



Universidad de Valladolid

Curso 2019/20

Autoinforme de Seguimiento

Grado Universitario

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

Centro

Facultad de Ciencias del Trabajo (Palencia)
Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación (Segovia)
Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo (Soria)



Índice del Autoinforme:

Valoración global del título

1 Desarrollo del plan de estudio

1.1 Implantación y gestión académica del programa formativo

2 Transparencia y sistema interno de garantía de calidad

2.1 Información pública del título

2.2 Sistema de garantía interna de calidad (SGIC)

2.3 Evolución del título a partir de los informes de evaluación externa

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



Universidad	de Valladolid		
Título	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Responsable del Título	D. José Antonio Orejas Casas		
Fecha del Informe	28/02/2021		
Titulación	X Grado	Impartición	x Palencia x Segovia x Soria <input type="checkbox"/> Valladolid
	<input type="checkbox"/> Máster	Impartición	<input type="checkbox"/> Palencia <input type="checkbox"/> Segovia <input type="checkbox"/> Soria <input type="checkbox"/> Valladolid
	<input type="checkbox"/> Máster Interuniversitario	U. Coordinadora U. Participantes	
Elaborado por	El informe ha sido elaborado por el Comité Intercentros en colaboración con los Comités de garantía del Título y los equipos directivos de cada uno de los Centros y Coordinadores del Título.		
Revisado por	Los órganos directivos de los tres centros implicados		
Difundido	A profesores y alumnos a través de las Juntas de Facultad de cada uno de los tres centros y de las respectivas páginas web		

La extensión máxima recomendada del Autoinforme son 20 páginas

VALORACIÓN GLOBAL DEL TÍTULO					
		Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	
Cumplimiento de la memoria verificada del plan de estudios (memoria de verificación inicial junto con las modificaciones aceptadas)		X			
Situación	Nueva titulación	Reverificación	Modificaciones ACSUCYL	Modificaciones (sin ACSUCYL)	Sin Modificaciones
					X
JUSTIFICACIÓN					
<p>El nivel de cumplimiento de la Memoria de Verificación ha sido positivo. Todas las asignaturas que se proponían, con el profesorado y los recursos especificados en la Memoria de Verificación, se han puesto en marcha. Han seguido actuando los órganos responsables del sistema de garantía de calidad previstos en la Memoria: las Comisiones de Garantía del Título en cada uno de los centros en que se desarrolla la titulación, así como la Comisión Intercentros, al ser un título impartido en tres centros.</p> <p>El presente informe se ha elaborado a partir de las evidencias proporcionadas básicamente por el <i>Gabinete de Estudios y Evaluación</i> de la Universidad de Valladolid del curso 2019-20. Dichas evidencias son las siguientes: encuestas de satisfacción de los estudiantes y del profesorado (encuesta bienal, últimos datos curso 2018-19) con el programa formativo, la encuesta de satisfacción sobre las prácticas externas curriculares de todos los colectivos implicados (debido a las restricciones de la pandemia COVID 19 se ha alargado el periodo de realización de dichas prácticas hasta el 31 de diciembre de 2020), encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad UVa (curso 2018-19), encuesta de inserción laboral de los graduados (promociones 2015-16 y 2016-17) e indicadores de rendimiento académico tanto a nivel del título, como por asignaturas, encuesta de análisis de las causas que motivan el abandono, tablas de personal académico, evaluación docente, movilidad y categoría profesional. Además, también se han utilizado datos de los <i>propios Centros</i> (a través del Decanato y sus servicios administrativos) y <i>otros órganos de la UVa</i> consultados.</p>					
CAUSAS DE LAS DESVIACIONES Y MEDIDAS ADOPTADAS					
<p>La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León con fecha 19/05/2017 aprobó la propuesta de transformación de los itinerarios <i>Jurídico</i> y <i>Economía y Empresa</i> en las menciones <i>Asesoramiento Jurídico</i> y <i>Laboral y Dirección de Personas en las Organizaciones</i> en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p>					

**DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DEL TÍTULO**

El curso 2019-20 ha estado marcado por la pandemia que hemos sufrido a nivel mundial. Ello ha implicado un cambio metodológico radical en la docencia, adaptándonos a un sistema de enseñanza virtual.

En el curso 2019-20, durante el primer cuatrimestre, la asistencia del alumnado ha sido desigual, variando en función de la asignatura y cursos correspondientes. A ello, hay que añadir que en la encuesta de satisfacción del profesorado (últimos datos 2018-19) tres de los ítems peor valorados, aunque similares al conjunto de Grados de la UVa y muy por encima del aprobado, han sido los conocimientos previos de los alumnos que acceden al título (5,8), coordinación del profesorado del título (6,8) y la utilidad del sistema actual de tutorías (6,9). Debido a la pandemia producida por el COVID 19, durante el segundo cuatrimestre, se suspendió la docencia presencial, siendo sustituida por enseñanza no presencial.

El vigente sistema de matriculación de la UVa origina una llegada escalonada de alumnos que provoca una ralentización en el arranque del curso.

En Palencia, las mayores dificultades se han originado por la organización y la programación temporal de los trámites concernientes a la asignatura Trabajo de Fin de Grado, igual que viene ocurriendo en los últimos años. Por diversas razones (plazos de matrícula, incertidumbre sobre créditos superados, convalidaciones, etc.) la asignación de estos trabajos no se puede realizar hasta bien avanzado el primer cuatrimestre, lo que impide que algunos estudiantes, los de mayor disponibilidad de tiempo, puedan adelantar su elaboración. Por otra parte, las ajustadas plantillas existentes en departamentos con más peso en la titulación, imposibilitan una asignación adecuada de los temas ofertados a las preferencias manifestadas por los alumnos.

Los problemas que los procesos de asignación y posterior defensa y evaluación de los Trabajos de Fin de Grado que venían produciéndose han sido en buena medida solventados. Por una parte, mediante la aprobación en Junta de Facultad del procedimiento de distribución de los trabajos entre las unidades docentes con docencia en el Grado. Por otra, mediante la implementación, por la UVa, de la tramitación electrónica de las solicitudes de defensa de los trabajos, lo que ha agilizado notablemente el proceso.

En Soria, las dificultades que, en cursos anteriores, presentaba la gestión administrativa de la asignatura Trabajo de Fin de Grado se eliminaron con un Protocolo en que se fijaron claramente los plazos de los distintos procesos, así como las posibilidades de solicitar cambios de tema o tutor por parte del estudiante. Por lo demás, el curso transcurrió por los cauces habituales hasta la declaración del estado de alarma. El consiguiente cambio de metodología docente propiciaba la aparición de disfuncionalidades, que fueron rápidamente atajadas gracias a las encuestas que se realizaron entre profesores y alumnos.

Los Comités de Título representados en el Comité Intercentros, como en general todos los comités de la UVa, se ven afectados en su funcionamiento por dos problemas adicionales. Por una parte, las dificultades para la renovación de los miembros de los Comités, en especial del Coordinador del Título, debido a factores diversos entre los cuales la falta de incentivación adecuada para ocupar el puesto aparece como uno de los más determinantes. Por otra parte, el proceso de acumulación de funciones a desarrollar por los Comités. Más allá de las funciones relacionadas con la garantía de la calidad del Título, previstas en el Reglamento sobre los Órganos del Sistema de Garantía de la Calidad de la UVa, los Comités han ido recibiendo el encargo de una serie de funciones de gestión administrativa alejadas de las inicialmente previstas.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO				
1. Desarrollo del plan de estudios				
1.2. Implantación y gestión académica del programa formativo				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los requisitos de acceso establecidos por la Universidad se han cumplido correctamente en el título, y se ha respetado el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.	X			
Los criterios de admisión se han aplicado correctamente, permitiendo que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios.	X			
La normativa académica de permanencia establecida por la Universidad se ha aplicado correctamente al título				X
La normativa de transferencia y reconocimiento de créditos se ha aplicado de forma adecuada, teniendo en cuenta las competencias adquiridas por los estudiantes y las competencias a adquirir en el título.	X			
La implantación del plan de estudios y la organización del programa se ha desarrollado a través de una planificación docente conforme a la estructura de módulos, materias y/o asignaturas recogida en la memoria verificada.	X			
La coordinación docente en cada asignatura (secuenciación de las actividades formativas teóricas y prácticas, los contenidos y los sistemas de evaluación) y entre asignaturas (en cada curso académico y en cursos sucesivos) ha sido adecuada a la carga de trabajo prevista para el estudiante y coherente con la adquisición de competencias prevista.	X			
La coordinación de las prácticas externas , en su caso, ha sido adecuada.	X			
La coordinación de los programas de movilidad , en su caso, ha sido adecuada.	X			
La coordinación para la impartición de un mismo título en varios centros , en su caso, ha sido adecuada.	X			
La implantación, en su caso, del programa de estudios simultáneo (título doble) se ha desarrollado conforme a las memorias verificadas de cada título y cumpliendo los estándares de gestión académica de cada título (reconocimiento, planificación,...).				X
La implantación, en su caso, del curso de adaptación se ha desarrollado conforme a la memoria verificada.				X
Se han garantizado los derechos de los estudiantes afectados, en su caso, por la extinción de un título anterior que ha dado origen al actual				X
JUSTIFICACIÓN				
<p>La implantación y gestión académica del programa formativo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del curso 2019-20 se ha cumplido sin desviaciones en términos generales.</p> <p>Atendiendo a la normativa correspondiente, en Palencia la coordinación se ha llevado a cabo desde distintos niveles. Los centros, los equipos directivos y las comisiones de las distintas titulaciones han recabado información y han realizado un seguimiento de 1º, 2º, 3º y 4º curso del Grado y del curso de Adaptación.</p> <p>El Comité Intercentros del Grado sigue siendo un elemento fundamental para el desarrollo del Título, habiendo logrado una positiva colaboración entre los tres centros que imparten la titulación.</p> <p>Se ofertan el número de plazas indicadas en la memoria de la titulación. El número de estudiantes de nuevo ingreso no supera el número de plazas ofertadas. Se han cumplido las normativas de Permanencia, Transferencia y Reconocimiento de Créditos. La Normativa de Permanencia ha quedado suspendida como consecuencia de la pandemia COVID 19</p> <p>En Palencia, para la justificación de gran parte de los aspectos a valorar en este apartado se ha tomado como referencia las encuestas de satisfacción del profesorado (curso 2018-19) y de estudiantes con el programa formativo, cuya participación en Palencia ha sido de un 40% y un 54,3%, respectivamente.</p> <p>En Segovia la participación de los estudiante en las encuestas ha sido 69,6%, tres puntos más que en el curso anterior. La participación del profesorado ha sido del 38,7% (frente al 27,3 % del curso anterior).</p> <p>En Soria, la participación del profesorado en las encuestas ha sido del 34,5% y la de los estudiantes del 52,6 %, en el caso de quienes cursan solamente el Grado, y del 63,6 %, en el caso de quienes cursan el Programa de estudios conjunto de</p>				



Relaciones Laborales y Recursos Humanos y de Administración y Dirección de Empresas (RLRH+ADE).

Encuesta profesorado (datos curso 2018-19)

En Palencia, la valoración del ítem *Coordinación del profesorado en el título* es de 6,8 inferior a la media de la rama, 6,9, y del conjunto de los Grados de la UVa, 7,4. Sin embargo, la media en el título del *plan de estudios del título, gestión académica y coordinación* es de 7,9, superior a la media de la rama que es de 7,4 y del conjunto de Grados de la UVa que es 7,8.

En Segovia la *Coordinación del profesorado en el título* alcanza una valoración de 7,6 (dos décimas por encima de la media UVa y siete décimas por encima de la media de la rama).

En Soria, la valoración de la coordinación del profesorado en el título es 7,4 y la valoración del plan de estudios del título, gestión académica y coordinación es 7,8.

Encuesta de estudiantes

Palencia

- *Distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios*, Grado: 7,1 / rama: 7,0 / UVa: 7,0
- *Coherencia entre el número de créditos, la extensión del temario y la carga de trabajo*, Grado: 6,3 / rama: 6,7 / UVa: 6,5
- *Coordinación entre el profesorado de las distintas asignaturas*, Grado: 6,6 / rama: 6,1 / UVa: 6,1
- *Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas*, Grado: 6,5 / rama: 6,6 / UVa: 6,6
- *Prácticas externas, Orientación Laboral y Movilidad*, Grado: 5,2 / rama: 5,9 / UVa: 6

La valoración del plan de estudios y su estructura y la organización del proceso enseñanza-aprendizaje ha mejorado ligeramente o se ha mantenido con respecto al curso anterior. La reducción de la evaluación de las *Prácticas externas, Orientación Laboral y Movilidad* tiene su origen en la baja valoración del Área de Empresa (4,2) que se gestionan en los servicios centrales de Valladolid.

La encuesta de satisfacción del alumnado refleja algunos aspectos a mejorar referidos a la enseñanza on-line (metodología docente no presencial y campus virtual) en el segundo cuatrimestre, como consecuencia del COVID 19, aunque, en general, existe un comprensión del alumnado ante las circunstancias extraordinarias que ha generado la pandemia.

