



Universidad de Valladolid

Cursos 2010/11 a 2014/15

Autoinforme de Renovación de la Acreditación

Grado / Máster Universitario en:

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Centro:

**FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
(PALENCIA)**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y
DE LA COMUNICACIÓN (SEGOVIA)**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL
TRABAJO (SORIA)**



Índice del Autoinforme:

0 Introducción.

1 Desarrollo del Plan de Estudios.

1.1 Vigencia del interés académico, científico y profesional del título.

1.2 Organización y gestión académica del programa formativo.

2 Transparencia y Sistema Interno de Garantía de Calidad.

2.1 Información pública del título.

2.2 Sistema Interno de Garantía de Calidad.

2.3 Evolución de la implantación del título

3 Recursos humanos y de apoyo.

3.1 Personal académico.

3.2 Recursos de apoyo para el aprendizaje.

4 Resultados del programa formativo.

4.1 Consecución de los resultados de aprendizaje previstos.

4.2 Evolución de los indicadores del título.

4.3 Inserción laboral

4.4 Satisfacción de los agentes implicados

4.5 Proyección exterior del título

5 Plan de mejora.

5.1 Fortalezas.

5.2 Debilidades.

5.2 Plan de mejora.

6 Tabla de datos e indicadores.



Universidad	UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Título	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
Centros en los que se imparte	FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO (PALENCIA) FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN (SEGOVIA) FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO (SORIA)		
Órgano de Aprobación del Autoinforme	COMITÉ INTERCENTROS	Fecha de Aprobación del Autoinforme	28 de septiembre de 2015

0 Introducción.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se implantó en la Universidad de Valladolid (UVa) en el curso académico 2010-2011 para sustituir a la Diplomatura en Relaciones Laborales y a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. El Grado se imparte en tres Campus de la Universidad de Valladolid: Campus de Palencia, Campus de Segovia y Campus de Soria. En los tres Campus, la implantación del Grado se ha hecho de forma gradual, curso por curso, implantándose el cuarto y último curso en el curso académico 2013/14.

Cabe destacar que la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia ha sido la primera Facultad en Castilla y León de Ciencias del Trabajo y en el curso académico 2014/15 ha cumplido 25 años. La filosofía de dicha Facultad se basa en tres ejes estratégicos: Internacionalización de los estudiantes (programa Erasmus, prácticas internacionales, etc.); virtualización de los estudios (es pionera, dentro de la Uva, en la impartición de forma semipresencial del título); y Responsabilidad Social (desde el curso 2014-15, colabora en la impartición de un Bachillerato de Investigación y Excelencia en Ciencias Sociales y Humanidades con el Instituto Alonso Berruguete, Palencia, en el que participan activamente profesores del centro; dirigido por el Catedrático de Historia Contemporánea, D. Pablo García Colmenares. A su vez, con el fin de que nuestro alumnado pueda completar sus estudios, se va a implantar el Título Propio “Especialista Universitario en Innovación Social para el fomento de la Estabilidad y el emprendimiento”, en colaboración con la Fundación Santa María la Real y aprobado en Consejo de Gobierno el día 30 de junio de 2015). Destacar, así mismo, que desde el año 2000, la Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con una revista periódica, de divulgación científica en temas laborales, económicos, políticos y sociales bajo el título “Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo”.

En el caso de Soria, continuando con su trayectoria, la implantación del Grado permitió, a su vez, la implantación de



un programa de doble Grado (Administración y Dirección de Empresas y Relaciones Laborales y Recursos Humanos), en sustitución de la doble diplomatura anterior, que venía impartándose desde el curso 2003-04. Este programa de Doble Grado, con una duración de 5 años, no se imparte en grupo específico, sino que los estudiantes de Grado y Doble Grado asisten de forma conjunta a las clases y actividades de las asignaturas correspondientes a cada uno de ellos. La implantación de este programa se ha venido realizando de forma paulatina desde el curso 2010-11, proceso que se vio culminado con la implantación del quinto y último curso en 2014-15.

En general, el Título se ha desarrollado de acuerdo con las condiciones descritas en la Memoria de Verificación inicial, no habiéndose producido ninguna desviación esencial de la misma, salvo las modificaciones solicitadas e informadas favorablemente por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL). Estas modificaciones han consistido en:

La implantación en los tres Campus, en el curso 2011-12, de un “Curso de Adaptación para antiguos titulados” motivada por la demanda existente al respecto por parte de un colectivo importante de estos egresados (Informe favorable de ACSUCYL de fecha 31 de Mayo de 2011).

El cambio de naturaleza de las prácticas externas, pasando, de ser obligatorias, a tener carácter optativo, modificación que vino motivada por el contexto de crisis económica que limitó la oferta de prácticas de las empresas, aspecto que podía dificultar la obtención del Título para los estudiantes. Así, la consideración de dicha asignatura como optativa eliminaba cualquier dificultad de acceso al Título para los alumnos. Este cambio fue acordado en el Comité Intercentros de fecha 30 de enero de 2014 y ratificado por las distintas Juntas de Centro (Informe favorable de ACSUCYL de fecha 27/06/2014).

La implantación de la impartición del Grado en su modalidad semipresencial, fue acordada en el Comité Intercentros de 30 de enero de 2014 (Informe favorable de ACSUCYL de fecha 27/06/2014). A este respecto cabe destacar, que fruto de los cambios en la sociedad actual, se ha estimado conveniente impartir de manera semipresencial el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, además de continuar con la modalidad presencial, tratando de satisfacer el interés de diversos y variados colectivos (funcionarios, alumnos con escasos recursos económicos, estudiantes con cargas familiares...), que por unas razones u otras, les es imposible asistir asiduamente a clase. La sociedad demanda la posibilidad de poder realizar los estudios universitarios a través de sistemas y metodología de enseñanzas semipresenciales, que permitan compatibilizar el trabajo con los estudios, o bien el ahorro de costes que supone el desplazamiento a los centros universitarios. Para poder llevar a buen fin la enseñanza semipresencial, la Universidad de Valladolid posee con un Campus Virtual, cuya gestión y dinamización cuenta ya con más de 10 años de experiencia

Valoración del cumplimiento del proyecto establecido en la memoria de Verificación

Si realizamos una primera valoración general podemos decir que se ha cumplido con lo establecido en la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. No existe ningún criterio en el que se hayan apreciado desviaciones importantes en relación con los estándares establecidos. La implantación del Grado se ha realizado con normalidad en los tres centros. Ahora bien, debemos ser cautos y reconocer que a lo largo de este periodo de cuatro cursos académicos, este proyecto no ha hecho más que comenzar su andadura, es mucho lo que queda por hacer y, en consecuencia, por mejorar. En este sentido, el paso del tiempo ha permitido identificar debilidades que se tratan de superar ideando, estudiando y valorando las medidas más adecuadas y oportunas. No obstante, la prudencia que ha de guiar a los Centros aconseja disponer de más tiempo para poder hacer un diagnóstico más completo de los resultados del Grado, no en vano en el momento de elaboración de este informe sólo contamos con la primera promoción de egresados, factor que dificulta sobremanera la valoración de su inserción



en el mercado laboral.

Valoración de las principales dificultades encontradas

Las nuevas enseñanzas universitarias han exigido un cambio en la mentalidad de todos los agentes implicados y esto no es algo ni fácil ni inmediato, sino que requiere un proceso de adaptación y preparación. Las principales dificultades que se han encontrado son las siguientes:

- La falta de información y preparación inicial del profesorado para afrontar los cambios derivados de la introducción del EEES, lo que ha retrasado la adaptación al nuevo entorno. Las nuevas metodologías, los sistemas de evaluación (continua frente a final), la tutela y evaluación del TFG, etc., son aspectos que, quizás por desconocimiento o falta de experiencia, han causado cierta confusión, sobre todo en los momentos iniciales, exigiendo un importante esfuerzo del profesorado.
- Dificultad importante ha sido la ausencia de normativa inicial, lo que generó problemas de organización y procedimiento en los primeros momentos, teniendo que recurrir en algunos casos a la improvisación.
- Por otro lado, señalar la incidencia de la crisis económica y la consiguiente reestructuración de las plantillas. Especialmente, en la Facultad de Ciencias del Trabajo, se ha perdido personal integrado: cuatro doctores y un PTEU.
- Por último, decir que estas y otras dificultades han supuesto un gran esfuerzo para el profesorado, el personal de administración y servicios y los equipos directivos. Esfuerzo que damos por bien empleado si efectivamente el cambio producido ha servido para algo.

Procedimiento de elaboración y difusión

El Autoinforme ha sido elaborado por el Comité Intercentros junto con la colaboración de los Comités de Título de cada uno de los tres centros y de los equipos Decanales correspondientes, a partir de toda la información recogida a lo largo de los cursos académicos evaluados. Ha sido difundido a todos los agentes implicados, a través de las páginas web de la UVA y de los centros. Todos los colectivos han sido informados para su revisión y posibles sugerencias.

Evidencias:

- Calendario Bachiller Excelencia
- Memoria Título Innovación para el Fomento de la Empleabilidad y el Emprendimiento.

1

Desarrollo del Plan de Estudios.

1.1. Vigencia del interés académico, científico y profesional del título

Estándares:

- *El perfil de competencias definido en el título (y su despliegue en el plan de estudios) mantiene su relevancia dentro del ámbito disciplinario (académico, científico o profesional).*
- *El perfil formativo del título se adecúa a las necesidades socioeconómicas y, en su caso, a las necesidades y requisitos de la profesión regulada.*



La creciente complejidad de las relaciones laborales y la importancia de los recursos humanos en las empresas demandan continuamente la existencia de profesionales con formación adecuada en materia jurídico-laboral y socio-económica.

Creemos que el interés del título se ha mantenido según lo previsto. Por otra parte, como hemos mencionado anteriormente, el Grado, en Palencia, en el año 2014-15 ha incorporado una modalidad semipresencial de cara a satisfacer las necesidades de potenciales alumnos que presentan dificultades para asistir de manera presencial a las clases impartidas en el título.

Asimismo, es relevante el interés que el Título tiene en el Campus de Soria, en donde es demandado por un importante colectivo de estudiantes que desean cursar el programa de Doble Grado en ADE y RLLyRRHH.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos está diseñado con el fin de formar profesionales capaces de desarrollar tareas multidisciplinares en el ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, en empresas e instituciones. Para lograr esta capacitación en el punto 3.2 de la Memoria de Verificación se recogen las competencias, genéricas y específicas, que deben ser adquiridas por los futuros graduados/as en RLLyRRHH, competencias que se desarrollaron, básicamente, a partir del Libro blanco del Título de Grado en Ciencias de Trabajo y Recursos Humanos elaborado por la ANECA.

Cuatro cursos después de la verificación del grado, pensamos que los objetivos y competencias, generales y específicas, reflejan la orientación del Título y mantienen su relevancia dentro del ámbito académico, científico y profesional, adecuándose perfectamente a las necesidades socioeconómicas de la profesión o profesiones que puede desempeñar un graduado/a en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya sea ejerciendo la profesión en el ámbito privado, en la Administración Pública o estableciéndose por cuenta propia, tal y como se expresa en los diferentes informes emitidos por los tutores de empresa en la realización de prácticas externas de los alumnos.

