE MEJORA CONJUNTO PM30	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
Denominación de la propuesta	Captación de nuevo alumnado
Punto débil detectado/Análisis de las causas	En los últimos años se ha producido un descenso en la demanda de plazas de la titulación para nuevo ingreso
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/ Equipo Directivo / Comisión de Garantía de Calidad
Objetivos específicos	Cubrir las plazas ofertadas a través de la CIUG garantizando que, al menos, se van a cubrir las establecidas en la normativa de la Xunta (Decreto 222/2011, de 2 de diciembre) Incrementar el número de alumnado de nuevo ingreso en los dos centros.
Actuaciones a desarrollar	Continuar con las actividades de información de la titulación a los centros de enseñanza media y secundaria y al público en general. Potenciar las acciones de promoción de la titulación en centros de FP. Participación en Jornadas de Orientación Universitaria y Profesional organizadas por el SAPE, Concello de A Coruña, Concello de Ferrol y otras. Participación en el Programa "Visita o teu campus", "Jornada de Puertas Abiertas" o similares, para que los estudiantes de secundaria visiten los centros, de modo presencial y/o virtual. Publicidad de la titulación en diferentes medios (prensa, web, etc.) Difusión de trípticos con información sobre esta titulación. Otras actuaciones que los centros puedan desarrollar de forma independiente o conjunta.
Período de ejecución	Cursos 2023-2024 a 2026-2027
Recursos/financiación	Propios

Responsable del seguimiento y fecha	Comisión de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Indicadores de ejecución	Acciones de captación realizadas (asistencia a jornadas, visitas de estudiantes de secundaria a los centros, noticias en web, etc.) Número de alumnado de nuevo ingreso.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Documentos de acciones de captación realizadas. Informes emitidos por Comisión Académica y Comisión e Garantía de Calidad de cada centro.
Observaciones	
Tras la renovación de la acreditación del título, con fecha 24 de octubre de 2023, se decidió crear este nuevo plan que viene a sustituir a uno anterior (<i>PM Conjunto 12 "Captación de nuevo alumnado. Demanda del título"</i>).	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	-
Responsable de la revisión y fecha	Comisiones de Garantía de Calidad de cada centro. Diciembre de cada curso académico
Resultados obtenidos	<p>Curso 2022-2023:</p> <p>Facultad de Ciencias del Trabajo:</p> <p>Se realizaron las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>II JORNADA DE PUERTAS ABIERTAS DEL CAMPUS INDUSTRIAL DE FERROL</i>, celebrada el 14 de abril de 2023, entre las 9:30 y las 20:00 horas. Dirigida a alumnado de Bachillerato y Ciclos Superiores Oficiales de Formación Profesional, contó con la presencia de unos 600 estudiantes de Bachillerato y de Ciclos de FP. En el turno de mañana participaron institutos (alumnado del IES Concepción Arenal, del IES Sofía Casanova, del IES Ricardo Carballo Calero y del IES de Canido, los cuatro de Ferrol, así como el IES A Sardiñeira de Coruña y el IES Poeta Díaz Castro de Guitiriz), y en el turno de tarde el público general (visitas individuales, grupos de amigos, en familia...) <p>La jornada se organizó en tres itinerarios: 1. Ciencias de la Salud, 2. Ciencias Sociales y Jurídicas; y 3. Ingeniería. En el 2 se incluyó la visita a la Facultad de Ciencias del Trabajo para conocer el centro y recibir información sobre el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>JORNADA DE ORIENTACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL DEL CONCELLO DE FERROL</i>: Después de dos años sin hacerlo, volvió a celebrarse esta Jornada, el 14 de febrero de 2023, en el Auditorio de Caranza y el Conservatorio Xan Viaño. Asistieron unos 1.900 estudiantes de cuarto de la ESO, primero de Bachillerato y de segundo curso de ciclos formativos. La jornada, organizada por la orientadora del CIFP Leixa, en colaboración con el Concello de Ferrol y el Conservatorio, se convirtió en un escaparate para dar a conocer gran parte de la oferta formativa a la que pueden acceder los jóvenes tras su paso por el instituto tanto en la universidad como en centros de FP, escuelas privadas o la Armada. La jornada congregó a centros de enseñanza de todo tipo, con expositores repletos de información, charlas y talleres. - <i>JORNADAS DE ORIENTACIÓN UNIVERSITARIA Y PROFESIONAL</i>: Organizadas por el Ayuntamiento de A Coruña (Concellaría de Educación – Rede de Información Xuvenil) y la Universidad da Coruña (Servizo de Estudiantes), para dar a conocer los estudios universitarios en las tres universidades públicas de Galicia y otros estudios superiores. La presentación de los estudios universitarios se realizó los días 20 al 24 de marzo de 2023, de 16:30 a 21:00 horas en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos del Campus de Elviña. El objetivo de las Jornadas fue la difusión de la oferta universitaria gallega entre el alumnado de Bachillerato y Formación Profesional en la ciudad de A Coruña y los municipios limítrofes. La presentación de la titulación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos la llevó a cabo el profesor de la Facultad de Ciencias del Trabajo José María Rolón Varela en la sesión del 24 de marzo. Las sesiones de las mesas universitarias se publicaron después en el canal de youtube: @CorunaEducaMemoria.

