

---

**ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INICIAL DE  
LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO  
(MARZO 2014)**

---

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

## ÁREA ESTRATÉGICA 1: DOCENCIA Y APRENDIZAJE

### DA 1.2. ABANDONO.

Año académico 2012-2013<sup>1</sup>

- Media UDC (no ponderada): 0,147
- Media UDC ponderada por número de estudiantes: 0,231
- Facultad Ciencias del Trabajo: 0,269
- Meta 2020 (PEUDC2020): < 0,150

**Valor inicial** (curso 2012-2013): 0,269

**Valoración relativa:** El nivel de abandono en la Facultad de Ciencias del Trabajo según los datos oficiales utilizados para este Análisis está por encima de la media de la UDC.

**Causas internas de desempeño relativo:** El mayor porcentaje de abandono se produce en los estudios de primer curso del Grado. En cambio, el abandono en los estudios de Máster es mínimo.

**Causas externas de desempeño relativo:** Si consideramos unas tasas de abandono bajas, la comparación con otras titulaciones de la UDC, que pueden tener un mayor grado de complicación para los alumnos, puede favorecer que, en relación a la media general de esta Universidad, los estudios impartidos en este centro tengan un éxito mayor.

**Conclusión:** En el Plan Estratégico de la UDC se plantea como objetivo reducir la tasa de abandono hasta alcanzar valores inferiores al 15% en 2020, y ninguna titulación con valores superiores al 25%.

### DA 1.4. ÉXITO.

Año académico 2012-2013

- Media UDC (no ponderada): 0,832
- Media UDC ponderada por número de estudiantes: 0,827
- Facultad Ciencias del Trabajo: 0,921
- Meta 2015 (PEUDC2020): > 0,8
- Meta 2020 (PEUDC2020): > 0,8

**Valor inicial** (curso 2012-2013): 0,921

**Valoración relativa:** El nivel de éxito en la Facultad de Ciencias del Trabajo está por encima de la media. En la actualidad ya se superan las metas establecidas por la UDC (> 0,8) para los años 2015 y 2020.

**Causas internas de desempeño relativo:** Con la aplicación de los nuevos modelos de organización de estudios, en la Facultad se favorece que los alumnos tengan más oportunidades para superar las asignaturas, al no depender tanto de uno o dos exámenes. También el hecho de que una parte

<sup>1</sup> Todos los datos incluidos en los recuadros en gris proceden de la TABLA DE INDICADORES enviada por el Vicerrectorado de Títulos, Calidad y Nuevas Tecnologías de la UDC el 12 de marzo de 2014, y corregido y ampliada el 20 de mayo.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

importante de los alumnos matriculados en este centro cursen alguno de los Másteres, influye en el nivel de éxito, pues se trata de alumnos especialmente motivados, y los porcentajes de éxito son muy altos.

**Causas externas de desempeño relativo:** La comparación con otras titulaciones de la UDC, con muy distintos grados de dificultad para los alumnos, puede favorecer que, en relación a la media general de la UDC, los estudios impartidos en este centro tengan un éxito mayor.

**Conclusión:** El ámbito considerado constituye una fortaleza del centro.

### **DA 1.5. MOTIVACIÓN.**

Año académico 2012-2013

- Media UDC (no ponderada): 5,311
- Media UDC ponderada por número de estudiantes: 5,2/7
- Facultad Ciencias del Trabajo: 6,27
- Meta 2020 (PEUDC2020): > 6/7

**Valor inicial** (curso 2012-2013): 6,27

**Valoración relativa:** El nivel de motivación de los alumnos de este centro, medido por las encuestas de satisfacción de los estudiantes, está por encima de la media de la UDC.

**Causas internas de desempeño relativo:** Aunque en general en todos los centros de la UDC el nivel de motivación es alto, la Facultad de Ciencias del Trabajo es el centro que alcanzaba el valor más alto de toda la Universidad de A Coruña en el curso 2012-13. Dado que en todos los centros de la UDC el nivel de motivación manifestado en las encuestas es alto, no parece que existan unas causas específicas internas que influyan en estos resultados.

**Causas externas de desempeño relativo:** Quizá el contexto general de crisis económica del país, con las pocas posibilidades de acceder al mercado de trabajo, lejos de desmotivar a los alumnos, los motivan a favor de seguir estudiando.

**Conclusión:** La Facultad de Ciencias del Trabajo supera los objetivos planteados por la UDC como meta para el año 2020. Es una fortaleza del centro, y el objetivo debe ser mantenerse al mismo nivel.