La estructura del Plan de Estudios se corresponde con los objetivos y competencias del Título. La mayoría de las competencias, incluso las específicas, no son exclusivas de una materia sino que son de naturaleza transversal dentro de la organización del Plan de Estudios y la secuencia de las asignaturas es coherente con el desarrollo de los conocimientos

Listado de evidencias:

- Memoria de Verificación
- Informe de verificación del Título y, en su caso, de modificación emitido por la Agencia de evaluación.
- Autoinformes de seguimiento del Título
- Acta del Comité Intercentros que aprueba la modalidad semipresencial

1.2. Organización y gestión académica del programa formativo

a) Procesos de acceso y admisión. Estándares:

- *Los criterios de admisión permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar los estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.*
- *Los complementos de formación cumplen su función en cuanto a la adquisición de competencias y conocimientos por parte de los estudiantes de las diferentes disciplinas de entrada.*



El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tiene un contenido multidisciplinar. Está recomendado para estudiantes que muestran interés por las relaciones laborales y los recursos humanos, por la economía y la empresa, inquietud por las necesidades de los grupos sociales y preocupación por los valores éticos y profesionales.

El procedimiento de admisión y preinscripción se lleva a cabo desde los servicios centrales de la Universidad. Toda la información sobre el acceso a los estudios y los trámites que deben realizarse para la preinscripción y matrícula se encuentran fácilmente accesibles y localizables en la página web de la Universidad (<http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/>). También puede accederse a esta información a través de la página web de cada centro, bien directamente o mediante el enlace abierto a la página institucional.

Los criterios de admisión establecidos por la Universidad de Valladolid permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado. La gran mayoría de quienes inician estudios universitarios (1º curso) accede desde el Bachillerato-PAU y un porcentaje relativamente pequeño lo hace desde Ciclos formativos de Grado Superior – en Palencia va aumentando paulatinamente la matrícula a través de esta vía de acceso-, siendo poco relevantes o inexistentes otras vías de acceso para este tipo de alumnos.

El número de alumnos de nuevo ingreso en el Título, en 1º curso, previsto en la Memoria de Verificación es de 100, distribuidos de la siguiente manera: 40 alumnos en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia; 35 en la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de Segovia y 25 en la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria, habiéndose respetado en todos los cursos académicos el número de plazas ofertadas.

Puede observarse que, de forma continuada, son más las mujeres que acceden al Grado que los hombres y es relevante que la mayor parte de los preuniversitarios que eligen Soria para estudiar este Grado, desde el primer curso (no vía acceso de titulados antiguos), optan a él a través del programa de Doble Grado (ADE + RRLlyRRHH), lo que viene a constatar el interés que dicho plan despierta entre los estudiantes.

En relación con el Curso de adaptación al título,- en Palencia se imparte de manera semipresencial- pensamos que este curso complementa adecuadamente la formación de los antiguos egresados, permitiéndoles adquirir las competencias y habilidades que precisa el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El número máximo de alumnos admitidos en el curso de adaptación es de 80, distribuidos de la siguiente manera: 40 alumnos en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia; 15 en la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de Segovia y 25 en la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria.

En los tres centros, en el año de su implantación, prácticamente se cubrieron todas las plazas ofertadas a lo que contribuyó la matrícula de muchos diplomados y licenciados recién egresados. A partir del curso 2012-13, y hasta el actual, la demanda ha ido descendiendo lo que, por otra parte, es natural en este tipo de cursos, máxime, si tenemos en cuenta el debate suscitado desde hace tiempo en relación con los Grados.

Por último, queremos señalar que en Palencia y en Segovia el Grado ha permitido el acceso a determinados profesionales que han cumplido con los requisitos de experiencia laboral o profesional en relación con el Grado, que no poseían ninguna titulación académica habilitante para acceder a la universidad por otras vías y cumplían o habían cumplido los 40 años de edad en el año natural de comienzo del curso académico.

Listado de evidencias:

- Memoria de Verificación
- Evolución de las cifras de ingreso/admisión elaboradas por el Gabinete

b) Normativas de permanencia y de transferencia y reconocimiento de créditos. Estándares:

- Las normativas de permanencia establecidas por la Universidad se han aplicado correctamente en el título.
- Los sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos se han aplicado de forma adecuada teniendo en



cuenta las competencias previamente adquiridas por los estudiantes y las competencias a adquirir en el título.

Los tres Centros, con respecto al Grado, han cumplido correctamente las normativas de permanencia establecidas por la UVA, en base al ACUERDO de 21 de marzo de 2013, del Pleno del Consejo Social de la Universidad de Valladolid, por el que se aprueba las Normas de Progreso y Permanencia de los estudiantes de la Universidad de Valladolid (BOCYL 1-10-13).

El reconocimiento de créditos, es realizado por los Comités de Título de cada uno de los Centros. Dichos Comités revisan exhaustivamente las competencias previas adquiridas por cada estudiante y en función de ello realizan el reconocimiento y la transferencia de créditos.

Han sido numerosas las solicitudes de reconocimiento de la experiencia laboral y profesional presentadas por muchos de los alumnos admitidos en el curso de adaptación

Listado de evidencias:

- Actas del Comité del Título
- Listado de alumnos con reconocimiento de créditos

c) Planificación docente. Estándares:

- *La oferta de módulos, materias y/o asignaturas se ha desarrollado conforme a lo previsto en la memoria verificada.*
- *Los contenidos de las guías docentes, así como otros recursos para el aprendizaje son adecuados, accesibles para el estudiante y están disponibles previamente a la matriculación para todas las asignaturas, incluidas las prácticas externas y los trabajos de fin de grado o máster.*

El Plan de Estudios se organiza en 13 materias, basadas en los “bloques temáticos” que para este Grado recogió el Libro Blanco del Título.

El Plan de Estudios es único para los tres Centros responsables del Grado con las indudables ventajas de movilidad de estudiantes que ello conlleva. Se respeta, sin embargo, la especificidad y orientación de cada Centro, así como también se consideran sus recursos. En este sentido, la optatividad es específica de cada centro, pero enmarcada en dos itinerarios formativos comunes a los tres: un itinerario de “Ciencias Jurídicas” y otro de “Economía y Empresa”.

Las materias y asignaturas del Grado se han desarrollado con total normalidad y, en todo caso, conforme a lo previsto en la memoria verificada y las modificaciones realizadas. A partir del curso 2013-14, en la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria se procedió al cambio de la asignatura optativa “Técnicas para el análisis de datos en las Ciencias Sociales” por la asignatura “Régimen fiscal de la empresa” impartida también en Palencia y Segovia, por considerarla más adecuada para la formación de los estudiantes.

Tras los desajustes de los primeros años, las guías docentes están disponibles previamente a la matriculación de todas las asignaturas, incluidas las prácticas externas y los trabajos de fin de grado, y perfectamente accesibles para los estudiantes a través de la página web de la Universidad y de las páginas de cada uno de los Centros. Hay que señalar el importante esfuerzo realizado por los Comités de Título en este sentido.

También se publica con la suficiente antelación, tanto en la página institucional como en la de los centros, la información relativa a la planificación docente de cada curso: calendario, horarios, profesorado, fechas de exámenes, etc.

Para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, muchos profesores tienen los contenidos de sus asignaturas



virtualizados a través de la plataforma docente Moodle; así el estudiante puede acceder a todo tipo de materiales facilitados por el profesor (guía docente, apuntes, actividades programadas, avisos, etc) desde cualquier lugar y en cualquier momento. La posibilidad de programar avisos a los estudiantes desde esta plataforma permite una perfecta coordinación entre profesor y alumnos, así como entre los diferentes docentes de una misma asignatura, en su caso.

En los centros de Palencia y Segovia, ante la ausencia de las prácticas e informes solicitados desde la ACSUCYL, ha aportado memorias e informes de prácticas de otros alumnos, tal y como se nos indicó desde el Gabinete de Estudios y Evaluación.

Listado de evidencias:

- Informes de seguimiento de título.
- Página web de la UVA
- Página Web de cada centro

d) Coordinación docente. Estándares:

- *La coordinación horizontal y vertical entre las diferentes materias/asignaturas ha sido apropiada, y ha garantizado tanto una adecuada asignación de carga de trabajo al estudiante como una adecuada planificación temporal.*
- *Se ha garantizado la adecuada coordinación entre las actividades formativas de carácter práctico (laboratorios, estudios de caso, etc.) y las relacionadas con la formación teórica.*
- *En el caso de que el título se imparta en varios centros de la Universidad o sea interuniversitario, han existido mecanismos de coordinación entre todos los centros que imparten el plan de estudios.*
- *En el caso de que existan prácticas externas, se ha garantizado la coordinación y supervisión necesaria para que las prácticas permitan a los estudiantes adquirir las competencias correspondientes.*

La coordinación del Título la ha realizado el Comité Intercentros a través del Comité de Título de cada Centro, procurando una actuación homogénea en los tres centros, aunque sin olvidar las particularidades propias de cada uno de ellos.

Tras los desajustes observados en los primeros momentos, en general, los tres centros han trabajado para conseguir una adecuada coordinación entre las actividades teóricas y prácticas, y para ajustar adecuadamente la carga de trabajo del alumno y su distribución en cada periodo.

Las prácticas externas están contempladas en el cuarto curso del Plan de Estudios del Grado. Pese a su carácter optativo, se consideran fundamentales en la preparación del estudiante para el acceso al mundo laboral, por lo que desde los centros se incentiva a los estudiantes para que las realicen.

En Palencia: tal como establece el Reglamento de Ordenación Académica, la mayoría de las asignaturas se imparte por uno o dos profesores, existiendo, en su caso, reuniones de coordinación horizontal para planificar una adecuada carga de trabajo del alumno, con una ajustada planificación temporal de las asignaturas; de igual modo, los coordinadores de curso convocan periódicamente reuniones para tratar aspectos referidos a la marcha del curso, incluyendo todo tipo de cuestiones que le afecten. En la realización de las prácticas externas se ha garantizado la coordinación y supervisión por parte de los profesores del centro. Todos los alumnos han realizado prácticas externas, en el ámbito competencial del Título, convenientemente supervisadas por el tutor académico y tutor empresarial.

Para llevar a término las prácticas cuenta con acuerdos de colaboración con la Red de Directores de Recursos Humanos de Castilla y León, que agrupa a los Directores de Recursos Humanos de las cuatrocientas mayores empresas de la comunidad, y con el Colegio de Graduados Sociales de Palencia. La Facultad de Ciencias del Trabajo ha cuidado con



esmero, desde su creación, la gestión de las prácticas en empresas como lo demuestran los dos proyectos de innovación docente concedidos por el Ministerio de Educación: “Las prácticas en empresa; el reto universitario del Siglo XXI” e “Implementación de un programa de orientación profesional en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo”.

En el curso académico 2014/2015 se ha iniciado el proceso de internacionalización de las prácticas con dos prácticas internacionales, una en China, (Shanghai) y otra en Alemania (Frankfurt).

Por otra parte, el Centro organiza anualmente actividades de extensión universitaria que complementan y profundizan en aspectuales actuales relacionados con los contenidos y competencias del título.