	(Véanse en detalle todas las acciones de captación de estudiantes en la evidencia E19 de Avalía). Se consiguió aumentar el número de nuevos alumnos en el curso 2023-2024.
Grado de satisfacción	-
Acciones correctoras a desarrollar	-

3.2. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES EN PROCESO DE EJECUCIÓN

PLAN DE MEJORA CONJUNTO-06	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Aumento del número del alumnado extranjero
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>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: - Incremento del número de alumnos extranjeros matriculados hasta en 2% en 2020</p> <p>Fundación E.U. Relaciones Laborales de A Coruña: 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	<p>2014-2020</p> <p>Se procede al cierre para el centro de Ferrol.</p> <p>Se amplía el periodo de ejecución a 2024-2025 para el centro de A Coruña</p>
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	<p>Publicaciones en web</p> <p>Reuniones con ORI</p> <p>Envío de información a centros extranjeros/nacionales</p> <p>Número de alumnos extranjeros matriculados en el Grado</p>
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	<p>Actas de los diferentes órganos de gobierno y representación de los centros.</p> <p>Informes emitidos por Vicedecano de calidad, coordinador de la titulación, Comisión de Garantía de Calidad y Comisión de Docencia y Convalidaciones, coordinadores ERASMUS.</p> <p>Evidencias del sistema registradas en PC08 anexos 1, 2,3 y 4; PA03, anexos 2 y 3, resultados de encuestas de satisfacción del alumnado.</p> <p>Listado de alumnado que matriculado en otro centro de la UDC cursa materias sueltas de la titulación.</p> <p>Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Planificación de las enseñanzas: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11091&tit=48 http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11074&tit=63</p>

Observaciones	
En el curso 2013-2014 se procedió 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	<p>Curso 2017-2018 <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> 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 2018-2019: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo</u> Se ha incrementado el alumnado extranjero (se corrigen datos de cursos anteriores): Alumnado extranjero matriculado en el Grado (al margen el matriculado en programas de intercambio): curso 2016-2017: 3; curso 2017-2018: 4; curso 2018-2019: 4; y curso 2019-2020: 6 En programas de intercambio el alumnado extranjero matriculado en alguna materia del Grado fue: curso 2016-17: 2; curso 2017-18: 0; curso 2018-19: 6; curso 2019-2020: 1. <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> 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. 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> <p>Curso 2019-2020 <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Se mantiene la oferta de plazas para estudiantes entrantes. En 2019-2020, como en el curso anterior se han recibido muestras de interés de potencial estudiantado extranjero fuera de convenios bilaterales y se ha recibido a 3 estudiante ERASMUS/BILATERALES en el centro. Además, accede un alumnado al grado a través de convalidación de estudios extranjeros.</p> <p>Curso 2020-2021: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> el número de estudiantes extranjeros fue 8. Además, hubo otros 3 estudiantes extranjeros matriculados en alguna materia del Grado dentro del Programa Erasmus <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> Se mantiene la oferta de plazas para estudiantes entrantes. En 2020-2021, como en el curso anterior se han recibido muestras de interés de potencial estudiantado extranjero fuera de convenios bilaterales y se ha recibido a 2 estudiante ERASMUS/BILATERALES en el centro.</p> <p>Curso 2021-2022: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> El número de estudiantes extranjeros matriculados en el Grado fue 4, ninguno nuevo. Además, hubo 3 estudiantes extranjeros matriculados en alguna materia del Grado dentro del Programa Erasmus</p> <p>Curso 2022-2023: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> El número de estudiantes extranjeros matriculados en el Grado fue 5, de ellos 3 nuevos. Además, hubo 5 estudiantes extranjeros matriculados en alguna materia del Grado: 1 dentro del Programa Erasmus, 3 por Convenio Bilateral y 1 por el Programa Stella Junior.</p>
Grado de satisfacción	Medio

Acciones correctoras a desarrollar	<p>Curso 2018-2019 La <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u> ha establecido contacto con ciertos <i>partners</i> 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.</p> <p>Curso 2020-2021 Ambos centros con motivo de la futura acreditación de la titulación y al no haber alcanzado la totalidad de los objetivos propuestos en el plan de mejora decide mantener abierto el plan ampliando su periodo de ejecución a 2022-2023.</p>
---	--

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 de 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 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
Recursos/financiación	Costes de adaptación de la aplicación informática. Asumidos con cargo al VOAID.
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 (Último trimestre del curso 2016/2017). 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 procedimientos del SGC revisados y modificados.
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán	<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 (antiguo) a través de los siguientes enlaces:</p>

como evidencias de su implantación	PM Sistema de Garantía de Calidad: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11077&tit=0
Observaciones	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Total en Ferrol, Parcial en Coruña
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 2017-2018 En este curso (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> <p>Curso 2019-2020: En este curso tampoco se ha terminado el proceso de modificación. El retraso no depende de cada uno de los centros, sino del Vicerrectorado de Planificación Académica e Innovación Docente y de la Unidad Técnica de Calidad. La UTC no ha procedido a implementar las modificaciones del nuevo SGIC dado que se encuentran a la espera de los informes de la ACUSG en este sentido. Se plantea proceder a la implementación en 2021-2022.</p> <p>Curso 2020-2021: Todavía no se terminó el proceso de modificación de los procedimientos del SGIC. La decisión no depende de los centros sino de la Unidad Técnica de Calidad y se espera que el proceso esté finalizado en el curso 2021-2022 o como muy tarde en 2022-2023.</p> <p>Curso 2021-2022: El 1 de septiembre de 2022 la Unidad Técnica de Calidad envió la última versión de la documentación del SGC, con el nuevo manual y los nuevos procesos, para que cada centro los adaptara a sus características. En la Facultad de Ciencias del Trabajo fueron aprobados por la Comisión de Garantía de Calidad el 29 de septiembre, luego enviados para su revisión a la UTC que los aprobó el 17 de octubre y, finalmente, aprobados por la Junta de Centro el 2 de noviembre de 2022. Siguiendo lo ordenado por la Unidad Técnica de Calidad toda la información referente al curso 2021-2022 debía introducirse en la nueva aplicación informática del Sistema de Garantía de Calidad. Así se hizo en los dos centros, sin embargo un fallo en dicha aplicación hace que en el momento de elaborar este Autoinforme esta nueva aplicación no esté operativa.</p>
Grado de satisfacción	Alto

Acciones correctoras a desarrollar	<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> <p>Curso 2019-2020 Según la información recibida de la UTC la documentación del nuevo SGIC está siendo revisado por la ACSUG-UDC, se espera que se posponga su implantación a 2021-2022.</p> <p>Curso 2020-2021 Debido a las modificaciones de la normativa universitaria, la UTC ha procedido nuevamente a la revisión de la documentación del nuevo SGIC, la cual está siendo revisada en coordinación con ACSUG. Se han iniciado pruebas de la nueva aplicación con algunos centros piloto de la UDC pero aún no se ha puesto en marcha. En el curso 2021-2022, periodo de redacción del presente informe se han realizado actuaciones para la puesta en marcha de la una aplicación aun no estando aprobado el sistema documental, y desde el mes de abril, siguiendo instrucciones de la UTC, tanto el centro de Ferrol como el de A Coruña han procedido a incluir los datos de 2020-2021 en dicha aplicación. Se procede a ampliar el plazo de ejecución del presente plan de mejora al curso 2022-2023.</p> <p>Curso 2021-2022 Por parte de la Facultad de Ciencias del Trabajo se da por cerrado este plan de mejora, quedando pendiente de cerrar por Coruña</p>
---	---