Segovia

- *Distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios*, 6,6
- *Coherencia entre el número de créditos, la extensión del temario y la carga de trabajo*, 5,6
- *Coordinación entre el profesorado de las distintas asignaturas*, 5
- *Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas*, 6,3
- *Prácticas externas, Orientación Laboral y Movilidad*, 5,9 (de media)

Soria

- *Distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios*: 7,0 (7,3 en RLRH+ADE)
- *Coherencia entre el número de créditos, la extensión del temario y la carga de trabajo*: 6,3 (5,5)
- *Coordinación entre el profesorado de las distintas asignaturas*: 5,7 (5,6)
- *Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas*: 6,0 (6,8)
- *Prácticas externas, Orientación Laboral y Movilidad (media de los ítems)*: 4,6 (5,6)

Se ha de advertir que la baja valoración de las prácticas externas puede deberse al cese de su realización tras la declaración del estado de alarma por la COVID-19. Las que se estaban desarrollando, o se dieron por concluidas, o se pospusieron; las que se debían desarrollar en el segundo cuatrimestre y durante el verano, que eran una clara mayoría, fueron canceladas por motivos sanitarios.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS

En Palencia, tanto el profesorado como los estudiantes manifiestan una satisfacción global con el programa formativo del título por encima de la media de los Grados y del conjunto de la UVa. El 92,5% de los profesores y el 100 % de los alumnos encuestados señalan una satisfacción superior a 5, siendo las medias respectivas de 7,6 y 7,6.

Siendo el único Grado que se imparte de forma semipresencial de la Universidad de Valladolid, el profesorado que imparte docencia en el mismo, estaba formado para impartir la docencia no presencial que ha generado el estado de alarma.

En Segovia, el Grado de satisfacción con el Grado en su conjunto es de 7,3, prácticamente el mismo que el del conjunto de la UVa, ligeramente inferior al del curso anterior (7,8).

En Soria, destacan sobre los valores medios de la rama y de la Uva tanto la objetividad de las calificaciones (7,6) como, sobre todo, la revisión de las calificaciones de los exámenes (8,0).

PUNTOS DÉBILES / ÁREAS DE MEJORA

A pesar de los esfuerzos realizados desde los centros, la escasa participación en las encuestas, tanto por parte de los



estudiantes como del profesorado, muy especialmente de este último colectivo, hace prioritario motivar a los agentes implicados para lograr una mayor colaboración.

Se considera conveniente revisar la tabla de convalidaciones de algunas asignaturas para los alumnos procedentes de los ciclos formativos.

La encuesta de satisfacción de los **estudiantes** pone en evidencia algunos aspectos susceptibles de mejorar.

Palencia

- Mejorar las infraestructuras informáticas y digitales para la impartición de la docencia no presencial (campus virtual, conexiones, plataformas....) y aumentar la formación del profesorado en herramientas digitales.

Segovia

- El solapamiento de contenidos entre asignaturas continúa siendo un problema a resolver. El intento de coordinar a los profesores de asignaturas con contenidos próximos quedó aplazado como consecuencia de las nuevas circunstancias de no presencialidad. La coordinación entre los profesores que imparten una misma asignatura encuentra dificultades como consecuencia de los cambios de los profesores responsables.

Soria

- El nivel de satisfacción global de los alumnos con el programa formativo del título es 6,7 (6,9 en RLRH+ADE), siendo su grado de satisfacción con los objetivos alcanzados del 80 % (85,7 %). En el caso del profesorado, el nivel de satisfacción general es 7,3. Los resultados, aunque se sitúan en los valores de años precedentes, son inferiores a los obtenidos en los otros Campus.
- Una mejor orientación y apoyo en relación con las prácticas externas.
- Una mejor orientación laboral.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO				
2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad				
2.1. Información pública del título				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los responsables del título publican información suficiente, relevante y comprensible sobre el programa formativo y su desarrollo.	X			
La información pública sobre el título es objetiva , está actualizada y es coherente con la memoria verificada.	X			
La información necesaria para la toma de decisiones de los estudiantes y otros agentes de interés está fácilmente accesible .	X			
Las guías docentes ofrecen información relevante y están disponibles antes del periodo de preinscripción	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>Como consecuencia de la pandemia COVID 19, en la Facultad de Ciencias del Trabajo del Campus de Palencia, la publicidad del título, con el objeto de captar nuevos alumnos, se ha llevado a cabo de forma virtual mediante conexiones por streaming para Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros de Formación Profesional. Se ha producido una inapreciable bajada del número de alumnos en el Centro, como consecuencia de anulaciones de matrícula con motivo del COVID 19, aunque se consolida la tendencia al alza de la matrícula en el Centro. El número total de alumnos matriculados en el curso 2019/20 ha sido de 204, en el curso 2018/19, 207, y 197 del curso 2017-18. Durante este curso el número de estudiantes procedentes de Formación Profesional ha sido el doble que en el curso anterior, siendo éste un colectivo importante para nuestro Grado.</p> <p>La información sobre el Grado se encuentra disponible en la página web de la UVa cuya nueva reestructuración ha mejorado el acceso a la información. Asimismo, el acceso a cada centro y titulación se pueden realizar a través de la citada página. No obstante, y pesar de la ingente información disponible (o quizá por eso) la satisfacción percibida por los colectivos implicados ha sido dispar. En el Campus de Palencia cabe resaltar la colaboración con el IES Alonso Berruguete en el Bachillerato de Investigación de Excelencia, en la modalidad de Ciencias Sociales y Humanidades durante más de 10 años. En el Campus de Soria, la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo también realizó acciones específicas de captación de estudiantes en colaboración con los centros de Educación Secundaria. Sobresale por su importancia el Bachillerato de Investigación Excelencia en Ciencias Sociales desarrollado junto con el IES Antonio Machado de Soria. La Facultad, además, participó activamente en la Jornada de puertas abiertas que organizó el Vicerrectorado del Campus de Soria. La página web de la Facultad y sus redes sociales también sirven para el objetivo de conseguir un mayor número de estudiantes. En el Campus de Segovia se ha reforzado la comunicación interna y externa con el fin de proyectar y reforzar la imagen de la Facultad en su conjunto, se han abierto nuevas redes sociales como Instagram y Facebook, actualizando la información constantemente y haciendo un seguimiento casi diario. Se ha producido un audiovisual de difusión de la titulación y carteles digitales con la participación de los estudiantes. Se han ampliado las secciones de la web para proporcionar información de todos los servicios del Campus. Se ha participado en ferias y jornadas dirigidas a posibles estudiantes. Se ha generado material de difusión para la promoción y bienvenida (roll-up, folletos informativos de bienvenida...) Se ha mantenido el diálogo con asociaciones de estudiantes y se ha abierto comunicación por teléfono/whatsApp con la Vicedecana de Estudiantes.</p> <p>Por un lado, en Palencia el profesorado valora <i>La información facilitada a través de la web de la UVa</i> prácticamente igual en el Grado (7,8) que la obtenida para los Grados de la misma rama (7,4) y para el conjunto de Grados de la UVa (7,5). En Segovia, el valor obtenido en este apartado es 7,3 y en Soria 7,8.</p> <p>Por otro lado, los estudiantes otorgan una valoración de 7,4 en Palencia, ligeramente superior a la media de la UVa (7,0) y a la de la rama (7,1). En Segovia, la valoración es de 7,9 y en Soria, de 7,2 (6,9 en RLRH+ADE).</p> <p>En lo referente a las <i>Consultas administrativas, matriculación "on-line"</i>, la encuesta de los alumnos arroja una valoración de 7,7 en Palencia y de 7,7 en Segovia y de 7,3 (7,1 en RLRH+ADE) en Soria, frente a la media de los Grados de la misma rama, 7,4, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,5.</p> <p>Por lo que respecta a las guías docentes, la valoración de la información recibida sobre objetivos, metodología, medios de evaluación, etc., es, según los estudiantes del Grado en Palencia, 7,2, ligeramente superior al resto de Grados de la misma rama (7,1) y ligeramente inferior al conjunto de la UVa (7,3), en Segovia (6,7) y en Soria, 8,0 (6,8 en RLRH+ADE).</p>				
PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS				
<p>La transparencia y el sistema interno de garantía de calidad, valorados a través de la información pública del título, es suficiente, relevante, comprensible y regularmente actualizada, tal como expresan los agentes encuestados: profesores y alumnado a través de las encuestas de satisfacción.</p> <p>En Palencia se ha renovado la web del Centro, con información más atractiva y accesible.</p>				



Adaptación de las guías docentes, a través de las ADENDAS, a la nueva situación de la pandemia.
PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA
En Palencia sería recomendable aumentar el contenido de la nueva página web



I. GESTIÓN DEL TÍTULO				
2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad				
2.2. Sistema de garantía interna de calidad (SGIC)				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
EL SGIC se ha desplegado de manera adecuada para evaluar y mejorar la calidad de todos los procesos implicados en el título.	X			
El SGIC facilita el procedimiento de seguimiento del título (y, en su caso, renovación de la acreditación), y se utiliza para la toma de decisiones en los procedimientos de actualización (y, en su caso, modificación).	X			
El SGIC garantiza la recogida y análisis continuo de información y datos objetivos de los resultados y satisfacción de los grupos de interés.	X			
El SGIC dispone de procedimientos adecuados para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones .	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>De manera general se analiza el funcionamiento de la titulación, se detectan puntos fuertes y débiles que ayudan a definir las áreas de mejora del Grado y se revisan anualmente</p> <p>El SGIC, implantado de acuerdo a lo establecido institucionalmente por la UVa, desarrolla sus competencias a través de los siguientes órganos: El Comité de Garantía de la Calidad del Centro, el Comité del Título, la Comisión Intercentros, los coordinadores de curso y el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid.</p> <p>En Palencia, en Junta de Centro, se renovó la composición del Comité de Garantía de la Calidad del Centro y se aprobó la creación del Comité Intercentros del Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>En Segovia, la ubicación del título en una Facultad integrada por otras cuatro titulaciones hace que a los anteriores órganos deban añadirse, con un protagonismo relevante, la actuación de la Comisión de Garantía de Calidad del Centro, en la que se tratan la mayor parte de las cuestiones comunes al conjunto de los títulos integrados en el Centro, y la Comisión de Ordenación Académica de la Junta de Facultad.</p> <p>A través de estas instancias se facilita el seguimiento del título, de cara a la renovación de la acreditación y a la toma de decisiones en los procedimientos de actualización.</p> <p>El Comité de Título mantuvo reuniones periódicas durante el curso 2019/20. Las actas correspondientes se encuentran disponibles en el gestor documental ALFRESCO. Los coordinadores de curso mantuvieron reuniones cuatrimestrales en las que se exponen y contrastan las posibles incidencias y las valoraciones del desarrollo de la actividad docente. Las actas de dichas reuniones están disponibles en dicho gestor.</p> <p>En Palencia, dada la dimensión del Centro y la cercanía entre alumnos y profesores, las sugerencias, quejas y reclamaciones, se resuelven directamente por el profesorado afectado o a través del Decanato, donde, además existe un buzón físico de sugerencias.</p> <p>Asimismo, se garantiza la recogida de información mediante encuestas a los grupos implicados que posibilitan la evaluación y mejora de los procesos relacionados con el título.</p> <p>En este sentido, en Palencia, el centro facilita la realización de las encuestas sobre el profesorado poniendo a disposición los recursos (aulas informáticas) para su cumplimentación. Además, recuerdan oportunamente la importancia de la participación por ser estas encuestas el principal cauce para detectar y corregir las deficiencias. Como consecuencia de todo esto, ha mejorado la participación de los colectivos implicados en el Campus de Palencia.</p> <p>En Segovia, la Comisión de Evaluación promueve la participación de los alumnos en las encuestas de evaluación, conduciendo a los diferentes grupos a las aulas de informática para que cumplimenten la encuesta correspondiente a cada cuatrimestre.</p> <p>Lo mismo se hace en Soria, donde se promueve activamente la participación del alumnado acompañándolo a las aulas de informática para incrementar su participación en las encuestas. Por el contrario, la participación del profesorado solo se fomenta mediante un mensaje de correo electrónico.</p> <p>Adicionalmente, en cuanto se declaró el estado de alarma por la pandemia, se arbitraron dos encuestas, una a profesores y otra a estudiantes, para detectar con prontitud las disfunciones que la nueva metodología docente pudiera originar.</p>				
PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS				
La existencia de un único Grado en el centro de Palencia, así como la dimensión del mismo, facilitan la coordinación y la				



detección de posibles deficiencias y propician una comunicación directa y fluida entre los estudiantes y el equipo decanal.

En Segovia, el bajo número de alumnos permite un contacto directo del Comité de la Titulación con los mismos y la resolución eficaz de los problemas detectados.

También en Soria se produce un conocimiento directo del parecer de los estudiantes por ser reducido su número. En el curso 2019-2020, el contacto con los estudiantes se ha potenciado por las especiales circunstancias en que se ha desarrollado la docencia durante el segundo cuatrimestre.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, durante el segundo cuatrimestre, debido a la pandemia, no fue posible realizar las reuniones de coordinación.