Listado de evidencias Palencia:

- Actas de coordinación del curso
- Acta creación Comité y actas del Comité Intercentros.
- Jornadas de extensión universitaria
- Relación de alumnos que han realizado prácticas externas

En Soria: la coordinación del título la ha realizado la Coordinadora del Grado junto con los coordinadores de curso, que siempre han contado con la ayuda y el apoyo del Equipo Decanal y del Comité de Título.

En cada curso académico se realizan diversas reuniones informales con profesores y alumnos, o sus representantes, con el fin de conocer los problemas que puedan surgir y realizar los ajustes oportunos. Conforme se han ido implantando los diferentes cursos del Grado, se ha ido consiguiendo una mejor coordinación en todos los sentidos. En el curso 2013-14, los alumnos valoran con un 6,8 la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje y califican con un “notable” su nivel de satisfacción global con el grado.

La Facultad ha procurado desde sus inicios que los estudiantes realizaran prácticas en empresas relacionadas con sus enseñanzas, en el convencimiento de que la formación que esta asignatura aporta es de gran importancia para su cualificación profesional y para la mejora de su competitividad, a la par que en algunos casos sirve de pasarela para que el estudiante encuentre un empleo en el futuro. Por esta razón se dispone de numerosos contactos que permiten continuar esta actividad con los alumnos de Grado. En la Facultad de Soria, la Coordinadora Académica de Prácticas, junto con la Comisión de Prácticas se encargan de llevar a cabo la gestión académica de esta asignatura, garantizando que todos los alumnos que lo deseen puedan cursarla e incentivando su realización. También se encargan de supervisar las competencias a adquirir, así como el proceso y sistemas de evaluación por parte de los tutores – académico y en la empresa- y estudiantes.

También en la Facultad de Soria son numerosas las actividades de Extensión Universitaria que se realizan, algunas curso tras curso, al ser demandadas por los alumnos, como sucede con el curso “Como elaborar el TFG”. Todos los cursos se gestionan a través de la Fundación General de la Universidad de Valladolid

Asimismo, nos parece importante resaltar la labor institucional desarrollada por el Centro en este sentido mediante la firma de convenios de colaboración suscritos con diversas instituciones y empresas del entorno, a partir de los cuales cada año se realiza una completa programación que cuenta con un sinnúmero de actividades (concursos, competiciones, jornadas técnicas de formación, mesas redondas, etc), que contribuyen a la optimización de la formación de los estudiantes, a la par que ponen al Centro al servicio de la sociedad.

Listado de Evidencias:



- Página web del centro: www.facultadcetsoria.com
- Memoria anual de actividades del Centro
- Actividades Académicas publicadas en la web del centro
- Relación de empresas locales con las que hay suscrito convenio de prácticas

En Segovia: La mayor parte de las asignaturas se imparten por un profesor. Solo cuatro asignaturas del Plan de Estudios son impartidas por más de un profesor. Para cada curso, los profesores, en contacto con el delegado y subdelegado correspondiente, llevan a cabo un ajuste del esfuerzo requerido a los alumnos en cada periodo.

El centro organiza cada año un considerable número de actividades de extensión universitaria que contribuyen tanto a completar la formación de los alumnos como a mantener contactos con profesionales del ámbito de las relaciones laborales que suelen ser los protagonistas de esas actividades. Destaca, en especial, el curso que, cada dos años, se organiza en colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Segovia sobre nóminas, seguros sociales y gestión telemática de las relaciones laborales, porque viene a cubrir unas evidentes necesidades formativas de los alumnos que en un futuro se aspira a satisfacer mediante la oferta de una asignatura específica.

El contacto del Centro con el ámbito profesional local le permite mantener una estrecha colaboración con las más reconocidas empresas especializadas en la gestión de las relaciones laborales, de donde deriva la posibilidad para nuestros alumnos de realizar unas prácticas de calidad avaladas por muchos años de relación ininterrumpida. Todos los alumnos tienen garantizada la posibilidad de realizar prácticas.

Listado de Evidencias:

- Cuadro horario publicado en la web sjc.uva.es con indicación de los profesores responsables de las asignaturas
- Memoria anual de actividades del Centro
- Actividades Académicas publicadas en la web sjc.uva.es con datos sobre fecha de realización y contenido de la actividad
- Relación de empresas locales con las que hay suscrito convenio de prácticas

e) Curso de adaptación al Grado. Estándar:

- *La implantación del Curso de adaptación al Grado se ha desarrollado conforme a lo establecido en la memoria de verificación.*

El desarrollo del curso de adaptación se ha impartido conforme a lo establecido en la memoria verifica.

El Curso de Complementos Formativos (CCF) del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación de Segovia y Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria) está concebido con un doble propósito:

- 1.- Ofrecer a los egresados de nuestros planes de estudios antiguos (Diplomado en Relaciones Laborales, Graduados Sociales Diplomados y Licenciados en Ciencias del Trabajo) la posibilidad de incorporarse al Espacio Europeo de Estudios Superiores (EEES) complementando su currículo de forma que puedan estar en pie de igualdad, en cuanto a formación se refiere, con los nuevos Graduados provenientes del EEES.
- 2.- Dotar a estos estudiantes de las competencias específicas y habilidades que no estaban contempladas, ya sea de manera parcial o total, en el plan de estudios que estudiaron en su día.



Por otra parte es importante notar que, el mencionado CCF, ha de suponer una adaptación curricular del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En este sentido el CCF debe ser capaz de dotar al alumno de las competencias específicas que la Titulación anterior no desarrollaba. Es por ello que se ha diseñado éste de forma que mantenga un equilibrio entre las Competencias de Formación Básica y Comunes de los antiguos títulos (que ya tenía el alumno) con aquellas derivadas del perfil de Relaciones Laborales y Recursos Humanos del nuevo Grado (véase la Tabla de Competencias adjunta en documento excel).

Un aspecto de relevancia a ser considerado es el valor añadido que la superación del CCF implica para el alumno. La posibilidad de desarrollar la carrera profesional en el ámbito europeo, ya que el título de grado medio de Diplomado en Relaciones Laborales y Graduado Social Diplomado no tiene el mismo nivel de homologación que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, es una excelente oportunidad que fomenta la movilidad y promueve la internacionalización de los egresados de la Universidad de Valladolid.

La Universidad de Valladolid, a la vista de la demanda determinada por nuestros estudiantes, ha procedido a diseñar, a través de cada uno de los Comités de Titulación a los que puede ser de interés, anteriores Diplomaturas, los respectivos cursos puentes que faciliten a un titulado de estas características poder graduarse, facilitando la obtención de un nuevo título oficial.

Por otra parte, para el diseño del curso puente que proponemos en esta memoria, hemos tenido en cuenta la definición realizada por distintas Facultades y Escuelas de distintas Universidades Españolas.

El Curso de Adaptación fue implantado en el curso 2011-12 en los tres centros con el fin de que los egresados de los planes anteriores pudieran obtener el título de Grado. Su desarrollo se ha realizado conforme a lo establecido en el punto 4.5 de la Memoria de verificación, con las siguientes particularidades en cada uno de los centros:

En Palencia: Actualmente, desde el curso 2014-15, se imparte el curso de adaptación, solamente, en la modalidad semipresencial. En el primer año de impartición tuvo una respuesta masiva por parte de los alumnos, preinscribiéndose más del doble de las plazas ofertadas. Desde su inicio el curso de adaptación disfruta de un grupo específico. Con el paso del tiempo el número de alumnos interesados ha ido disminuyendo. Actualmente, en la modalidad semipresencial, se cubren casi en su totalidad las plazas ofertadas.

Listado de evidencias:

- Memoria del curso de adaptación en sus dos modalidades, presencial y semipresencial.

En Soria: El curso se impartió en grupo específico en el primer año de su implantación. A partir del curso 2012-13 fueron varias las razones que aconsejaron suprimir el grupo específico e integrar a estos estudiantes en el mismo que los correspondientes de Grado. Entre otras, las razones fueron: el descenso de la matrícula, conseguir un uso y distribución racional de los recursos disponibles y, sobretudo, porque a partir de este segundo año la mayoría de los estudiantes matriculados en el curso de adaptación son titulados conforme a los planes anteriores, con experiencia laboral y profesional suficiente para asegurar la adquisición de competencias del Grado, por lo que, en virtud de la normativa de reconocimiento y transferencia de créditos de la UVA, estos alumnos sólo deben cursar una asignatura del Plan de Estudios y realizar el TFG.

En Segovia: En el Campus de Segovia, en el primer año de implantación, se impartió el Curso de Adaptación al Grado conforme a lo establecido en la Memoria Verifica. Aunque la experiencia fue satisfactoria y se alcanzaron los objetivos fijados, se detectaron, sin embargo, problemas en la organización de la docencia derivados de la falta de medios materiales y de profesorado: no era posible organizar un grupo específico para los alumnos del Curso de Adaptación



que, en consecuencia, debían integrarse en los grupos de cada uno de los cursos de los alumnos de Grado, de donde resultaba un horario muy poco racional. Por ello, en los años sucesivos, el Curso de Adaptación se dirigió, exclusivamente, a aquellos alumnos que, estando en posesión de las titulaciones habilitantes, pudieran, además, acreditar una experiencia profesional que asegurara la adquisición de las competencias requeridas. A estos alumnos se les exige cursar una asignatura del Plan de Estudios y la realización del Trabajo de Fin de Grado.

Listado de evidencias:

- Expedientes de alumnos de Curso de adaptación que acreditan experiencia profesional

f) Criterios de extinción. Estándar:

En su caso, se han garantizado los derechos de los estudiantes afectados por la extinción del título en que se matricularon y se les ha proporcionado la información necesaria.

La extinción de los antiguos planes de estudio se ha realizado según lo previsto y de acuerdo a la normativa vigente y, en cualquier caso, la información ha sido adecuada y oportuna.

Los Centros, a través de los Departamentos correspondientes, han garantizado los derechos de aquellos alumnos matriculados en los planes antiguos sometidos a extinción –Diplomados en Relaciones Laborales y Licenciados en Ciencias del Trabajo- Para ello, se ha informado adecuadamente en cada curso académico de:

- Los profesores responsables de las distintas asignaturas
- Las guías o proyectos docentes de las asignaturas donde se especifican los contenidos a evaluar y sus materiales correspondientes.
- La planificación y programación de exámenes y tutorías

Asimismo, se ha informado a estos estudiantes de la posibilidad de adaptarse al Grado según se contempla en la Memoria de Verificación, en la que se recoge para cada una de las titulaciones a extinguir, la tabla de adaptaciones al Grado.

Toda la información es perfectamente accesible a través de la web institucional y de la página web de los centros.

Listado de evidencias:

- Memoria verifica
- Página web de la UVA
- Página web de centros

2 Transparencia y Sistema Interno de Garantía de Calidad.

2.1 Información pública del título

Estándares:

- *La Universidad publica información suficiente y relevante sobre las características del programa formativo, su desarrollo y los resultados alcanzados.*
- *La información pública sobre el título es objetiva, está actualizada y es coherente con el contenido de la memoria*



del título verificado y de sus posteriores modificaciones aprobadas.