PM CONJUNTO-22	
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 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
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	Certificaciones de participación en las actividades del centro homólogo. Actividades organizadas por profesorado de ambos centros.

como evidencias de su implantación	
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>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 guías docentes, 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 diversos planes de mejora ejecutados en años anteriores.</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 2017-2018 Como en el curso anterior se mantiene la colaboración entre los dos centros: - 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> <p>Curso 2018-2019 Se mantuvieron las mismas actuaciones que en el curso anterior,</p> <p>Curso 2019-2020 Se mantuvo la colaboración entre los dos centros, con algunos cambios sobre las actuaciones previstas debido a las consecuencias de la pandemia del COVID-19. La coordinación entre ambos centros se realiza principalmente a través de contacto telefónico y correo electrónico debido a las restricciones impuestas.</p> <p>Curso 2020-2021 En ambos centros se realizaron las mismas actuaciones que en los últimos cursos.</p> <p>Curso 2021-2022 Como en cursos anteriores se realizaron las actuaciones previstas: coordinación de las guías docentes, contenidos, competencias, métodos de evaluación... tratando de ajustarse a lo dispuesto en la Memoria de Verificación del título; además de la elaboración de informes conjuntos y seguimiento de las tasas por materia. No se ha avanzado en el incremento de la participación del profesorado en las actividades docentes del centro homólogo por dificultades de organización (incluir la docencia de un profesorado en el Plan de Organización Docente de otro centro, etc.) y tratarse de centros con características diferentes.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.

PM CONJUNTO-26	
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 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
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	Registro de contactos realizados con empleadores Encuestas de satisfacción realizadas Publicación de resultados
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Evidencias del sistema en Sistema de Garantía de Calidad y resultados de encuestas de satisfacción de empleadores.
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

<p>Resultados obtenidos</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 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. La 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.</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 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</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>En este curso se realizó la encuesta a empleadores (tutores de prácticas en empresas).</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u></p> <p>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 prevé 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> <p>Curso 2019-2020 <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> La principal fuente de información sigue siendo la encuesta a los tutores de prácticas en empresas. La participación de los mismos siempre es muy alta. <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> Tras el análisis de las diferentes fuentes de datos del centro mantiene 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 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>A lo largo de 2019-2020 se mantiene actualizada una base de datos que permita gestionar las prácticas del alumnado, de grado y de los másteres del centro. Se encuentra pendiente de abordaje la segunda fase dicha base de datos para ponerla en funcionamiento en modo usuario online y no <i>beta local</i>. Se retrasa esta fase al curso 2021-2022. Mientras se mantiene la base de datos en Excel y en modo local.</p> <p>Por otro lado, el centro ha mantiene sus actividades orientación laboral para 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"). Debido a la crisis sanitaria estas actividades se trasladan al ámbito digital, promoviendo entre otras la realización de 7 mesas virtuales y varios talleres de emprendimiento online entre el alumnado.</p> <p>Curso 2020-2021: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> Como en cursos anteriores, la principal fuente de información sigue siendo la encuesta a los tutores de prácticas en empresas. <u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> Tras el análisis de las diferentes fuentes de datos del centro, se considera 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 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>A lo largo de 2020-2021 se mantiene actualizada una base de datos que permite gestionar las prácticas del alumnado. Se encuentra pendiente de abordaje la segunda fase dicha base de datos para ponerla en funcionamiento en modo usuario online y no <i>beta local</i>. Postpone esta fase al curso 2022-2023 por si hubiera que realizar alguna adaptación de cara a la aprobación del nuevo SGC. Mientras se mantiene la base de datos en Excel y en modo local.</p>
--	--

	<p>Por otro lado, el centro ha mantiene sus actividades orientación laboral para 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”). Se vuelven a realizar, en la medida de lo posible, las actividades en modelo presencial. Se crea el Servicio de Emprendimiento que fomenta el autoempleo y la participación del alumnado en eventos de corte emprendedor, como es el Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores, en el que participa activamente el alumnado del centro en esta edición virtual.</p> <p>Si bien es cierto que se los indicadores de satisfacción han bajado en los últimos cursos por lo que el centro de A Coruña propone actuaciones de mejora y la ampliación del periodo de ejecución de este plan.</p> <p>Curso 2021-2022: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u> La principal fuente de información sigue siendo la encuesta a los tutores de prácticas en empresas, en la que se cuenta con un porcentaje de participación muy alto.</p> <p>La Comisión de Garantía de Calidad en su reunión del 21 de julio de 2022 acordó que junto a la actual encuesta a los tutores de prácticas en empresas, en que se valora la actuación de un estudiante en concreto, en el curso 2022-2023 se haga otra encuesta con el objetivo de recoger información sobre las necesidades y satisfacción de los empleadores. Y para ello se decidió pasarle una encuesta a los tutores de prácticas de empresa, para que valoren en general (y no en un caso particular, como vienen haciendo ahora) a los titulados de la Facultad. El modelo de encuesta será el mismo que se utilizó en la encuesta a empleadores realizada en el año 2018. Está previsto hacer esta encuesta en los meses de abril o mayo de 2023.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales</u> Tras el análisis de las diferentes fuentes de datos del centro, se considera 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 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>A lo largo de 2021-2022 se mantiene actualizada una base de datos que permite gestionar las prácticas del alumnado. Se encuentra pendiente de abordaje la segunda fase dicha base de datos para ponerla en funcionamiento en modo usuario online y no <i>beta local</i>. Se implanta en su fase 1 en el curso 2022-2023 la ERP, mientras se mantiene la base de datos en Excel con previsión que en la fase III en el curso 2024-2025 se integre de manera total .</p> <p>Por otro lado, el centro ha mantiene sus actividades orientación laboral para 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”). Se mantiene el Servicio de Emprendimiento que fomenta el autoempleo y la participación del alumnado en eventos de corte emprendedor, como es el Encuentro Internacional de Jóvenes Emprendedores, en el que participa activamente el alumnado del centro en esta edición virtual.</p> <p>Si bien es cierto que se los indicadores de satisfacción han bajado en los últimos cursos por lo que el centro de A Coruña propone actuaciones de mejora y la ampliación del periodo de ejecución de este plan.</p> <p>Curso 2022-2023: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p>
--	---