Asimismo ha de mejorarse el procedimiento para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones, mediante un buzón virtual en la página web.

En Segovia no se realizaron reuniones cuatrimestrales de coordinadores de curso ya que coinciden con los miembros del Comité de Título.

En Soria, sería conveniente incrementar la participación de los profesores en la encuesta de satisfacción para que los resultados fueran estadísticamente más significativos.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO				
2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad				
2.3. Evolución del título a partir de los informes de evaluación externa				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los responsables del título han analizado los requerimientos y recomendaciones contenidas en los informes externos de evaluación, y en su caso los ha incorporado a la planificación y desarrollo del título.	X			
Las actuaciones desarrolladas en respuesta a los informes de evaluación han sido efectivas para la mejora del título.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>Como en el autoinforme de seguimiento del curso anterior, la última evaluación externa recibida de la ACSUCYL hace referencia al informe final favorable correspondiente a la renovación de la acreditación del título.</p> <p>Los evaluadores externos recomendaron al centro de Palencia que las mejoras fueran encaminadas a reducir las debilidades manifestadas en el Autoinforme de Renovación de la Acreditación.</p> <p>Las recomendaciones contenidas en dicho informe final de evaluación han sido tenidas en cuenta en la planificación y desarrollo del título, si bien no todas ellas han proporcionado los resultados deseados.</p>				
PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS				
<p>En Palencia, se han multiplicado los esfuerzos para promocionar y publicitar el Grado en las provincias limítrofes, tanto en Bachillerato como en Formación Profesional. Esto se evidencia en el incremento del número de alumnos, habiendo pasado, en el curso 2017-18 de 191 alumnos matriculados, al curso 2019-20 con 204 alumnos. Se ha diseñado una nueva página web en el centro, un buzón de sugerencias y se ha incrementado la visibilidad del Grado en las redes sociales.</p> <p>En el curso 2019-20 se ha aprobado el Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que comienza a impartirse en el curso 2020-21. Asimismo se sigue trabajando en la fusión con la Facultad de Comercio.</p> <p>En Segovia, el Vicedecanato de alumnos ha reforzado los canales de comunicación interna y externa del centro, potenciando la web y la presencia en redes sociales, generando materiales (roll-up, folletos, vídeos promocionales...) de difusión para la promoción y bienvenida, y participando en eventos y actos que promueven la imagen de la Facultad.</p> <p>En Soria, el Vicerrectorado del Campus realiza todos los años una "Jornada de puertas abiertas" a la que acuden los alumnos de los diferentes centros educativos de la provincia. Por otra parte, la impartición en Soria de un Programa de estudios conjunto (RLRH+ADE) constituye un apoyo clave para el fortalecimiento del título.</p>				
PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA				
<p>En Palencia, para asegurar el relevo generacional, es imprescindible que las políticas de profesorado se dirijan a incrementar las plantillas de profesorado con mayor peso en el plan de estudios. Esta cuestión se está intentando resolver mediante la incorporación de jóvenes investigadores con becas predoctorales.</p> <p>Está pendiente de incorporar, en la web del Centro, un apartado para sugerencias, quejas y reclamaciones aunque físicamente existe un buzón.</p> <p>En Segovia la valoración de los canales para quejas y sugerencias arroja un valor de 5,7 (mejor que en el curso anterior, 5,3) a pesar de que en la página web se proporciona un enlace a una dirección de correo electrónico para recoger todo tipo de quejas que no ha sido utilizada prácticamente nunca.</p>				



II. RECURSOS				
3. Recursos humanos y de apoyo				
3.1. Personal académico				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo del programa formativo considerando las características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes).		X		
El personal académico que imparte docencia en el título reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título, dispone de la experiencia docente, investigadora y/o profesional adecuada, y es coherente con los compromisos incluidos en la memoria verificada.	X			
La actividad docente del profesorado se evalúa , el profesorado actualiza su formación docente y se implica en iniciativas de innovación docente, teniendo en cuenta las características del título.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>Como ya se dijo también en el autoinforme del curso pasado, el personal académico en ciertas áreas de conocimiento, en concreto aquellas que cuentan con mayor peso específico en el plan de estudios, es claramente insuficiente, acentuándose en el curso 2019-20 con la jubilación de algunos profesores de dichas áreas. Esto provoca que dichas áreas no puedan asumir la dirección de Trabajos de Fin de Grado en la medida establecida en el Reglamento de Ordenación Académica y sean otras áreas de menor peso en el título las que se vean obligadas a tutorizar un número excesivo y desproporcionado de trabajos.</p> <p>Esta situación, que se repite año tras año, genera un desajuste entre la mención elegida por el alumno y la materia sobre la que finalmente tiene que versar su trabajo.</p> <p>En el caso de Soria, incluso, menos de un tercio de los docentes tienen vinculación permanente y solo imparten el 26 % de la titulación, siendo especialmente grave la situación en la principal área de conocimiento del Grado, que no cuenta con ningún profesor con dedicación exclusiva a la Universidad.</p> <p>De acuerdo con la Encuesta de Satisfacción de los estudiantes con el Programa Formativo, la valoración relativa a los aspectos considerados en este apartado es la siguiente:</p> <p>Palencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Valoración de la calidad docente del profesorado en general</i>: 7,5 en el título, por encima de la media de la rama, 6,9, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,0. - <i>Valoración de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje (considerando la media de cinco ítems)</i>: 6,9 en el título, similar a la media de la rama, 7,0, y del conjunto de Grados de la UVa, 6,9. - <i>Valoración de las tutorías (considerando la media de tres ítems)</i>: 7,0 en el título, similar a la media de la rama, 6,8, y del conjunto de Grados de la UVa, 6,9. <p>Segovia</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Valoración de la calidad docente del profesorado en general</i>: 6,4 (ligeramente superior a la del curso anterior 6,2) - <i>Valoración de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje</i>: 6,6 (media de seis ítems, una d) - <i>Valoración de las tutorías</i>: 5,5 (media de 3 ítems; 4,7 en la valoración de la orientación para planificar el itinerario) <p>Soria</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Valoración de la calidad docente del profesorado en general</i>: 6,4 (6,4 en RLRH+ADE) - <i>Valoración de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje (media de seis ítems)</i>: 6,5 (6,6) - <i>Valoración de las tutorías (media de tres ítems)</i>: 5,9 (6,6). <p>En el caso del profesorado, el apartado correspondiente al <i>Desarrollo de la docencia</i> arroja una media de 7,3 en Palencia, 7,7 en Segovia y 7,2 en Soria, por encima de la media de la rama y del conjunto de Grados de la UVa, 7,1 y 7,3 respectivamente.</p> <p>Además, los datos provenientes de la Sección de Formación Permanente e Innovación Docente permiten comprobar que el profesorado continúa actualizando sus conocimientos de forma regular y participa en proyectos de innovación docente. En el curso 2019/20 se registraron 8 actividades de formación y 6 profesores continuaron su colaboración en proyectos innovadores.</p> <p>Asimismo, los resultados proporcionados por la evaluación <i>Docentia</i> son muy positivos.</p> <p>En Palencia a lo largo de este curso el profesorado del Centro ha continuado trabajando y desarrollando su actividad investigadora orientándose, preferentemente, a los estudios jurídicos y económico-empresariales del mercado de trabajo; aunque sin olvidar otras perspectivas de análisis como la histórica o la psico-sociológica, entre otras.</p> <p>Han sido numerosos los trabajos de investigación, artículos, comunicaciones y ponencias que se han realizado, siendo, por</p>				



tanto, imposible su recopilación completa en esta Memoria. Muchas de ellos se derivan o completan las Tesis Doctorales de los profesores de la Facultad, que siguen avanzando sin pausa para conseguir la máxima cualificación académica.

El Proyecto de Innovación Docente (PID) "Proyecto experimental de innovación para el fomento de la empleabilidad en la universidad", que se desarrolla en el Centro, pretende abordar las competencias que deben tener los alumnos en el proceso de búsqueda activa de empleo en un contexto que ha sufrido un importante cambio de paradigma en los últimos 10 años. Todo ello con el objetivo de fomentar y mejorar la empleabilidad de los alumnos en la Universidad.

Por otra parte, han continuado ejerciendo su actividad los Grupos de Investigación Reconocidos de esta Facultad. El Grupo de Investigación dedicado a la "Guerra Civil y Franquismo. Historia con fuentes orales" está coordinado por el Catedrático D. Pablo García Colmenares; el Grupo de Investigación "Análisis e Investigación Psicosocial" está dirigido por el Catedrático D. Anastasio Ovejero Bernal; el GIR "Nuevo derecho de la persona, de los contratos y de daños", al que pertenece la Doctora D.ª Marta Pérez Escolar, ha desarrollado la línea de investigación relativa a la "contratación con consumidores"; y el GIR "De derecho concursal y de derecho de la competencia y la distribución" en el que investiga la profesora del centro D.ª Soledad Fernández Sahagún.

El profesor de la Facultad de Ciencias del Trabajo, D. José Ignacio García-Valdecasas Medina junto con investigadores de las universidades inglesas de Oxford y Leicester, inició un proyecto de investigación, a través de la inteligencia artificial, sobre las consecuencias de la Covid-19 en diferentes ámbitos. El objetivo es valorar la eficacia de las medidas que se han propuesto para evitar el contagio antes de su implantación y reflexionar sobre los efectos de la pandemia en la política y la sociedad. La primera conclusión fue que la pandemia se rige por el famoso efecto mariposa. Esta teoría afirma que el aleteo de una mariposa en el mar de China puede provocar un huracán en el mar Mediterráneo. Además, dicho profesor participa en el proyecto de investigación: "Deslocalización industrial y pautas de compra de prendas de vestir en el norte global. Los casos de Europa y Norteamérica" y ha elaborado, entre otros, los siguientes artículos:

- "El efecto de la estructura de las redes sociales sobre la confianza: un análisis de simulaciones computarizadas y evaluación de la tesis de Coleman"
- "El envejecimiento de la población: un reto para la sociedad" y
- "Evolución del sector textil en España", en A. Trinidad y R. Soriano (dir.), Globalización y consumo de prendas de vestir en el norte global, Tecnos, Madrid. 2020.

En Palencia, del total de profesores evaluables, el 62,5% obtuvo una valoración "Excelente" y el 37,5% restante "Favorable". Datos muy similares al curso anterior. El 40 % de los profesores de la Facultad de Ciencias del Trabajo son Doctores, existen 19 sexenios de investigación y 2 Grupos de Investigación Reconocidos de Excelencia adscritos a este Centro: "Análisis e Investigación Psicosocial", "Guerra Civil y Franquismo. Historia con fuentes orales". Además otros 10 profesores participan en diversos G.I.R.

En Segovia, 8 profesores realizaron acciones de formación y 5 participaron en PID/GID. En el programa *Docentia*, 4 obtuvieron valoración "Excelente" y el resto, "Favorable".

En Soria, los profesores que participaron en actividades formativas fueron 7 y los que colaboraron en proyectos de innovación docente fueron también 7, uno de ellos como director. En cuanto al programa *Docentia*, de los 11 docentes evaluados, 2 consiguieron una valoración "Excelente" y el resto, "Favorable", desapareciendo, por tanto, las dos valoraciones desfavorables existentes el curso pasado.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, la valoración de los aspectos considerados en este apartado es, con carácter general, muy positivo. La valoración de la calidad docente del profesorado de Palencia está muy por encima de la media del conjunto de Grados de la UVa, como ocurrió en el curso anterior. Asimismo, la valoración de las tutorías ha sido también muy positiva, similar a la media por rama y a la media del conjunto de Grados de la UVa, siguiendo con la tónica del curso anterior.

Se ha creado un proyecto de innovación docente "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo", con el apoyo de la Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico y con implicación de la mayoría de los profesores integrados del Centro, en el que se pretende formar a los profesores en "competencias transversales": inteligencia emocional, trabajo en equipo, coaching profesional, búsqueda de empleo 4.0...

Además, el profesorado en Palencia proporciona una atención personalizada a los alumnos a través del Programa Orienta.

En Segovia, destaca, por encima de la media, la orientación sobre salidas profesionales (7,2) y los conocimientos teóricos específicos propios de la carrera (7,9)

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, como se indicó en el autoinforme del curso anterior:

- Es necesario adecuar las plantillas de profesorado a las necesidades existentes y agilizar los procesos de contratación para impedir retrasos en el desarrollo de la docencia.



- Evitar en la medida de lo posible la inestabilidad del profesorado que dificulta el desarrollo óptimo del programa formativo y limita la participación en proyectos de investigación e innovación docente.
- Adecuar la asignación de los Trabajos de Fin de Grado a las áreas de conocimiento más demandadas.
- Fomentar y reorientar la formación y preparación de las metodologías y procesos de aprendizaje específicos para la modalidad semipresencial.
- Otorgar mayor reconocimiento académico al profesorado que imparte docencia en la modalidad semipresencial y a la dirección de los Trabajos de Fin de Grado.