- *Se garantiza un fácil acceso a la información relevante de la titulación a todos los grupos de interés (estudiantes, titulados, empleadores, familias,...).*

Siguiendo las recomendaciones de los informes de renovación de la acreditación elaborados por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) y los compromisos institucionales del Vicerrectorado de Ordenación Académica e Innovación Docente, se ha incorporado, en la página web de cada grado/máster, información de los resultados del sistema de garantía de calidad, así como la última versión de la memoria verificada y los informes de verificación y, en su caso, de evaluación de las modificaciones tramitadas.

Se trata de un primer paso para poner a disposición de todos los grupos de interés información objetiva, suficiente, actualizada y coherente del programa formativo, su desarrollo y sus resultados. A lo largo del curso académico 2015-16 se continuará mejorando la presentación de la información, completándola y actualizándola.

A través de la página web de la UVa, se ofrece, debidamente actualizada toda la información relevante en relación con el Título, tanto aspectos legales como información académica (plan de estudios, guías docentes, horarios calendario de exámenes, etc) y normativa para estudiantes. Además en cada uno de los centros se realizan acciones específicas para dar a conocer el Título.

En Palencia: la Dirección del Centro y los profesores publicitan el Grado asistiendo a los centros educativos –colegios, institutos de Valladolid y Palencia, fundamentalmente- a jornadas de orientación universitarias, ferias de universidades. Todos los años el Vicerrectorado de Palencia organiza unas “Jornadas de Puertas Abiertas”, recibiendo estudiantes de Bachillerato de Palencia y Valladolid, en las que la Facultad se implica activamente en su organización y desarrollo.

Como se ha dicho, la Facultad de Ciencias del Trabajo, desde hace unos años, se ha comprometido en fomentar la publicidad del Título en los centros educativos que imparten Formación Profesional con pasarelas de reconocimiento de asignaturas con el Grado de RRLL y RRHH. En el curso académico 2014/15 se ha organizado una Jornada específica de información a los Orientadores Laborales de los colegios e institutos de Valladolid y Palencia.

Así mismo, y de forma periódica, la dirección del centro realiza campañas publicitarias en la prensa y en la televisión local y regional.

En la semipresencialidad del Grado, se ha implementado un proceso de publicidad específicamente dirigido a funcionarios y personal laboral de las Administraciones Públicas (estatal, autonómica y local).

En Soria: La Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria dispone de una web propia (www.facultadcetsoria.com) enlazada a la página de la UVa. La página ha sido actualizada recientemente y en ella puede encontrarse muy fácilmente toda la información sobre el grado facilitando la propuesta de acciones de mejora a través del espacio “quejas y sugerencias”.

Por otra parte, la Facultad participa todos los cursos en la “Jornada de Puertas Abiertas” que organiza el Vicerrectorado del Campus entre los meses de marzo y abril, recibiendo a estudiantes de Bachillerato de los distintos centros educativos de Soria capital y provincia que muestran su interés por el Grado. En dicha jornada, el Equipo Decanal acompañado de varios alumnos de la Facultad, explican a los estudiantes interesados en la oferta educativa del Centro todas las cuestiones de interés: horarios, calendario, plan de estudios, día a día, oferta de extensión universitaria, órganos de representación estudiantil, etc. La participación de los estudiantes de la Facultad permite dar una imagen diferente del día a día en la Universidad, de modo que se aporte no sólo la visión del profesor y del Equipo Decanal, sino también la de los alumnos.



Además de la mencionada acción dirigida en general a todos los centros de Bachillerato que lo deseen, la Facultad ofrece la posibilidad de organizar jornadas de orientación universitaria ad hoc para aquellos centros que así lo soliciten. En ellos se recibe a los estudiantes en un aula en la que se les explican todos los aspectos de interés, se les lleva a una clase para que puedan ver de cerca cómo se trabaja en la Universidad y se les hace una vista guiada por todas las instalaciones (biblioteca, aulas, salas de estudio, etc).

En todas las acciones de recepción y acogida de preuniversitarios, la Facultad reparte folletos informativos acerca de la oferta educativa, que dotados de un código QR permiten un fácil acceso vía móvil a la página web y a las redes sociales del Centro, medios a través de los que pueden acceder a toda la información debidamente actualizada en cada momento.

En la labor de difusión de la información del Centro juegan un papel protagonista, tanto la página web como las redes sociales que permiten una cobertura muy amplia, de forma inmediata; ello sin olvidar la posibilidad que ofrecen estos medios de solicitar información individualizada a demanda de los interesados.

Por otro lado, la Facultad difunde a través de notas de prensa todas y cada una de las acciones, jornadas, noticias destacadas, etc que acontecen en el día a día. De este modo se logra que la sociedad del entorno esté informada de la labor desarrollada por el Centro.

También se realizan campañas publicitarias (prensa y radio) y visitas por parte del Equipo Decanal a los centros educativos. Estas visitas pretenden facilitar el acceso a la información a todos los centros, sobre todo aquellos que están ubicados en la provincia y para los que desplazarse a Soria es más complicado.

En Segovia: La Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, en la que se inserta el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, dispone de una página web propia (sjc.uva.es), vinculada y coordinada con la web de la UVA, en la que se dispone de toda la información del Grado, estructurada pensando tanto en los futuros como en los actuales alumnos. Cuenta, además, con un "Buzón del coordinador" para atender cualquier consulta sobre el Grado.

Durante estos años, impulsadas por el Vicerrectorado del Campus de Segovia, se han realizado campañas anuales de difusión de los estudios ofrecidos por la UVA en Segovia, a través, fundamentalmente, de visitas a centros educativos públicos y privados, en colaboración con los orientadores de los mismos, y dirigidas a los alumnos próximos a incorporarse a la universidad.

Listado de Evidencias:

- Página web UVA
- Página web de la Facultad de Soria (www.facultadcetsoria.com)
- Página web de la Facultad de Segovia (www.sjc.uva.es)
- Actividades de difusión y convenios de colaboración del Vicerrectorado de Segovia

2.2 Sistema Interno de Garantía de Calidad

Estándares:

- *El SIGC implantado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la toma de decisiones y la gestión eficaz del título, en especial sobre los resultados de aprendizaje y la satisfacción de los grupos de interés.*



- El SIGC implantado dispone de procedimientos que facilitan la evaluación y mejora de:
 - la calidad de la enseñanza y el profesorado
 - la calidad de las prácticas externas
 - la calidad de los programas de movilidad
- El SIGC implantado dispone de procedimientos adecuados para atender a las sugerencias y reclamaciones.
- El SIGC implantado facilita el seguimiento del título, así como la propuesta de modificaciones y acciones de mejora del título, a partir del análisis de datos objetivos.
- En el caso de títulos interuniversitarios o de títulos que se imparten en varios centros de la Universidad, las acciones llevadas a cabo como consecuencia de la implantación del SIGC están coordinadas en todos los centros participantes en el programa formativo.

Por lo que se refiere a la gestión de la calidad, en cumplimiento del Reglamento sobre los Órganos del Sistema de Garantía de la Calidad de la Universidad de Valladolid, durante el curso 2012-13 se pusieron en marcha los órganos previstos, a través de los cuáles se garantiza la revisión y mejora continua del Título. Con respecto al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, al impartirse en tres centros, además de un Comité de Título en cada centro, existe un Comité Intercentros. El SGIC analiza información variada obtenida directamente de reuniones con los representantes de alumnos o con los coordinadores de las asignaturas, así como la proporcionada institucionalmente por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la UVA. A la información analizada se incorpora también los Informes de Seguimiento de la ANECA y sus recomendaciones.

La Universidad de Valladolid garantiza el sistema interno de calidad a través de diferentes procedimientos para la mejora continua del Grado:

- El Gabinete de Estudios y Evaluación anualmente realiza encuestas a estudiantes y profesores que evalúan la calidad de la enseñanza y el profesorado. Dichas encuestas son analizadas e informadas en el Autoinforme de seguimiento que se elabora anualmente.
- El Programa Docencia de la UVA:, que consiste en una evaluación plurianual de la actividad docente del profesorado.
- El Programa Prisma de la UVA, que consiste en la evaluación de la actividad investigadora del profesorado
- La Universidad de Valladolid facilita la elaboración de encuestas a profesores por parte de los alumnos, ofreciendo los resultados a cada profesor.
- El COIE –centro de orientación e información de empleo- analiza y evalúa la calidad de las prácticas externas realizadas por los alumnos de nuestro centro e informa periódicamente de los resultados obtenidos; resultados que son analizados en el Autoinforme correspondiente.
- El Servicio de Relaciones Internacionales de la UVA dispone de un procedimiento de evaluación y mejora de los programas de movilidad de los estudiantes Erasmus y Sicue, todo ello a través de encuestas que evidencian la calidad de dichos programas.

El título dispone de los procedimientos adecuados para la presentación de quejas y sugerencias tanto a nivel institucional como a nivel de cada centro.

Listado de evidencias:

- Encuestas a estudiantes y profesorado del Gabinete de Estudios y Evaluación
- Programa Docencia
- Programa Sigma

2.3 Evolución de la implantación del título

**Estándares:**

- Las recomendaciones de los distintos informes de evaluación han sido analizadas y, en su caso, se han incorporado efectivamente a la planificación y desarrollo del título.
- Las actuaciones desarrolladas para dar respuesta a las recomendaciones han resultado adecuadas para solventar las deficiencias detectadas.

Ya manifestamos, en el Autoinforme del año 2010-11, que con fecha de 1/10/2009 –Expediente Nº 2253/2009- se recibió de la ANECA el informe Evaluación de solicitud de verificación de Título oficial (Propuesta de informe) que emitió una valoración en términos favorables, con alguna recomendación.

El 21 de octubre de 2010 se realizaron por parte de la UVA las alegaciones sobre el resultado de la Titulación, contestando a cada uno de los puntos que señalaba la ANECA.

Por último, el 3 de diciembre de 2010, se recibió en Secretaría General de la UVA, la verificación positiva de la propuesta de título de GRADUADO/A EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE VALLADOLID, realizada por la Comisión de Verificación de Planes de Estudios, designada por el Pleno del Consejo de Universidades.

El curso 2012-13 el Grado fue objeto de revisión de seguimiento de la implantación por parte de la ACSUCYL, con una serie de recomendaciones que tratamos de subsanar a través de lo señalado en el punto 5 del Autoinforme 2013-14.

Por tanto, el estado de implantación y efectividad de las recomendaciones se llevarán a cabo como se nos indica por la Agencia en el Autoinforme 2013-14

Por otro lado, el Título ha implantado la modalidad semipresencial satisfaciendo las necesidades de determinados colectivos que no podían asistir de manera regular a las clases presenciales.

El curso 2014-15 ha sido el primer año en que se imparte dicha modalidad, cubriéndose todas las plazas ofertadas para la modalidad semipresencial.

Listado de evidencias:

- Informe de verificación del título
- Informe final de seguimiento con valoración positiva de la CSUCYL de 31-X-2014.
- Plan de Mejora señalado en el punto 5 del Autoinforme 2013-14.

3 Recursos humanos y de apoyo

3.1 Personal académico

Estándares:

- El profesorado reúne los requisitos de cualificación académica exigidos para la impartición de la docencia en el título y dispone de la adecuada experiencia docente, investigadora y/o profesional.
- El profesorado es suficiente y dispone de la dedicación necesaria para desarrollar sus funciones de forma adecuada, en especial considerando el número de estudiantes del título y, en su caso, las modalidades de impartición.