### **DA 1.6. PARTICIPACIÓN EN LA EVALUACIÓN (ESTUDIANTADO).**

Año académico 2012-2013

- Media UDC (no ponderada): 0,200
- Media UDC ponderada por número de estudiantes: 0,193
- Facultad Ciencias del Trabajo: 0,194
- Meta 2020 (PEUDC2020): 0,6

**Valor inicial** (curso 2012-2013): 0,194

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Valoración relativa:** El nivel de participación en la evaluación por parte de los estudiantes coincide con el nivel medio de la UDC (está algo por debajo si consideramos la media de la UDC no ponderada, y algo por arriba si consideramos la media ponderada por número de estudiantes).

**Causas internas de desempeño relativo:** Hay un desinterés por parte de los alumnos a la hora de participar en las encuestas, sobre todo cuando se hacen online. La participación es muchísimo mayor cuando se hacen las encuestas en papel, en el aula, antes o al final de una clase.

**Causas externas de desempeño relativo:** En todos los centros de la UDC el nivel de participación es muy bajo. Si nos fijamos en el centro donde hay más participación (0,2999), vemos que la diferencia respecto a nuestro centro no es muy grande. Tal vez los momentos elegidos para hacer algunas encuestas pueden no ser los más adecuados, porque los alumnos no tienen todavía las notas finales o están con exámenes. Pero la causa principal de la baja participación puede estar en que los alumnos no se animan a participar en las encuestas online.

**Conclusión:** Es necesario aumentar mucho más la participación de los alumnos de este centro en los procesos de evaluación. Una vía posible es aumentar las encuestas en papel, realizadas en el aula.

## **DA 1.7. EVALUACIÓN DOCENTE (DOCENTIA).**

Año académico 2012-2013

- Media UDC (no ponderada): 0,262
- Media UDC ponderada por número de estudiantes: 0,25
- Facultad Ciencias del Trabajo: 0,385
- Meta 2020 (PEUDC2020): 1

**Valor inicial** (curso 2012-2013): 0,385

**Valoración relativa:** El porcentaje de profesores incluidos en el procedimiento de evaluación docente está por encima de la media de la UDC.

**Causas internas de desempeño relativo:** Aunque el porcentaje en este centro es algo superior a la media de la UDC, está lejano al alcanzado en otros centros (el valor máximo, de la E.U. de Diseño Industrial, era de 0,571). Muchos profesores desconocen la importancia de esta evaluación, por lo que no se han sometido a la misma.

**Causas externas de desempeño relativo:** Parece evidente la necesidad de dar mayor publicidad para que los profesores valoren la importancia de someterse al proceso de evaluación docente. También destacan algunos profesores, que sí lo hicieron, el excesivo tiempo que les exige preparar toda la información para someterse a esta evaluación.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Conclusión:** El Plan Estratégico de la UDC pretende alcanzar el 100% del profesorado evaluado por el procedimiento de evaluación docente en 2020. La Facultad debe procurar aproximarse a ese porcentaje en los próximos cursos.

### DA 3.3. NUEVOS INGRESOS (GRADO).

Alumnos matriculados en la Facultad de Ciencias del Trabajo en los cursos respectivos:

Matrícula, grados y 1º y 2º ciclo		
Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
178	183	193

Nuevos ingresos (grado, 1º curso)		
Curso 2011-12	Curso 2012-13	Curso 2013-14
85	55	¿54? <sup>2</sup>

**Valor inicial** (curso 2013-2014): 193 alumnos matriculados en el grado, cifra superior a los dos cursos anteriores.

**Valoración relativa:** No hay unos valores medios que permitan comparar este centro con otros. El número de alumnos en esta Facultad está muy por debajo del de algunos centros, pero superaba a otros<sup>3</sup>. En todo caso, comparando sólo la evolución de nuestro centro, vemos que el número de alumnos ha aumentado en los últimos años.

La cifra más elevada de alumnos de nuevo ingreso en el curso 2011-2012 se debe a que al desaparecer la Diplomatura en Relaciones Laborales, alumnos que terminaban ese año (que podían creer que su título quedaba en cierta forma devaluado en relación al nuevo Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) y titulados que habían acabado en cursos anteriores, decidieron matricularse del Grado, para lo cual es necesario cursar unas nuevas asignaturas, equivalentes a un año académico.

En los cursos siguientes, aunque antiguos diplomados también se matricularon en el Grado, ya no ocurrió tan frecuentemente.

**Causas internas de desempeño relativo:** La Facultad ha desarrollado iniciativas para atraer nuevos alumnos, y en los últimos años esto se ha conseguido, superando cifras de años anteriores (con la excepción ya señalada de que ahora hay menos alumnos que habían realizado la Diplomatura y deciden hacer el Grado).