En Soria,

- Resulta ya ineludible la adecuación de la plantilla de profesorado a las necesidades del Grado.
- Mejora del sistema de tutorías, especialmente cuando estas se deben realizar telemáticamente.

En Segovia,

- Aunque ha mejorado algo en los últimos cursos, la proporción de profesores estables es del 30%; también es necesario una mayor estabilidad de la plantilla que propicie una mayor participación del profesorado.
- Es necesario la mejora de la información en cuanto a los itinerarios académicos.



II. RECURSOS				
3. Recursos humanos y de apoyo				
3.2. Recursos de apoyo para el aprendizaje				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y adecuado, teniendo en cuenta los compromisos y características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes presencial, semipresencial y a distancia).	X			
Los recursos materiales e infraestructuras (entre otros: aulas, bibliotecas, laboratorios) puestos al servicio del programa formativo son suficientes y adecuados, teniendo en cuenta los compromisos y características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes) y cumplen, en su caso, las regulaciones en materia de seguridad y medioambiente.		X		
Los servicios de apoyo (entre otros: orientación académica y profesional, apoyo social) responden al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, son accesibles y conocidos.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>La renovación y modernización de las infraestructuras, como se ha señalado en informes previos, se va produciendo lentamente, no tan deprisa como a veces exige la adecuación del mobiliario y equipos informáticos a los objetivos a alcanzar. En particular, debemos insistir en la renovación y actualización de los equipos informáticos y del software.</p> <p>La valoración del profesorado en el apartado <i>Infraestructura y recursos para la docencia</i> alcanza la siguiente puntuación sobre diez: 7,9 en Palencia y 8,3 en Segovia y 7,8 en Soria, similares a la media de la rama 7,8 y de los Grados de la UVa, 7,9.</p> <p>Por parte de los estudiantes, la valoración en este aspecto (considerando: aulas, aulas informáticas, biblioteca, correo institucional, consultas administrativas, matriculación on-line e información a través de la página Web) ha sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Palencia, 7,1, valores ligeramente inferiores al valor medio de los Grados de la misma rama y del conjunto de Grados de la UVa: 7,4 y 7,4, respectivamente. Con todo, las infraestructuras de los medios, aunque mejorables, son suficientes para la impartición del título con normalidad. - En Segovia se alcanza un valor medio de 8, destacando especialmente la valoración de las aulas (8,6), los servicios de Biblioteca (8,3), valores todos ellos superiores a los del pasado curso, correo electrónico (7,6), laboratorios (8,1) y aulas informáticas (8,1), valores, en todos los casos, superiores a la media UVa. - En Soria, el valor medio se sitúa en un 7,1 (7,5 en RLRH+ADE). Sobresalen las valoraciones sobre las aulas (7,6 y 7,9), las cuales se van modernizando año tras año. <p>En lo que respecta a los <i>Sistemas de apoyo y orientación al estudiante una vez matriculado</i>, la media en Palencia ha aumentado respecto al curso anterior y se sitúa en 7,1, frente al 7,4 en la rama y 7,4 en el conjunto de Grados de la UVa. En Segovia, 6,8, mejorando respecto al curso anterior (6,2). En el caso de Soria, la valoración de este aspecto ha vuelto a valores de otros años al situarse en el 5,3 (6,4 en RLRH+ADE).</p> <p>El centro de Palencia continúa colaborando con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia, la Red de Directores de Recursos Humanos de Castilla y León y la Fundación Santa María la Real.</p> <p>Durante el curso 2019-20 en <u>Palencia</u> se han celebrado diversas jornadas de extensión universitaria, formación y orientación para el empleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jornada de Erasmus 2. 9º Congreso Internacional de Ciudades Intermedias: "Ciudades Intermedias frente a la despoblación. El patrimonio cultural como oportunidad para el desarrollo humano sostenible". 3. Jornada sobre prácticas en empresas 4. 1º Taller de Emprendedores 5. Teatro Foro contra la Violencia de Género "Déjate llevar" y un Taller de autodefensa para las mujeres 6. Seminario "Etnografía Emergente: ¿Matrilocalidad entre los Guaraníes de Argentina, Brasil y Paraguay?" 7. II Jornada de "Fundaciones y Empleo" 8. 2º Taller de Emprendedores 				



9. Mesa redonda con responsables de RRHH.
10. Conferencia "El proceso de precolegiación de los Graduados Sociales"
11. Sesión de formación en competencias transversales
12. III Jornadas Informativas para promocionar y publicitar el Grado en RRL y RRHH y el Plan de Estudios Conjunto de los Grados en Comercio y en RRL y RRHH
13. Semana Universitaria de la Economía Social 2020: "La sociedad laboral como fórmula de emprendimiento colectivo de la economía social".
14. Jornada sobre "la Economía del Bien Común".
15. Simposio "De la formación al empleo".
16. Mesas Redondas: "Experiencias/programas mixtos de formación y empleo", "La FP dual y nuevas ofertas" y "¿Qué perfiles buscan las empresas?"
17. I Seminario Práctico de "Investigación de accidentes de trabajo"
18. II Seminario Práctico de "Investigación de accidentes de trabajo"
19. "Taller online de desarrollo de competencias transversales para el empleo (Competencias digitales)"
20. Promoción difusión del Grado.

En Segovia, el Grado mantiene relaciones de colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Segovia que organiza unas jornadas de información sobre la actividad de los profesionales y de promoción de los servicios del Colegio. Cada dos años, el Colegio oferta un curso sobre aplicaciones informáticas para las relaciones laborales (nóminas, seguros sociales, transmisión de datos a la Administración Laboral, etc.).

También existe una colaboración permanente con las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social y del INSS. Anualmente, el Director Provincial y otros técnicos de esos organismos informan a los estudiantes de las posibilidades de empleo mediante el acceso a los cuerpos propios de los mismos e informan e instruyen sobre las herramientas telemáticas para la comunicación con esas entidades.

Durante este curso, debido a las circunstancias, esas colaboraciones regulares no han podido llevarse a cabo.

Desde el centro se ha solicitado, con éxito, la reapertura del servicio de atención psicológica que se había clausurado.

Se ha concluido la segunda fase del Campus, con lo que supone de ampliación de espacios de trabajo. Como consecuencia de la pandemia se han creado, mantenido y gestionado espacios seguros (incorporando, en ocasiones, purificadores y medidores de CO2), distribuyendo aulas y espacios para maximizar la presencialidad. Se ha elaborado un mapa digitalizado de espacios y se ha dotado a las aulas del equipamiento necesario para la docencia bimodal.

Y en Soria, los hechos más destacables en relación con la orientación para el empleo son los siguientes:

- XIII Foro Soriactiva "Responsabilidad social corporativa y cambio climático" (25 de septiembre de 2018). En colaboración con la Fundación Soriactiva y otras instituciones sorianas, expertos en emprendimiento y algunos exalumnos de la Facultad explicaron a los estudiantes los entresijos de la apertura de empresas.
- Sesiones de orientación a los estudiantes sobre prácticas en empresa y movilidad internacional.

Otras actividades habituales en cursos precedentes, que, como entonces, estaban planificadas para los meses de marzo y abril, tuvieron que ser canceladas por el obligado confinamiento impuesto por el estado de alarma.

Como en cursos anteriores en Palencia se ha puesto en marcha el Programa ORIENTA con el fin de favorecer la orientación académica, profesional y social del alumno.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia: Aplicación del programa ORIENTA. Jornada formativa sobre competencias transversales para el fomento de la empleabilidad, incluida dentro de un Proyecto de Innovación Docente plurianual. Además de la colaboración directa, como en cursos anteriores, con agentes externos vinculados al ámbito profesional del Grado facilita el desarrollo de actividades de extensión universitaria relacionadas con las competencias requeridas en el mundo laboral.

En Soria, cabe destacar la continua renovación del equipamiento informático y audiovisual de las aulas, así como la reciente sustitución de mobiliario fijo por móvil, lo que favorece la utilización de metodologías docentes más participativas.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Mejorar el diseño ergonómico de las aulas y actualizar los equipos informáticos y renovar el software.

Adecuación de la temperatura en las aulas. Tanto los estudiantes como el profesorado manifiestan en las encuestas una clara insatisfacción con las temperaturas extremas existentes en las aulas.



III. RECURSOS				
4. Resultados del programa formativo				
4.1. Consecución de los resultados de aprendizaje previstos				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados con la adquisición de competencias han sido analizados, satisfacen los objetivos del programa formativo, son coherentes con el perfil de egreso contemplado en la memoria verificada y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) de la titulación.	X			
Las actividades formativas y su metodología de enseñanza-aprendizaje son adecuadas para la adquisición de las competencias previstas.	X			
Los sistemas de evaluación aplicados se corresponden con los comprometidos, se ajustan a los objetivos del programa formativo y permiten una valoración adecuada de los resultados de aprendizaje.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p><u>Palencia</u></p> <p>De la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo se desprende que el 100% de los alumnos afirman haber alcanzado los objetivos previstos cuando decidieron matricularse en el título y en la Universidad de Valladolid.</p> <p>Por su parte, la valoración media manifestada por los estudiantes respecto de los conocimientos y formación adquiridos es similar al resto de Grados de la rama y de la UVa. El detalle de los ítems incluidos en el apartado se muestra a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera</i>: 7,1 en el título, 7,3 en la rama y 7,4 en el conjunto de la UVa. - <i>Preparación práctica específica de la carrera</i>: 6,1 en el título, 6,2 en la rama y 6,3 en el conjunto de la UVa. - <i>Formación que facilita el desarrollo de habilidades personales</i>: 6,6 en el título, 6,9 en la rama y 6,7 en el conjunto de la UVa. - <i>En este título se fomenta el aprendizaje autónomo</i>: 6,8 en el título, 7,1 en la rama y 7,4 en el conjunto de la UVa. <p>El 94,7% de los alumnos están satisfechos con las metodologías didácticas empleadas por el profesorado y favorecen la asimilación en clase e integración de conocimientos. Así, la valoración obtenida asciende a 6,6 similar a la media de la rama, 6,4, y del conjunto de la UVa, 6,5.</p> <p>La adecuación del sistema de evaluación aplicado, en el que se evalúa coherencia, eficacia, objetividad y revisión, se valora con una media de 6,9, similar a 7,0, resultado obtenido en la rama, y 7,0, en el conjunto de Grados de la UVa.</p> <p>En lo que se refiere a la tasa de rendimiento de las prácticas externas, en el curso 2019-20 ha alcanzado al 100 %, similar a la tasa de éxito de dicha asignatura.</p> <p>En los que se refiere a los trabajos fin de Grado, la tasa de rendimiento ha sido del 64,06 %, con una tasa de éxito del 100%</p> <p>Por lo que respecta al profesorado, la opinión manifestada en relación con el desarrollo de la docencia responde al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje que ha podido desarrollar y los objetivos de las asignaturas</i>: 7,7 en el título, 7,8 en la rama y 7,9 en el conjunto de la UVa. - <i>Los estudiantes asimilan bien los contenidos de las asignaturas que imparte en el título</i>: 7 en el título, 7,2 en la rama y 7,3 en el conjunto de la UVa. <p><u>Segovia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>El 81,3% de los estudiantes están satisfechos con la consecución de los objetivos esperados al matricularse.</i> - <i>Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera</i>: 7,9 - <i>Preparación práctica específica de la carrera</i>: 6,3 - <i>Formación que facilita el desarrollo de habilidades personales</i>: 6,5 - <i>Fomento del aprendizaje autónomo</i>: 7,2 - <i>Metodologías didácticas empleadas por el profesorado</i>: 6,6 - <i>Adecuación del sistema de evaluación aplicado</i>: 6,8 <p>En cuanto al profesorado, las opiniones relativas a estas cuestiones se concretan como sigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje y los objetivos de las asignaturas</i>: 8,3 - <i>Asimilación de los contenidos de las asignaturas por los estudiantes</i>: 8,1 <p><u>Soria</u></p> <p>El 80 % (85,7 % en RLRH+ADE) de los estudiantes consideran que se están cumpliendo los objetivos esperados al matricularse. En relación con los ítems sobre los conocimientos y la formación adquirida, las valoraciones son las indicadas a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera</i>: 7,2 (7,8 en RLRH+ADE) - <i>Preparación práctica específica de la carrera</i>: 5,5 (6,0) 				



- *Formación que facilita el desarrollo de habilidades personales: 6,5 (6,8)*
- *Fomento del aprendizaje autónomo: 6,8 (7,0)*
- *Metodologías didácticas empleadas por el profesorado: 6,1 (6,7)*
- *Adecuación del sistema de evaluación aplicado: 7,3 (6,8).*

En cuanto al **profesorado**, las opiniones relativas a estas cuestiones se concretan como sigue:

- *Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje y los objetivos de las asignaturas: 7,1*
- *Asimilación de los contenidos de las asignaturas por los estudiantes: 7,4*

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En el curso 2018/19, en Palencia, se inició un proyecto de investigación sobre las competencias transversales demandada por las empresas que ha continuado en el curso 2019-20. Esto conllevó el desarrollo de dos secciones formativas con alumnos y profesores del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Como conclusión se señala la importancia de una formación continua para el profesorado a lo largo de los próximos cursos para la aplicación efectiva de dichas competencias transversales. Para ello se cuenta con un profesor externo en competencias transversales. También se dirigieron algunos TFG sobre este tema. Además hay un elevado grado de satisfacción del profesorado con el desarrollo del programa formativo. Asimismo existe un elevado número de convenios para que el alumnado pueda realizar prácticas curriculares y extracurriculares, lo que permite que puedan realizar varias prácticas, permitiendo la inserción laboral elevada.