- *Se han cumplido los compromisos incluidos en la memoria de verificación en cuanto a los recursos de profesorado previstos (contratación, mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado, etc.).*
- *La institución pone a disposición del profesorado oportunidades y mecanismos para continuar su formación y actualización en su ámbito temático, con el objeto de mejorar la actividad docente y garantizar la competencia del profesorado.*

La Universidad de Valladolid, a través de la Sección de Formación Permanente e Innovación Docente de su Centro Buendía contribuye a la consecución de fines fundamentales en una institución de educación superior como son impulsar la innovación docente y propiciar la formación pedagógica y la actualización científica de su profesorado y fomentar la integración y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación entre los miembros de la comunidad universitaria y la sociedad en general.

El trabajo de un excelente equipo de profesionales coordinados desde el Vicerrectorado de Ordenación Académica e Innovación Docente y dirigidos técnicamente por el Director de Área de Formación e Innovación Educativa trabaja día a día por ofrecer a la comunidad universitaria, y en particular a su profesorado, herramientas para que la acción docente, que actualmente se halla en el marco de un cambio profundo de modelo junto con unas nuevas coordenadas en la perspectiva del aprendizaje tradicionalmente entendido como una acción individual solamente, pero actualmente visto a través de una concepción más social, grupal e individual, siga progresando hacia la excelencia. Así, se apuesta por una formación orientada hacia un modelo de experiencia completa donde el conocimiento está deslocalizado, así como las fuentes de acceso al mismo. La temporalización del aprendizaje se orienta asociada a la diversidad y las circunstancias de los estudiantes y no sólo a la rigidez de las cuatro paredes del aula.

La renovación pedagógica, el renacimiento de métodos docentes activos en el aula, la incorporación de la acción tutorial en el propio proyecto docente, la utilización de nuevas fórmulas de evaluación, los cambios de rol en profesorado y alumnado, la evolución de los procesos de enseñanza-aprendizaje en contextos virtuales y otros muchos retos que se presentan en estos días vinculados de forma inseparable al proceso de convergencia al nuevo EEES, no son sino cuestiones de tipo sistémico asociadas al desarrollo de un auténtico modelo profesional docente, atemporales en gran medida y que, en todo caso, actualizan sus concreciones en función de la evolución de la propia sociedad. Se ha iniciado en consecuencia una revisión en profundidad del Plan de Formación del PDI de forma que, por una parte, el plan pueda marcar líneas de trabajo del profesorado orientadas hacia el desarrollo profesional docente que contemplen un plan detallado, bien estructurado y cronológicamente claro que atienda a la diversidad presente en este colectivo y permita abordar la formación en todos sus niveles, desde el más general hasta el más específico y desde el dirigido al profesorado novel hasta el dirigido al profesorado senior. Este plan, al mismo tiempo, ha de armonizarse en mayor medida con el programa de evaluación de la actividad docente (DOCENTIA) de forma que ambos instrumentos sirvan para la mejora y para la orientación a la excelencia.

La Sección de Formación Permanente e Innovación Docente del Centro Buendía de la Universidad de Valladolid ha venido realizando un plan anual de formación del PDI, siendo preciso mejorar en lo posible su seguimiento y evaluación. En este sentido se ha creado la figura del facilitador (profesorado formado con destrezas mayores entre sus iguales) que ha contribuido a la extensión del conocimiento de distintos tipos de competencias nuevas. Esta política de formar y ayudar a crear formadores tiene entre sus ventajas la posibilidad de ir creando Comunidades de Docentes y Personal de Administración y Servicio que promueven la formación y la autoformación.

El nuevo enfoque educativo que propugna el EEES pretende que la universidad, nuestras aulas, se conviertan en un enorme espejo en el que puedan ver reflejado los estudiantes su propio potencial como profesionales y como ciudadanos. Nuestra labor no ha de ser mostrar al estudiante lo mucho que sabemos y lo magna que es la institución



en la que se han enrolado, sino ayudarles a desarrollar una serie de competencias que abarcan cuestiones transversales, académicas y profesionales. En este sentido, la excelencia docente ya sólo puede ser entendida, en palabras de Ken Bain, como la “cualidad de ayudar a los estudiantes a aprender mediante métodos que generen una influencia sostenida, sustancial y positiva en su forma de pensar, actuar y sentir”.

Este reto es ambicioso y difícilmente alcanzable a corto plazo o de manera individual. Así, debe abordarse el campo de la innovación docente desde el punto de vista del desarrollo profesional del propio docente, trascendiendo no sólo los tradicionales enfoques centrados en cuestiones meramente curriculares sino también aquéllos que se limitan a renovaciones metodológicas, entendiendo al mismo tiempo que si bien el crecimiento personal es potencial para eventuales innovaciones, la innovación es, a su vez, motor de crecimiento personal y, por tanto, si la institución orienta los proyectos de innovación docente hacia la consolidación de equipos docentes y la interacción entre distintos agentes académicos y sociales, el resultado llevará aparejado una mejora de la institución, de la sociedad de la que forma parte y a la que en gran medida sirve y de cuantos miembros de la comunidad universitaria participen en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos involucrados.

En relación a los Recursos, y en concreto al Personal Académico, cada Centro tiene unas particularidades distintas:

En Palencia, el profesorado reúne los requisitos de cualificación académica durante todo el quinquenio de evaluación.

Así mismo, el profesorado es suficiente y dispone de la dedicación necesaria atendiendo al número de estudiantes y a las modalidades de impartición del Grado. A lo largo del periodo ha mejorado su cualificación docente e investigadora, tal y como expresan las Tablas del PDI que imparten docencia en el título.

Ha habido una evolución favorable con respecto al número de doctores del centro desde 2010-11 hasta 2014-15. Y a su vez han aumentado los sexenios de los profesores. Todo ello se ajusta perfectamente a los recursos humanos necesarios previstos en la Memoria de Verificación del Grado.

El número de profesores que imparten el Grado actualmente son 26: 2 CAU (uno de ellos ostenta seis sexenios de investigación, siendo el catedrático de universidad con más sexenios del Campus de Palencia), 3 PTU, 12 PTEU, 1 CDOC y 8 profesores asociados.

Es de resaltar que durante el año 2011 el catedrático de la Facultad de Ciencias del Trabajo, Pablo García Colmenares, dirigió, como investigador principal, el proyecto de investigación: “Las Universidades en ciudades pequeñas y medianas: perspectiva histórica y proyección de futuro. La relación de la Universidad con el entorno y su internacionalización”. Financiado por el Ministerio de Educación, Secretaría General de Universidades, Dirección General de Política Universitaria, en la convocatoria 2011 del programa “Programa de Estudios y Análisis” (Referencia EA 2011-0066).

Por otro lado, cabe destacar dos Grupos de Investigación Interna de la Facultad, coordinados y dirigidos por dos profesores del centro:

-D. Pablo García Colmenares: “Guerra Civil y Franquismo: Historia y Fuentes Orales”.

-D. Anastasio Ovejero Bernal: “Análisis e Investigación Psicosocial”.

La UVA periódicamente ofrece a través de los distintos organismos, como el Centro Buendía, cursos de formación al



profesorado que mejoran la actividad docente e investigadora de los docentes.

Listado de evidencias:

- Tabla del PDI que imparte docencia en el título.
- Tabla resumen por categoría del PDI que imparte docencia en el Título
- Relación de cursos por el Centro Buendía a lo largo de los cursos.
- Encuestas realizadas a los profesores por el Gabinete de Estudios y Evaluación.

En Soria, la mayoría del profesorado de la Facultad comparte docencia en los dos Títulos impartidos en el Centro: Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Administración y Dirección de Empresas, siendo finalmente los departamentos los que, en cada curso académico, asignan la docencia de las asignaturas a los profesores. En el periodo objeto de evaluación, la plantilla docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria ha mejorado de forma sustancial (si la comparamos con la existente al inicio de la impartición del Grado), logrando un nivel de cualificación mucho más adecuado. Ha habido un aumento del personal integrado mediante la contratación de profesores ayudantes doctores y contratados doctores en detrimento del profesorado asociado. Asimismo, ha aumentado el número de profesores titulares de universidad en detrimento de los titulares de Escuela Universitaria y se ha producido un aumento del número de doctores.

Estos cambios habidos en la plantilla han venido a fortalecer áreas de conocimiento que, en la implantación del Grado, carecían de profesorado integrado. De este modo, el Centro soriano ha logrado tener en todas y cada una de las áreas de conocimiento implicadas en la impartición del Título, al menos un profesor integrado que garantiza la continuidad y la coordinación de las diferentes asignaturas en los cursos sucesivos. La combinación de este perfil de profesorado, con el de los asociados que aportan su experiencia profesional al servicio de los estudiantes, permite tener una plantilla de PDI equilibrada y altamente competente para formar profesionales competitivos.

En el curso actual, 2014-15, los profesores que imparten docencia en el grado han sido 27. La distribución por categorías es la siguiente: profesores asociados: 14 (58,33%); profesores ayudantes doctores: 3 (12,5%); profesores contratados doctores 2 (8,33%); profesores titulares de escuela universitaria: 4 (16,67%); profesores titulares de universidad 1 (4,17%).

El profesorado del Título en Soria está muy sensibilizado con la formación continua, es por ello que, a través de su participación en los cursos de formación organizados por el Centro Buendía, mejora su cualificación y garantiza la actualización de su formación a los cambios sucedidos en el entorno. Especial atención merece la formación en e-learning, sistemas de calidad o innovación docente.

Además de la formación del Centro Buendía, el profesorado acude con frecuencia a congresos, jornadas de formación, talleres, relacionados con necesidades previstas en la Memoria de Verificación del Título.

Otro ámbito de formación importante es el relacionado con las estancias del profesorado en universidades del entorno europeo, en el marco del Programa Erasmus-Formación. Estas acciones permiten conocer otras formas de enseñar y de investigar, compartir conocimiento, etc.

Finalmente debemos señalar que el profesorado de Soria participa en proyectos de innovación docente como el titulado "Plan de acción tutorial y trabajo colaborativo para el apoyo al desarrollo del Trabajo Fin de Grado", u otros, como puede observarse a través de la página web del centro.



Es obvio que la opinión de los estudiantes sobre el trabajo de sus profesores es uno de los elementos clave para medir su capacitación y competencia. En este sentido podemos subrayar la creciente satisfacción de los alumnos del Título en la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, que se cuantifica en más de un 7 en escala de 1-10 posiciones.

En Segovia: El cuadro de profesores del Grado en Segovia, en el curso 14/15, está integrado por 32 profesores, de los cuales el 40% son doctores, habiéndose incrementado el número de doctores en un 10% respecto del curso 10/11. Los profesores asociados representan en la actualidad el 59% de la plantilla e imparten el 58% de las horas lectivas, frente al 70% y 70% respectivamente del curso 10/11. Los profesores asociados son, en su mayor parte, profesionales de ámbitos relacionados con las materias que imparten, lo que contribuye a la formación práctica de los alumnos.

A lo largo del quinquenio los profesores han recibido formación docente e investigadora a través del Centro Buendía, garantizando así la mejora de su cualificación y su adaptación a las necesidades previstas en la Memoria de Verificación.

Listado de evidencias:

- Tabla del PDI que imparte docencia en el Título
- Tabla resumen por categorías de PDI que imparte docencia en el Título
- Encuestas realizadas a los profesores por el Gabinete de Estudios y Evaluación

3.2 Recursos de apoyo para el aprendizaje

Estándares:

- *El personal de apoyo que ha participado, de una forma directa, en la implantación del título ha sido suficiente y adecuado, en función de las características del título y las modalidades de impartición.*
- *Se han cumplido los compromisos incluidos en la memoria de verificación en cuanto a los recursos de personal de apoyo (contratación, mejora de la cualificación, etc.).*
- *Los servicios de orientación académica y profesional responden a las necesidades del proceso de aprendizaje los estudiantes.*
- *Los recursos materiales disponibles (aulas, servicios bibliotecarios, laboratorios, etc.) coinciden con las previsiones especificadas y los compromisos adquiridos en la memoria de verificación.*
- *Los recursos materiales disponibles son suficientes y adecuados al número de estudiantes y a las características del título.*
- *En el caso de modalidades semipresencial o a distancia, se garantiza que los recursos y servicios de apoyo son los adecuados para abordar las necesidades específicas de los estudiantes (infraestructuras y servicios tanto en el centro responsable del título como en centros externos -centros de prácticas, empresas, centros asociados, etc.).*

La Biblioteca de la UVa cuenta con el Sello de Excelencia Europeo desde diciembre de 2013.

La Biblioteca de la Universidad de Valladolid inició su camino en el nuevo modelo de gestión EFQM en el año 2011. Tras un primer análisis y diagnóstico se elaboró un primer Plan de Mejora con múltiples acciones lideradas por nueve grupos correspondientes a los nueve criterios EFQM:



- los cinco agentes facilitadores: liderazgo, estrategia, personas, alianzas y recursos, procesos y servicios
- los resultados en: usuarios (clientes), personas, sociedad y clave

Dichos grupos forman parte del Grupo de Liderazgo constituido como grupo fijo de trabajo.

En el año 2012 se hizo el segundo Plan de Mejora de la Biblioteca con los mismos criterios que los expuestos anteriormente, dando como resultado múltiples acciones que posicionaron a la Biblioteca en el nuevo modelo de gestión.

En abril del año 2013 se hizo un nuevo análisis y diagnóstico de la Biblioteca con la herramienta PERFIL y el resultado de esta autoevaluación dio como evidencia que ya se estaba en condiciones de optar a un compromiso de calidad, obteniendo entre 200 y 250 puntos.

Esta autoevaluación fue homologada en mayo de 2013 por un Licenciario del Club de Excelencia en la Gestión otorgando el nº de referencia HE2013060602, el cual verificó los puntos obtenidos y confirmó el buen posicionamiento de la Biblioteca para optar a un sello EFQM.

Por cautela y queriendo dar pasos seguros en el nuevo modelo de gestión, se optó al sello 200+ EFQM. Para ello, según las normas que lo rigen, es necesario que, además del proceso que se ha indicado anteriormente, se pongan en marcha tres acciones de mejora que tengan un gran impacto en nuestros usuarios. Después de ejecutar dichas acciones, un Validador, perteneciente a una de las cinco Agencias de Acreditación con reconocimiento oficial (Bureau Veritas), validó dichas acciones y todo el proceso el 20 de diciembre de 2013.

Tras estas etapas, la gestión bibliotecaria de la UVa ha obtenido un doble reconocimiento: el europeo EFQM, armonizado con el reconocimiento excelencia nacional.

En el momento actual (septiembre de 2015) se ha llevado a cabo una autoevaluación con la Herramienta Perfil V6.0. Se ha emitido un Informe de Autoevaluación y se ha homologado dicha autoevaluación por un licenciario externo. Se está preparando la Memoria Conceptual para optar al sello 300+ ó 400+ EFQM.

Para más información:

<http://biblioteca.uva.es/export/sites/biblioteca/1.informaciongeneral/1.7.sistemasdegestiondecualidad/1.7.01.plandemejora/index.html>

Dadas las características del Título y las modalidades de impartición, el personal de apoyo del que se dispone en cada uno de los Centros, así como los recursos materiales disponibles son adecuados y suficientes, ajustándose a lo previsto en la Memoria de Verificación.



En los tres Campus donde se imparte el grado, los recursos de apoyo para el aprendizaje son compartidos por los diversos centros y títulos que albergan los campus, habiéndose trabajado desde las direcciones de los centros para conseguir un uso y distribución eficiente de los mismos. A lo largo del periodo evaluado se han producido mejoras tanto en el personal de apoyo como en lo que se refiere a los recursos materiales (nueva distribución de espacios, nuevas dotaciones de equipos informáticos, etc).

Listado de evidencias:

- Personal de Administración y Servicios
- Cursos de formación del personal de apoyo
- Relación de infraestructuras (Segovia)

4 Resultados del programa formativo

4.1 Consecución de los resultados de aprendizaje previstos

Estándares:

- *Se han puesto en marcha mecanismos para analizar si los estudiantes alcanzan las competencias definidas en la memoria de verificación.*
- *Las actividades de formación y evaluación son coherentes con los resultados del aprendizaje previstos.*
- *Los sistemas de evaluación de las materias o asignaturas permiten una valoración fiable de los resultados del aprendizaje pretendidos y son públicos.*
- *Los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes satisfacen los objetivos del programa formativo y los requisitos del nivel de la titulación especificados en el MECES.*

La Memoria de Verificación del Título establece los mecanismos de evaluación a través de los cuales puede conocerse el grado de adquisición, por parte del alumnado, de las competencias, tanto genéricas como específicas, del título, y tanto a nivel general como para cada una de las 13 materias que integran el plan de estudios.

El sistema de evaluación se publicita a través de las guías docentes de cada asignatura antes de comenzar el periodo de matriculación, alcanzándose un nivel de satisfacción por parte de los estudiantes elevado o, cuando menos, muy aceptable.

Tras las quejas de los primeros años, se ha trabajado en los tres Centros por evitar el solapamiento de tareas y contenidos al final de cada periodo.

Listado de evidencias:

- Encuestas de satisfacción de los estudiantes
- Exámenes asignaturas
- TFG
- Informes de prácticas
- Guías docentes



4.2 Evolución de los indicadores del título

Estándares:

- *La evolución de los principales datos e indicadores del título es adecuada a la tipología de los estudiantes, de acuerdo con el ámbito temático y el entorno en el que se inserta el título.*
- *La evolución de los indicadores es coherente con las previsiones establecidas en la memoria verificada.*

En general, los resultados académicos son satisfactorios en los tres centros y similares o superiores a la media de los Grados de la misma rama y a los Grados de la UVa.

En los tres centros la tasa de eficiencia ha superado la cifra prevista en la Memoria de Verificación (85%). Asimismo, la tasa de abandono se ha mantenido por debajo del límite máximo previsto (20%)

Los datos, desglosados por centros, son los siguientes:

En Palencia: tal y como expresan los indicadores sobre los resultados académicos del Título, la evolución ha sido muy favorable, tanto en lo que se refiere a la tasa de rendimiento como a la tasa de eficiencia. La tasa de rendimiento ha pasado del 68% en el curso 2010-11 al 85% en el curso 2013-14; la tasa de eficiencia se eleva al 97,4% en el 2013-14. Con respecto a la tasa de abandono inicial se ha reducido en el 2012-13 hasta alcanzar el 19,1%, último dato obtenido, en relación al 25,5% en el curso 2010-11.

En Soria: la tasa de rendimiento muestra una tendencia ascendente, pasando del 68,4% en el curso 2010 -11 al 78,4% en el curso 2013-14. La tasa de eficiencia se eleva al 96,4% en el curso 2013-14. En cuanto a la tasa de abandono inicial se ha mantenido en unos niveles aceptables que oscilan entre el 11,1% en el curso 2010-11 y el 12,9% en el curso 2012-13.

En Segovia: La tasa de rendimiento ha evolucionado desde el 72,4% en el curso 2010-11 al 87,5% en el curso 2013-14; la tasa de abandono inicial se reduce del 25 al 8,2% y la tasa de eficiencia se sitúa en el 97% para el curso 2013-14.

Listado de evidencias:

- Tablas de datos e indicadores de resultados, según modelo incluido en el Autoinforme.
- Indicadores aportados por Gabinete de Estudios y Evaluación.
- Encuestas elaboradas por el Gabinete de Estudios y Evaluación (de todos los años).
- Memoria de Verificación

4.3 Inserción laboral

Estándares:

- *Se dispone de mecanismos para analizar y valorar:*
 - *El grado y calidad de la inserción laboral de los graduados.*
 - *La adecuación del título a las necesidades socioeconómicas.*
 - *La adecuación del título a las necesidades y requisitos de la profesión.*
- *La evolución de los indicadores de inserción laboral es adecuada considerando el contexto socioeconómico y*

*las características del título.*

A partir de junio de 2015 van a comenzar los estudios de inserción laboral de los estudiantes de Grado de la UVa, tal y como establece el Sistema de Garantía de Calidad de los títulos oficiales de Grado y Máster y que está detallado en el punto 9 de las Memorias de Verificación de cada título. Se va a comenzar por encuestar a los estudiantes que comenzaron en el curso 2009-10 porque, institucionalmente, se ha considerado que tales estudios no debían comenzar a realizarse hasta que hubieran pasado al menos dos años desde que el egresado finalizó sus estudios.

No se dispone de datos al respecto ya que los primeros estudiantes que se han graduado lo han hecho en el curso 2013-14

4.4 Satisfacción de los agentes implicados*Estándares:*

- *La satisfacción de los agentes implicados en el desarrollo del título es adecuada.*
- *Se dispone de procedimientos para analizar y valorar periódicamente la satisfacción de estudiantes, profesorado, egresados, empleadores y otros grupos de interés, respecto al diseño, implantación y resultados del título.*
- *Se adoptan medidas para mejorar la satisfacción de los grupos de interés.*

En septiembre de 2015 se va a poner en marcha la encuesta de satisfacción del PAS con una prueba piloto en cuatro centros de la UVa (Facultad de Filosofía y Letras, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Escuela Técnica Superior de Ingeniería Informática y Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación). Una vez probado el cuestionario y realizados los cambios que se consideren necesarios, se extenderá a todo el personal de administración y servicios de la Universidad con destino en Facultades o Escuelas, en los cuatro campus de la UVa. Los primeros informes de resultados se harán llegar a los coordinadores de las titulaciones a finales del curso 15-16 para que puedan disponer de esa información en sus informes de seguimiento y/o de renovación de la acreditación de la titulación.

La Universidad de Valladolid, a través del Gabinete de Estudios y Evaluación elabora una encuesta anual cuyos destinatarios son profesores y estudiantes, a través de la cual se analiza y valora la satisfacción de estos colectivos respecto al diseño, implantación y resultados del título. Dichas encuestas se analizan convenientemente en los Autoinformes de cada curso.

En relación a la valoración que realizan los estudiantes del periodo 2011-14, los datos son bastante satisfactorios y parecidos en los tres centros. Los datos en los distintos ítems han sido:

- La valoración del plan de estudios y su estructura por parte de los alumnos alcanza una media de: Palencia 6,5; Soria 6,2; Segovia 6.
- La Valoración de la organización del proceso enseñanza-aprendizaje, alcanza una media de: Palencia: 6,6; Soria:



6,2; Segovia: 6,4.

- La valoración de la evaluación alcanza una media de: Palencia 6,7; Soria: 6,4; Segovia 6,4.
- La valoración de las tutorías, alcanza un valor medio de: Palencia 6,6, con una tendencia creciente en el periodo 2011-14; Soria 6; Segovia 6,1.
- La valoración del profesorado por arte de los estudiantes alcanza una media de: Palencia 7,2; Soria 6,4; Segovia 6,8.
- La valoración media de los conocimientos y formación adquiridos se eleva a: Palencia 6,7; Soria 6,2; Segovia: 6,6
- Respecto a instalaciones e infraestructuras la valoración media es de: Palencia 6,9; Soria 7,1; Segovia 6,8.
- En la valoración de los servicios generales, de extensión universitaria y para la participación, el grado medio de satisfacción es: Palencia 6,5; Soria 7,2; Segovia 6,2.
- En relación a la valoración global de la satisfacción como estudiante de la UVA, se alcanza un valor medio de Palencia 6,7; Soria 6,6; Segovia 6,6.
- Respecto de si se han alcanzado los objetivos que esperaban del Grado, las respuestas afirmativas alcanzan un porcentaje de: Palencia 87,7%; Soria 85,7% y Segovia 83%.
- Por último, y como media, en Palencia el 84,4% de los estudiantes no se han planteado en ningún momento dejar de cursar el Grado; en Soria este porcentaje es del 75,8% y en Segovia del 77%

En relación a la valoración que realiza el profesorado para el mismo periodo de tiempo, los datos son los siguientes:

- Valoración media del Grado: Palencia 7,6; Soria 7,3; Segovia 7,7.
- Nivel de satisfacción medio con la organización de la docencia: Palencia 7,9; Soria 7,5; Segovia 8.
- Valoración media de la actividad docente: Palencia 7,4; Soria 7,1; Segovia 7.
- Nivel de satisfacción medio respecto a la atención del estudiante y el programa formativo: Palencia 7,6; Soria 7; Segovia 7,4
- Valoración media respecto de los recursos disponibles: Palencia 7,4; Soria 7,9; Segovia 8,2
- Por último, la valoración global media de la satisfacción asciende a: Palencia 7,5; Soria 7; Segovia 7,8.

Por su parte, el COIE analiza la satisfacción de las prácticas externas. Los únicos datos disponibles corresponden al periodo 2012-14 y son los siguientes en cada uno de los centros:

- Palencia (la media de empresas implicadas asciende a 17):

- Nivel de satisfacción medio de los estudiantes es de 8,55
- La valoración media del tutor académico, según se expresa en la memoria de prácticas, es de 8,75
- El nivel de satisfacción global con las prácticas de los tutores de empresa se eleva a un valor medio de 8,4.



- Soria (la media de empresas implicadas asciende a 7):

- Nivel de satisfacción medio de los estudiantes es de 8,85
- La valoración media del tutor académico, según se expresa en la memoria de prácticas, es de 8,95
- El nivel de satisfacción global con las prácticas de los tutores de empresa se eleva a un valor medio de 8,6

- Segovia (la media de empresas implicadas asciende a 17):

- Nivel de satisfacción medio de los estudiantes es de 9,2
- La valoración media del tutor académico, según se expresa en la memoria de prácticas, es de
- El nivel de satisfacción global con las prácticas de los tutores de empresa se eleva a un valor medio de 9

Listado de evidencias:

- Encuestas de satisfacción del Gabinete de Estudios y Evaluación
- Encuestas del COIE

4.5 Proyección exterior del título

Estándar:

- *Se fomentan las actividades de internacionalización y la participación en programas de movilidad, que muestran unos resultados adecuados a las características y previsiones del título, en función del número de estudiantes.*

Desde los centros se fomenta la movilidad internacional y nacional de los estudiantes.

En Palencia: Los alumnos pueden participar en los programas de movilidad que tiene firmados convenios el centro:

- Becas Erasmus en Universidades Europeas: Portugal (IP Bragança, IP Castelo Branco), Francia (U. Toulouse I), Italia (U. Bolonia, U. Siena, U. Urbino, U. Sássari), Noruega (Hogskoles i Vestfold), Eslovenia (Fakuleta za drzavne in evropske studije de Kranj).
- Becas Erasmus Universidades Asiáticas: China (Sun Yat-Sen University).
- Becas Sicue de movilidad Nacional: U. Rey Juan Carlos, U. de Málaga, U. de Santiago de Compostela y Universidad del País Vasco.

En Soria: son varios los convenios suscritos con universidades europeas de Francia, Italia, Países bajos y Polonia, sin embargo no ha habido participación de los estudiantes en estos programas de movilidad internacional.



Respecto de la movilidad nacional, en el presente curso 2014-15 se ha firmado un primer convenio con la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, en virtud del cual 3 estudiantes realizarán el curso 2015-16 en dicha universidad.

En Segovia: El centro tiene suscritos convenios para los siguientes programas de movilidad:

- Becas Sicue de movilidad nacional: Universidad de A Coruña, Universidad del País Vasco, Universidad Miguel Hernández, Universidad de Cádiz, Universidad de León y Universidad de Santiago de Compostela
- Becas Erasmus: Instituto Politécnico de Leiria, University of Aruba, Haute École de la Province de Liège, Université de Perpignan Via Domitia, Università de Camerino, Università degli Studi di Perugia, Università degli Studi di Roma Tre, Durham University

Listado de evidencias:

- Datos del Gabinete de Estudios y Evaluación
- Relación de convenios de movilidad Sicue y Erasmus

5 Plan de mejora

5.1 Fortalezas

A través de la "Encuesta de Satisfacción con la calidad del Programa Formativo" realizada por la UVa tanto a profesores como a alumnos en los tres centros donde se imparte el Grado y el Curso de Adaptación–Palencia, Segovia y Soria-, deducimos, en consonancia con lo dicho en Autoinformes anteriores, las siguientes fortalezas del colectivo de profesores y alumnos:

1.- De parte del PDI y siguiendo el orden de la encuesta del Gabinete de Estudios y Evaluación:

- a) El Programa formativo del título, gestión económica y coordinación, en los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. Incluye aspectos como: satisfacción con la materia que imparte; adecuación de la carga docente de la materia; adecuación del número de estudiantes; coordinación con profesores y asignaturas, etc.... Los profesores



manifiestan un alto grado de satisfacción con su labor docente.

- b) El desarrollo de la docencia, en los tres centros, se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. Destaca en este apartado: la relación metodología-enseñanza del aprendizaje; los resultados académicos de los estudiantes o los procedimientos y criterios de evaluación utilizados. Durante los sucesivos cursos se observa una notable valoración de la organización docente, en especial con la materia que imparte el profesor y con la racionalidad del plan de estudios de Grado.
- c) También, en lo que se refiere al programa formativo y atención al usuario, en los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. En este caso cabe resaltar aspectos como: los programas de prácticas en empresas para estudiantes, la movilidad para estudiantes; la orientación laboral al estudiante de los últimos cursos y la preparación práctica propia de la carrera impartida a los estudiantes.
- d) Infraestructuras y recursos para la docencia, en los tres centros se valoran por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. Lo más sobresaliente de este apartado es: la información a través de la página web de la UVa; los recursos en internet para apoyo de la enseñanza, en concreto, Moodle, y la cualificación y experiencia del PAS asignado al centro.
- e) El grado de satisfacción global en los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. Cabe subrayar: su labor docente e investigadora, la imagen externa y consideración social de la UVa y ser miembro de la UVa.
- f) Los resultados obtenidos en el programa Docencia.

2.-De parte del alumno y siguiendo el orden de la encuesta del Gabinete de Estudios y Evaluación:

- a) Las expectativas de trabajo y desarrollo profesional, como motivo más relevante por el que se eligió este Grado, así como el contenido del mismo. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- b) La valoración del plan de estudios y su estructura, resaltando la distribución y secuencia de asignaturas, así como los créditos de cada asignatura, la extensión del temario y la carga de trabajo exigida. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. Dentro del plan de estudios y su estructura, resaltar que los alumnos manifiestan que los



contenidos teóricos contribuyen a su formación.

- c) La distribución de horarios de clase, exámenes, tutorías, etc, que facilitan la aplicación del alumnado. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama. El sistema de tutorías, fomentado mayoritariamente por los profesores, complementa la comprensión y asimilación de los contenidos explicados en el aula.
- d) Las Metodologías didácticas empleadas que favorecen el aprendizaje. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- e) Los sistemas de evaluación, coherencia con los objetivos, materia impartida y eficacia de los medios de evaluación. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- f) La valoración del profesorado. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- g) Los conocimientos específicos propios de la carrera. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- h) La oferta de actividades culturales. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama
- i) Satisfacción con el Grado. En los tres centros se valora por encima de la media del conjunto de los Grados de la UVa y del conjunto de los Grados de la misma rama.
- j) Satisfacción notable con el personal de administración y servicios (secretaría, conserjería, biblioteca...)
- k) La biblioteca, así como los espacios de estudio y trabajo individual o de grupo.
- l) Las actividades de acogida y apoyo al estudiante.

5.2 Debilidades

A través de la "Encuesta de Satisfacción con la calidad del Programa Formativo" realizada por la UVA tanto a profesores como a alumnos en los tres centros donde se imparte el Grado –Palencia, Segovia y Soria-, deducimos, en



consonancia con lo dicho en autoinformes anteriores, las siguientes debilidades, sin ser los resultados negativos e inferiores o muy diferentes al conjunto de resultados por rama o del conjunto de la UVa:

1. De parte del PDI:

- a) En algunos cursos, escaso nivel de formación de los alumnos de nuevo ingreso.
- b) Uso que el estudiante hace de las tutorías
- c) Recursos tecnológicos disponibles, aunque se ha mejorado en los últimos cursos.
- d) Comunicación interna de la UVa, en algunos de los cursos pero no en todos.
- e) El plan de formación destinado a los profesores, en particular en Soria.
- f) Los recursos que ofrece la Biblioteca al programa formativo, aunque ha mejorado sensiblemente con el paso del tiempo.
- g) Carga docente y burocrática excesiva, en perjuicio de la investigación.
- h) En el curso 2013-14 la participación de los profesores en las encuestas fue escasa: en Palencia el 40%, en Segovia 14% y en Soria ha alcanzado el 11%; ha ido disminuyendo progresivamente, frente a años anteriores

2. De parte del alumnado:

- a) La valoración del sistema de tutorías curricular, aunque el Grado presenta valores similares a las medias por rama y del conjunto de Grados de la UVa.
- b) El fomento del aprendizaje autónomo
- c) Orientación y apoyo del área de empresas para realizar prácticas, salvo en el campus de Soria.
- d) Orientación sobre salidas profesionales, debilidad del conjunto de la UVa, aunque la media del Grado es superior al conjunto de la UVa.
- e) Instalaciones deportivas, especialmente en Segovia



- f) Becas y ayudas económicas, en especial en Palencia
- g) Canales para recoger quejas y sugerencias, aunque el Grado presenta valores similares a los datos medios de la UVa.
- h) La distribución, no suficientemente adecuada a lo largo del curso, de la carga lectiva (clases, estudio, trabajos...)
- i) Las Aulas Informáticas, insuficientemente dotadas.

No obstante, en el curso 2013-14, el alumnado valora al docente en una media cercana al 7 sobre 10 y el grado de satisfacción con la titulación en su conjunto es de 7,3 sobre 10.

5.3 Plan de Mejora

Objetivos	Acciones	Responsables	Calendario	Indicadores

PALENCIA

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Número de alumnos suficiente	Escaso número de alumnos
Integración en una Facultad con un sólo Título	
Infraestructuras y servicios	
Recursos humanos: profesorado dedicado exclusivamente a su docencia e investigación	
Conexión con el Colegio Oficial de Graduados Sociales, la Red de Directores de Recursos Humanos de Castilla y León y la Fundación Santa María la Real.	
Atención personalizada a los alumnos	Escasa utilización de las tutorías
Profesorado integrado	Profesorado residente y no residente
	Escaso nivel de preparación de los alumnos en cuanto a competencias básicas (lectura, escritura...)
	Escasos servicios administrativos en el Campus de Palencia.
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Consolidación de la valoración social del Campus en Palencia y su proximidad al Campus de Valladolid	Proximidad al Campus de Valladolid
Integración en una Facultad con título único que favorece su mayor dedicación al alumnado	Repetición del Título en la UVa y en otras universidades
Infraestructuras y servicios del Centro	



PLAN DE MEJORAS (recoge las acciones más significativas y relevantes con el fin de optimizar las recomendaciones señaladas por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León – ACSUCyL-):

Objetivos	Acciones	Responsables	Plazos	Indicadores
1. Extender la información del cumplimiento de la Memoria Verificada del Grado	Publicitar, periódicamente, los Autoinformes y los informes de la ACSUCyL.	Dirección del Centro	A lo largo del curso	
2. Conseguir aumentar las fortalezas y superar con éxito las debilidades encontradas en el Grado	Análisis pormenorizado de fortalezas y debilidades del Grado, detallado por Centros, con un mayor análisis singularizado.	Dirección y Coordinadores	Mayo 2015	Autoinforme 2013-14
3. Disponibilidad, al principio de cada curso, de las Guías Docentes de cada asignatura	Control de guías docentes	Dirección y Coordinadores	A comienzo de cada curso académico	
4. Alcanzar un nivel de coherencia óptimo en la información existente en la Web Institucional	Vigilar y mejorar la coherencia de la información existente en la Web Institucional	Dirección y Coordinadores	A comienzo de cada curso académico	Mejor y mayor información
5. Lograr mayor transparencia en la información del Grado.	Reestructuración de la información sobre el Grado en la web de cada Centro	Dirección del Centro	A lo largo del curso	Mejor y mayor información
6. Mejorar el encargo docente del profesorado	Análisis de los resultados por título del programa Docencia.	Dirección y Coordinadores	Mayo 2015	
7. Lograr mayor transparencia en la información del Grado de los programas de movilidad	Ampliar la información de los programas de movilidad en la Web de cada centro.	Dirección del Centro	A lo largo del curso	Actualización de la información disponible
8. Racionalización de la docencia (clases, estudio, trabajos..)	Mejor distribución de la carga lectiva	Coordinadores de curso y del título	A lo largo del curso	

SORIA

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Nº de alumnos adecuado	Bajo número de alumnos que no optan por el programa de Doble Grado y deciden matricularse sólo en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.
Relevancia del título para ofrecer un programa formativo de Doble Grado “único” dentro y fuera de Castilla y León, con una demanda importante	Insuficiencia de profesorado integrado en algún área
Aprovechamiento de las sinergias derivadas del programa formativo conjunto	Escasa movilidad internacional y nacional de los estudiantes



Atención personalizada a los alumnos	
Conexión con el Colegio Oficial de Graduados Sociales y con los profesionales locales	
Ubicación en un Campus donde los recursos (infraestructura, servicios, etc) son adecuados	
Adecuado balance entre el profesorado integrado y su relación con el ámbito profesional	
Fuerte inserción en la sociedad provincial (Colegio Oficial de Graduados Sociales, Asociaciones profesionales, Ayuntamiento, etc)	
Fuerte proyección del Centro en la sociedad soriana, lo que garantiza la realización de prácticas externas por parte de los alumnos, así como la realización de numerosas actividades de extensión universitaria (jornadas, congresos, etc)	
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la anunciada ampliación del Campus en el futuro próximo	Falta de vinculación del futuro profesorado con la ciudad de Soria
Búsqueda de posibles programas formativos que pudieran integrar al grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Lejanía de los principales focos de toma de decisiones en el ámbito universitario

PLAN DE MEJORA SORIA				
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZOS	INDICADORES
Mejorar la coordinación docente	Realizar un mayor número de reuniones con alumnos y profesores	Comité del Grado	A lo largo del curso 2015-16	Actas Comité Grado Encuestas de satisfacción
Conseguir una mayor homogeneidad en el formato de las Guías Docentes	Confeccionar un modelo de Guía Docente a nivel de Centro	Comité del Grado	A lo largo del curso 2015-16	Guías Docentes
Mejorar en algunos casos los sistemas de evaluación con mayor presencia de la evaluación continua.	Reuniones con profesorado	Comité del Grado	A lo largo del curso 2015-16	Actas Comité Grado Encuestas de satisfacción
Mejorar el procedimiento de evaluación de los TFG	Diseño de un protocolo de evaluación	Comité del Grado	A lo largo del curso 2015-16	Protocolo de evaluación Actas Comité Grado Encuestas de satisfacción
Elevar la participación de estudiantes y PDI en la realización de las encuestas	Fomentar la participación a través de distintos medios: publicidad, reuniones con alumnos, etc	Universidad Equipo Decanal Comité de Grado	A lo largo del curso 2015-16	Encuestas
Ampliar la transparencia y rendición de cuentas a	Publicar información sobre la composición de las diferentes	Universidad Comité del Grado Equipo Decanal	A lo largo del curso 2015-16	Página web institucional Página web del



la sociedad en relación con la implementación del Sistema de Garantía Interno de Calidad	comisiones, los Autoinformes, indicadores y otros aspectos del título			Centro
Aumentar la movilidad de los estudiantes	Reuniones con los estudiantes para darles mayor información e incentivar su participación en los programas de movilidad, así como la firma de nuevos convenios atractivos para los estudiantes	Equipo Decanal	A lo largo del curso 2015-16	Encuestas Nº de convenios

SEGOVIA

ANÁLISIS INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
Bajo número de alumnos	Bajo número de alumnos
Integración en una Facultad multidisciplinar	Profesorado no integrado
Infraestructuras y servicios	Profesorado no residente
Recursos humanos: profesorado vinculado al ámbito profesional	Poca participación en la gestión
Conexión con el Colegio Oficial de Graduados Sociales y con los profesionales locales	Dificultades para formar equipos directivos
Atención personalizada a los alumnos	Cuadro de optativas poco atractivo
	Dificultades para ofertar todas las optativas
	Bajo nivel de preparación de los alumnos en cuanto a competencias básicas (lectura, escritura...)
ANÁLISIS EXTERNO	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Consolidación de la valoración social del Campus en Segovia	Escasa proyección mediática de la profesión
Integración en una Facultad multidisciplinar (Derecho, ADE, Turismo, RRLL, Publicidad y RRPP)	Repetición del Título en la UVa y en otras universidades
Infraestructuras y servicios del Centro	Cercanía a Madrid, con una amplia oferta de estudios universitarios

PLAN DE MEJORA SEGOVIA				
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	PLAZOS	INDICADORES
Aumentar el número de alumnos mediante oferta formativa más atractiva	Articular la simultaneidad de estudios con los diferentes grados del centro	Comité de Título Decanato	Durante el curso 2015/2016	Planes de simultaneidad
Captación de alumnos con limitaciones de tiempo Potenciar las posibilidades de éxito de la simultaneidad	Articular la semipresencialidad del Título	Comité de Título Vicerrectorado de Ordenación Académica	Durante el curso 2015/2016	Plan de semipresencialidad



Elevar el nivel de competencias básicas de los alumnos. Preparación para el TFG	Organización de cursos de formación relacionados con competencias transversales: <ul style="list-style-type: none">• Talleres de redacción• Oratoria y comunicación• Gestión del tiempo de trabajo• Elaboración del TFG• Comunicación y protocolo empresarial	Comité de Título	Durante el curso 2015/2016	Realización de los cursos
Atender tempranamente los déficits de formación de los alumnos que comprometen la finalización de sus estudios	Orientación a alumnos con evidentes déficits de formación Creación de una comisión y de un protocolo de actuación para resolver los casos más problemáticos	Comité de Título	Durante el curso 2015/2016	Protocolo de actuación Constitución de la comisión
Evitar la repetición del Grado mediante su especialización	Transformación del Grado: Estudio de la especialización del Grado en Auditoría Sociolaboral	Comité de Título	Durante el curso 2015/2016	Borrador de plan de estudios
Adaptar el Grado a los requerimientos de la profesión	Modificación de la optatividad: Propuesta de optativas relacionadas con aplicaciones informáticas para la gestión de las relaciones laborales	Comité de Título	Durante el curso 2015/2016	Modificación del plan de estudios



6 Tablas de datos e indicadores

Por curso académico, se han de incluir los siguientes datos e indicadores sobre oferta, demanda y matrícula en el título:

- Número de plazas ofertadas de nuevo ingreso
- Número de estudiantes de nuevo ingreso
- Relación oferta/demanda en las plazas de nuevo ingreso
- Porcentaje de matriculados de nuevo ingreso por vías de acceso a los estudios
- Nota de corte PAU
- Nota media de acceso
- Número de estudiantes matriculados en el título
- Porcentaje de hombres/mujeres matriculados
- Porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso por procedencia geográfica: de la misma provincia, de otras provincias de Castilla y León, de otras Comunidades Autónomas e internacionales.

Igualmente, por curso académico se han de incluir los siguientes datos e indicadores sobre resultados académicos del título:

- Tasa de rendimiento
- Tasa de abandono
- Tasa de graduación
- Tasa de eficiencia
- Número de egresados por curso académico

Para el último curso académico, se proporcionarán los siguientes datos sobre los **resultados académicos de las asignaturas** que conforman el plan de estudios:

- Asignatura
- Total estudiantes matriculados
- Tasa de rendimiento de la asignatura
- Tasa de éxito de la asignatura

Respecto al personal académico que ha participado en el desarrollo del plan de estudios, se proporcionarán las siguientes tablas para cada año académico del período objeto de evaluación:



Tabla de PDI que imparte docencia en el título (por curso académico)														
Curso Acad	Nombre Apellido	Fecha Nacim	Universidad/ institución	Categoría	Área Conocim	Dpto	Cursos en los que imparte docencia (1º - 2º máster)	Titulación	Doctor	Nº horas impartidas	Nº horas totales impartidas en la Universidad	Nº quin	Nº sex investig	Fecha último sex

Tabla resumen por categorías del PDI que imparte docencia en el título (por curso académico)						
Curso Acad	Categoría	Nº PDI	% categoría sobre otal PDI título	Doctores	% Doctores	% horas impartidas por esa categoría sobre total horas impartidas en el título