<sup>2</sup> En la 1ª Tabla de Indicadores los alumnos de nuevo ingreso en el Grado eran 37 en el curso 2011-12, 32 en el 2012-13 y 34 en el 2013-14. El 20 de mayo se modificaron los datos del indicador DA3.3. *Nuevos ingresos (grado, 1º curso)* de los cursos académicos 2011-12 y 2012-13, y se eliminaron los datos de matrícula de nuevo ingreso por preinscripción que remite la CIUG y que están publicados en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y que son los que figuran en el Cuadro. La cifra del curso 2013-14 no era definitiva en ese momento.

<sup>3</sup> El valor máximo lo alcanzaba la Facultad de Economía y Empresa, con 2.286 alumnos; y el valor mínimo lo tenía la Facultad de Humanidades y Documentación con 96.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Causas externas de desempeño relativo:** La situación de crisis económica y social que viene padeciendo la comarca de Ferrol (y especialmente esta ciudad), con el cierre de empresas y una fuerte caída demográfica (71.232 habitantes a 1 de enero de 2013 según el Padrón municipal de habitantes en el municipio de Ferrol, frente a los 91.764 alcanzados en 1981), puede explicar que el número de alumnos no sea el que se alcanzaba, por ejemplo, hace diez o quince años.

**Conclusión:** Es necesario, al menos, mantener el número de alumnos de nuevo ingreso en unos niveles como los de los dos últimos cursos académicos, por encima de los 45 en el Grado.

### DA 3.4 NUEVOS INGRESOS (MÁSTERES).

Año académico 2013-2014. Alumnos de nuevo ingreso:

- Media UDC (no ponderada): 55,941
- Facultad Ciencias del Trabajo: 67
- Suma centros UDC: 951
- Meta 2020 (PEUDC2020): 1.200

**Valor inicial** (curso 2013-2014): 67

**Valoración relativa:** El número de alumnos de nuevo ingreso en Másteres impartidos en la Facultad de Ciencias del Trabajo supera la media de la UDC. La valoración es muy positiva.

**Causas internas de desempeño relativo:** La impartición de los dos Másteres, uno de ellos con tres especialidades, está resultando atractiva para alumnos que han terminado el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y, además, de forma creciente en los últimos cursos, para alumnos procedentes de otros grados, que valoran la especialización que ofrecen estos estudios.

**Causas externas de desempeño relativo:** Existen muchas posibles causas externas de estos resultados, algunas económicas y sociales, como el alto desempleo que puede motivar que algunas personas sigan formándose, o que personas que antes optaban por estudios en otras ciudades decidan ahora hacerlo en un centro más cercano a su domicilio.

**Conclusión:** Los resultados referentes a los nuevos ingresos en los Másteres han sido excelentes en los últimos años. Como en el caso de los alumnos de nuevo ingreso en el Grado, es necesario mantenerse en los niveles alcanzados en los últimos cursos.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

## ÁREA ESTRATÉGICA 2: INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y TRANSFERENCIA

### INV 1.1. PRODUCTIVIDAD CIENTÍFICA.

Productividad científica 2012:

- Media UDC ponderada por número de profesores: 1,2
- Facultad Ciencias del Trabajo: 0
- Meta 2020 (PEUDC2020): 1,3

**Valor inicial** (año 2012): 0

**Valoración relativa:** La publicación en revistas científicas incluidas en las bases de datos ISI/JCR se sitúa muy por debajo de la media de la UDC.

La valoración cambiaría si tuviéramos en cuenta la publicación en revistas incluidas en otras bases de datos, como ISOC, Latindex, DICE o Dialnet.

En el Anexo I se incluyen las publicaciones en los años 2011, 2012 y 2013 de algunos profesores con docencia mayoritaria en esta Facultad.

**Causas internas de desempeño relativo:** La historia reciente de esta Facultad, que hasta hace poco tiempo era Escuela Universitaria, con un importante porcentaje de profesores que no eran doctores. Esto se ha mejorado considerablemente en los últimos años, con más profesores doctores.

**Causas externas de desempeño relativo:** Aparte de la historia del centro, la inexistencia de un Departamento vinculado al Centro (donde se imparten materias dispersas en muchos departamentos diferentes), ha favorecido una tradición más centrada en la docencia que en la investigación.

**Conclusión:** La productividad científica es baja, pero las publicaciones en revistas científicas por parte de los profesores han aumentado significativamente en los últimos años, a pesar de lo cual sigue siendo necesario mejorar, y que los profesores publiquen en revistas con altos índices de impacto.

En cierta relación con esto, además, desde el año 2010 este centro publica el "Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo" para la divulgación de la problemática de las relaciones laborales desde las perspectivas jurídico-laboral, psicológica, económica y sociológica, con especial atención al estudio de las relaciones laborales en Galicia. En ella, además de investigadores ajenos a este centro, vienen haciéndolo profesores de la Facultad.