En Soria, se valora positivamente el proceso de evaluación, que se considera eficaz, objetivo y, sobre todo, correctamente revisado, pues este último aspecto es valorado con un 8,5 (7,3 en RLRH+ADE).

En Segovia se valoran positivamente los conocimientos, la formación adquirida y el fomento del aprendizaje autónomo. El grado de satisfacción con el Grado en su conjunto es muy aceptable.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, las áreas de mejora son las siguientes: Fomentar la participación del alumnado en las actividades de extensión universitaria.- Mejorar las dotaciones del aula de informática.- Consolidar la cualificación de la plantilla con el relevo generacional de jóvenes investigadores.- Adecuar la asignación de los Trabajos de Fin de Grado a las áreas de conocimiento más demandadas.- Otorgar mayor reconocimiento académico al profesorado que imparte docencia en la modalidad semipresencial y a la dirección de los Trabajos de Fin de Grado.

En Soria, sigue siendo necesario mejorar el contenido práctico de las asignaturas.

En Segovia sería necesario mejorar las tutorías curriculares y de orientación en el aprendizaje, y la información sobre programas de movilidad.



III. RECURSOS									
4. Resultados del programa formativo									
4.2. Evolución de los indicadores del título									
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede					
La evolución de los indicadores de nuevo ingreso y las tasas de rendimiento, de abandono, de graduación y de eficiencia del título son coherentes con la memoria verificada.	X								
Los indicadores reflejan resultados congruentes con la gestión y los recursos puestos a disposición del título, y adecuados al ámbito temático y a las demandas sociales de su entorno.	X								
JUSTIFICACIÓN									
Los indicadores claves del rendimiento académico del título en los 3 Centros se reflejan en la siguiente tabla:									
	Palencia			Segovia			Soria		
RENDIMIENTO ACADÉMICO	2017/18	2018/19	2019/20	2017/18	2018/19	2019/20	2017/18	2018/19	2019/20
Total graduados	46	57	41	16	7	17	24	26	28
Tasa de rendimiento	76,1%	79,2%	84,0%	80,0%	87,1%	86,8%	75,9%	82,0%	92,5%
Tasa de éxito	86,0%	86,8%	91,6%	92,2%	95,6%	92,7%	88,3%	88,7%	95,8%
Tasa de eficiencia	97,4%	94,9%	94,0%	91,2%	93,7%	94,5%	95,9%	93,7%	86,9%
<u>Palencia</u>									
Los datos ofrecidos en la tabla anterior muestran una evolución positiva desde el curso 2017/18, según la evolución de los distintos indicadores. La reducción del total de graduados en el curso 19-20 se debió a una disminución en el número de alumnos matriculados en el Curso de Adaptación al Grado. No obstante, todos ellos se encuentran en unos niveles, no solo coherentes, sino bastante más favorables con respecto a los parámetros estimados en la memoria verificada.									
La matrícula de nuevo ingreso del curso 2019/20 es similar al de cursos anteriores. Se mantiene la procedencia de los alumnos de distintas vías de acceso como son la PAU, FP, titulados en Comercio, y alumnado del Curso de Adaptación al Grado.									
Como en el curso anterior, determinados valores de algunas ratios se pueden explicar por el diferente perfil de los alumnos que acceden al título. Así, junto a los alumnos tipo, jóvenes y estudiantes a tiempo completo, encontramos otros de más edad que, en la mayoría de los casos, compatibilizan trabajo y estudios, cuando no, responsabilidades familiares. La situación de estos últimos, principalmente cursando la modalidad semipresencial y el curso de adaptación, puede ser la causa de desequilibrios entre los créditos matriculados y los créditos superados en cada curso e, incluso, de la prolongación del periodo requerido para completar el Grado.									
En cuanto a las causas que motivan el abandono o cambio del título, de los alumnos que comenzaron el Grado en el curso 2015-16 y tras dos cursos consecutivos desde su comienzo, está la <i>Incompatibilidad con el trabajo / Incompatibilidad de horarios</i> (100%). De los 12 alumnos que abandonaron el título no siguieron estudiando ninguna titulación universitaria el 50 % y el resto estudió un título de la UVa (25%) o cambió de universidad y título (25%). Para los alumnos cuya intención es retomar el título, el reingreso depende de poder compaginar los estudios con el trabajo y la familia (67%) y de otros factores (33%).									
Respecto a los Trabajos de Fin de Grado: el número de matriculados en el curso 2017/18 ha sido 66, en el curso 2018/19 fue 75 y en el curso 2019-20, 64; el porcentaje de alumnos no presentados en el curso 2017/18 fue del 33,30%, en el curso 2018/19 se ha reducido a 22,67% y en el curso 2019-20 de 35,94%; y la tasa de éxito en todos los años es del 100%.									
Debemos también resaltar que ha habido dos asignaturas (Introducción al Derecho Civil y Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales) que han tenido más del 30% de suspensos.									
<u>Segovia</u>									
En el curso 2019/20 aumenta la matrícula de nuevo ingreso (15) respecto al curso anterior (9). El total de graduados aumenta de 7 a 17. La tasa de rendimiento (86,8) disminuye ligeramente (87,1). La tasa de éxito varía del 95,6 al 92,7 y la tasa de eficiencia del 95,6 al 92,7%.									
<u>Soria</u>									
En el curso 2019-2020, el número de estudiantes de nuevo ingreso fue 36, cifra que es idéntica a la del curso anterior. Su procedencia fue soriana, en el 77,8 % de los casos, de otras comunidades autónomas, en un 19,4 %, y de otras provincias castellanoleonesas distintas a Valladolid, Palencia, Segovia y la propia Soria, en un 2,8 %. Es decir, la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo captó fuera de su provincia cerca de una cuarta parte de sus nuevos alumnos en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.									



En relación con el número de graduados y las tasas indicadas en la tabla superior, los valores muestran una tendencia creciente, con los sobresalientes datos de las tasas de éxito y de rendimiento, si bien la tasa de eficiencia presenta un claro descenso en el curso analizado.

Seis personas que cursaban específicamente el Grado decidieron abandonarlo en el curso 2015-2016. Dos de ellas lo hicieron porque les fue imposible compatibilizar su trabajo o sus cargas familiares con el estudio, una tercera, que ingresó en el curso de adaptación y se le fue reconocida la experiencia laboral, porque decidió no continuar con su Trabajo Fin de Grado, y del resto no se tiene información. Ninguna de las tres personas que realizaron la encuesta continuó estudiando. En el caso del Programa de estudios conjunto, fueron dos los abandonos. De uno no se sabe la razón; la otra persona lo hizo para centrarse en los estudios de Administración y Dirección de Empresas impartidos en la misma Facultad.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, la tasa de rendimiento, la tasa de éxito y la tasa de eficiencia, han aumentado y/o mantenido, respecto al curso anterior, y, por lo tanto, siguen siendo valores por encima de los estimados en la memoria verificada. Por último, destacamos que solo el 10,5% se han planteado dejar el Grado, frente al 23,8% de la misma rama y al 28,9% de la UVa. La modalidad semipresencial del Grado permite la compatibilidad laboral y académica, y, en algunos casos, también familiar

En Soria, se mantienen muy altas las tasas de rendimiento, de éxito y de eficiencia, incluso cuando esta ha experimentado un retroceso, que habrá que vigilar en cursos posteriores.

En Segovia, se produce un incremento significativo del número de alumnos de nuevo ingreso que parece consolidarse. Las tasas de rendimiento, éxito y eficiencia son satisfactorias.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Igual que en los últimos años, sigue siendo inadecuado e ineficiente el sistema de asignación de Trabajos de Fin de Grado que eleva, en nuestra opinión, la tasa de no presentados en Palencia, y que tiene su origen último en la falta de contratación de profesorado en las áreas de mayor peso en el Grado, y que disminuye el número total de graduados.



III. RECURSOS				
4. Resultados del programa formativo				
4.3. Inserción laboral				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son coherentes con el contexto socioeconómico y profesional del título.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>Palencia</p> <p>En este apartado se analiza la información proveniente de la encuesta dirigida a los 49 graduados en la promoción 2015-16, con una participación del 75,5% y de la encuesta dirigida a los 54 graduados en la promoción 2016-17, con una participación del 72,2%</p> <p>Teniendo en cuenta la situación económica adversa de los últimos años, y que aún persiste, los resultados que arroja la encuesta permiten ser relativamente optimistas.</p> <p>La tasa de ocupación de los egresados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Palencia se sitúa en el curso 2015-16 en un 75,7%, y en el curso 2016-17 en un 92,3%, siendo ésta última la tasa de ocupación más alta, para este Grado de RRLL y RRHH, en España, por encima de la tasa de ocupación que ostenta el número 1 en el ranking de Universidades que imparten este título, la Universidad Pompeu Fabra, con un 90,5 %. Por su parte, la tasa de paro ha mejorado notablemente de un año a otro: en el 2015-16 fue de 16,2% y en el 2016-17 fue de 2,6%. Por otra parte, el valor de la tasa de paro oficial correspondiente a los jóvenes entre 25 y 29 años con estudios universitarios durante el 2019 fue de 14,24%.</p> <p>Esta encuesta también manifiesta que un porcentaje elevado de estudiantes, el 62,2% (2015-16) y 56,4% (2016-17,) ha compatibilizado trabajo y estudios durante su formación universitaria, lo que explica que en el 71,4% (2015/16) y el 55,6% (2016-17) de los casos el trabajo que desarrolla en la actualidad no es el primero en su vida laboral.</p> <p>Solo el 17,9% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda activa de empleo (en el curso 2015-16), mientras que solo un 5,6% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda de empleo activa (en el curso 2016-17).</p> <p>El 25% encontró trabajo por prácticas de estudios en ambos cursos.</p> <p>En cuanto a la situación laboral actual, el 100% de los egresados en el caso del curso 2016/17 y 94,1% en el caso del curso 2015/16 expresan que el trabajo que realizan es propio de su formación.</p> <p>El 45% son contratos indefinidos en el curso 2015-16 y 40,5% en el curso 2016-17. Siendo solo por cuenta propia en el curso 15-16 un 5,4%, pero en el curso 16-17 0%.</p> <p>También el análisis de la adecuación del puesto de trabajo a la formación recibida proporciona unos resultados muy favorables. El 63,6% para el curso 2015-16 y el 73% para el curso 2016-17 de los encuestados afirman que el trabajo actual requiere una titulación universitaria y el 33,33% para el 2015-16 y 29,7% para el 2016-17 indican que es la titulación específica con la que cuentan es la adecuada para el trabajo que desarrollan.</p> <p>Con respecto a las funciones específicas del trabajo actual, el 93,9% (2015-16) y 91,9% (2016-17) de los ocupados desempeñan tareas de alta cualificación.</p> <p>La valoración global media de la satisfacción en relación con el trabajo actual (contenido del trabajo, perspectivas laborales, ...) es de 7,5 (2015-2016) y 7,7 (2016-2017) puntos sobre 10. Lo que supone un ligero aumento respecto al curso 2014-15 que fue de 7.</p> <p>Segovia</p> <p>La información proviene de la encuesta dirigida a los 21 graduados en la promoción 2015-16, con una participación del 57,1% y de la encuesta dirigida a los 13 graduados en la promoción 2016-17, con una participación del 69,2%</p> <p>La tasa de ocupación de los egresados, 77,8%, aumenta casi tres puntos respecto del curso anterior (75%).</p> <p>El grado de satisfacción con el contenido del trabajo es del 7,5. Los egresados que trabajan en puestos que necesitan titulación universitaria reconocen en un 100% que las tareas realizadas son propias de su formación. El grado de satisfacción de los egresados que están trabajando con el contenido de su trabajo es de 7,5, y con la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo de 5,5.</p> <p>El 50% de los que trabajan reconocen que su trabajo está relacionado con los estudios que ha cursado. La valoración de la formación recibida en el Título es de 7 y la satisfacción global con el Título en la UVa es 7,2.</p> <p>Un 75% volverían a cursar el mismo Título (valor inferior al del año anterior, 83,3%) y un 75% escogería la misma universidad.</p> <p>Las expectativas antes de realizar el Título se han cumplido bastante en un 66,7% de los encuestados.</p> <p>En cuanto a las aportaciones del Título: mayor formación en el campo específico, 25%, actualización de conocimientos 25%, perspectivas de desarrollo profesional 12,5%, consecución de un puesto de trabajo 12,5%.</p> <p>Soria</p> <p>Los porcentajes de participación en la Encuesta de inserción laboral fueron del 57,1% (mismo porcentaje en RLRH+ADE) para el curso 2015/2016 y del 71,4% (58,3%) para el curso 2016-2017, por lo que se aprecia una mayor participación de los</p>				



egresados.