	<p>Al igual que en cursos anteriores, se sigue contando con información de los tutores de prácticas en empresas. Además en el curso 2022-2023 se realizó otra encuesta/cuestionario a los empleadores del Grado</p>
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Con motivo de la futura acreditación de la titulación y ante la bajada continuada de los indicadores de satisfacción detectada en el centro de A Coruña, se propone ampliar el periodo de ejecución de este plan a 2023-2024 con el fin de realizar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactar con las empresas que ofrecen prácticas al alumnado para mantener reuniones de coordinación y comentar los resultados hasta ahora obtenidos. - Contactar con actores del tejido empresarial local a fin de proceder a realizar la encuesta de satisfacción a empleadores de alumnado ya egresado. - En base a los resultados observados diseñar una encuesta de necesidades para las empresas de índole objetiva y una entrevista subjetiva que permita evaluar las carencias detectadas por los empleadores y tutores de prácticas entre los egresados y el alumnado - Diseñar una encuesta específica para el alumnado en prácticas y proceder a la revisión de la existente para egresados. - Mantener entrevistas con alumnado de último curso, alumnos en prácticas y egresados que permitan evaluar las dificultades encontradas en su inserción laboral. - Teniendo en cuenta la información recabada, establecer actividades formativas para el alumnado dentro y fuera del aula que le permitan acceder al empleo de manera segura garantizándoles su integración y creando una diferenciación respecto de otros egresados. - Validar estas actividades con las empresas participantes en el estudio y con grupo de contraste de egresados y alumnado participante en prácticas.

PM FERROL-18	
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 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
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
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	<p>Curso 2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - En relación con la ACSUG en este curso 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 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.

- 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.

Curso 2018-2019:

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): *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. 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 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.

En el Criterio 7.3. sobre la inserción laboral de los titulados se incluye un resumen de este informe.

Curso 2019-2020:

En este curso se conoció el resultado del estudio de inserción laboral 2013-2014 de la ACSUG. El estudio entrevistó en julio de 2017 al 81,82% de los titulados en el curso 2013-14. Esa información, aunque con mucho retraso, nos aportó mucha información sobre la situación de los egresados en el momento de ser entrevistados: tiempo que tardaron en encontrar el primer empleo relacionado con la titulación, vía propiciatoria del primer empleo relacionado con la titulación, lugar de trabajo, modalidad de contratación, tipo de contrato, salario neto mensual, si las funciones que desempeñan en el trabajo son específicas de la titulación, etc.

Curso 2020-2021

El Observatorio Ocupacional de la UDC viene realizando estudios actualizados con mucha información valiosa sobre la situación de los titulados, especialmente en el caso de esta titulación, con porcentajes de participación de los mismos muy elevados en dichos estudios (véanse resúmenes en el Criterio 7 de este Autoinforme).

CURSO 2021-2022

El Observatorio Ocupacional de la UDC publicó los resultados de la encuesta realizada en julio de 2022 a los egresados en el curso 2020-2021 en los dos centros donde se imparte el Grado, con una participación del 80%. Los resultados de esa encuesta (el resumen se ofrece en el Criterio 7 de este Autoinforme) nos permiten conocer de forma detallada la situación de los egresados en el momento de hacerse la encuesta: tasas de actividad, empleo y desempleo; relación entre empleo y estudios realizados, si se trata de

	<p>trabajadores por cuenta propia o ajena, con contratos indefinidos o temporales, jornada laboral a tiempo completo o parcial, movilidad, nivel de ingresos, grado de satisfacción laboral.</p> <p>Y el año anterior, en junio de 2021, el Observatorio Ocupacional había hecho otra encuesta a los egresados en el curso 2019-2020 en los centros de Coruña y Ferrol, con un porcentaje de participación del 87,32% del total.</p> <p>Por otro lado, dentro del Seminario de Orientación Laboral, que se organiza todos los cursos, en su tercera sesión sobre “Experiencias y casos prácticos de inserción laboral” intervienen antiguos titulados de la UDC, entre ellos alguno del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>Además los dos centros mantienen la colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña-Ourense.</p> <p>CURSO 2022-2023</p> <p>Los dos centros siguen contando con las encuestas que todos los años realiza el Observatorio Ocupacional de la UDC, que suelen incluir unas muestras muy amplias de los estudiantes, que se les hace un año después de terminar sus estudios.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Las indicadas anteriormente, que se plantean para el periodo 2017-2020.</p> <p>Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023 a fin de mejorar la información recabada de este grupo de interés.</p>