### INV 1.5. SEXENIOS.

**Valor inicial** (años 2012 y 2013): Para los años 2012 y 2013 la proporción entre el número de sexenios de investigación obtenidos por el PDI en

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

condiciones de solicitar sexenio y el número máximo de sexenios posibles ha sido cero.

**Valoración relativa:** La Facultad se encuentra por debajo de la media de la UDC.

**Causas internas de desempeño relativo:** La Facultad es un centro de reciente creación, al haber sido Escuela Universitaria, el número de profesores doctores era reducido. El no haber desarrollado una tarea destacada en investigación ha hecho que los profesores no cuenten con sexenios.

**Causas externas de desempeño relativo:** Como se señalaba en el indicador anterior, aparte de la propia historia del centro, la inexistencia de un Departamento vinculado al Centro ha favorecido una tradición más centrada en la docencia que en la investigación.

**Conclusión:** La baja proporción entre el número de sexenios de investigación obtenidos por el PDI en los años 2012 y 2013 es un factor negativo en el que es preciso mejorar. El hecho de que cada vez el PDI esté integrado por más profesores doctores, y que muchos de ellos estén publicando artículos científicos o capítulos de libros, contribuirá a mejorar este indicador en los próximos años.

#### INV 1.6. DOCTORADO.

	Doctorado (sello excelencia)	PDI doctor 2012	PDI total 2012	% doctores 2012	Tesis 2012	Tesis/ PDI- D 2012	Tesis-pub Tesis 2012 con publicaciones 2010-2013
Fac. CC. Traballo	0	4	13	0,308	0	0,000	0
Valor máximo	4,000	121	145	0,958	17	0,462	15,000
Valor mínimo	0	4	13	0,250	0	0	0
Media centros UDC (no ponderada)	-	45,524	68,810	0,606	4,714	0,094	-
Media centros UDC (ponderada)	0,289	-	-	-	-	-	-
Suma centros UDC	9	956	1445	0,662	99	0,104	45
Meta 2015 (PEUDC2020)	-	-	-	-	-	-	-
Meta 2020 (PEUDC2020)	>0,35 (>12)						



 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Valor inicial** (año 2012): En cuanto al porcentaje de PDI doctor sobre el total es de 0,308. No hay tesis leídas por no impartirse hasta ahora estudios de Doctorado.

**Valoración relativa:** En cuanto al porcentaje de PDI doctor está por debajo de la media de la UDC (hay tres centros con un porcentaje más bajo, pero el objetivo debe ser igualarse a los centros que tienen altos porcentajes). Respecto a otros puntos que integran este indicador, los resultados son negativos, al impartirse Másteres pero no estudios de Doctorado.

**Causas internas de desempeño relativo:** En relación con la lectura de tesis, este resultado es negativo porque, como se indicó, no se imparten estudios de Doctorado.

**Causas externas de desempeño relativo:** No existen

**Conclusión:** La proporción de doctores en relación al total del PDI, es un dato que se elevará significativamente en los próximos meses. Respecto al porcentaje programas de doctorado y con la mención de calidad/sello de excelencia, no se puede obtener ninguna conclusión en estos momentos.

#### **INV 1.7. CALIDAD DE LAS TESIS DOCTORALES.**

	Calidad de las tesis doctorales 2012
Facultad de Ciencias del Trabajo	-
Valor máximo UDC	1,000
Valor mínimo UDC	0,000
Media centros UDC (no ponderada)	0,375
Media centros UDC (ponderada)	0,43
Meta 2015 (PEUDC2020)	aumentar
Meta 2020 (PEUDC2020)	aumentar

**Valor inicial** (año 2012): 0 (no se imparte Doctorado)

**Valoración relativa:** No se puede valorar, al no impartirse hasta ahora estudios de Doctorado

**Causas internas de desempeño relativo:** Lo mismo indicado anteriormente.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Causas externas de desempeño relativo:** Lo mismo indicado anteriormente.

**Conclusión:** En el Plan Estratégico de la UDC para 2020 se plantea como objetivo aumentar anualmente el porcentaje de tesis doctorales que dan lugar a alguna publicación en ISI Wok, entendidas éstas como aquellas tesis para las que su autor publicó algún artículo en alguna revista incluida en ISI Wok no más tarde al año siguiente al de la defensa de la tesis.

### ÁREA ESTRATÉGICA 3: RESPONSABILIDAD SOCIAL.

#### RS 3.1. PLAN AMBIENTAL.

	Plan Ambiental 2013
Facultad de Ciencias del Trabajo	0
Meta 2015 (PEUDC2020)	> 0,28
Meta 2020 (PEUDC2020)	1

**Valor inicial** (año 2013): Este Centro no cuenta con Plan Ambiental

**Valoración relativa:** Ningún Centro de la UDC cuenta con Plan Ambiental

**Causas internas de desempeño relativo:** Lo mismo indicado anteriormente.

**Causas externas de desempeño relativo:** Lo mismo indicado anteriormente.

**Conclusión:** En el Plan Estratégico de la UDC para 2020 se plantea como objetivo dotar a todos los centros de un plan ambiental específico antes de 2020 (mínimo 6 centros antes de 2015).

#### RS 3.4. ENERGÍA.

No hay ningún dato en relación con este indicador. El Plan Estratégico 2020 tiene entre sus objetivos la reducción al 5% en 2015 y 10% en 2020 del consumo energético específico anual, expresado en kWh/empleador y en kWh/m<sup>2</sup> edificado, con respecto a 2011.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Trabajo</b>
--	---	---

## ÁREA ESTRATÉGICA 4: INTERNACIONALIZACIÓN.

### INT 1.1. INTERNACIONALIZACIÓN (titulaciones con programas de docencia en inglés).

	Internacionalización 2013-14
Facultad de Ciencias del Trabajo	0
Valor máximo UDC	1,000
Media centros UDC (no ponderada)	0,381
Suma centros UDC	8
Meta 2015 (PEUDC2020)	10
Meta 2020 (PEUDC2020)	14

**Valor inicial** (año 2013): Este centro no cuenta con titulaciones con programas de docencia en inglés.

**Valoración relativa:** Este centro se sitúa por debajo de la media de la UDC.

**Causas internas de desempeño relativo:** No se ha tomado ninguna medida por parte de este centro para impartir titulaciones con programas de docencia en inglés.

**Causas externas de desempeño relativo:** La mayor parte de los alumnos son españoles. No parece haber una demanda de alumnos procedentes fuera de España.

**Conclusión:** No se ha planteado la posibilidad de impartir docencia en inglés.

### INT 1.2. TITULACIONES CONJUNTAS.

	Titulaciones conjuntas 2013-14
Facultad de Ciencias del Trabajo	0
Valor máximo UDC	1,000
Media centros UDC (no ponderada)	0,095
Suma centros UDC	2
Meta 2015 (PEUDC2020)	aumentar
Meta 2020 (PEUDC2020)	aumentar

**Valor inicial** (año académico 2013-14): 0 (titulaciones conjuntas internacionales y dobles titulaciones internacionales en Máster y Grado)

**Valoración relativa:** Este centro se sitúa por debajo de la media, aunque su valor inicial es el más habitual en la UDC, ya que sólo dos centros impartían titulaciones conjuntas en el curso 2013-14.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Causas internas de desempeño relativo:** Por parte del Equipo Directivo de la Facultad se han llevado a cabo algunas iniciativas en lo referente a titulaciones conjuntas en concreto en uno de los Másteres impartidos en el centro, pero hasta ahora no se han llevado a cabo.

**Causas externas de desempeño relativo:** Dificultades de armonizar estudios y coordinar las actuaciones para poder llevar a cabo las titulaciones conjuntas (p. ej. másteres de duración distintas en España y en otros países).

**Conclusión:** La Facultad sí se ha planteado, y ha dado pasos en ese sentido, para conseguir titulaciones conjuntas internacionales y dobles titulaciones internacionales, especialmente en los estudios de Máster.

### INT 1.3. ALUMNOS EXTRANJEROS.

En relación con este indicador, los datos oficiales en los que tenemos que basarnos para elaborar este Análisis de la Situación Actual, no ofrecen información.

Sabemos que el Plan Estratégico de la UDC para 2020 plantea el objetivo de alcanzar el 5% de estudiantes de intercambio entrantes y estudiantes extranjeros matriculados en la UDC sobre el total de matriculados en 2020.

### INT 2.1. MOVILIDAD ACADÉMICA.

	Movilidad académica	Movilidad entrantes 2011-2012	Movilidad salientes 2011-2012
Fac. Ciencias del Trabajo	0,00	0	0
Valor máximo	0,223	71,000	78,000
Media centros UDC (no ponderada)	0,055	17,714	25,048
Suma centros UDC	-	372	526
Media ponderada UDC	0,04		
Meta 2015 (PEUDC2020)	0,05		
Meta 2020 (PEUDC2020)	0,07		

**Valor inicial:** 0

**Valoración relativa:** Este centro se sitúa por debajo de la media.

**Causas internas de desempeño relativo:** Los datos utilizados para responder a esta cuestión se refieren al curso 2011-2012, en que la movilidad ha sido muy baja. En todo caso, en el curso 2013-14 (no incluido en los datos) esto ha cambiado, contando con mayor movilidad.