Estos consiguen una tasa de ocupación del 75% (mismo porcentaje en RLRH+ADE) en el curso 2015-2016, mientras que, en el curso siguiente, dicha tasa asciende al 100% (baja al 71,4%). Todos ellos manifiestan trabajar por cuenta ajena, especialmente para empresas privadas y en el sector servicios.

En el curso 2015/2016, la totalidad de los que contestaron la encuesta realizaron prácticas en empresas durante su carrera, si bien ninguno de ellos (25% en RLRH+ADE) consiguió que le contrataran donde realizó sus prácticas. Los datos correspondientes al curso 2016/2017 son 60% (100%) en relación con la realización de prácticas externas y 66,7% (28,6%) en relación con la contratación posterior.

Respecto a si el trabajo que realizan es propio de la titulación conseguida, en ambos cursos y tanto en el Grado como en el Programa de estudios conjunto, todos los encuestados responden afirmativamente. La valoración global de la satisfacción con el puesto actual es 7,3 (8,0 en RLRH+ADE) en el curso 2015/2016 y 8,0 (8,4) en el curso 2016/2017. Dentro de esa valoración global conviene fijarse en las valoraciones sobre el contenido del trabajo (7,7 y 8,3 en el curso 2015/2016 y 7,8 y 8,4 en el curso siguiente) y sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria (6,7 y 6,3, y 6,0 y 6,4 respectivamente). Además, Los egresados valoran la utilidad de la formación recibida en 6,3 (8,0) en el primer curso considerado y en 6,8 (7,3) en el segundo.

En el curso 2015/2016, un 75% (mismo porcentaje en RLRH+ADE) de los egresados contestaron que volverían a cursar el mismo Grado, mayoritariamente en nuestra Universidad, mientras que, en el curso 2016/2017, el porcentaje fue del 80% (57,1%, si bien un 28,6% eligieron la opción No sabe o no contesta) y todos ellos lo harían en la UVA.

Respecto del cumplimiento de las expectativas antes de realizar el título, solo el 25% (igual porcentaje para RLRH+ADE) indicaron la opción "Bastante" en el curso 2015/2016, pero un 60% indicaron la opción "Mucho" (14,3 "Mucho" y 42,9% "Bastante") en el curso 2016/2017.

Finalmente, en cuanto a las aportaciones del título, los resultados estadísticos referidos al curso 2015/2016 son un 50% (75% en RLRH+ADE) de mayor formación en el campo específico, un 0% (0%) en actualización de conocimientos, un 25% (0%) en perspectivas de desarrollo profesional y un 25% (25%) en consecución de un puesto de trabajo. Los datos de estos cuatro aspectos para el curso 2016/2017 son los siguientes: 40% (57,1%), 0% (0%), 60% (0%) y 0% (42,9%).

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

De forma general, se podrían destacar los siguientes:

- Elevada tasa de empleabilidad, la más alta de España.
- Evolución muy favorable de la tasa de actividad, de ocupación y paro por encima de las estimadas por la EPA a nivel nacional.
- Relativamente rápida inserción laboral.
- El grado de satisfacción con las prácticas externas como experiencia formativa ha sido 7,8 (2015-16) y 8,4 (2016-17) mostrando una tendencia positiva en dichos cursos.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Nada que reseñar en este apartado.



III. RECURSOS				
4. Resultados del programa formativo				
4.4. Satisfacción de los agentes implicados				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
La satisfacción de los estudiantes, de los egresados, del profesorado y, en su caso, el personal de apoyo a la docencia, así como de otros grupos de interés, ha sido analizada , se demuestra adecuada y, en su caso, se adoptan medidas para su mejora .	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>En términos generales, la satisfacción de los agentes implicados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra por encima de los valores medios del conjunto de Grados de la rama y del conjunto de Grados de la UVa. A continuación, se detallan algunos de los ítems más relevantes para cada uno de los colectivos implicados por Campus.</p> <p><u>Palencia</u></p> <p>Estudiantes (participación 54,3 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> El 100 % (frente al 84,0% de la misma rama y el 84,1% del conjunto de la UVa) de los alumnos afirman que se están alcanzando los objetivos que esperaban del título y el 89,5% no se han planteado abandonar el Grado. El grado de satisfacción general con el título en su conjunto es de 7,6, por encima de la rama, 7,2, y del conjunto de la UVa, 7,2. Se incrementa el grado de satisfacción alcanzado con respecto a los objetivos del título, frente a los cursos anteriores, llegando al límite máximo, y se mantiene la satisfacción general, por encima de la media, con el título en su conjunto. <p>Profesores (participación 40%-datos 2018-19)</p> <ul style="list-style-type: none"> La media general de la encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo es similar a la media del conjunto de Grados de la rama y de la UVa, 7,6, 7,5 y 7,7, respectivamente. La satisfacción general de este colectivo con el Plan de Estudios del Título en el que participan como docentes es ligeramente inferior a la rama y a la UVa, 7,1 frente a 7,4 y 7,6 respectivamente. Por lo que respecta a la satisfacción con las materias que imparte, la valoración otorgada es 8,4, ligeramente superior al resto de los Grados de la rama (8,1) y de la UVa (8,1). El grado de satisfacción con su labor docente, 8,4, se encuentra ligeramente por encima del conjunto de Grados de la rama y de la UVa (8,1). <p>Prácticas curriculares (datos del autoinforme del curso 2017-18. En el curso 2019-20 no hay datos disponibles por la situación del COVID19)</p> <ul style="list-style-type: none"> Los <u>estudiantes (participación 48%)</u> han mostrado un elevado grado de satisfacción general (8,3) con las prácticas externas curriculares realizadas, como así demuestran las valoraciones otorgadas a los distintos aspectos analizados: <i>cumplimiento de las condiciones de la oferta</i> (9,3), <i>adecuación del contenido de la práctica</i> (8,6), <i>formación recibida durante la práctica</i> (8,6), <i>implicación del tutor de la empresa</i> (8,4). Los <u>tutores de empresa (participación 51,7%)</u> manifiestan un elevado nivel medio de satisfacción general con la práctica (8,6) y con el alumno (7,6). La formación y las capacidades de los estudiantes en el desarrollo de las prácticas han sido evaluadas muy positivamente, alcanzando en la mayoría de los casos valores alrededor del 9, cabe destacar: <i>capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno laboral y relaciones interpersonales, implicación y motivación en el desarrollo de la práctica, compromiso personal: puntualidad y responsabilidad, aptitudes del alumno (capacidad de observación, aprendizaje, iniciativa y creatividad) y capacidad de trabajo en equipo</i>. Únicamente las <i>habilidades de comunicación oral y escrita</i> se valoran con una calificación menor (5). Todas las observaciones realizadas ensalzan las cualidades y buena predisposición del alumno. El 100 % de los tutores afirma que contarán con la UVa para su oferta de prácticas. Los <u>tutores de la UVa (participación 69%)</u> conceden una valoración media de la satisfacción en relación a la práctica que tutorizan de 8,9, incluyendo aspectos diversos como la adecuación del contenido, el cumplimiento de condiciones, el grado de realización del alumno y la memoria elaborada por el alumno. El 100% recomendaría la realización de prácticas en la empresa. <p>Movilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> La valoración media de la satisfacción global de su estancia, según la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad, es de 8,8 (2015-16) y 9,3 (2016-17) y 8,5 (2018-19) signo claro de que los alumnos valoran muy positivamente la experiencia personal. La valoración de los alumnos sobre la información de movilidad, según la encuesta de estudiantes con el programa formativo, es, para el curso 2018-19 de 7,2 frente al 5,8 y al 5,9 por rama y por la UVa, respectivamente y para el curso 2019-20, de 5,5 frente al 5,9 y al 5,8 por rama y por la UVa. <p>Por todo lo anterior, el grado de satisfacción entre los estudiantes con el programa de movilidad es elevado. Sin embargo la satisfacción con la información recibida es baja, debido a la excesiva centralización en Valladolid, al no existir un Servicio de Relaciones Internacionales en Palencia</p> <p><u>Segovia</u></p> <p>Estudiantes (participación 69,2%)</p>				



El Plan de Estudios y su estructura tiene una valoración media de 6,6 (mejora respecto al curso pasado, 6,1), inferior a la media de la rama y de la UVa (7)

Las valoraciones sobre diversos aspectos son las siguientes:

- Coordinación entre el profesorado de las distintas asignaturas (5), inferior a las medias rama y UVa (6,1)
- Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas (6,3), próxima a las medias rama y UVa (6,6)
- Preparación práctica específica propia de la carrera (6,3), como las medias rama y UVa (6,2 y 6,3)
- Orientación para prácticas 5,4, Orientación sobre salidas profesionales 7,2, Información sobre movilidad 5,3
- Los canales para recoger quejas y sugerencias obtienen una puntuación de 5,7 a pesar de contar, desde la página web de la Titulación, de un correo electrónico en la que poder presentarlas

El grado de satisfacción general con el Título en su conjunto es de 7,3, una décima superior a la media del conjunto de los Grados UVa (7,2); un 81,3 % no se han planteado en ningún momento dejar el Título; la calidad docente del profesorado, en general, es de 6,4, inferior a la media rama y UVa (6,9 y 7).

Profesores

- El Plan de Estudios, gestión académica y coordinación
- Desarrollo de la docencia
- Infraestructura y recursos para la docencia

Presentan, en todos los casos, valores superiores a la media por rama y del conjunto de los Grados UVa; en algunos casos los valores son muy superiores.

El grado de satisfacción del profesorado con el Título es de 8,1.

Prácticas curriculares (debido a la cancelación de las prácticas externas por la COVID-19 y la consiguiente no realización de la encuesta, los datos que se muestran son los correspondientes al curso 2018-2019)

- Cumplimiento de las condiciones de la oferta 9,1
- Adecuación del contenido de la práctica 9
- Formación recibida 8,7
- Implicación del tutor de la entidad 9,3
- Nivel de satisfacción general 9

Soria

Estudiantes

- El 80 % de los alumnos (85,7 % en RLRH+ADE) afirman que se están alcanzando los objetivos que esperaban del Título. El dato es peor entre quienes solo cursan el Grado que entre quienes cursan el Programa de estudios conjunto, que crece respecto del curso anterior, probablemente porque el número de encuestados que realizan exclusivamente el Grado es muy reducido y un pequeño cambio en un número provoca una importante modificación porcentual.
- El grado de satisfacción general con el título en su conjunto es de 6,7 (6,9), valor en sintonía con los de cursos precedentes.

Profesorado (datos del curso 2018-2019)

- La media general de la encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo es 7,6.
- Destacan cuatro ítems: la satisfacción con las materias que imparte (8,2 puntos de valoración), la adecuación del número de estudiantes en las clases teóricas (8,2), los recursos tecnológicos disponibles en el aula (8,2) y las posibilidades que tiene para hacer un buen seguimiento del aprendizaje de los alumnos (7,9).

Prácticas curriculares (debido a la cancelación de las prácticas externas por la COVID-19 y la consiguiente no realización de la encuesta, los datos que se muestran son los correspondientes al curso 2018-2019)

- Los estudiantes muestran un elevado grado de satisfacción general (9,0; 9,3 en RLRH+ADE) con las prácticas externas curriculares realizadas, como así demuestran las valoraciones otorgadas a los distintos aspectos analizados: interés del trabajo realizado de cara a su formación (9,0 y 9,2 respectivamente), cumplimiento de las condiciones de la oferta (8,9 y 9,1), adecuación del contenido de la práctica (8,9 y 9,1) y soporte que ha encontrado en la empresa para hacer el trabajo.
- Los tutores de empresa manifiestan un elevado nivel medio de satisfacción general con la práctica (8,0 y 8,3) y con el alumno (8,9 y 8,1). Todos los ítems que conforman la satisfacción general han sido valorados muy positivamente, destacando el compromiso personal del estudiante (9,6 y 8,5) y su implicación y motivación en el desarrollo de la práctica (9,0 y 9,6).
- Los tutores de la UVa cuantifican la satisfacción en relación con las prácticas que tutelan en un valor 8,8 (8,2), destacando la actitud del alumno (9,8 y 9,3) y el ajuste del trabajo realizado a lo establecido en la práctica (9,0 y 9,1).



PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

Como ocurriera en el curso pasado, sigue siendo elevado el grado de satisfacción con el Grado, tanto de estudiantes como de docentes.
Alta satisfacción también de los alumnos y de los tutores de empresa con las prácticas externas, como quedó reflejado en el autoinforme de cursos anteriores.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

Escasa valoración de los siguientes aspectos: aulas informáticas e instalaciones deportivas.
Dificultad manifestada por los alumnos sobre los trámites administrativos relativos a la movilidad, como en cursos anteriores.
Las habilidades de comunicación oral y escrita de los alumnos que hacen prácticas son poco valoradas por los tutores de empresa
Los principales obstáculos que indican los alumnos que participan en programas de movilidad son el idioma, alojamiento, problemas económicos, reconocimiento de créditos, ayuda e información por parte de la universidad de destino.