PLAN DE MEJORA A CORUÑA – 31	
CRITERIO 4. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	
Denominación de la propuesta	INDIVIDUAL: Actualización de la página web del centro y creación del servicio de audiovisuales
Punto débil detectado/Análisis de las causas	<p>Debido a la rápida evolución de la tecnología resulta conveniente realizar una revisión y actualización de la web cada cierto tiempo para adaptarla a las necesidades y sobre todo comportamientos del alumnado.</p> <p>Igualmente es conveniente adaptar y renovar las redes sociales a la nueva realidad del alumnado, así redes que antes tenían una gran repercusión sobre un tipo de alumnado, ahora ya no la tienen puesto que el alumnado al que se dirige no tiene la misma franja de edad y utiliza otras redes sociales. No resulta conveniente tampoco sustituir las distintas redes unas por otras, dado que en ese caso se perdería el contacto con egresados que continúan realizando un seguimiento del centro y se interesan de las actividades que este realiza.</p> <p>Durante el curso 2015-2016, dentro de una buena práctica del centro y como proyecto piloto, se ha procedido a crear el servicio de audiovisuales del centro, cuyo responsable, inicialmente como freelance, se ocupa también de las redes sociales corporativas y de la página web.</p> <p>Este nuevo servicio se ocupa también de generar contenido audiovisual web y para redes y otros medios de comunicación.</p> <p>Este servicio también presta apoyo al profesorado y alumnado del centro para que puedan generar sus propios contenidos audiovisuales (videos principalmente) que ya han comenzado a emplearse como materiales docentes en algunos casos.</p>
Ámbito de aplicación	Centro/Grado
Responsable de su aplicación	Director/ ED / CGIC / Vicedecano de calidad/ Responsable de audiovisuales y gestión de contenido/ Técnica de calidad
Objetivos específicos	Mejorar la página web del centro, y reforzar la imagen y la información pública del mismo
Actuaciones a desarrollar	<ul style="list-style-type: none"> - Generar contenidos interesantes para los grupos de interés - Revisar el contenido de la web ya que al pasar de la web antigua a la nueva los enlaces asociados a cierta información pública y de calidad no se encuentran disponibles - Mejorar la comunicación con el alumnado para que participe de forma activa en la generación de contenido tanto para web como redes sociales - Dar apoyo al alumnado y profesorado en la generación de materiales docentes de carácter audiovisual.

Período de ejecución	2016-2017 Ampliado a 2019/2020 – Se amplía a 2021/2022 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
Recursos/financiación	Propios del centro
Responsable del seguimiento y fecha	Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecano de calidad del centro – Septiembre-Octubre Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad del Centro – Octubre – Noviembre
Indicadores de ejecución	Mejora de la satisfacción del alumnado respecto de estos cambios Mejora de la usabilidad de la web (incremento del número de visitas) Mejora de la información /contenido Mayor implicación de los grupos de interés con el centro Contenidos audiovisuales en abierto como material docente Contratación de nuevo personal de administración y servicios
Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación	Véase PA05 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12719&tit=63 Véase PA06 anexo 4: http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=12723&tit=63 Este Plan de Mejora se reflejan en el SGIC a través de los siguientes enlaces: PM Recursos materias y servicios http://sgic.udc.es/pdf_entry2.php?id=11075&tit=63
Observaciones	
Estas actuaciones se proponen durante el curso 2015-2016 para acometerlas en el curso 2016-2017.	
Revisión/Valoración	
Nivel de cumplimiento (total o parcial)	Total
Responsable de la revisión y fecha	Revisión del plan para su actualización o cierre. Propuesta de medidas correctoras. - Vicedecanos de Calidad de los centros – Septiembre – Octubre Aprobación de medidas correctoras o cierre del plan.– Equipo de dirección/Comisión de Garantía de Calidad – Octubre-Noviembre
Resultados obtenidos	<p>Curso 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. 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> <p>Curso 2019-2020</p> <p>Se contactó con diversas empresas tecnológicas si bien por el momento no se afrontan actuaciones en este sentido.</p> <p>Se mantiene web a nivel de contenidos actualizando los epígrafes relativos a la planificación de la docencia, personal docente y servicios.</p>

	<p>Se ha incrementado el nº de seguidores y la interacción en redes sociales con el alumnado del centro.</p> <p>Se ha consolidado al personal externo para el mantenimiento de la imagen corporativa y diseño gráfico potenciando el Servicio de Comunicación y medios audiovisuales.</p> <p>Curso 2020-2021</p> <p>Se mantiene web a nivel de contenidos actualizando los epígrafes relativos a la planificación de la docencia, personal docente y servicios.</p> <p>Se ha incrementado el nº de seguidores y la interacción en redes sociales con el alumnado del centro.</p> <p>Curo 2021-2022</p> <p>Se mantiene web a nivel de contenidos actualizando los epígrafes relativos a la planificación de la docencia, personal docente y servicios.</p> <p>Se intensifica la presencia en RRSS, además de Facebook y LinkedIn, en otras como Instagram o Twiter.</p> <p>Se ha incrementado el nº de seguidores y la interacción en redes sociales con el alumnado del centro.</p>
Grado de satisfacción	Alto
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Curso 2017-2018</p> <p>Con el fin de afrontar las nuevas actuaciones de comunicación se amplía el periodo de ejecución el plan de mejora al curso 2019/2020</p> <p>Curso 2018-2019</p> <p>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).</p> <p>Se amplía el periodo de ejecución y se pospone su cierre a 2020/2021.</p> <p>Curso 2019-2020</p> <p>Debido a la crisis sanitaria se paralizan algunas actuaciones con colaboradores externos para la actualización de la web, este retraso provoca que deba ampliarse el periodo de ejecución a 2021-2022</p> <p>Curso 2020-2021</p> <p>Se procede a la ampliación del periodo de ejecución a 2022-2023 ya que se prevé una modificación integral de la web y se están barajando varias posibilidades.</p> <p>Curso 2021-2022</p> <p>Se mantiene la ampliación del periodo de ejecución a 2022-2023 ya que se prevé una modificación integral de la web y en la implantación de una ERP</p> <p>Curso 2022-2023</p> <p>Se cierra el Plan de Mejora</p>

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 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
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 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> <p>Curso 2019-2020</p> <p>Se produce un decremento de la participación de egresados en las encuestas pasando de 64,58% a un 37,78%, debido principalmente a la crisis sanitaria y a las medidas restrictivas de movilidad que impiden que el alumnado egresado se desplace para recoger el título, e igualmente se intenta que permanezca en el centro el menor tiempo posible.</p> <p>Se distribuyeron algunas encuestas por correo electrónico, pero no han sido devueltas al centro.</p> <p>Debido a que esta encuesta debe realizarse de manera coordinada con el Servicio de Orientación y Prácticas y el Servicio de Calidad, y se pretende la participación en el mismo de alumnado egresado, se decide posponer su diseño al curso 2021-2022 una vez se recupere la actividad regular del centro y se pueda establecer un contacto directo con egresados. Por otro lado, se pospone igualmente este diseño hasta que la UTC envíe la documentación definitiva del nuevo SGIC dado que podría influir directamente en el diseño de la misma.</p> <p>Curso 2020-2021</p> <p>Se mantiene la participación de egresados (38%) en las encuestas de satisfacción.</p> <p>Se distribuyeron algunas encuestas por correo electrónico, pero no han sido devueltas al centro.</p> <p>Se pospone el diseño de la nueva encuesta de satisfacción hasta que la UTC envíe la documentación definitiva del nuevo SGIC dado que podría influir directamente en el diseño de la misma.</p> <p>Curso 2021-2022</p> <p>Se reduce la participación de los egresados (30,61%) en las encuestas de satisfacción</p> <p>Se amplía el plazo de la nueva encuesta de satisfacción al curso 2022/2023</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> <p>2019-2021: Ampliación del plazo de ejecución a fin de adaptar las actuaciones al nuevo SGIC de la UDC.</p> <p>2020-2021: Ampliación del plazo de ejecución a 2022-2023 a fin de adaptar las actuaciones al nuevo SGIC de la UDC.</p> <p>2021-2022: : Ampliación del plazo de ejecución a 2022-2023 a fin de adaptar las actuaciones al nuevo SGIC de la UDC.</p> <p>2022-2023: Ampliación del plazo de ejecución a 2023-2024 a fin de adaptar las actuaciones al nuevo SGIC de la UDC</p>

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	Decremento en la participación y en los resultados de satisfacción de los empleadores (tutores de prácticas)				
	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

	<p>Ítem 7: En general, el perfil de titulado es adecuado. 5,93 5,86 5,25 4,81</p> <p>Ítem 8: En general el desempeño profesional de los titulados es satisfactorio. 6,17 5,79 5,50 4,93</p>
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 la 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 Se amplía el periodo de ejecución a 2023-2024
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 Satisfacción 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	<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 2018-2019</p> <p>Apertura del plan de mejora</p> <p>Curso 2019-2020</p> <p>Sube la participación de los tutores de prácticas del 75% al 80%.</p> <p>Los indicadores de satisfacción son similares a los del curso anterior.</p> <p>Cabe destacar que el curso académico 2019-2020 se ve influenciado directamente por la crisis sanitaria y la normativa que establece la Universidade da Coruña a este respecto, por lo que resulta complejo poner estas medidas en práctica.</p> <p>Se decide mantener las actuaciones inicialmente establecidas para el curso siguiente y en atención a si las medidas sanitarias permiten o no realizar las prácticas en empresas:</p> <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 personal tutor al final de las prácticas para realizar la encuesta de satisfacción de manera personal y determinar conjuntamente los puntos de mejora.

	<p>Curso 2020-2021</p> <p>Los indicadores de satisfacción son sensiblemente inferiores a los de 2019-2020 por lo que urge conocer los motivos de la bajada de satisfacción de los tutores en prácticas. Se decide mantener las actuaciones inicialmente establecidas para el curso 2021-2022 siempre que las condiciones derivadas de la crisis sanitaria así lo permitan:</p> <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 personal tutor al final de las prácticas para realizar la encuesta de satisfacción de manera personal y determinar conjuntamente los puntos de mejora. <p>Dado que al cierre del presente informe aún no ha sido posible llevar a cabo las actuaciones por razones del servicio, se establece incrementar el periodo de ejecución del plan al curso 2022-2023, ya que las entrevistas con las empresas están previstas para el mes de septiembre de 2022 por lo que la actuación y sus resultados se incorporarán en el informe de seguimiento del curso 2022-2023</p> <p>Curso 2021-2022</p> <p>os indicadores de satisfacción son sensiblemente inferiores a los de 2020-2021 por lo que urge conocer los motivos de la bajada de satisfacción de los tutores en prácticas. Se decide mantener las actuaciones inicialmente establecidas para el curso 2022-2023 siempre que las condiciones derivadas de la crisis sanitaria así lo permitan:</p> <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 personal tutor al final de las prácticas para realizar la encuesta de satisfacción de manera personal y determinar conjuntamente los puntos de mejora.
Grado de satisfacción	Medio
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Curso 2020-2021:</p> <p>Con motivo de la futura acreditación de la titulación y ante la bajada continuada de los indicadores de satisfacción detectada en el centro de A Coruña, se propone ampliar el periodo de ejecución de este plan a 2022-2023 con el fin de realizar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactar con las empresas que ofrecen prácticas al alumnado para mantener reuniones de coordinación y comentar los resultados hasta ahora obtenidos. - Contactar con actores del tejido empresarial local a fin de proceder a realizar la encuesta de satisfacción a empleadores de alumnado ya egresado. - En base a los resultados observados diseñar una encuesta de necesidades para las empresas de índole objetiva y una entrevista subjetiva que permita evaluar las carencias detectadas por los empleadores y tutores de prácticas entre los egresados y el alumnado - Diseñar una encuesta específica para el alumnado en prácticas y proceder a la revisión de la existente para egresados. - Mantener entrevistas con alumnado en prácticas y egresados que permitan evaluar las dificultades encontradas en su inserción laboral. - Teniendo en cuenta la información recabada, establecer actividades formativas para el alumnado dentro y fuera del aula que le permitan acceder al empleo de manera segura garantizándoles su integración y creando una diferenciación respecto de otros egresados. - Validar estas actividades con las empresas participantes en el estudio y con grupo de contraste de egresados y alumnado participante en prácticas. <p>Curso 2021-2022:</p> <p>Con motivo de la futura acreditación de la titulación y ante la bajada continuada de los indicadores de satisfacción detectada en el centro de A Coruña, se propone ampliar el periodo de ejecución de este plan a 2022-2023 con el fin de realizar las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contactar con las empresas que ofrecen prácticas al alumnado para mantener reuniones de coordinación y comentar los resultados hasta ahora obtenidos. - Contactar con actores del tejido empresarial local a fin de proceder a realizar la encuesta de satisfacción a empleadores de alumnado ya egresado. - En base a los resultados observados diseñar una encuesta de necesidades para las empresas de índole objetiva y una entrevista subjetiva que permita evaluar las carencias detectadas por los empleadores y tutores de prácticas entre los egresados y el alumnado

	<ul style="list-style-type: none">- Diseñar una encuesta específica para el alumnado en prácticas y proceder a la revisión de la existente para egresados.- Mantener entrevistas con alumnado en prácticas y egresados que permitan evaluar las dificultades encontradas en su inserción laboral.- Teniendo en cuenta la información recabada, establecer actividades formativas para el alumnado dentro y fuera del aula que le permitan acceder al empleo de manera segura garantizándoles su integración y creando una diferenciación respecto de otros egresados.- Validar estas actividades con las empresas participantes en el estudio y con grupo de contraste de egresados y alumnado participante en prácticas.
--	--

3.3. ACCIONES DE MEJORA DE CURSOS ANTERIORES QUE SE ENCUENTRAN EJECUTADAS AL 100% EN EL CURSO ACADÉMICO 2021-2022

PM CONJUNTO-17	
CRITERIO 1 ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO (PM OBLIGATORIO)	
CRITERIO 7 INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO (PM RECOMENDADO)	
Denominación de la propuesta	Coordinación entre centros Reducir las variaciones entre las tasas de rendimiento de ambas sedes
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	<ul style="list-style-type: none"> - Cálculo de las desviaciones entre las materias de ambos centros - 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
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021. Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
Recursos/financiación	Propios
Responsable del seguimiento y fecha	<p>Información del cumplimiento del plan de mejora al coordinador de título, al Equipo de Dirección y a la Comisión de Garantía de Calidad – Vicedecanos de calidad de los centros – Septiembre-Octubre</p> <p>Evaluación del cumplimiento del plan de mejora - Equipo de dirección / Comisión de Garantía de Calidad de los Centros – Octubre- Noviembre</p>
Indicadores de ejecución	Tablas 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.
Observaciones	
<p>La coordinación entre centros se mantiene desde hace años y resulta constante a través de medios telefónicos y correo electrónico. El profesorado de los centros ha contactado para la revisión de las guías docentes, sistemas de evaluación, etc. reuniéndose presencialmente en ciertos casos, para establecer líneas comunes de actuación. Si bien no debe olvidarse que existe una libertad de cátedra, y que aun presentando sistemas de aprendizaje y evaluación homogéneos el desarrollo de la docencia propiamente dicha está amparado por un derecho constitucional. 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, 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>	
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 2017-2018 Se procedió 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</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. <p>Curso 2019-2020 Se mantuvieron las actuaciones de los cursos anteriores (análisis de las tasas de la titulación y de las diferencias entre los dos centros en las distintas materias, tabla conjunta de reconocimiento de créditos, contacto para la coordinación en el caso del profesorado de algunas materias), si bien la situación provocada por la pandemia del covid-19 supuso que en el segundo cuatrimestre los centros suspendieran las actividades presenciales y que gran parte de la dedicación de los docentes y de los equipos directivos estuviera centrada en buscar la mejor adaptación a la docencia no presencial. Debido a la situación excepcional creada por la crisis sanitaria del COVID-19, durante el segundo cuatrimestre del curso 2019-2020 se implementan medidas para la docencia y evaluación del alumnado a distancia, tanto para el segundo cuatrimestre como para los exámenes de segunda oportunidad. Se procede a variar los sistemas evaluativos, así como los porcentajes asignados a la evaluación continua y pruebas objetivas, potenciando la primera respecto a la segunda, con el fin de que esta situación excepcional no perjudique al alumnado durante este periodo. Igualmente se procede a la evaluación del alumnado a distancia. Esto se refleja directamente en las tasas dependientes de la docencia y la evaluación. Así por ejemplo, baja la tasa de EFICIENCIA, que no depende de la docencia o evaluación para ese curso dado que la matrícula se encontraba cerrada en el momento de producirse el estado de alarma (número total de créditos en los que se debieron matricular los estudiantes, frente al número total de créditos en los que realmente se matriculan), mientras que las tasas de EVALUACION, RENDIMIENTO, ÉXITO Y GRADUACIÓN se incrementan al haber variado los sistemas evaluativos favoreciendo con ello el logro de objetivos del alumnado. Las adaptaciones realizadas muestran una mejora general de las tasas de los centros y la titulación al adaptar los sistemas de evaluación y mantener un desarrollo de la enseñanza óptimo a través de los canales de teleformación.</p> <p>Curso 2020-2021 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. 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.</p> <p>Curso 2021-2022 Como en los cursos anteriores, se mantuvieron las actuaciones tendentes a la coordinación entre los centros: de guías docentes, contenidos, competencias, métodos de evaluación, aprobación conjunta de reconocimiento de créditos, seguimiento conjunto de indicadores de calidad.</p>
Grado de satisfacción	Alto

Acciones correctoras a desarrollar	Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.
---	--

PM CONJUNTO-24	
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 no dependen de forma exclusiva de los centros en los que se imparte el título.
Período de ejecución	2016/2017 – 2020/2021 Se amplía el periodo de ejecución a 2022-2023
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 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 2017-2018 Facultad de Ciencias del Trabajo: - aumentó 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)

	<p>- se mantuvo alta en el caso de los empleadores (100%)</p> <p>- aumentó muy notablemente en el caso del personal académico (con el 61,54% frente a sólo el 26,92% en el curso 2016-17)</p> <p>- aumentó en las encuestas a estudiantes en la modalidad realizada en el aula (72,15%); y también en la modalidad online “avaliemos” (40,65% frente a 32,05% del curso 2016-17).</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 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.</p> <p>- Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . ligero decremento en la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (de 35,21% a 29,41%) . se incrementa la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de 92,31% a un 96,15%) . Se incrementa la participación del alumnado (primero+tercero) de 51,30% a 56,67% . 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. . La participación del PAS se ha incrementado de un 83,33% a un 100% <p>Curso 2018-2019: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>- se mantiene alto el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados (80,65%, frente 84,38% del curso anterior)</p> <p>- muy alto en el caso de los empleadores (100%)</p> <p>- en el caso del personal académico ha descendido (43,33% frente al curso anterior que había sido del 61,54%)</p> <p>- se mantiene alto en el caso de las encuestas a estudiantes en la modalidad realizada en el aula (61,57%) y se mantiene igual en la modalidad online (40,79%).</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 mantiene un alto porcentaje de participación a través de la herramienta AVALIEMOS, similar al de los dos cursos anteriores (32,63%).</p> <p>- Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Aumento en la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (de 29,41% a un 64,58%) . Decremento en la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de un 96,15% a un 75%) . Ligero decremento de la participación del alumnado (primero+tercero) de un 56,67% a un 53,40% . 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 que ha mejorado sustancialmente los resultados de participación. . 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> <p>Curso 2019-2020: <u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>- se mantiene alto el porcentaje de participación en las encuestas realizadas a los titulados 74,07%</p>
--	--