**Causas externas de desempeño relativo:** En cuanto a la atracción de estudiantes de fuera, Ferrol puede que no resulte una ciudad suficientemente atractiva y conocida como otras ciudades universitarias españolas, más grandes y con más recursos culturales y de ocio.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Conclusión:** Es necesario aumentar la movilidad, para poder cumplir el objetivo planteado en el Plan Estratégico de la UDC de alcanzar una tasa de movilidad del 5% en 2015 y del 7% en 2020.

### **INT 2.3. MOVILIDAD PERSONAL.**

	Movilidad personal 2013
Facultad de Ciencias del Trabajo	-
Valor máximo	0,000
Valor mínimo	0,000
Suma centros	0
Meta 2015 (PEUDC2020)	aumentar
Meta 2020 (PEUDC2020)	aumentar

**Valor inicial:** sin datos

**Valoración relativa:** sin datos del resto de centros de la UDC. Imposible valorar.

**Causas internas de desempeño relativo:**

**Causas externas de desempeño relativo:**

**Conclusión:** De acuerdo con los objetivos planteados en el Plan Estratégico de la UDC es necesario incrementar anualmente el número de PDI y PAS salientes y entrantes.

### **INT 3.1. COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS.**

	Competencias lingüísticas
Facultad de Ciencias del Trabajo	4,07
Valor máximo UDC	5,290
Valor mínimo UDC	2,950
Media centros UDC (no ponderada)	4,151
Suma centros UDC	-
Media ponderada UDC	4,1/7
Meta 2015 (PEUDC2020)	4,5/7
Meta 2020 (PEUDC2020)	5,5/7

**Valor inicial:** 4.07

**Valoración relativa:** es prácticamente igual que la media de la UDC (4,1)

**Causas internas de desempeño relativo:** no parece haber unas causas internas que expliquen unos valores u otros. En todo caso, se puede insistir a los alumnos sobre los cursos que ofrece el Centro de Linguas de la UDC para aquellos que quieran mejorar sus competencias lingüísticas.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Causas externas de desempeño relativo:** Las competencias lingüísticas están muy relacionadas con los estudios previos de los alumnos, y su interés actual.

**Conclusión:** En el Plan Estratégico de la UDC se plantea el objetivo de incrementar el valor medio del resultado de la autovaloración de competencias lingüísticas en idiomas extranjeros (inglés-expresión oral) de los estudiantes, para alcanzar el valor 4,5 en 2015 y 5,5 en 2020. Los valores iniciales del centro no están muy alejados de los objetivos previstos para 2015.

## ÁREA ESTRATÉGICA 5: FINANCIACIÓN Y USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS.

### FIN 3.1. SATISFACCIÓN PDI.

	Satisfacción PDI 2011-2012
Facultad Ciencias del Trabajo	6,53
Valor máximo UDC	6,53
Valor mínimo UDC	5,920
Media centros UDC (no ponderada)	6,276
Media ponderada UDC	1 centro < 6
Meta 2015 (PEUDC2020)	todos > 6
Meta 2020 (PEUDC2020)	todos > 6

**Valor inicial:** 6,53

**Valoración relativa:** por encima de la media, aunque las diferencias entre todos los centros de la UDC son muy pequeñas.


**Causas internas de desempeño relativo:** no parece que pueda haber unas causas internas que influyan en unos u otros resultados, en todo caso las causas parecen comunes para toda la UDC.

**Causas externas de desempeño relativo:** es difícil explicar las posibles causas externas que puedan influir en la satisfacción del PDI

**Conclusión:** El Plan Estratégico de la UDC para 2020 plantea como objetivo conseguir una respuesta media superior a 6 sobre 7 en todos los centros de la UDC en la pregunta específica sobre motivación del Cuestionario de Autoevaluación de la Docencia a partir de 2015. Ese objetivo se ha alcanzado en este centro, por lo que será necesario mantenerlo.

### FIN 3.2. SATISFACCIÓN PAS.

	Encuesta PAS curso 2012-2013
Facultad de Ciencias del Trabajo	5
Media centros UDC (no	4,872

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

ponderada)	
Meta 2015 (PEUDC2020)	1
Meta 2020 (PEUDC2020)	1
	Documentos económicos de Centro validados
Facultad de Ciencias del Trabajo	6

**Valor inicial:** 5 (los datos son los correspondientes al ítem 21 de la encuesta al PAS de los SGIC, curso 2012-2013 ,“en general, me siento satisfecho con mi trabajo”).

**Valoración relativa:** ligeramente superior a la media de los centros de la UDC (no ponderada).

**Causas internas de desempeño relativo:**

**Causas externas de desempeño relativo:**

**Conclusión:** El Plan Estratégico de la UDC para 2020 plantea como objetivo la elaboración de encuestas de satisfacción personal entre el PAS antes de 2015 y seguimiento posterior.

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

### **DIAGNÓSTICO:**

Como resultado del análisis anterior, se puede concluir:

- **PRINCIPALES FORTALEZAS:**
  - El nivel de éxito alcanzado por los alumnos del Centro, tanto del Grado, como de los Másteres.
  - La elevada motivación manifestaba por los alumnos en las Encuestas.
  - Los nuevos ingresos de alumnos en los Másteres impartidos.
  - La satisfacción que manifiestan tanto los profesores como el personal de administración y servicios
  
- **PRINCIPALES DEBILIDADES:**
  - Es necesario aumentar la participación de los alumnos en la evaluación.
  - Necesidad de aumentar la evaluación docente (Docentia) de los profesores.
  - Se necesita aumentar la productividad científica de los profesores.
  - Aumentar la movilidad académica (entrantes y salientes).
  - Se requiere impulsar alguna titulación conjunta.
  - Situación económica y demográfica decadente en el municipio donde tiene su sede la Facultad y en las comarcas más próximas, principales áreas de captación de nuevos alumnos.





 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

Páginas: 815-827

Fecha (2013)

(Dos autoras)

Editorial: Tirant Lo Blanch

ISBN: 978-849033-007-4

Título: Reseña. **THE LEGAL REGULATION OF PREGNANCY AND PARENTING IN THE LABOUR MARKET. James, G.(2009) Londres Routledge-Cavendish. (147pp)**

Libro: ANUARIO DA FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO

Nº: 3 Páginas:323-327.

Fecha: ( 2012)

Editorial: FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO, SERVICIO DE PUBLICACIÓN.S.

ISSN: 2173-9811.

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

Título: Reseña. **MATERIALES PARA EL ESTUDIO DE LA ABOGACIA ANTIFRANQUISTA. Gómez Alén, J. y Vega García, R. (coords ) (2011) Madrid, Ediciones GPS, (711pp)**

Libro: ANUARIO DA FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO

Nº: 3 Páginas:.

Fecha: ( 2012)

Edita:FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO, SERVICIO DE PUBLICACIÓN.S.

Editorial: FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO, SERVICIO DE PUBLICACIÓN.S.

ISSN: 2173-9811.

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

Título: **APROXIMACIÓN CRÍTICA A LA CONCILIACIÓN LABORAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTORES FEMINIZADOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Libro: POLITICAS DE CONCILIACIÓN PERMISOS PARENTALES Y EMPLEO.

Volumen: 1 página: 299-310

Fecha

(2012)

Editorial: Bomarzo

ISBN: 978-84-15000-56-3

Título: **ALGUNOS EJEMPLOS DEL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN DESACOMPLEJADA DE LA SANIDAD PUBLICA GALLEGA**

Revista de Derecho Social:

Nº 60. Páginas 107-124

Octubre -

Diciembre 2012

(3 autores)

Edita: Ediciones Bomarzo.

ISSN: 1138-8692

Título: **EL IMPACTO DE LAS POLÍTICAS DE PROTECCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE EL EMPLEO**

**Libro:**

Volumen: 1 Páginas: 299-313

Fecha:

( 2013)

(Dos autores)

Edita: Thomson Reuters. Aranzadi

ISBN: 978-84-9914-527-2

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

**Título: MUJER Y TRABAJO HOY**

Comunicación a la I Xornada Universitaria Galega en Xénero.

Páginas:

279-283

Fecha: ( 2013)

(Dos autoras)

Edita: Universidade de Santiago de Compostela, 2013

Universidade da Coruña, 2013

Universidade de Vigo, 2013

ISBN: 978-8415876-62-5

**Título: CORRESPONSABILIDAD, TRABAJO DOMÉSTICO Y USOS DEL TIEMPO**

Comunicación a la I Xornada Universitaria Galega en Xénero.

Páginas: 357- 362

Fecha: (

2013)

(Dos autoras)

Edita: Universidade de Santiago de Compostela, 2013

Universidade da Coruña, 2013

Universidade de Vigo, 2013

ISBN: 978-8415876-62-5

**2/ MARÍA DEL PILAR MILLOR ARIAS:**

Autores (p.o. de firma): Coordinadores: Pilar García de la Torre, Pilar Millor Arias, Francisco Ascón Belver

**Título: OUR CONTINENT – OUR CULTURE. A Grundtvig Learning Partnership at Senior University – University of A Coruña**

Ref.  revista : Libro **Sí**

Clave: Volumen: 1 Páginas, 144

Fecha: **2011**

Editorial (si libro): Senior University – University of A Coruña

Lugar de publicación: A Coruña.

ISBN: 978-84-9749-490-8

Autores (p.o. alfabético): María Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias

**Título: LAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EN GALICIA**

Comunicación mediante Póster: III Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género"

Ref.  revista : Libro **Sí**

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 1076 final: 1076 Fecha:

**2011**

Editorial (si libro): CS9.PRODUCCIONES S.L.N.E.

Lugar de publicación: Sevilla.

ISBN:978-84-936484-3-5

Autores (p.o. alfabético): Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias

**Título: O PAPEL DA MULLER NA INSPECCIÓN DE TRABALLO EN ESPAÑA**

ANUARIO DA FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO Nº 2

Ref.  revista : Libro **Sí**

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 81 final: 103 Fecha:

**2011**

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

Editorial (si libro): Facultade de Ciencias do Traballo da UDC, Servizo de Publicacións.

Lugar de publicación: A Coruña

ISSN: 2173-9811.

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

-----

Autores (p.o. de firma): Xosé Manuel Carril Vázquez, María Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias

Título: **ALGUNOS EJEMPLOS DEL PROCESO DE PRIVATIZACIÓN DESACOMPLEJADA DE LA SANIDAD PÚBLICA GALLEGA**

Ref. REVISTA DE DERECHO SOCIAL Nº 60 (OCTUBRE-DICIEMBRE, 2012)  
revista: **Sí** Libro

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 107 final: 124 Fecha: **2012**

Editorial (si libro): Bomarzo

Lugar de publicación: Albacete.

ISSN: 1138-8692

-----

Autores (p.o. alfabético): Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias

Título: **MULLER, DISCAPACIDADE E CONTRATO DE TRABAJO**

ANUARIO DA FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO Nº 3

Ref.  revista : Libro **Sí**

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 85 final: 100 Fecha: **2012**

Editorial (si libro): Facultade de Ciencias do Traballo da UDC, Servizo de Publicacións.

Lugar de publicación: A Coruña

ISSN: 2173-9811.

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

-----

Autores: María del Pilar Millor Arias

Reseña libro.

Título: **LA SANIDAD ESTÁ EN VENTA. Y TAMBIÉN NUESTRA SALUD.** Benach, J.; Muntaner, C.; Tarafa, G.; y Valverde, C. (2012). Barcelona, Icària, 111 pp.

ANUARIO DA FACULTADE DE CIENCIAS DO TRABALLO Nº 3

Ref.  revista : Libro **Sí**

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 329 final: 330. Fecha: **2012**

Editorial (si libro): Facultade de Ciencias do Traballo da UDC, Servizo de Publicacións.


Lugar de publicación: A Coruña

ISSN: 2173-9811.

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

-----

Autores (p.o. alfabético): Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias

 UNIVERSIDADE DA CORUÑA	<b>ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE LOS CENTROS DE LA UDC</b>	<b>Facultade de Ciencias do Traballo</b>
--	---	--

Título: **MUJER, DISCAPACIDAD Y CONTRATO DE TRABAJO**  
 Libro: MUJERES, CONTRATOS Y EMPRESA DESDE LA IGUALDAD DE GÉNERO  
 Páginas: 815-827 Fecha (2013)  
 Editorial: Tirant Lo Blanch  
 ISBN: 978-849033-007-4

-----

Autores (p.o. alfabético): Asunción López Arranz y María del Pilar Millor Arias  
 Comunicación presentada a la I Xornada Universitaria Galega en Xénero.

Título: **MUJER Y TRABAJO HOY**

Ref.  revista :  Libro **CD**

Clave: A Volumen: 1 Páginas, inicial: 279 final: 283 Fecha: **2013**

Edita: Universidade de Santiago de Compostela, 2013

Universidade da Coruña, 2013

Universidade de Vigo, 2013

ISBN: 978-8415876-62-5

### **3/ ALFONSO GOMIS RODRÍGUEZ:**

Gomis Rodríguez, Alfonso: "La autenticidad escenificada de Dean MacCannell",  
 capítulo del libro de A. Álvarez Sousa (ed.) *Teoría sociológica y turismo*, Netbiblo, A  
 Coruña, 2011, pp. 85-101 (ISBN: 978-84-9745-979-2)

Bases de datos: Dialnet, DICE, Latindex.

---

### **4/ FERNANDO LUIS AGULLÓ LEAL:**

Agulló Leal, Fernando Luis (ed.)

*Cátedra "Jorge Juan", Ciclo de conferencias. Curso 2011-2012*

A Coruña, 2013

Universidade da Coruña, Servicio de Publicaciones

Cursos\_Congresos\_Simposios, nº 133

ISBN:978-84-9749-553-0. Depósito legal: C 954-2013