Segovia

El Comité de Título prestará especial atención a las asignaturas compartidas y exhortará a los profesores implicados para que desarrollen una docencia más coordinada. Para ello, se les enviarán los datos de las evaluaciones referidos a dichos aspectos.

La preparación práctica específica de la carrera exige dos tipos de actuaciones:

1. Informar al conjunto del profesorado sobre los resultados de la evaluación de los alumnos e instarles a que introduzcan más contenidos prácticos en sus asignaturas.
2. Promover ante el Comité Intercentros, como ya se hizo en su momento, la modificación del Plan de Estudios, al objeto de introducir asignaturas relacionadas con el uso de medios telemáticos para la comunicación con las Administraciones con competencias en materia laboral y de Seguridad Social y, en general, con el uso de las nuevas tecnologías para la gestión de los RRHH.

Orientación laboral y movilidad: desde el Comité de Título se impulsarán acciones dirigidas a proporcionar información sobre posibles salidas profesionales; los programas de movilidad tienen suficiente difusión y vías de información, cuestión distinta es que los alumnos las utilicen y que su reducido número permita la realización de movildades.

Soria

Es necesario mejorar las actuaciones sobre orientación laboral.



III. RECURSOS				
4. Resultados del programa formativo				
4.5. Proyección exterior del título				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los estudiantes participan en programas de movilidad desplazándose a otras universidades nacionales o internacionales, y el título recibe estudiantes procedentes de otras universidades, en coherencia con las previsiones de la memoria verificada y las características del título.	X			
El profesorado y, en su caso, el personal de apoyo a la docencia, participa en programas de movilidad , desplazándose a impartir docencia a otras universidades nacionales e internacionales y profesores procedentes de otras universidades imparten docencia en el título.	X			
El título mantiene convenios de colaboración con instituciones nacionales e internacionales.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p><u>Palencia</u> En el curso 2019-20 los convenios ERASMUS vigentes son los siguientes: ITALIA: Università Degli Studi Siena Università Degli Studi Sassari Università Degli Studi Foggia Università di Bologna Università Degli Studi Roma Tré Università Degli Studi Urbino</p> <p>PORTUGAL: Instituto Politécnico de Castelo Branco Instituto Politécnico de Bragança ISCET (School of Business and SS) Porto ISCAP – Porto Instituto Universitário da Maia</p> <p>FRANCIA: Université Toulouse I Capitole</p> <p>NORUEGA: University College of Southeast Norway</p> <p>ESLOVENIA: Fakulteta Za Drzavne in Evropske Studije</p> <p>BRASIL: Unievangélica de Goiás Universidade Federal de Viçosa</p> <p>MEXICO: Universidad Iberoamericana de Puebla</p> <p>CHINA: Sun Yat-Sen University</p> <p>En el curso 2019-20 los convenios SICUE vigentes son los siguientes: - Universidad de Cádiz - Universidad de León - Universidad de Málaga - Universidad de Sevilla - Universidad de Santiago de Compostela - Universidad del País Vasco - Universidad Rey Juan Carlos</p> <p>Como viene siendo habitual, en el curso 2019-20 los estudiantes han podido participar en los programas de movilidad (ERASMUS, SICUE) ofrecidos por la Universidad. A través del Programa ORIENTA y de distintas jornadas sobre movilidad, se les ha informado de los pormenores de estos intercambios y se ha constatado un creciente interés por este tipo de</p>				



programas.

Respecto a la movilidad ERASMUS del profesorado del centro, ningún profesor ha disfrutado de una beca ERASMUS como consecuencia del COVID19.

En el curso 2018/19, 6 alumnos disfrutaron de una beca ERASMUS en diferentes destinos, y ningún alumno participó del programa SICUE.

Las principales razones que mueven a los estudiantes a la hora de solicitar un intercambio están relacionadas con: *factores culturales (50%), conocer otra universidad u otro país (30%), por cuestiones económicas era el destino que más le interesaba (16,67%)*

De acuerdo con la información proporcionada por los estudiantes en la encuesta correspondiente, en el curso 2018/19, se detecta una ligera disminución en la satisfacción de todos los aspectos relacionados con la estancia en el extranjero:

- *Aspectos académicos: 7,5*
- *Experiencia personal: 8,33*
- *Utilidad de los conocimientos adquiridos para la formación: 7,33*
- *Atención y apoyo del tutor académico de la UVA: 7,17*
- *Atención y apoyo del tutor académico de la Universidad de destino 6,17*
- *Satisfacción global de la estancia: 8,5*

Segovia

Se mantiene el convenio de colaboración Erasmus con el Instituto Politécnico de Leiria (Portugal).

Se mantienen convenios de colaboración Sicue con las Universidades de: Santiago de Compostela, Coruña, Cádiz, León, País Vasco y Miguel Hernández, ofertando un total de 14 plazas.

Soria

Se mantuvieron los nueve convenios con universidades europeas para la realización de intercambios Erasmus y los seis convenios con universidades españolas para la realización de intercambios SICUE.

Los últimos datos estadísticos disponibles sobre movilidad corresponden al curso 2017-2018 y se refieren a estudiantes del Programa de estudios conjunto, dado que ninguno de los matriculados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos realizó un intercambio. En ese curso, dos de nuestros estudiantes realizaron un intercambio Erasmus y uno, un intercambio SICUE. Este último fue el único que contestó la encuesta de satisfacción, e indicó que se desplazó a otra universidad por motivos académicos. Su nivel general de satisfacción fue 7, valor que queda claramente influido por su descontento con la labor del tutor de la UVA, que valora con un 3,0.

Respecto del curso 2019-2020, la valoración de los alumnos sobre la información recibida acerca de la movilidad es 5,3 (5,8 en RLRH+ADE). En este curso, solo una estudiante del Programa de estudios conjunto siguió sus estudios en universidades nacionales y ninguno lo hizo en universidades extranjeras.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

La satisfacción general de todos aquellos que han participado en programas de movilidad es muy elevada.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, es necesario potenciar la formación en idiomas ya que es una de las principales razones por las que muchos estudiantes no se acogen a programas de movilidad. La gestión administrativa de los programas de movilidad recae sobre el responsable de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Es necesario, por tanto, un apoyo desde Servicio de Relaciones Internacionales de la UVA para tramitar los problemas administrativos que vayan surgiendo. Mejorar la atención y apoyo del tutor académico de la Universidad *de destino a los alumnos de nuestro centro*.

En Segovia, el bajo número de alumnos y la especificidad de la Titulación (que dificulta encontrar estudios similares en otros países) producen un escaso intercambio de alumnos. Aunque la oferta de becas SICUE es adecuada en función del número de alumnos, no suscita interés suficiente, quedando la mayoría de las plazas ofertadas vacantes.

En Soria, se debe mejorar la información proporcionada sobre los programas de movilidad, especialmente respecto del programa SICUE. Además, se deben evitar grandes descontentos con la labor de los tutores de la UVA.



5 Plan de Mejora

Para las acciones descritas en el Autoinforme de seguimiento del curso anterior y recomendaciones externas, en caso de Verificaciones, Modificaciones y Renovación de la Acreditación. Cumplimentar una tabla por acción

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos - PALENCIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la información sobre programas de movilidad y la visibilidad del Servicio de Relaciones Internacionales del Campus 	x		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se han realizado durante el primer cuatrimestre del curso 2019-20 diversas reuniones informativas.			
IMPACTO			
<p>La valoración de los alumnos sobre la información de movilidad, según la encuesta de estudiantes con el programa formativo, es, para el curso 2018-19 de 7,2 frente al 5,8 y al 5,9 por rama y por la UVa, respectivamente y para el curso 2019-20, de 5,5 frente al 5,9 y al 5,8 por rama y por la UVa.</p> <p>Por todo lo anterior, el grado de satisfacción entre los estudiantes con el programa de movilidad es elevado. Sin embargo la satisfacción con la información recibida es baja, debido a la excesiva centralización en Valladolid, al no existir un servicio de relaciones internacionales en Palencia, agravado durante el segundo cuatrimestre del curso 2019-20, por el confinamiento originado de la pandemia COVID19.</p>			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Informar al responsable de la web UVa de la necesidad de mejorar la gestión administrativa y organización de la información disponible en la web 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se está mejorando la coordinación de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo en relación con web principal de la UVa.			
IMPACTO			
Ha mejorado el grado de satisfacción en el curso 2019-20, con respecto al anterior, de la información facilitada, a través de la página web de la UVa, según la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Continuar con la mejora del diseño y actualización de la página web de la Facultad de ciencias del Trabajo 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se ha modificado el diseño y contenido de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo			
IMPACTO			
Han aumentado notablemente las visitas a la web del Centro			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la participación en cursos de formación sobre nuevas metodologías docentes 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			



La necesidad de adaptarse a la docencia no presencial, implicó, durante el segundo cuatrimestre, la formación acelerada e intensiva en herramientas digitales para la docencia del profesorado de la UVa en general			
IMPACTO			
Ha habido una impartición de docencia no presencial, durante el segundo cuatrimestre, en el título, con un grado de satisfacción elevado, a pesar de que las infraestructuras informáticas han generado algunos problemas.			
IDENTIFICACIÓN		EVOLUCIÓN	
		CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Seguir reflexionando sobre los criterios de asignación de la asignatura Trabajo Fin de Grado 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El criterio de reparto de los TFG es el que establece la normativa de la UVa, pero las áreas docentes mayoritarias del Grado no tienen suficiente profesorado integrado para tutorizar los TFG asignados, generando dificultades para la asignación de los mismos. Durante el segundo cuatrimestre la tutorización se ha visto dificultada por la pandemia y el confinamiento correspondiente, afectando principalmente al alumnado del Curso de Adaptación al Grado que, mayoritariamente, viven fuera de la Comunidad Autónoma y tienen cargas familiares y laborales			
IMPACTO			
Se produce una reducción en la tasa de rendimiento de los TFG de la titulación, según los indicadores de rendimiento académico por asignaturas.			
IDENTIFICACIÓN		EVOLUCIÓN	
		CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Incentivar el uso de las tutorías como apoyo al aprendizaje 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La utilización de herramientas telemáticas durante la pandemia, ha favorecido el aumento de las tutorías.			
IMPACTO			
El grado de satisfacción con respecto al fomento de la utilización de las tutorías por parte del profesorado ha aumentado, pasando de 6,9 a 7,6 según la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo.			
IDENTIFICACIÓN		EVOLUCIÓN	
		CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Reincidir en el Rectorado sobre la necesidad de acondicionar las aulas, en especial las salas de ordenadores. 		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Como consecuencia de la pandemia, en el segundo cuatrimestre, se ha realizado un reacondicionamiento de todas las aulas para reducir el aforo, mejorándose los puntos de electrificación y conexión a internet, se han renovado los equipos informáticos de las aulas y se ha dotado de sistema de audio y vídeo para la retransmisión on line de la docencia.			
IMPACTO			
Ha aumentado el grado de satisfacción de los estudiantes con las aulas, según la encuesta de satisfacción.			
IDENTIFICACIÓN		EVOLUCIÓN	
		CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Potenciar la formación en idiomas, las habilidades sociales y las competencias transversales 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Continúa desarrollándose el "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo". La Facultad está trabajando en la implantación de un Semestre Internacional para el Grado que fomente la formación en idiomas.			
IMPACTO			
La pandemia, durante el segundo cuatrimestre, dificultó la incorporación de resultados en este ámbito			



Revisión de recomendaciones en informes internos y externos - SEGOVIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Estudio de la modificación del Plan de Estudios para integrar asignaturas relacionadas con el uso de las TIC en las relaciones laborales 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se han mantenido conversaciones con responsables del Colegio de Graduados Sociales de Segovia para detectar cuáles puedan ser las competencias profesionales más necesitadas de desarrollo y cuáles las TIC más adecuadas para ello, sin embargo, no ha habido ocasión de plantear la cuestión ante el Comité Intercentros. De momento, se mantiene la oferta extracurricular de un Curso de Gestión Informática de nóminas y seguros sociales mediante la utilización del software a3 de Wolters Kluwer.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Mejora de la coordinación entre asignaturas en las que se puedan producir solapamientos de contenidos 		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se realizó una primera reunión con las profesoras responsables de las asignaturas implicadas en el objetivo. Se intercambiaron información sobre los respectivos contenidos y se asumió el compromiso de revisar los programas. Sin embargo, al tratarse de profesorado no estable y producirse modificaciones en la asignación de la docencia, la iniciativa no pudo alcanzar su fin, lo que no descarta un nuevo intento en cursos sucesivos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Promoción de la utilización del buzón de sugerencias y de vías de comunicación directas para quejas y sugerencias 		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La página web de la Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación ha sido profundamente remodelada. Dispone de un Buzón de la Decana para solicitudes de información y todo tipo de quejas y sugerencias. Se mantiene, no obstante, la dirección de correo electrónico de la coordinación, a la que sigue llegando básicamente spam. La vía de comunicación alternativa es el correo electrónico de la Facultad, fcsjc@uva.es			
IMPACTO			
La mejora considerable de la calidad de la web y las vías alternativas de búsqueda de información y resolución de consultas ha hecho innecesario la implementación de nuevas herramientas.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Promoción de programas de movilidad 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La información del Servicio de Relaciones Internacionales disponible a través de la web de la Facultad, el servicio de información prestado por el becario/a de Relaciones Internacionales, la difusión de los programas de intercambio en las jornadas de bienvenida, son recursos de información y asistencia suficientes.			
IMPACTO			
La mejora de los sistemas de información y asistencia técnica no han producido un incremento de los intercambios de los alumnos del Grado.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Simplificación de la optatividad 			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Las diferentes circunstancias en las que se encuentran cada uno de los centros en los que se imparte la docencia del título, especialmente por lo que se refiere a la composición de sus plantillas, número y categoría del personal docente, relaciones entre carga y capacidad docente, interrelación del título con otros estudios (caso del doble título en Soria), hacen casi imposible la promoción de una modificación de la optatividad.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de los criterios de asignación de los TFG entre las áreas de conocimiento 	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			



Los conflictos derivados del proceso de asignación de los TFG entre las áreas de conocimiento, en la medida en que está en juego una mayor o menor carga docente, son inevitables. Pero, las actuaciones tendentes a precisar las indeterminaciones de la norma que regula la distribución contribuyen a rebajar el nivel de conflictividad. A tal fin, se propusieron y se aprobaron, en Junta de Facultad, unas concretas reglas de distribución.
IMPACTO
La efectividad de la medida adoptada ha sido notable. No se ha producido ningún incidente en relación con la distribución de los TFG.