	<p>- muy alto en el caso de los empleadores (100%)</p> <p>- en el caso del personal académico fue del 48,28%</p> <p>- en la modalidad de las encuestas a estudiantes que tradicionalmente se hacían en el aula el porcentaje de los que participaron fue del 6,25%. Esta encuesta se realizó a los cuatro cursos. Debido a la situación sanitaria no pudieron realizarse las encuestas presenciales en el aula y se realizaron online y, además, en el curso siguiente. La bajísima participación se debe por tanto a esta situación excepcional. Más alta fue la participación en las encuestas "Avaliemos" de evaluación de la docencia, online, del 42,86%.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Véase análisis y evolución de la participación en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento.</p> <p>Se mantiene un alto porcentaje de participación a través de la herramienta AVALIEMOS, similar al de los dos cursos anteriores (30,20%).</p> <p>- Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Disminuye notablemente en la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (de 64,58% a un 37,78%) . Incremento en la participación de los tutores de prácticas/empleadores (de un 75% al 80%) . Decremento de la participación media del alumnado (primero+tercero) de un 53,40% a un 7,69%. . Se obtiene una participación media de todo el alumnado (todos los cursos) del 14,28%, debido a las particularidades en las que se realiza la encuesta. . Decremento de la participación del PDI en las encuestas de un 92% al 73,91%, debido a que no todo el personal docente realiza la encuesta en formato digital. . La participación del PAS se ha reducido de un 100% a un 83,33% al encontrarse una persona en teletrabajo. <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> <p>Curso 2020-2021:</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>En las encuestas de evaluación de la docencia por el alumnado la participación fue similar a la de cursos anteriores: 40,35%. Los estudiantes están suficientemente informados de la importancia de su participación en las encuestas, pero no parece estar en manos de los centros conseguir tasas más altas de participación, hecho generalizado en toda la UDC.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Véase análisis y evolución de la participación en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento.</p> <p>Se mantiene un alto porcentaje de participación a través de la herramienta AVALIEMOS, superior al de los dos cursos anteriores (34,24%).</p> <p>- Respecto las encuestas que realiza el propio centro a los agentes implicados se observa:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Se mantiene en niveles similares la participación de las encuestas de titulados respecto del curso anterior (pasa de 37,78% a 38%) . Se mantiene en niveles similares la participación de los tutores de prácticas/empleadores (pasa de un 80% al 76,67%) . Se incrementa sensiblemente la participación media del alumnado que pasa de un 14,28% en 2019-2020 (todos los cursos incluidos), a un 74,02% si se considera el alumnado de nuevo ingreso y tercero, y aumenta hasta el 81,03% si se considera el alumnado de primero estricto y tercero. En 2019-2020 esta participación era del 7,27% (nuevo ingreso+tercero) y del 7,69% (primero estricto+tercero), debido a las particularidades en las que se realizó la encuesta. . Se alcanzan los mayores índices de participación de alumnado desde el comienzo de la titulación.
--	---

	<p>. Aumento de la participación del PDI en las encuestas de un 73,91% a un 87,50%, al realizar nuevamente las encuestas durante Junta de Centro de final de curso.</p> <p>. La participación del PAS vuelve subir a un 100%.</p> <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> <p>Se han actualizado los índices de participación en el plan de mejora haciendo constar los de primero y tercero, en vez de los de nuevo ingreso y tercero.</p> <p>Curso 2021-2022:</p> <p><u>Facultad de Ciencias del Trabajo:</u></p> <p>El porcentaje de participación en las encuestas de evaluación de la docencia descendió respecto a cursos anteriores, siendo del 29,88%. Se hace mucha publicidad por parte de la Facultad y del conjunto de la UDC de la importancia de elevar la participación en estas encuestas, pero no se ha conseguido.</p> <p><u>Fundación E.U. de Relaciones Laborales de A Coruña</u></p> <p>Se mantiene un bajo porcentaje de participación a través de la herramienta AVALIEMOS, inferior al de los dos cursos anteriores (28,29%).</p> <p>Véase análisis y evolución de la participación de los agentes implicados en las encuestas de evaluación realizadas por el equipo de Calidad del Centro en el epígrafe 7.2 del autoinforme de seguimiento</p>
Grado de satisfacción	Bajo
Acciones correctoras a desarrollar	<p>Mantener las actuaciones propuestas hasta la finalización del periodo.</p> <p>Para el curso 2022-2023 desde el Vicerrectorado de Planificación Académica e Innovación Docente y desde la Unidad Técnica de Calidad se hizo un esfuerzo importante para reducir el número de ítems de las encuestas de los estudiantes (de 24 a 13), además de iniciar una campaña a través de las redes social y del correo electrónico para fomentar su participación. En esta campaña, además de destacar la importancia que tiene para la UDC la valoración que el alumnado hace de su profesorado, también se informó que, a partir de este curso, con su participación en la evaluación docente contribuirá a mejorar la vida de algunas personas, pues la Universidad donará cada cuatrimestre una cantidad de dinero a una ONG: a mayor porcentaje de respuestas más generosa será la contribución económica que la UDC hará llegar a la ONG seleccionada. En el primer cuatrimestre del curso 2022-2023 esa donación irá al proyecto ABRIGA, que sirve para favorecer que estudiantes de zonas en situación de conflicto puedan continuar con sus estudios en la UDC.</p>