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos - SORIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Dotación de profesorado con dedicación exclusiva en la principal área de conocimiento del grado. 			x
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Pese a que fueron aprobadas dos plazas de profesorado vinculado, estas no fueron ocupadas por falta de candidatos.			
IMPACTO			
Negativo, pues la ausencia de profesorado con dedicación exclusiva en el área impide una organización adecuada de la misma.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Sustitución del mobiliario fijo por uno móvil en las aulas 	x		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso 2019-2020 se sustituyó el mobiliario en todas las aulas utilizadas por la Facultad a excepción de una de ellas, cuyo mobiliario ha sido sustituido en el curso 2020-2021.			
IMPACTO			
Resulta más fácil aplicar metodologías de enseñanza-aprendizaje más participativas, en especial aquellas que requieren la cooperación en el aula ente los estudiantes.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Mejor orientación y apoyo al estudiante en las prácticas externas 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Las especiales circunstancias que ha vivido la Facultad, que ha tenido que funcionar con un equipo decanal en funciones durante la primera parte del curso y con el confinamiento por la COVID-19 durante el segundo cuatrimestre, han impedido desarrollar completamente esta acción. No obstante, y pese a la cancelación de las prácticas externas por el confinamiento, se ha procedido a informar de forma más personal a los interesados.			
IMPACTO			
Aunque la valoración sobre la información recibida por el estudiante sigue siendo mucho menor a la deseada, 4,25 puntos sobre 10 posibles, ha aumentado respecto de la otorgada en el curso anterior, que fue de 3,00 puntos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Eficacia de la gestión administrativa de los trabajos fin de grado 	x		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso 2019-2020 se instauró un <i>Protocolo de desarrollo de la asignatura</i> que estableció claramente el procedimiento y plazos para la gestión administrativa de los TFG.			
IMPACTO			
Se valora muy positivamente la implantación del <i>Protocolo</i> , que ha reducido prácticamente al mínimo (dos casos en todo el curso) los conflictos relacionados con su gestión administrativa.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		



	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la participación en la encuesta de satisfacción del profesorado 			x
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La encuesta de satisfacción del profesorado se realiza de forma bienal, por lo que no correspondió realizarla en el curso 2019-2020.			
IMPACTO			
Ninguno, pues no correspondió realizar la encuesta.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de estudiantes que participan en los intercambios nacionales e internacionales 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Durante el curso 2019-2020 se ha incentivado la información a los estudiantes sobre la movilidad nacional e internacional. No obstante, la aparición de la pandemia por COVID-19 ha impedido que algunos seleccionados pudieran disfrutar de sus intercambios.			
IMPACTO			
La valoración de esta acción se realizará con la encuesta de satisfacción de los estudiantes correspondiente al curso 2020-2021.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de la carga de trabajo a los créditos de las asignaturas. 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Dada la escasa plantilla del Centro, la conveniencia de adecuar la carga de trabajo se ha tratado en conversaciones personales e informales			
IMPACTO			
Parece que la tendencia es positiva, pues los estudiantes valoraron la relación carga-créditos con 6,3 puntos en el curso 2019-2020, frente a los 3,5 del curso anterior. No obstante, la valoración final debe realizarse en base a las encuestas del curso 2020-2021, como estaba previsto, máxime teniendo en cuenta las especiales circunstancias en que se ha desarrollado la docencia en el segundo cuatrimestre del curso 2019-2020.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de las partes teórica y práctica de las asignaturas. 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Dada la escasa plantilla del Centro, la conveniencia de adecuar las partes teórica y práctica de las asignaturas se ha tratado en conversaciones personales e informales			
IMPACTO			
De momento, no parece que haya un cambio de tendencia, pues los estudiantes valoraron la relación de estas partes en 6,0 puntos en el curso 2019-2020, frente a los 6,5 del curso anterior. No obstante, la valoración final debe realizarse en base a las encuestas del curso 2020-2021, como estaba previsto, máxime teniendo en cuenta las especiales circunstancias en que se ha desarrollado la docencia en el segundo cuatrimestre del curso 2019-2020.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
<ul style="list-style-type: none"> Cambios metodológicos en las asignaturas con peor valoración en el programa <i>Docentia</i>. 		x	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Dada la escasa plantilla del Centro, la conveniencia de mejorar las metodologías de enseñanza-aprendizaje se ha tratado en conversaciones personales e informales			
IMPACTO			
Parece que la tendencia es positiva, pues no se han producido valoraciones desfavorables en el curso 2019-2020, frente a las dos que hubo en el curso anterior. No obstante, la valoración final debe realizarse en base a las encuestas del curso 2020-2021, como estaba previsto, máxime teniendo en cuenta las especiales circunstancias en que se ha desarrollado la docencia en el			



segundo cuatrimestre del curso 2019-2020.



Definición de acciones a implementar en el curso 2020/21. Cumplimentar una tabla por acción

Propuesta de nuevas acciones de mejora PALENCIA		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
1.- Mejorar la información sobre programas de movilidad y la visibilidad del Servicio de Relaciones Internacionales del Campus		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Mejorar la información sobre la gestión de los programas de movilidad y visibilidad del Servicio de Relaciones Internacionales del Campus		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Coordinador de Relaciones Internacionales. Vicedecanato de Relaciones Internacionales	Encuesta de satisfacción de alumnos

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
2.- Cualificación de la plantilla de profesorado de las áreas de Derecho del Trabajo, Psicología Social e Historia Contemporánea mediante la incorporación de profesores integrados		Personal Académico
DESCRIPCIÓN		
Dotación de profesores ayudantes y contratados doctores		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-22/2022-23/2023-24	Vicerrectorado de Profesorado	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
3.- Incentivar la participación en las encuestas de satisfacción de estudiantes y profesores		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Creación de premios para fomentar la participación de alumnos y profesores en la realización de las encuestas en las fechas correspondientes		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Decanato y profesorado	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
4.- Actualización de las tablas de Reconocimiento de Créditos entre los Ciclos Formativos de Grado Superior y el Grado universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Actualización de las tablas de convalidación		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-22	Vicerrectorado Ordenación Académica y Consejería Educación-JCyL	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
5.- Mejora de las infraestructuras informáticas y digitales para la docencia no presencial y la formación del profesorado en herramientas digitales		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Fomentar la participación en los cursos de formación para el profesorado. Mejora de las infraestructuras virtuales (servidores, plataformas, etc.)		
IMPLANTACIÓN		



CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Vicerrectorado de Infraestructuras	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
6.- Aumentar el contenido de la página web del Centro		Información pública del título
DESCRIPCIÓN		
Incorporación de enlaces a redes sociales de contenido profesional. Buzón virtual de sugerencias, quejas y reclamaciones.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Decanato del Centro	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
7.- Modificar los criterios de asignación de los Trabajos Fin de Grado		Personal Académico
DESCRIPCIÓN		
Adecuación de los criterios del TFG como consecuencia de la implantación del nuevo Plan de Estudios Conjunto de Grado en Comercio y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Comité de Garantía de Calidad del Centro	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
8.- Explorar la docencia totalmente virtual en el Curso de Adaptación al Grado de RRLL y RRHH		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Impartición de las clases virtuales de manera síncrona para las asignaturas del Curso de Adaptación al Grado		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-22	Decanato y profesorado	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
9.- Proponer la implantación de títulos afines al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Solicitar la implantación de Grados y másteres sobre el emprendimiento, la innovación, la gestión del talento, gestión de personas		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-22	Decanato y Rectorado	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
10.- Potenciar la formación en competencias transversales y habilidades sociales		Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Impartir cursos de formación en habilidades sociales. Continuar con el "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo".		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-21	Decanato	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

**Propuesta de nuevas acciones de mejora SEGOVIA**

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Modificación de asignaturas en el Plan de Estudios		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Estudiar la posible modificación del Plan de Estudios para la incorporación de nuevas asignaturas relacionadas con el uso de las TIC en las relaciones laborales		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Comité Intercentros	Propuesta de modificación

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Mejora de la coordinación de las asignaturas compartidas por dos o más profesores		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Instar a los profesores responsables de la impartición de una misma asignatura a un mayor grado de coordinación, de manera que los alumnos no tengan la impresión de estar cursando dos asignaturas		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Comité de Segovia	Reunión informativa, criterios de coordinación de los profesores que comparten asignaturas

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Mejora de la coordinación entre asignaturas en las que se puedan producir solapamientos de contenidos		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Detección de posibles solapamientos de contenidos entre las diversas asignaturas del plan de estudios y actuación encaminada a evitarlos		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Comité de Segovia	Reunión con los profesores responsables. Emisión por los mismos de un informe de coordinación de contenidos

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Promoción de los programas de movilidad		Proyección exterior del título
DESCRIPCIÓN		
Promocionar la movilidad de los estudiantes a través de los programas Erasmus y Sicue		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Coordinadores Erasmus y Sicue	Incremento de los intercambios. Encuesta de satisfacción

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Mejora de la orientación laboral		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Incrementar las acciones de información sobre las salidas profesionales		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN



Curso 2021-2022	Fundación General de la UVa, Comité de Título	Jornadas informativas. Encuesta de satisfacción
-----------------	---	---

Propuesta de nuevas acciones de mejora SORIA

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
1.- Mejora de la plantilla de PDI en la principal área de conocimiento del Grado.		Personal académico
DESCRIPCIÓN		
Dotación de profesorado funcionario o, en su defecto, con categoría de contratado doctor o ayudante doctor en el área de Derecho del Trabajo.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Vicerrectorado de profesorado	Tabla 1. PDI que imparte docencia en el Título

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
2.- Mejora de la plantilla de PDI en áreas que han perdido profesorado con vinculación permanente.		Personal académico
DESCRIPCIÓN		
Sustitución de las bajas producidas en la plantilla del Centro por jubilación y fallecimiento mediante la contratación de profesores con categoría de contratado doctor o ayudante doctor.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Vicerrectorado de profesorado	Tabla 1. PDI que imparte docencia en el Título

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
3.- Mejora de la gestión de las prácticas externas.		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Incrementar la información y el apoyo sobre las prácticas externas.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Cursos 2020-2021 y 2021-2022	Servicio de prácticas de la UVa y coordinación de prácticas externas de la Facultad	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
4.- Mejora de la orientación laboral		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Acciones encaminadas a la orientación laboral de los estudiantes		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-2021	Fundación General de la UVa y Decanato	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
5.- Incrementar la participación de los profesores en la encuesta		Satisfacción de los agentes implicados
DESCRIPCIÓN		
Aumentar la participación de los docentes del título en la encuesta de satisfacción		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-2021	Comité de título de Soria y decanato	Encuesta de satisfacción de los profesores



IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
6.- Aumentar la movilidad de los estudiantes		Proyección exterior del título
DESCRIPCIÓN		
Incentivar la movilidad Erasmus y SICUE entre los estudiantes.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2020-2021	Decanato, coordinador Erasmus y coordinador SICUE	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
7.- Adecuación de la parte práctica de las asignaturas		Consecución de los resultados de aprendizaje previstos
DESCRIPCIÓN		
Incrementar la parte práctica de las asignaturas en relación con la parte teórica		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Cursos 2020-2021 y 2021-2022	Departamentos y profesorado	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
8.- Incrementar la satisfacción estudiantil con el título		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Lograr valores de satisfacción estudiantil similares a los de los otros dos Campus.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-2022	Decanato y profesorado	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo