



AUTOINFORME DE SEGUIMIENTO

Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Curso Académico: 2016-2017

- [Datos da universidade e do título obxecto do seguimento](#)
- [Cumprimento do proxecto establecido](#)
 - Dimensión 1. A xestión do título
 - [Criterio 1. Organización e desenvolvemento](#)
 - [Criterio 2. Información e transparencia](#)
 - [Criterio 3. Sistema de garantía de calidade](#)
 - Dimensión 2. Recursos humanos
 - [Criterio 4. Recursos Humanos](#)
 - [Criterio 5. Recursos materiais e servizos](#)
 - Dimensión 3. Resultados de aprendizaxe
 - [Criterio 6. Resultados da aprendizaxe](#)
 - [Criterio 7. Indicadores de satisfacción e rendemento](#)
- [Listaxe de evidencias e indicadores](#)
- [Modificacións do plan de estudos](#)
- Plan de Melloras
 - Abertas curso 2016-2017
 - Criterio 1 - Organización e desenvolvemento
 - Criterio 3 - Sistema de Garantía de Calidade
 - Criterio 7 - Indicadores de satisfacción e rendemento

1. DATOS DA UNIVERSIDADE E DO TÍTULO OBXECTO DE SEGUIMENTO

Denominación do título	Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)
Mencións/Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> • Xestión Sociolaboral • Recursos Humanos • Dirección laboral de Empresas
Universidade responsable administrativa	Universidade de Santiago de Compostela
En caso de títulos interuniversitarios, universidade/s participante/s	Universidade de Santiago de Compostela Universidade da Coruña Universidade de Vigo
Centro responsable	Facultade de Relacións Laborais
Centro/s onde se imparte	Facultade de Relacións Laborais (Universidade de Santiago) Facultade de Ciencias do Traballo (Universidade da Coruña) Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo (Universidade de Vigo)
Rama de coñecemento	Ciencias Sociais e Xurídicas
Número de créditos	60 ECTS
Profesión regulada	Non
Modalidade de impartición	Presencial
Curso de implantación	2009/2010 (2ª edición)
Data acreditación ex ante (verificación)	05/10/2009
Data renovación acreditación	08/07/2015
Curso académico obxecto de seguimento	2016-2017

CUMPRIMENTO DO PROXECTO ESTABLECIDO

DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO

CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN E DESENVOLVEMENTO:

Estándar: O programa formativo está actualizado e implantouse de acordo coas condicións establecidas na memoria verificada.

Analizar e valorar se o desenvolvemento do plan de estudos realizou conforme a memoria verificada e non se produciron incidencias graves, o que permitiu unha correcta adquisición das competencias por parte dos estudantes.

1.1.- O título mantén o interese académico e está actualizado segundo os requisitos da disciplina, avances tecnolóxicos e científicos, necesidades socioeconómicas e requisitos da profesión.

Aspectos a valorar:

- O perfil formativo/egreso do título mantén a súa relevancia e está actualizado segundo os requisitos do seu ámbito académico, científico e profesional e, no seu caso, segundo as necesidades e requisitos da profesión regulada.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El Título y su correspondiente programa formativo, se mantiene actualizado en consonancia con la Memoria de Verificación y no ha experimentado modificaciones en el último curso. En relación con este aspecto, el grado de actualización del Título en el plano profesional, procede de la participación de docentes externos, profesionales de prestigio expertos en las diferentes temáticas que se imparten en las materias del master. Esta participación es posible gracias a la colaboración y aportación económica desde la primera edición del master de la Consellería de Economía, Emprego e Industria.

1.2.- O plan de estudos desenvolveuse seguindo a oferta de módulos e materias previstas na memoria verificada.

Aspectos a valorar:

- A oferta de módulos e materias correspóndese co establecido na memoria de verificación e, se é o caso, nas sucesivas modificacións.
- O Desenvolvemento das actividades académicas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación e cualificación, correspóndense co establecido na memoria de verificación e permite a consecución das competencias. O tamaño dos grupos é adecuado ás actividades formativas.
- No seu caso, o curso de adaptación cumpre a súa función en canto á adquisición de competencias e coñecementos, por parte dos estudantes que os cursen e adecúase ao establecido na memoria de verificación do título.
- Participación do alumnado en programas de mobilidade.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En las tres universidades, el plan de estudios se desarrolló siguiendo lo establecido en la memoria de verificación. Las actividades académicas, las metodologías de aprendizaje y los sistemas de evaluación se corresponden con lo establecido en la memoria de verificación y, en algunos casos se hicieron algunas modificaciones menores con el objeto de ajustar las disfunciones que se van detectando según se van desarrollando los cursos. En cualquier caso, estas modificaciones menores se ajustan totalmente a lo establecido en la memoria de verificación en cuanto a las competencias que deben adquirirse. En este sentido, el tamaño de los grupos es adecuado para desarrollar correctamente las actividades formativas.

Complementariamente, en la Universidade de Santiago de Compostela, como buena práctica, se desarrolla un proceso de Assessment Center, orientado a evaluar los conocimientos, actitudes y competencias transversales más demandadas a los egresados/-as. Dicho proceso concebido como una Acción de Mejora (AM), obtuvo financiación en el curso 2016/2017 a través de la Vicerrectoría de Coordinación e Comunicación.

Por su parte en la Universidad de Vigo, como buena práctica, se han implementado un seminario sobre la orientación para la realización del Trabajo Fin de Máster que se viene desarrollando el primer día del segundo cuatrimestre desde el año 2014/2015. También, desde ese curso académico, se desarrolla un taller sobre dudas y cuestiones que surgen en torno a la realización de las prácticas externas. Y, de manera destacada, en aras a valorar la satisfacción de la docencia del Máster en la especialidad de Vigo, en septiembre de 2016, se llevó a acabo una encuesta entre los egresados del Máster cuyos resultados resultan satisfactorios y pueden consultarse en:

https://docs.google.com/forms/d/1wvXmjXwXjjQGnBPOCcPAmgw1n-7IbX8jma6TA_sPiXE/edit?usp=drive_web#responses

1.3.- O título conta con mecanismos de coordinación docente que permiten analizar se o desenvolvemento do plan de estudos posibilita a adquisición das competencias por parte dos estudantes e, no seu caso, se establecen as accións de mellora oportunas.

Aspectos a valorar:

- A coordinación horizontal e vertical entre as diferentes materias do plan de estudos evita baleiros e duplicidades.
- No caso de que o título se imparta en varios centros da Universidade ou sexa interuniversitario, analizarase o funcionamento dos mecanismos de coordinación entre todos os centros/Universidades que imparten o plan de estudos.
- No caso de que existan prácticas externas, valorarase se os mecanismos de coordinación permiten aos estudantes alcanzar as competencias asociadas a estas prácticas.
- No caso de que o título se imparta en varias modalidades (presencial, a distancia, semipresencial) valorarase a coordinación docente entre as modalidades, co fin de que os estudantes podan alcanzar as mesmas competencias con independencia da modalidade cursada.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El master cuenta con diversos mecanismos de coordinación docente que permiten analizar el desarrollo del plan de estudios y la adquisición de competencias. Cada una de las tres universidades integrantes del master cuenta con una comisión académica en la que se analizan todos los programas de las diferentes materias. Además existe la comisión interuniversitaria que está encargada, entre otras funciones, de coordinar el desarrollo del plan de estudios en las tres universidades. En este sentido, en los últimos años y como indicación de la comisión de acreditación, se han desarrollado acciones para mejorar los mecanismos de coordinación entre materias. Con respecto a las prácticas (materia obligatoria en este master) además de la figura de coordinador de prácticas, se coordinan las mismas a través de las comisiones del master de cada centro y de la comisión interuniversitaria.

1.4. Os criterios de admisión aplicados permiten que os estudantes admitidos teñan o perfil de ingreso adecuado para iniciar estes estudos.

Aspectos a valorar:

- Coherencia entre o perfil de ingreso establecido na memoria verificada e o perfil real do estudiantado matriculado no título.
- No seu caso, os complementos de formación compren a súa función en canto á nivelación e adquisición de competencias e coñecementos por parte dos estudantes que os cursen.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El máster no tiene condiciones o pruebas de acceso especiales. No existe un procedimiento de adaptación, los graduados, diplomados o licenciados ingresan siguiendo el proceso ordinario de admisión. El proceso de acceso y admisión se viene realizando de una forma satisfactoria.

Perfil de ingreso recomendado:

Los destinatarios prioritarios de este Máster son los siguientes:

- Graduados Sociales
- Diplomados en Relaciones Laborales
- Licenciados en Ciencias del Trabajo
- Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Al margen de los destinatarios principales, se admiten también otro tipo de titulados de otras ramas afines. Está pensado igualmente, en cuanto a su perfil de ingreso, para ser accesible a titulados nacionales e internacionales.

En la Universidad de Santiago de Compostela, en el curso 16-17, el número total de alumnos matriculados ha sido de 40, correspondiendo 18 a alumnos de nuevo ingreso y el resto se corresponde con alumnos a los cuales les falta el TFM para finalizar los estudios. Este elevado número de alumnado matriculado en el TFM es un problema que se lleva arrastrando de cursos anteriores (especialmente desde el 2013-2014) y que se ha intentado solucionar con algunas acciones de mejora como han sido la de calendarizar y adelantar la fecha en la que los alumnos tienen asignado tema y tutor y la puesta en marcha de talleres de realización de TFM. Con respecto a la nota media de acceso en el curso 16-17 ha sido de 7,19, superior a la del curso anterior (6,83) y en cualquier caso, el 100% de los alumnos tenían una nota media igual o superior a 6, lo cual mejora también el dato del curso 15-16 que era del 84,62%. El 50% de los estudiantes procedían de del Grado en Relaciones Laborales y RRHH. El resto procedían de una gran variedad de titulaciones (ADE, Ciencia Política, Sociología, Turismo, Psicología). El 45% de los estudiantes matriculados provenían de la USC y un 2,5% son estudiantes nacionales de fuera de Galicia.

En la Universidad de la Coruña, se ajusta al perfil de ingreso recomendado y planteado en la memoria de verificación. Se trata de un alumnado diverso, procedente mayoritariamente de la rama de ciencias sociales y jurídicas, fundamentalmente con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, o en Empresariales/Económicas/ADE. Por ejemplo, de los ingresados en el curso 2014-15 el 56,52% eran titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos o Diplomados en Relaciones Laborales (los primeros suponían el 47,83% del total de ingresados). A continuación los titulados en distintas carreras de Económicas/Empresariales/ADE, con un 30,43% del total. El resto Licenciados en Derecho (13,04%).

Entre los que ingresaron en el curso 2015-16 el 37,93% eran titulados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (si añadimos los titulados en la Diplomatura en Relaciones Laborales o Graduados Sociales, se alcanza el 44,83% del total de ingresados). Del resto de titulaciones de origen del alumnado destacan los titulados en Económicas/Empresariales/ADE con el 24,14%, siendo los restantes titulados en Ciencias Políticas y de la Administración; Gestión y Administración Pública; Historia; y Psicología.

En el curso 2016-17 accedieron al Máster como nuevos alumnos: 7 procedentes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, 1 Diplomado en Relaciones Laborales, y el resto procedieron de Derecho (2), Políticas (2), ADE (2), Diplomatura en Empresariales (1), Economía (1) y 3 ajenos al EEES.

También cabe destacar que un número importante de los nuevos alumnos proceden de otras universidades distintas a la UDC (5 de la Universidad de Santiago de Compostela, 2 de la de Salamanca, 1 de Santo Domingo...).

Por otro lado, hay un predominio del alumnado femenino sobre el masculino. En el curso 2014-15 las mujeres alcanzaron el 82,61% y en el curso 2015-16 suponían el 68,96%. En el curso 2016-17 las mujeres supusieron el 73,68% y los hombres el 26,31%.

En la Universidad de Vigo

Por lo que se refiere a los datos aportados por el panel de indicadores del sistema de calidad, este Máster viene siendo elegido por estudiantes que termina los Grados –fundamentalmente Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Derecho- con buena calificación –igual o superior a 6- y que eligen el Máster en primero lugar fundamentalmente (90%). En este sentido, la matrícula do Máster se viene manteniendo de manera estable en torno a veinte nuevas matrículas –en este curso estamos en 23- a pesar de tener cubierto el límite de treinta plazas en los primeros años. Esto demuestra otro dato que se pone de manifiesto respecto do buen grado de satisfacción del estudiantado con el Máster (3,81) e también de las instituciones e empresas colaboradoras.

En las tres Universidades, el perfil heterogéneo de los estudiantes puede entrañar algunas dificultades, al haber estudiantes que tienen menos conocimientos previos de unas o de otras materias, diferencias que el personal académico ha procurado resolver satisfactoriamente, sin registrarse incidencias.

En relación con la admisión, los resultados de las encuestas de satisfacción realizadas a los estudiantes fueron positivos todos los años considerados.

1.5.- A aplicación das diferentes normativas contribúe á eficiencia nos resultados do título.

Aspectos a valorar:

- A aplicación das distintas normativas (normativa de permanencia, os sistemas de transferencia e recoñecemento de créditos, así como outras relacionadas coa avaliación, traballos fin de grao/máster, prácticas externas, ...) desenvólvense segundo o establecido nelas, tendo en conta as competencias previamente adquiridas polo estudante e as competencias a adquirir no título. Impacto delas nos resultados.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Desde a implantación de las titulaciones adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), las tres universidades participantes en el master han adaptado la normativa académica a las peculiaridades de los grados y los másters.

En la Universidad de Santiago de Compostela, se han aprobado recientemente diferentes normativas de elaboración y defensa de trabajos fin de master, de permanencia, de exención de docencia, de prácticas externas, de reconocimiento de créditos, etc. Algunas de ellas, como la de TFM's y de prácticas se han adaptado a las peculiaridades del máster. Se pueden consultar a través de la página web de la Facultad de Relaciones Laborales.

En la Universidad de la Coruña se han aprobado nuevas normas de régimen de dedicación al estudio, permanencia y progresión; de transferencia y reconocimiento de créditos; de evaluación, revisión y reclamación de las calificaciones de los estudios; evaluación por compensación; normativa referente a la realización y evaluación de trabajos fin de grado y de máster; sobre prácticas académicas externas; movilidad internacional de estudiantes, etc. La normativa académica puede consultarse en el portal de estudios de la UDC: <https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>
La Facultad mantiene enlaces a la normativa actualizada de la UDC en el portal de estudios:

<http://estudios.udc.es/es/study/admission/492V01>

Estos cambios normativos han sido recogidos por la Facultad y se ha procedido a adaptar su propia normativa a la propuesta de la Universidade da Coruña. El desarrollo de esta normativa no ha afectado de forma negativa a los resultados de la titulación que mantienen su tendencia y cumplen los objetivos establecidos en la memoria de verificación inicial.

En la página web de la Facultad se incluye también un apartado específico con la normativa sobre las Prácticas Externas y el Trabajo Fin de Máster.

<http://www.fcct.es/mestrado-xdl/practicas/>

<http://www.fcct.es/mestrado-xdl/tfm/>

En la Universidad de Vigo existe una normativa para la realización de Trabajos Fin de Máster que ha sufrido distintas modificaciones y, así mismo, la Facultad de Ciencias Xurídicas e do Traballo también se ha adaptado a esas variaciones a través de distintas actualizaciones. Otras normativas relevantes son las referidas a las tutorías, el régimen interno de la propia facultad, así como el reconocimiento de créditos y los programas de intercambio con otros centros.

-Normativa de la Universidad de Vigo: [Normas generales](#)

15/06/2016 - [Reglamento para realizar el Trabajo de Fin de Máster](#)

(http://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/uvigo_gl/DOCUMENTOS/alumnado/posgrao/REGULAMENTO_TFM.pdf)

21/06/2017 - [Normativa de permanencia en la Universidad de Vigo](#)

(https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2017/20170630/AnuncioU500-210617-0001_gl.pdf)

25/06/2008 - [Normativa de transferencia y reconocimiento de créditos](#)

(http://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/uvigo_gl/DOCUMENTOS/alumnado/normativa_transferencia.pdf)

- Normativa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo

05/10/2005:- [Reglamento de Régimen Interno de la Facultad](#)

(http://fccxxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Regulamento_rexime_interno_CCXX.pdf)

14/11/2013:- [Normativa de tutorías](#) (http://fccxxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Normativa_tutorias.pdf)

03/03/2017:- [Normativa de programas de intercambio en el extranjero](#)

(http://fccxxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Normativa_programas_de_intercambio.pdf).

Por su parte, el propio Máster cuenta con normativa específica respecto de la realización del Trabajo Fin de Máster disponible a través de <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/estudios/master-en-dgl> o directamente en la web del Máster: <http://masterlaboral.es/wp-content/uploads/2014/07/Traballo-Fin-de-Ma%CC%81ster.pdf>.

El reconocimiento de créditos supone la aceptación por parte de la Comisión Académica Interuniversitaria del Máster, siguiendo la normativa de las 3 Universidades participantes, de los créditos conseguidos en otros estudios oficiales. También la experiencia laboral y profesional acreditada puede ser reconocida, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título. En todo caso no pueden ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos fin de máster. En la Evidencia E6 se incluye el número de estudiantes que obtuvieron reconocimiento de créditos y se indica también las materias reconocidas.

DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO

CRITERIO 2. INFORMACIÓN E TRANSPARENCIA:

Estándar: A institución dispón de mecanismos para comunicar de maneira adecuada a todos os grupos de interese as características do programa e dos procesos que garanten a súa calidade.

Analizar e valorar se a información relevante sobre o título é pública e está dispoñible, en tempo e forma, para todos os axentes implicados nel (estudantes, empregadores, administracións educativas e outros grupos de interese).

2.1.- A institución publica, para todos os grupos de interese, información obxectiva, suficiente e actualizada sobre as características do título e sobre os procesos que garanten a súa calidade.

Aspectos a valorar:

- Publícase información suficiente e relevante sobre as características do programa formativo, o seu desenvolvemento e os resultados alcanzados.
- A información sobre o título é obxectiva, está actualizada e é coherente co contido da memoria verificada do título e as súas posteriores modificacións.
- Garántese un fácil acceso á información relevante do título a todos os grupos de interese.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En la Universidad de Santiago la información sobre el título es pública y fácilmente accesible para todos los grupos de interés a través de la web de la USC (www.usc.es) y de la Facultad (<http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais>). Con independencia de la procedencia de los servicios centrales de la USC, se ha hecho un esfuerzo para mejorar la accesibilidad a la información pública sobre el Máster a través de los diferentes canales disponibles. Se garantiza así la exhaustividad y actualización de la misma, tanto en lo que se refiere a las características del programa formativo como a la documentación relativa a la MVT y al SGIC. En la página web, están accesibles, entre otros, la Memoria Verificada del Título, los Informes de Seguimiento y las Memorias de Calidad (planes de mejora incluidos) además de toda la información sobre plan de estudios, horarios, profesorado, guías docentes, prácticas, trabajo fin de master...) y se publica también una guía específica del master.

Además de la web, la información se transmite a través de correos electrónicos, tablón de anuncios específico del master, pantallas de información del centro o directamente en reuniones con los estudiantes.

En la Universidad de A Coruña la información pública se transmite a través de: la página web de la UDC: (www.udc.es) y de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo (www.fctt.es)

En esas páginas aparece todo tipo de información relacionada con la titulación o que pueda ser útil al alumnado y a todos los grupos de interés: órganos de gobierno del centro, plan de estudios, calendario académico, información previa a la matrícula, horarios, profesorado, guías docentes, información sobre las prácticas externas, sobre el plan de acción tutorial o sobre el trabajo fin de máster (plazos, normativa, orientaciones). Esa información se renueva, al menos, anualmente. También se comunican novedades sobre movilidad, tabla con reconocimiento de créditos de distintas titulaciones, información sobre becas y ayudas, cursos, jornadas, actividades deportivas, culturales, de voluntariado, etc. Alguna información además de aparecer en gallego y castellano lo hace también en inglés, y se pretende ampliar la información en este idioma. Se ha establecido un enlace de la página web de la Facultad ("Foreign Students") al portal de estudios de la web de la UDC, de manera que se facilite la información en inglés a los posibles interesados que la busquen en dicho idioma.

Además, se utilizan otras vías de información, como correos electrónicos, tablón de anuncios, pantalla de información del centro, listas de distribución de correos al estudiantado, personal académico, y personal de administración y servicios.

La información del Sistema de Garantía de Calidad es pública, pueden consultarse el manual y los procedimientos de calidad, así como gran parte de las evidencias e indicadores del sistema. Aparece la memoria de verificación del título y la información referente al seguimiento de la calidad, que incluye los resultados alcanzados (académicos, de inserción laboral, de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, etc.) Puede consultarse en:

<http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760>

Por parte de la Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG) en la respuesta a los informes de

evaluación para el seguimiento y la acreditación de los títulos del centro, se ha venido señalando que algunos indicadores no resultaban muy accesibles, por lo que se ha tratado de dar solución a esas cuestiones (algunas recogidas en los informes provisionales de seguimiento de los títulos no aparecen ya en los informes finales) y se intentó mejorar más la información pública.

La Facultad celebra una "Jornada de puertas abiertas" a las distintas organizaciones empresariales, sindicales, Colegio Oficial de Graduados Sociales, asociaciones y a toda la sociedad en general, coincidiendo con la presentación del número correspondiente del Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo, que recoge distintos trabajos de investigación relacionados con las áreas de conocimiento con presencia en las titulaciones impartidas en el centro. Con ello se pretende la integración de la Facultad en la sociedad de Ferrol y su comarca y, a través del Anuario, dar a conocer las actividades y la producción científica a toda la sociedad.

Con motivo de la celebración de las "Jornadas sobre Condiciones de Trabajo y Salud", de carácter bienal, organizadas por la Asociación de Graduados Sociales de Ferrol y la Facultad, o de la publicación del libro que recoge las comunicaciones presentadas en dichas jornadas, se difunden las titulaciones del centro. A las últimas celebradas hasta ahora, en abril de 2017, acudieron más de 280 personas.

Los medios de comunicación y la prensa local difunden con cierta frecuencia las actividades que se llevan a cabo en el centro: jornadas, charlas, cursos... sobre todo cuando son abiertas al público en general, así como el acto académico de despedida de fin de curso, entrega del premio "Cipriano Dobarro" en homenaje al antiguo director y principal impulsor de la actual Facultad, acto de presentación del Anuario, etc.

Edición de trípticos con información de la titulación.

Para mejorar la transmisión de la información, desde septiembre de 2015 la Facultad inició la difusión de información a través de las redes sociales Facebook y Twitter. Enlaces a las páginas de Facebook y Twitter de la Facultad:

- Facebook:

<https://www.facebook.com/pages/Facultade-de-Ciencias-do-TraballoUDC/1681622475390319>

- Twitter: https://twitter.com/fcct_udc

Desde entonces se publicó información sobre cursos, jornadas y conferencias, ofertas de empleo y de prácticas y otras comunicaciones de interés para el alumnado, como ausencias justificadas de profesorado o listados de admitidos o excluidos.

El número de seguidores de estos perfiles no es muy numeroso, pese a que en la página web del centro se habilitaron enlaces tanto a uno como a otro. Se requiere una mayor difusión para que se tenga conocimiento de esta vía de información con la que cuenta la Facultad, particularmente entre su alumnado.

En la Universidad de Vigo la información sobre el título es pública y fácilmente accesible para todos los grupos de interés a través de la web de la UVIGO (uvigo.es) y de la Facultad (<http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/estudios/master-en-dgl>). Con independencia de la procedencia de los servicios centrales de la UVIGO, se ha hecho un esfuerzo para mejorar la accesibilidad a la información pública sobre el Máster a través de los diferentes canales disponibles, por ejemplo, a través de la plataforma digital de la UVIGO (Faitic), así como con el desarrollo de Jornadas de salidas profesionales para egresados y para estudiantes de los últimos cursos, en los que el Máster siempre ha participado de forma activa a través de su coordinadora en la Universidad de Vigo. De forma destaca, el Máster cuenta en la UVIGO con una página web <http://masterlaboral.es/> que se actualiza puntualmente desde el curso académico 2013/2014, a través de la que el estudiantado también puede manifestar sus dudas o críticas, aparte de encontrar el contenido tradicional sobre todo lo que se refiere a este Título.

En la página web, están accesibles, entre otros, la Memoria Verificada del Título, los Informes de Seguimiento y las Memorias de Calidad (planes de mejora incluidos) además de toda la información sobre plan de estudios, horarios, profesorado, guías docentes, prácticas, trabajo fin de master...) y se publica también una guía específica del master. Además de la web, la información se transmite a través de correos electrónicos, tablón de anuncios específico del master, pantallas de información del centro o directamente en reuniones con los estudiantes, especialmente dentro del Programa de Acción Tutorial que desarrolla la propia Coordinadora.

DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO

CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDADE:

Estándar: A institución dispón dun sistema interno de garantía da calidade formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, a mellora continua da titulación.

Analizar a implantación do Sistema de Garantía de Calidade (SGC) e valorar a súa contribución á mellora continua do título.

3.1.- O SGC posúe os mecanismos necesarios para recoller a información precisa, analízala, detectar debilidades e propoñer accións de mellora, realizando o seu seguimento.

Aspectos a valorar:

- Os procedementos que permiten recoller a información de forma continua, analizar os resultados e empregalos para a toma de decisións e a mellora da calidade do título, desenvóléronse de acordo ao establecido.
- No caso dos títulos interuniversitarios ou dos títulos que se imparten en varios centros da Universidade, as accións levadas a cabo como consecuencia da implantación do SGC están coordinadas en todos os centros participantes no programa formativo.
- Os procedementos de avaliación e mellora da calidade da ensinanza e o profesorado desenvólense de acordo ao establecido.
- O procedemento de suxestións e reclamacións desenvólense de acordo ao establecido.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Los tres centros mantienen un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) certificado en su diseño, que es público, se encuentra actualizado y se compone de un Manual del Sistema de Garantía Interna de Calidad (MSGIC) y de un Manual de Procedimientos, como puede comprobarse en las Evidencias E10 y E11.

Los objetivos del SGC son responder al compromiso de satisfacción de las necesidades y expectativas generadas por la sociedad, ofrecer la transparencia exigida en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, incorporar estrategias de mejora continua, ordenar sus iniciativas docentes de un modo sistemático para que contribuyan de forma eficaz a la garantía de calidad, y facilitar el proceso de acreditación de las titulaciones implantadas en el centro.

La implantación de los mencionados procedimientos permite que el Sistema de Garantía de Calidad de los tres centros posea los mecanismos necesarios para recoger la información precisa, a través del registro de evidencias, encuestas de satisfacción al alumnado, titulados, empleadores, personal académico y de administración y servicios, información suministrada por la administración de los centros, por la Unidades de apoyo de los Vicerrectorados correspondientes en las 3 Universidades, por la ACSUG y por otros medios.

El registro y análisis de la información consignada en las evidencias del sistema de calidad permite conocer, analizar y valorar los resultados tanto de cada centro como de la titulación en su conjunto, a fin de mejorar la calidad del título.

Los 3 centros revisan y hacen pública la política y sus objetivos de calidad (véase Evidencia E10), que se encuentra alineada a sus Planes Estratégicos, a través de la página de seguimiento de título.

Coordinación:

Se ha mantenido una estrecha colaboración entre los tres centros en orden a obtener un mayor aprovechamiento de las sinergias realizando un trabajo conjunto en la coordinación de aspectos relativos a la titulación y de los sistemas de calidad. Independientemente de las reuniones formales, se han mantenido comunicaciones periódicas (correos, teléfono, etc.) de cara a la puesta en marcha de acciones correctoras y recomendaciones de la ACSUG, coordinación de actividades de los centros relativas al seguimiento y a la calidad, datos de matrícula y resultados, comprobación del cumplimiento de las competencias según la Memoria de Verificación, uniformidad de criterios en el reconocimiento de créditos, etc.

Las acciones de coordinación llevadas a cabo entre los centros se analizan con mayor detalle en cada uno de los criterios evaluados en el presente documento.

Asimismo se mantiene la coordinación constante con el Rectorado de cada Universidad para la mejor aplicación del SGIC como instrumento que garantiza la calidad de la titulación, por lo que desde la Unidades de Apoyo se facilita asesoramiento a los centros para afrontar los procesos de calidad que se desarrollan.

Se han registrado evidencias de las reuniones de coordinación mantenidas entre los centros (véase Evidencia E5), con

las Unidades de Apoyo para la Calidad de cada Universidad e incluso reuniones internas de coordinación para la calidad.

Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado

A través de los procedimientos clave relativos a la "Planificación de la enseñanza" (PC06), "Evaluación del aprendizaje" (PC07), "Resultados académicos" (PC11) y del procedimiento de apoyo "Satisfacción, expectativas y necesidades", así como el procedimiento de "Medición, análisis y mejora: análisis de resultados" (PM01), a través del cual se plantea una fotografía del SGIC, la medición del mismo y el análisis de los puntos más significativos.

Todo ello proporciona una evaluación de la calidad de la enseñanza y del profesorado que permite establecer los diferentes planes de mejora para el centro y la titulación.

Además los procedimientos relativos a la orientación (PC05 y PC10) permiten establecer acciones de mejora relativas al alumnado y el análisis de los resultados de inserción laboral (PC13) facilita establecer acciones de orientación que mejoren los indicadores futuros de inserción laboral.

Se considera que la eficacia del SGIC es satisfactoria ya que permite al centro detectar puntos débiles, fortalezas y establecer planes de mejora que garantizan el éxito y la calidad de la titulación; así como establecer una coordinación entre los centros donde se imparte la titulación, tal y como se evidencia en las valoraciones de criterio, planes de mejora, índices de satisfacción y resultados previstos. Además se ha mejorado la difusión de las acciones de calidad a través de la web, y se ha incrementado el contacto con egresados y con empresas locales, que permitan una mayor participación en la calidad de los grupos de interés.

Sistema de sugerencias y reclamaciones:

Se ha desarrollado en los 3 centros un sistema de sugerencias y reclamaciones, de acuerdo a lo establecido en el procedimiento calidad. Existen diferentes canales para registrar las sugerencias y reclamaciones que los diferentes agentes deseen cursar, desde la entrega de documentación física en los centros, al buzón de sugerencias que centros tienen en su web.

En la Universidad de la Coruña

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://fcct.es/>
<http://www.fcct.es/servizos/buzon-suxerencias/>

En la Universidad de Santiago de Compostela:

Facultade de Relacións Laborais: <http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/index.html>
<http://www.usc.es/valedor/>
<http://www.usc.es/gl/servizos/oiu/index.jsp>

En la Universidad de Vigo

Máster Xestión e Dirección Laboral UVIGO: http://masterlaboral.es/?page_id=7
Facultade de Ciencias Xurídicas e do Traballo: <http://fccxt.webs.uvigo.es/es/facultad/contacto>
UVIGO: https://uvigo.gal/uvigo_es/administracion/analises-programas/actividades/queixas-suxestions-parabens/

La información que reciben los centros, valorada a partir de la participación en las encuestas que se realizan a los distintos grupos de interés, se puede considerar satisfactoria, según se analiza en el subcriterio 7.2 del presente documento, lo que nos indica que es suficientemente representativa. Las encuestas contienen una serie de preguntas cerradas pero ofrecen la posibilidad de incluir observaciones, en donde –especialmente lo hacen los estudiantes- se recogen otros comentarios y sugerencias al margen de los temas planteados en las preguntas cerradas.

3.2.- A implantación do SGC facilita o seguimento dos títulos, a renovación da acreditación e garante a mellora continua permitindo a introdución de modificacións no título.

Aspectos a valorar:

- As accións de análise e revisión levadas a cabo desde o SGC permiten introducir modificacións para a mellora no título.
- O seguimento das melloras do título confirma que estas foron eficaces e que se conseguiron os obxectivos formulados.
- Os plans de mellora recollen as recomendacións dos diferentes informes derivados do proceso de verificación, modificación, seguimento e renovación da acreditación.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Desde a implantación do título, en el curso 2007/2008, la memoria de verificación del mismo ha experimentado varias modificaciones. En el curso 2009/2010, tras un proceso de verificación abreviado, se incluyó el Trabajo Fin de Máster (reduciendo el Practicum), para adaptar el título al Real Decreto 1393/2007. Posteriormente, en el curso 2011/12, coincidiendo con la primera promoción de egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el Máster experimentó una profunda transformación pasando de 120 a 60 créditos ECTS, de acuerdo con la Memoria de Verificación del Título vigente en la actualidad.

Como fruto de la información recabada y de los análisis y valoraciones realizados en cada uno de los procedimientos de que consta el SGC, se ha procedido a una evaluación anual, a través de los informes de seguimiento y un informe de acreditación correspondiente al curso 2013/2014, con un análisis y valoración de cada uno de los criterios a considerar y con diversos planes de mejora y la evaluación anual de su eficacia. Para el seguimiento de acciones y mejoras se han observado, entre otros, las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, resultados académicos y docentes, recursos materiales y humanos, adecuación de la información pública, indicadores de movilidad, indicadores de prácticas externas, análisis de perfiles de ingresos y egreso, y las tasas e indicadores de inserción laboral.

Se recibieron recomendaciones de la ACSUG referidas al informe de acreditación del curso 2013/14. Esas recomendaciones se han tenido en cuenta para incorporarlas a la planificación y desarrollo del título. También se han llevado a cabo las acciones previstas en los planes de mejora respecto de cada uno de los criterios valorados, como puede observarse más adelante en el apartado de este autoinforme dedicado a los planes de mejora.

Las acciones acometidas han contribuido a una mejora de la titulación que ha podido evaluarse a través de los indicadores del SGC, como así se refleja en el análisis de los criterios del presente informe. Por tanto, el SGC permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados.

Atendiendo a criterios de mejora continua se han realizado esfuerzos por revisar la documentación del sistema de calidad y se ha propiciado la intervención de los diferentes grupos de interés. Asimismo, se ha facilitado el acceso a la información del sistema de calidad a través de la web. Se mantiene la colaboración de los grupos de interés en el sistema de calidad.

Se ha mejorado el registro y evaluación de evidencias del SGC, especialmente en algunos procedimientos en los que hasta hace poco tiempo se disponía de poca información, p. ej. la inserción laboral. En algunos casos se han corregido evidencias anteriores por disponer de información más correcta.

3.3.- O SGC implantado revísase periodicamente para analizar a súa adecuación e, se procede, establécense as melloras oportunas.

Aspectos a valorar:

- A análise e revisión do SGC, no que participan todos os grupos de interese, deriva en plans de mellora (responsables, calendario de execución, etc.).
- Todos os grupos de interese foron implicados no proceso de elaboración, implantación e seguimento das melloras do SGC.
- As evidencias do SGC manifestan a existencia dunha cultura de calidade consolidada no centro que contribúe á mellora continua.

Reflexión/comentarios que xustifican a valoración:

En la Universidad de Santiago de Compostela, la revisión de los procesos y procedimientos del SGIC se realiza mediante un trabajo cooperativo de los representantes de todos los grupos de interés externos a la institución (Consellería de emprego, empresas, tutores externos) y pertenecientes a ella (comisión del master, comisión interuniversitaria, junta de facultad, coordinadores de TFM y de prácticas). Son estos agentes y comisiones las que a través de su desempeño y, en su caso, de los Informes respectivos, alimentan a la Comisión de Calidad. Esta última cataliza la actividad de los elementos anteriormente referidos (cuyas interrelaciones se representan con dobles flechas), elaborando y aprobando la propuesta de modificación y mejora de los procesos y procedimientos del SGIC. En la USC se ha completado el desarrollo de todas las evidencias del SGIC indicadas en el apartado seis del Manual simplificado de la Facultad de RR.LL., excepto el Plan Estratégico y la Programación Plurianual, que se contemplaron como una acción de mejora del Centro, en vías de efectución. La Universidad de Santiago va a llevar a cabo una modificación de los procesos y procedimientos del SGIC con el objeto de simplificarlos y adaptarlos a las características propias de cada centro y titulación. Se prevee que esta modificación se llevará a cabo en los próximos meses.

En la Universidad de la Coruña, el Sistema de Garantía de Calidad se revisa periódicamente y se ha procedido a la actualización documental de los procedimientos, en especial algunos relevantes para el centro como la orientación a estudiantes, las prácticas en empresas y la inserción laboral de titulados.

La política de calidad del centro se enmarca en la consecución de los objetivos señalados anteriormente, y para ello se elaboran y revisan anualmente los objetivos de calidad que son aprobados por la Junta de Centro. Posteriormente se informa sobre la evolución y resultado de los mismos para el conocimiento de todos sus grupos de interés. El grado de cumplimiento de los objetivos de calidad es en general alto (consúltese Evidencia E10: Documentación del SGC - política y objetivos de calidad, manual y procedimientos-). Estos objetivos y sus planes de mejora están estrechamente relacionados con los objetivos planteados en el Plan Estratégico del centro 2014-2020, aprobado por la Junta de Facultad el 18 de diciembre de 2014, del que se realizó una primera revisión, aprobada por la Comisión de Garantía de Calidad el 22 de julio de 2016 y una segunda revisión aprobada por dicha Comisión en su reunión del 20 de diciembre de 2017.

En los órganos colegiados de la Facultad existe una representación de los grupos de interés, participando en los diferentes procesos relacionados con el SGC y el seguimiento de la titulación. La Comisión de Garantía de Calidad se reúne con cierta periodicidad y, aunque se ha tratado de que fuera más definida, las reuniones suelen concentrarse en unos determinados momentos en que es mayor la actividad, por disponerse de nuevos datos o tener que planificar actuaciones para el curso siguiente.

Se ha planteado la actualización documental del Manual de Calidad y los Procedimientos, con el objetivo de conseguir su reducción y simplificación. A este respecto, se ha constituido un grupo de trabajo compuesto por una representación de los responsables de calidad de los centros de la UDC, personal de la Unidad Técnica de Calidad (UTC) y la Vicerrectora de Oferta Académica e Innovación Docente, para revisar y elaborar una propuesta de modificación y simplificación de los procedimientos del SGC. Una vez hecha la propuesta, presentada a los responsables de calidad de los centros que no forman parte del grupo de trabajo a fin de que revisen y envíen sus aportaciones, se procederá a la revisión y modificación del manual vigente por el centro, y a la adaptación de la aplicación informática a las modificaciones realizadas en los procedimientos.

En la Universidad de Vigo de acuerdo con el [Real Decreto 1393/2007](#) (modificado por el [RD 861/2010](#) y posteriormente por el [RD 43/2015](#)), por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, todos los títulos que se imparten en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo, se integran en un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), y participan en los programas de Verificación/Modificación, Acreditación y Seguimiento de Títulos.

El 3 de junio de 2015, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), certificó que el Sistema de Garantía Interna da Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo se implantó conforme a las directrices establecidas en el programa FIDES-AUDIT.

La [comisión de calidad](#) – de la que forma parte la coordinadora del Máster en la UVIGO- del centro es el órgano

encargado de la planificación de las tareas relacionadas con la implantación y seguimiento del SGIC.
Documentación básica del SGIC del centro:

- [Manual de Calidad](http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/manual-de-calidad) (<http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/manual-de-calidad>)
- [Política y objetivos de calidad](http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/politica-y-objetivos-de-calidad) (<http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/politica-y-objetivos-de-calidad>)
- [Procedimientos del SGIC](http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/procedimientos): <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/procedimientos>
- [Evidencias del SGIC](http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/evidencias): <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sgic/evidencias>

**PROGRAMA
FIDES – AUDIT**

A Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), certifica que o Sistema de Garantía de Calidade do centro:

**FACULTADE DE CIENCIAS XURÍDICAS
E DO TRABALLO
(CAMPUS DE VIGO)
UNIVERSIDADE DE VIGO**

Está implantado conforme ás directrices establecidas no Programa FIDES – AUDIT.

ACSUG

CERTIFICADO Nº 02/15

Data de emisión: 03/06/2015
Data de revisión: 03/06/2018
Validez ata: 03/06/2021

José Eduardo López Pereira
José Eduardo López Pereira
Director da ACSUG

**CERTIFICACIÓN
IMPLANTACIÓN SGIC**

EMAS ER EQUIS ENQA eqar eca

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS:

Estándar: O persoal académico e de apoio é suficiente e adecuado de acordo coas características do título e o número de estudantes.

Analizar e valorar a adecuación do persoal académico e de apoio que participa no título obxecto de avaliación.

4.1.- Persoal académico. O título conta con profesorado suficiente e a súa cualificación é a adecuada, tendo en conta as características do plan de estudos, as modalidades de impartición e as competencias que deben alcanzar os estudantes.

Aspectos a valorar:

- O profesorado que participa no título conta co nivel de cualificación (experiencia docente e investigadora) exixido para a súa impartición e é acorde coas previsións que se incluíron na memoria verificada. Revisarase especialmente o perfil do persoal académico asignado ao primeiro curso de títulos de grado, a prácticas externas e asociado ao Traballo Fin de Grao ou Traballo Fin de Máster.
- O profesorado é suficiente para desenvolver as funcións e atender a todos os estudantes.
- A institución ofrece oportunidades ao profesorado para actualizarse e continuar coa súa formación co obxectivo de mellorar a actividade docente.
- Participación do profesorado en programas de mobilidade.
- No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á contratación e mellora da cualificación docente e investigadora do profesorado.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El personal académico que participa en el master en las tres universidades es muy adecuado en cuanto a su cualificación, ya que, combinan tanto la experiencia docente e investigadora requerida al PDI propio de las respectivas universidades como la experiencia profesional que aportan los docentes externos que participan en la docencia del título. Al tratarse de un master con perfil profesional consideramos de gran relevancia la participación en las tareas docentes de ponentes externos de prestigio en las distintas temáticas del máster. Esto es posible en gran parte por la colaboración económica de la Consellería de Economía, Emprego e Industria. El número de profesores es suficiente para atender las necesidades de los estudiantes y para desenvolver sus funciones.

La participación en programas de formación e innovación docente y en programas de movilidad no es muy elevada, pero en la mayoría de los casos obedece a la propia dinámica del trabajo del profesorado, la alta carga docente e investigadora que dificulta la realización de actividades de este tipo.

Na Universidade de Vigo compre facer referencia aos resultados referentes ao profesorado do mestrado de acordo cos indicadores do SGIC e do panel de seguimento correspondentes ao curso 2016/17.

Os resultados a valorar da docencia no Mestrado en Xestión e Dirección Laboral afectan ao profesorado universitario conformado por 5 titulares de universidade, 1 catedrático de universidade (fronte a dous no 2015/16), 2 profesores axudantes doutores e 5 contratados doutores. Cabe sinalar o aumento de participación deste profesorado en programas de formación (4 fronte a 2 no curso 2105/16), así mesmo experimenta un incremento o número total de sexenios correspondentes ao mesmo (16 fronte a 12 no curso 2015/16). Alén disto, a metade exacta do profesora é doutor, fronte ao restante que desempeñan altos cargo no eido privado ou na propia administración pública. Tamén é importante salientar que 7 dos profesores doutores teñen realizado estadias de investigación de mais dun mes de duración –o que ten repercutido na obtención de catro sexenios de investigación máis, respecto dos 3 que existían o comenar o Máster- e tamén teñen participado en programas de mobilidade (ERASMUS+). En definitiva, non se pode valorar mais que de forma positiva, a evolución experimentada, no curso 2016/17, polo Mestrado en Xestión e Dirección Laboral nos ítem avaliados.

4.2.- Persoal de apoio (persoal de administración e servizos, técnicos de apoio á docencia, etc.). O título conta con persoal de apoio suficiente e a súa cualificación é a adecuada, tendo en conta as características do plan de estudos.

Aspectos a valorar:

- O persoal de apoio é suficiente para desenvolver as funcións e atender a todo o persoal docente e estudantes.
- O persoal de apoio que participa no título conta co nivel de cualificación exixido e é acorde coas previsións que se incluíron na memoria verificada.
- No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á contratación e mellora do persoal de apoio.
- A institución ofrece oportunidades ao persoal de apoio para actualizarse e continuar coa súa formación co obxectivo de mellorar a súa labor de apoio ao proceso de ensinanza-aprendizaxe.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El título, en la **Universidad de la Coruña** cuenta con el personal de apoyo suficiente para el desarrollo de todas las actividades programadas.

Con la creación de la Unidade de Xestión Administrativa Integrada (UXAI) del Campus de Esteiro (Ferrol) se han centralizado las funciones académicas y económicas del personal de administración y servicios para cuatro centros (Ciencias del Trabajo; Diseño Industrial; Humanidades y Documentación; y Enfermería y Podología), quedando en cada uno de ellos sólo el personal de Conserjería y Secretaría de Dirección. Esta modificación no ha mermado la prestación del servicio a los estudiantes ni al personal académico. Actualmente la Facultad cuenta con dos auxiliares de servicios y una secretaria de decanato. Otras nueve personas, con tareas administrativas, trabajan en el edificio de la UXAI.

El nivel de cualificación del personal de administración y servicios es el exigido y acorde con las provisiones que se incluyeron en la memoria de verificación (véase Evidencia E16, Información sobre el personal de apoyo del centro).

La UDC, a través del Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios organiza cursos de formación para mejorar su labor de apoyo. En los cursos académicos 2014-15 y 2015-16 los tres integrantes del personal de administración y servicios de la Facultad (el 100%) realizaron cursos de formación. En el curso 2016-17 fue una sola persona.

Las encuestas de satisfacción realizadas al personal de administración y servicios muestran unos resultados positivos (véase Tabla al analizar el Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento), obteniéndose los más negativos en el curso 2016-17. Se plantean algunas valoraciones más bajas respecto a la normativa de gestión académica y a la duración del proceso de matrícula.

Además, los estudiantes cuentan con personal administrativo y personal de apoyo que no pertenece a la Facultad pero que presta servicios a todo el campus de Ferrol: Biblioteca, Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante (SAPE), Oficina de Relaciones Internacionales (ORI), Centro de Lenguas...

En la Universidad de Santiago de Compostela el personal de apoyo directo en la Facultad de Relaciones Laborales es de dos efectivos, un Responsable de Gestión y una Secretaria de Decanato, ambos puestos desempeñados por funcionarias de carrera de la escala C1, que atiende la gestión administrativa de la Facultad (un grado, doble grado, y un máster), de cerca de 600 alumnos/as. La incorporación de este personal se produce en noviembre de 2016, resultado de un proceso de concurso de traslados.

La dotación de personal de apoyo es manifiestamente insuficiente para las demandas administrativas crecientes (en el curso 2017-18 se adscribe unaa nueva titulación oficial de Máster Universitario).

La USC cuenta con otros apoyos al alumnado a nivel centralizado como son: el Servicio de Gestión Académica, en la que se integra en cada uno de los campus (Norte, Vida y Lugo) las Unidades de Gestión Académica que dependen del citado servicio; la Oficina de Información Universitaria (OIU); la Oficina de Análise de Reclamaciones (OAR); el Servicio de Orientación Laboral y Empleo; el Servicio de Ayudas y Servicios al Alumnado, que integra el Servicio Universitario de Residencias, Becas y Ayudas, Servicio de Relaciones Exteriores; el centro de Lenguas Modernas (CLM); entre otros.

La encuestas de satisfacción en el aspecto formativo específico de la USC, no muestra grandes diferencias con respecto al año anterior, manteniéndose por encima de un 3,5 en todos los ítems.

En la Universidad de Vigo la Facultad de Ciencias Xurídicas e do Traballo la Secretaría de Estudiantes, compuesta por cuatro PAS conforma el apoyo con contacto continuo con los estudiantes del Máster. También la Secretaria del Decanato y los tres conserjes de la Facultad prestan apoyo material a los docentes y estudiantes en todo lo necesario para el normal desenvolvimiento de la docencia (<http://fccxt.webs.uvigo.es/es/facultad/administracion-y-servicios>).

No obstante, el servicio de matrícula y demás gestiones se centralizaron recientemente en toda la UVIGO a través de un servicio de Postgrado (<https://uvigo.gal/administracion/posgrado/>), al igual que la gestión económica y de recursos materiales que se lleva a cabo por el Área Económica específica (http://xerencia.uvigo.es/xerencia_es/quen_somos/). Asimismo, disponemos de una biblioteca en la Facultad y otra de Servicios Centrales (http://www.biblioteca.uvigo.es/biblioteca_gl/).

En el ámbito de formación del PAS y gracias al convenio que han suscrito las tres universidades gallegas con la EGAP (Escola Galega de Administración Pública) contamos con una oferta formativa anual a tres niveles (presencial, teleformación y autoformación) que complementa el propio plan Formativo de cada una de las Universidades.

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

CRITERIO 5. RECURSOS MATERIAIS E SERVIZOS:

Estándar: Os recursos materiais e servizos postos a disposición do desenvolvemento do título son os adecuados en función da natureza, modalidade do título, número de estudantes matriculados e competencias a adquirir.

Analizar e valorar se os recursos materiais e servizos postos a disposición dos estudantes son os adecuados ás necesidades do título.

5.1.- Os recursos materiais, infraestruturas e servizos postos a disposición dos estudantes e o profesorado son suficientes e adecuados ás características do plan de estudos, ás modalidades de impartición e ás competencias que deben alcanzar os estudantes.

Aspectos a valorar:

As infraestruturas destinadas ao proceso formativo son as adecuadas en función da natureza e modalidade do título. Prestarase especial atención á dispoñibilidade de aulas, salas de estudo, aulas de informática e recursos informáticos, laboratorios, salas de reunións, biblioteca, ...

Os recursos materiais, postos a disposición dos estudantes, son os adecuados en función da natureza e modalidade do título e as competencias a adquirir por eles y coinciden coas previsións que se incluíron na memoria de verificación. Prestarase especial atención á dispoñibilidade de equipamento e material científico, técnico, asistenciais e artístico, (dependendo da tipoloxía de ensinanza), ...

Aplicación das normativas de accesibilidade universal e deseño para todos, seguridade, saúde e medio ambiente e coñecemento delas polos axentes implicados.

Os fondos bibliográficos, recursos documentais, ... son suficientes e están actualizados.

No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á creación, posta en marcha ou utilización de novas infraestruturas ou servizos externos á Universidade.

Os servizos de orientación académica (selección de materias, problemas de aprendizaxe, necesidades especiais, aloxamento, ...) e orientación profesional postos a disposición dos estudantes son apropiados para dirixilos e orientalos nestes temas.

Os servizos de atención ao estudante (documentación, informes de cualificacións, actas, certificados académicos, tramitación de solicitudes de validacións ou de traslado, ...) postos á súa disposición son apropiados para dirixilos e orientalos nestes temas.

Os programas de acollida e apoio ao estudante orientáno no funcionamento da institución.

Tendo en conta as diferentes modalidades de impartición do título, analízase e revísase o grao de adecuación, para a consecución das competencias por parte dos estudantes, das infraestruturas tecnolóxicas e servizos tanto no centro responsable do título como, no seu caso, en centros externos (centros de prácticas, empresas, centros asociados, etc.).

No caso de que o título contemple a realización de prácticas externas, as instalacións onde se realizan son adecuadas para a adquisición das competencias.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En las tres universidades las infraestructuras (aulas, salas de informática, salas de estudio, bibliotecas) son adecuadas para desarrollar con normalidad y eficacia la titulación. En las respectivas páginas web de las tres universidades puede consultarse información acerca de estos aspectos. Lo mismo puede decirse de la aplicación de la normativa en materia de seguridad y accesibilidad. Las tres universidades disponen de fondos bibliográficos adecuados y actualizados para uso de los estudiantes. Los servicios de atención al estudiante ya sea a nivel de universidad o de centro cuentan con personal adecuado para orientarlos en todos los temas relacionados con la titulación (certificados, documentación, tramitaciones...). Los estudiantes cuando comienzan a cursar la titulación disponen de información y documentación previa a (p.e, guías específicas para el alumnado) a través de reuniones o programas de acogida donde se les proporciona toda la información relevante para cursar el master en la universidad correspondiente.

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAXE:

Estándar: Os resultados de aprendizaxe alcanzados polos titulados son coherentes co perfil de egreso e correspóndense co nivel do MECES da titulación.

Analizar os resultados de aprendizaxe alcanzados polos estudantes e se son coherentes co perfil de egreso e se corresponden co nivel do MECES do título.

6.1.- Os estudantes ao finalizar o proceso formativo adquiriron as competencias previstas para o título.

Aspectos a valorar:

- O desenvolvemento das actividades académicas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación e cualificación contribúen á consecución e valoración dos resultados de aprendizaxe previstos.
- Os resultados de aprendizaxe alcanzados satisfán os obxectivos do programa formativo e adecúanse ao nivel MECES.
- Os resultados de aprendizaxe téñense en conta para a revisión e mellora do plan de estudos.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En las tres universidades, en general, los niveles alcanzados en todos los indicadores son satisfactorios. La única dificultad se encuentra en la baja tasa de evaluación del Trabajo Fin de Master. Si bien es cierto, que este problema es mayor unas universidades que en otras. En cualquier caso, ya se están llevando a cabo acciones de mejora para intentar mejorar la tasa de evaluación de esta materia que, como se verá, afecta a varios de los indicadores analizados.

A continuación se analizan los resultados por universidades:

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA:

- La tasa de rendimiento¹ es alta, en el curso 2016-2017 es del 89,76% (el 90% es el porcentaje que se fijaba en la memoria de verificación). Este porcentaje es similar a los años anteriores.

- La tasa de abandono² resulta completamente satisfactoria (10,53%), ya que está por debajo de la establecida en la memoria (18%).

- También es muy satisfactoria la tasa de eficiencia que es del 92,22% (en la memoria es del 90%)

- La tasa de graduación³ en la memoria de verificación se fijaba en el 82%. En el caso de la USC está bastante por debajo, es del 53,85%, similar al curso anterior, aunque superior a los previos. Una explicación de esta baja tasa de graduación está en el TFM, solo aproximadamente la mitad de los alumnos de nuevo ingreso lo defienden en el curso académico. Ya se ha explicado en otros apartados del informe que se ha realizado acciones de mejora al respecto, si bien por ahora no ha tenido resultado en cuanto a aumentar la tasa de graduación.

- La tasa de éxito prácticamente alcanza todos los cursos el 100%, concretamente en el curso 2016-2017 fue del 99,47%.

¹ Relación porcentual entre el número total de créditos ordinarios superados por los estudiantes en un determinado curso académico y el número total de créditos ordinarios matriculados por los mismos.

² Relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el posterior.

³ Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

- La duración media de los estudios ha aumentado ligeramente en los últimos años, en el curso 2016-17 es del 1,81 frente al 1,56 en el curso 15-16. El aumento se debe, como se ha comentado en otros apartados a que muchos de los alumnos, aunque hayan superado todas las materias no defienden el TFM en el mismo curso. Se están llevando a cabo acciones de mejora al respecto.

Informe sobre la tasa de evaluación y las calificaciones de cada una de las materias del título:

En todas las materias se alcanza el 100% de alumnos presentados en relación al total de matriculados. Las únicas excepciones son en la materia de "Gestión de la prevención de riesgos laborales" que es del 94,44% y en el Trabajo Fin de Máster donde la tasa es bastante baja 45,95%. Ya se ha indicado que ya se están tomando medidas para intentar mejorar esta tasa.

El porcentaje de alumnos aprobados en relación con los presentados es del 100% en todas la materias incluido el TFM.

Trabajos fin de master

En la Evidencia E24 se incluye el listado de los trabajos fin de máster del último curso académico, con el título, tutor y calificación. En el curso 2016-17 se leyeron un total de 17, pero el número de matriculados era de 37.

UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA:

- La tasa de rendimiento⁴ para los cursos considerados es muy alta, siempre supera el 90% (porcentaje que se fijaba en la memoria de verificación).
- La tasa de abandono⁵ resulta completamente satisfactoria (en la memoria se fijaba en 18%).
- Lo mismo se puede afirmar respecto a la tasa de eficiencia⁶ (en la memoria se establecía el 90%).
- La tasa de graduación⁷ en la memoria de verificación se fijaba en el 82%. Como vemos en la tabla todos los cursos considerados se produce una tasa superior, con la excepción del curso 2015-16 con un resultado del 65,0%.
- La tasa de éxito prácticamente alcanza todos los cursos el 100%.
- La duración media de los estudios se puede calificar como muy satisfactoria (sólo es destacable un aumento en el curso 2015-16).

Comparando estas tasas con las medias del conjunto de la UDC para títulos de máster y de la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas, apreciamos que las del Máster en Gestión y Dirección Laboral son superiores.

Curso	2014-15	2015-16	2016-17
Tasa de rendimiento en créditos	96,8%	90,3%	97,4%
Tasa de abandono	8,0%	0,0%	5,3%
Tasa de eficiencia de los graduados del título	99,42%	90,7%	98,8%
Tasa de graduación	84,2%	65,0%	94,7%
Tasa de éxito en créditos	100%	99,7%	100%
Duración media de los estudios	1,1	1,6	1,1

⁴ Relación porcentual entre el número total de créditos ordinarios superados por los estudiantes en un determinado curso académico y el numero total de créditos ordinarios matriculados por los mismos.

⁵ Relación porcentual entre el número total de estudiantes de una cohorte de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación el año académico anterior y que no se han matriculado ni en ese año académico ni en el posterior.

⁶ Relación porcentual entre el número total de créditos del plan de estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de graduados de un determinado año académico y el numero total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse.

⁷ Porcentaje de estudiantes que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el plan de estudios o en un año académico más en relación a su cohorte de entrada.

Informe sobre la tasa de evaluación y las calificaciones de cada una de las materias del título:

A/ Alumnado presentado en relación con el total de matriculados:

En todas las materias se alcanza el 100% de alumnos presentados en relación al total de matriculados. La única excepción se registra con el "Trabajo Fin de Máster", en que los presentados fueron el 80,00% de los matriculados (se presentaron 20 de 25 matriculados, en particular 18 de los 19 de nuevo ingreso).

B/ Aptos en relación con el total de matriculados:

Coincide exactamente con lo indicado en el apartado anterior. En todas las materias se alcanza el 100%, excepto en el caso del "Trabajo Fin de Máster" con el 80%.

C/ Aptos en relación con el total de presentados:

En todas las materias los porcentajes son del 100%.

D/ Otros resultados:

Las calificaciones más bajas las tienen las asignaturas:

- Dirección Estratégica de Recursos Humanos (con un 36,84% de aprobados sobre el total de presentados, con porcentajes menores de alumnos con calificaciones de notable o sobresaliente en comparación con las calificaciones de otras materias).
- Gestión del Conocimiento (30,00% de aprobados sobre el total de presentados).
- Gestión Tributaria: 21,05%.

Respecto a la calificación de "sobresaliente" las materias con porcentajes más altos fueron:

- Prácticas Externas: 72,22%
- La Simulación como Herramienta de Diseño de Políticas de Recursos Humanos: 63,16%
- Gestión de Prevención de Riesgos Laborales: 52,63%.

(Estos datos proceden de Datamart, consulta realizada el 2 de noviembre de 2017).

Trabajos fin de Master

En la Evidencia E24 se incluye el listado de los trabajos fin de máster del último curso académico, con nombre del autor, título, tutor y calificación. En el curso 2016-17 se leyeron un total de 20. También en Otros anexos se puede ver que el número de tutores de los Trabajos Fin de Máster en los años 2015 y 2016 ha sido amplio (véase "Tutores TFG y TFM año 2015" y "Tutores TFG y TFM año 2016").

La Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad decidió preguntar al alumnado matriculado en el Trabajo Fin de Máster en el curso 2016-17 para conocer si les parece adecuado el sistema vigente de asignación de tutores y plazas, si habían tenido algún problema para elegir tema o tutor, y si consideraban necesario introducir cambios en el procedimiento actual.

Con una participación del 94,7% entre los que leyeron su TFM en el Máster, se aprecia que con el actual procedimiento de asignación de tutores y temas los estudiantes están muy satisfechos. El 100% dicen que han podido elegir el tema que querían para su TFM y el 98,5% han elegido al tutor que querían. Ante la posibilidad de introducir cambios o plantear propuestas de mejora las respuestas de los estudiantes son muy pocas y, en general, no relacionadas con la existencia de problemas en la asignación de tutores o de temas.

UNIVERSIDAD DE VIGO

1.- Resultados académicos: -Grao de satisfacción manifestado polos diferentes colectivos que participan no Mestrado en Xestión e Dirección Laboral impartido no campus de Vigo (curso 2016/17). En relación cos resultados expostos no panel de indicadores do SGIC, aínda que non existe meta de calidade asociada o grao de satisfacción en xeral é positivo, sendo o grao de satisfacción mais baixo o manifestado polas persoas tituladas (3,13), seguido do grao de satisfacción do estudantado (3,65) e sendo moi positivo o grado de satisfacción do profesorado (4,39/5).

2.- Grao de satisfacción dos diferentes colectivos coa planificación e desenvolvemento do ensino. Polo que se refire a este suposto concreto, a valoración realizada polos distintos sectores (estudantes, profesores, persoas tituladas) é similar á exposta no apartado precedente. Isto significa que o grao medio de satisfacción do profesorado é óptimo (4.35 sobre 5), o grao de satisfacción do estudantado é satisfactoria (3,81) e o das persoas tituladas é suficiente (promedio de 3.17).

Hai que destacar os excelentes resultados que de forma consecutiva, curso tras curso, o Mestrado obtén nos seguintes ítem:

(i) taxa de abandono: 5% (meta de calidade $\leq 20\%$)

(ii) taxa de eficiencia: 93% (meta de calidade $\geq 85\%$)

(iii) taxa de gradación: 83% (meta de calidade $\geq 65\%$)

(iv) taxa de éxito: 100% (meta de calidade $\geq 80\%$)

Resulta importante destacar a importante porcentaxe de éxito na finalización do Mestrado (90%), a pesar de que a duración media para rematar os estudos esténdese máis de un curso académico (1,31%), fundamentalmente por mor da materia de Traballos de Fin de Mestrado (TFM) xa que moitos deles pasan a desfrutar de dereitos e obrigas propias da conciliación da vida persoal, familiar e laboral (o 80% dos estudantes son de sexo feminino o que supón una importante taxa de estudantes que se converten en nais), e tamén porque a taxa de inserción laboral do Mestrado é moi importante, sendo que a maioría consolidan as prácticas externas que realizan no Mestrado o ben, conseguen asentarse noutra das empresas ou entidades colaboradoras co Mestrado. No que atinxe aos datos de inserción laboral dos egresados/as no Mestrado en Xestión e Dirección Laboral o propio panel de indicadores do SGIC (114), que forma parte deste informe, remítese ao Portal de Transparencia da propia Universidade no que constan os datos de todas as titulacións (<https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/grupo/show/5/69>)

Las **competencias**, generales y específicas, que los estudiantes adquieren durante los estudios se ajustan a lo establecido en el R.D. 1393/2007 (modificado por el R.D. 861/2010) y a los descriptores del *Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior* (MECES). La titulación persigue la especialización profesional o la iniciación en tareas de investigación. Especialmente en el curso 2014-15 en las tres universidades se revisaron y actualizaron las guías docentes de forma que reflejasen fielmente las competencias a fin evitar desviaciones respecto a las establecidas en la memoria de verificación y de determinar en qué materias se trabajaban las competencias referidas en dicha memoria.

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN E RENDEMENTO:

Estándar: Os resultados dos indicadores do programa formativo son congruentes co deseño, a xestión e os recursos postos a disposición do título e satisfán as demandas sociais da súa contorna.

Analizar os principais datos e resultados do título e valorar a evolución dun núcleo de indicadores mínimo. Comprobar se os resultados se adecúan ás previsións e características do título.

7.1.- Os principais datos e indicadores do título evolucionan favorablemente de acordo coas características do título.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de demanda.
- Indicadores de resultados.
- Os indicadores téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El número de alumnos de nuevo ingreso en estos cursos ronda los 20 en cada Universidad, siendo 30 el número de plazas ofertadas en cada sede. La demanda resulta por tanto positiva, considerando el Decreto 222/2011, de 2 de diciembre, por el que se regulan las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicho decreto establece un mínimo de 20 en el cómputo conjunto de las Universidades participantes.

UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA

El número de alumnos de nuevo ingreso en estos cursos ronda los 20 en cada Universidad, siendo 30 el número de plazas ofertadas en cada sede. La demanda resulta por tanto positiva, considerando el Decreto 222/2011, de 2 de diciembre, por el que se regulan las enseñanzas universitarias oficiales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Galicia. Dicho decreto establece un mínimo de 20 en el cómputo conjunto de las Universidades participantes.

Curso académico	Nº de plazas ofertadas	Nº de preinscritos en primera opción	Nº de preinscritos en segunda y sucesivas opciones	Porcentaje de ocupación del título por preinscripción
2011-12	30	32	9	73.33 %
2012-13	30	33	16	90.00 %
2013-14	30	16	23	100 %
2014-15	30	21	16	76.67 %
2015-16	30	15	23	70.00 %
2016-17	30	17	26	63.33 %

Como se ha indicado en un Subcriterio anterior, la demanda procede de muy distintas titulaciones, las previstas en la memoria y algunas otras como las del área de económicas/empresariales. La situación económica y laboral de la comarca donde se imparte la titulación (municipios próximos a Ferrol y Narón) no es demasiado favorable, con un notable descenso demográfico en las últimas décadas, una elevada tasa de desempleo, edad media superior a la de otras zonas gallegas más dinámicas y por tanto con menos predisposición a estudiar titulaciones como esta.

Las tasas de éxito, eficiencia y la duración media de los estudios, como ya se vio, resultan satisfactorias.

Curso académico	Alumnado nuevo	Total alumnado
2011-12	16	16
2012-13	25	26
2013-14	29	32
2014-15	19	25
2015-16	20	27
2016-17	19	25

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

En la USC el número de alumnos matriculados es de 40, si bien, el número de matriculados de nuevo ingreso es de 18 (14 de ellos procedentes de grado, uno de diplomatura y tres accedieron con un título extranjero. El resto corresponde a alumnos que les falta la materia de Trabajo Fin de Master para obtener la titulación. Con respecto a las tasas de éxito, eficiencia y duración de los estudios, éstas han sido comentadas previamente y han resultado satisfactorias.

UNIVERSIDAD DE VIGO

A matrícula do Mestrado vense mantendo de xeito estable entorno a vinte novas matrículas –neste curso estamos en 23- a pesar de ter cuberto o límite de trinta prazas nos primeiros anos. Isto demostra outro dato que se pon de manifesto respecto do bo grado de satisfacción do estudiantado co Mestrado (3,81) e tamén das institucións e empresas colaboradoras. Tamén é importante salientar que a metade dos docentes son profesores con dedicación exclusiva e estable na Universidade de Vigo (aportan un total de 12 sexenios que na actualidade tense incrementado en 4 mais) e o outro 50%, son profesionais de alto nivel no eido das relacións laborais, tanto no ámbito público (Inspección de Traballo, INSS, TGSS, Mutuas), coma en empresas punteiras, tanto nacionais coma internacionais (Directores de Recursos Humanos e avogados ou empresas de prácticas coma CTAG, Citroen ou Seur)

Resulta importante destacar a importante porcentaxe de éxito na finalización do Mestrado (90%), a pesar de que a duración media para rematar os estudos esténdese máis de un curso académico (1,31%), fundamentalmente por mor da materia de Traballos de Fin de Mestrado (TFM) xa que moitos deles pasan a desfrutar de dereitos e obrigas propias da conciliación da vida persoal, familiar e laboral (o 80% dos estudantes son de sexo feminino o que supón una importante taxa de estudantes que se converten en nais), e tamén porque a taxa de inserción laboral do Mestrado é moi importante, sendo que a maioría consolidan as prácticas externas que realizan no Mestrado o ben, conseguen asentarse noutra das empresas ou entidades colaboradoras co Mestrado.

7.2.- Os índices de satisfacción dos estudantes, do profesorado, dos egresados e doutros grupos de interese son adecuados.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de satisfacción co persoal académico, persoal de apoio, recursos, prácticas externas, proceso formativo, mobilidade, etc.
- Os indicadores de satisfacción téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

A continuación se muestran los resultados más relevantes de las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés en las tres universidades. En general los resultados se pueden considerar positivos.

UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA

Los resultados de las encuestas realizadas a los distintos grupos de interés del centro ofrecen una imagen positiva sobre el desarrollo del programa formativo.

1. Estudiantes:

En las encuestas realizadas en el aula, la valoración que hacen los estudiantes sobre todas las cuestiones que se les planteaban ha ido mejorando desde los primeros cursos hasta el curso 2016-17.

Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes hechas en el aula (escala de 1 a 7)

Curso	2011-12 (escala 1 a 5)	2012-13 (escala 1 a 7)	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	87,50%	80,77%	96,07%	72,00%	55,56%	80%
Admisión	4,08	3,15	4,87	5,59	5,33	5,00
Orientación	2,92	2,83	3,00	3,88	3,57	3,63
Personal académico	3,64	3,29	3,24	4,12	3,93	4,65
Recursos y servicios	3,14	3,33	3,21	4,12	3,87	4,53
Objetivos del plan de estudios	3,00	2,95	3,62	4,33	3,80	4,25
Planificación de la enseñanza	2,79	2,52	3,03	4,22	3,93	3,45
Desarrollo de la enseñanza	2,71	2,55	3,10	4,06	3,73	4,25
Evaluación del aprendizaje	2,86	2,86	3,17	4,22	3,93	4,37

En la encuesta realizada en la modalidad online, las valoraciones son –curiosamente- más positivas que las hechas en el aula, aunque el índice de participación en las mismas oscila mucho entre unos cursos y otros y es, en general, muy bajo.

Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes en la modalidad online ("Avaliemos") (escala de 1 a 7)

Curso	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	7,69%	71,88%	20,00%	22,22%	48,00%
El profesor explicó la guía docente o el programa de la materia con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación	6,3	5,6	3,9	4,8	5,5
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	6,5	5,3	3,9	4,0	5,3
Estoy satisfecho con la atención recibida de este profesor en el horario de tutorías	6,3	5,9	4,0	3,8	5,0
Me sentí evaluado correctamente por este profesor	6,4	5,5	4,6	4,4	5,4
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	6,0	5,0	3,9	3,4	5,0
Globalmente estoy satisfecho con el profesor de esta materia	6,3	5,3	4,1	4,0	5,4

2. Titulados:

Los resultados de las encuestas a los titulados resultan especialmente satisfactorios, al obtenerse unas valoraciones muy positivas a las preguntas planteadas.

Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados⁸ (escala de 1 a 7)

Curso	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	73,17	73,17%	82,35%	44,44%
En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	4,33	4,33	4,31	4,25
En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,00	5,00	5,14	5,13
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	4,53	4,53	4,07	4,75
Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación	4,64	4,64	5,07	5,00
Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación	5,45	5,45	7,00	-

3. Empleadores:

La valoración de los empleadores⁹ (en este caso las respuestas siguen una escala de 1 a 5: Deficiente-Regular-Bueno-Muy bueno-Excelente, y no de 1 a 7 como en el resto de las encuestas) es siempre muy positiva respecto al desempeño de los estudiantes: sobre nivel de conocimientos previos, grado de cumplimiento de horarios y tareas, nivel de iniciativa, nivel de esfuerzo, calidad de los trabajos realizados, capacidad para resolver problemas, nivel de competencias mostrado, y nivel de integración en la empresa. Predominan las calificaciones de "excelente" o "muy buena". Aun así se puede apreciar que –dentro de las altas valoraciones a todas las cuestiones planteadas– los resultados más bajos son los referidos al nivel de conocimientos previos.

Resultados de las encuestas de satisfacción a empleadores (escala de 1 a 5)

Curso	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	100%	100%	83,33%
Nivel de conocimientos previos	4,30	3,80	4,2
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	5,00	4,63	4,9
Nivel de iniciativa	5,00	4,16	4,5
Nivel de esfuerzo	5,00	4,58	4,8
Calidad de los trabajos realizados	4,76	4,30	4,4
Capacidad de resolver problemas	4,46	4,30	4,4
Nivel de competencias mostrado	4,38	4,10	4,5
Nivel de integración en la empresa	4,69	4,60	4,7

⁸ Los datos de 2013-14 y 2014-15 se corresponden con titulados que recogieron el título en esos dos años, sin diferenciar.

⁹ Las respuestas se basan en los informes de los tutores de prácticas externas de las empresas.

4. Personal académico:

El personal académico muestra un nivel de satisfacción alto en todas las cuestiones planteadas en la encuesta.

Resultados de las encuestas de satisfacción al personal académico (escala de 1 a 7)

Curso	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	31,25%	37,50%	30,00%
Objetivos del plan de estudios	5,75	6,00	6,33
Planificación de la enseñanza	5,00	5,33	6,33
Desarrollo de la enseñanza	5,60	5,67	6,83
Orientación al estudiante	5,67	5,75	6,20
Personal académico	6,25	6,33	6,80
Recursos y servicios	5,00	5,60	6,17
Estudiantes	6,40	5,50	6,83

5. Personal de administración y servicios:

Las valoraciones de los encuestados son muy similares en todos los años considerados. En donde se muestran más críticos es en relación con la normativa de gestión académica de la UDC y respecto a la duración del proceso de matrícula. De todos los grupos de interés considerados en este apartado son los que ofrecen valoraciones más negativas, especialmente en el último curso académico.

Resultados de las encuestas al personal de administración y servicios (escala de 1 a 7)

Curso	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
(% de participación)	(100%)	(70%)	(100%)	(80%)	(75%)
Puesto de trabajo (funciones y responsabilidades claramente definidas)	2,29	3,71	3,75	4,13	2,00
Comunicación	2,29	4,14	4,71	5,00	3,67
Espacios adecuados	4,43	4,28	4,25	5,25	1,00
Recursos adecuados	5,00	4,28	4,92	4,86	2,00
Formación	3,71	4,28	4,17	4,50	3,00
Implicación en la mejora	4,00	5,43	4,70	5,25	3,00
Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	-	3,84	3,82	4,25	2,00
Movilidad para el PAS	-	2,72	3,58	3,13	4,33
La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	3,43	2,43	3,73	4,00	2,67
Satisfacción con el trabajo	5,00	5,00	4,83	5,50	3,67

UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

1. Estudiantes

Las encuestas sobre la satisfacción del alumnado con la docencia recibida la valoración global es muy alta (4,41) y los diferentes ítems evaluados van de un rango de 4,29 el más bajo a 4,67 el más alta. El porcentaje de participación ha sido del 42,86, ligeramente superior al curso anterior. Por su parte, los estudiantes muestran un grado de satisfacción alto con el programa de prácticas externas (4,04).

2. Titulados:

Los titulados han mostrado un grado de satisfacción general con la titulación de 3,46, ligeramente superior a los niveles alcanzados en los cursos anteriores. Los grados de satisfacción mostrados por este colectivo en cuanto a la información pública disponible y con los servicios es de 3,10 y 3,33 respectivamente. Estos resultados se consideran satisfactorios, aunque habrá que intentar seguir con esta tendencia al alza.

3. Empleadores:

Las encuestas realizadas a los tutores externos indican un nivel de satisfacción muy alto con los alumnos de prácticas(4,51). De todos modos hay que indicar que el tasa de respuesta ha sido baja (30%), por lo que parece necesario llevar a cabo alguna acción de mejora que fomente la respuesta por parte de los tutores externos.

En el curso académico 2016-17, se pasó una encuesta a las empresas/instituciones donde el alumnado realizó las prácticas curriculares del Máster, los resultados son los siguientes:

Grado de satisfacción con: (de 1 a 5)

- Gestión administrativa: 3,6
- Rendimiento del alumnado: 3,75
- Conocimientos previos y formación: 3
- Valoración general: 3,8
- Con respecto a las preguntas abiertas:

o Aspectos positivos del programa de prácticas: oportunidad de puesta en contacto con el ámbito laboral, posibilita a las empresas colaborar en los procesos educativos y mantener conectados los diferentes estamentos de la sociedad.

o Aspectos a mejorar: varias empresas/instituciones coinciden en que debería ser más tiempo de prácticas (150 horas) y alguno introduciría una entrevista previa antes de otorgar las prácticas, este último aspecto ralentizaría el proceso de asignación de las prácticas, aspecto que incide alguna empresa en acortar el tiempo de espera para comenzarlas.

o Mejoras en el rendimiento del alumnado: todas coinciden por unanimidad en que si, (aumentan el rendimiento, eficacia, la gestión y organización del trabajo, trato de cara al público, conocimientos nuevos), entre otros aspectos a valorar.

o Volvería a acoger alumnado de prácticas: salvo una empresa, (alegando motivo de tiempo de prácticas) el resto que responde la encuesta acogería sin duda alumnado en prácticas enviado desde la Facultad.

En el presente curso académico se continuará con el trabajo iniciado.

4. Personal académico:

La encuesta realizada al profesorado para conocer su grado de satisfacción con la docencia impartida indica una valoración media muy elevada (4,38) similar a la obtenida en el curso anterior. Como en las encuestas realizadas a los otros grupos de interés analizados, la tasa de respuesta no es muy elevada (26,67) por lo que hay que seguir insistiendo en medidas que aumente este porcentaje y nos permita tener una visión más precisa de los aspectos valorados.

Si analizamos los resultados de las encuestas de satisfacción del profesorado con la titulación, en todos los aspectos valorados el resultado es muy positivo, pero el margen de error es muy alto porque únicamente 12,50 del colectivo contestó a la encuesta.

5. Personal de administración y servicios:

La tasa de respuesta del PAS de la Facultad de Santiago fue del 100% (universo de 2 personas) en el último curso 2016/17, con una satisfacción general de 3,50 algo inferior a la media global de la USC (3,81). Todos los ítems relacionados con el "puesto de trabajo" están puntuados por debajo de esa media global, obteniendo una valoración de tan sólo 2,0 el ítem sentirse "parte de un equipo de trabajo", así como el referido a si la toma de decisiones por parte del responsable de la Unidad se realiza con la participación de todo el personal de la misma. La siguiente puntuación más baja (2,50), tiene que ver con la comunicación, es decir, si es adecuada la información necesaria para desarrollar el trabajo. En sentido opuesto, por encima de la media global de la USC, con puntuaciones de 4,0 ó más, se encuentran los ítems que se refieren al seguimiento realizado por el responsable del trabajo del PAS (4,00 frente a 3,21); la adecuación de los espacios para el desarrollo y la coordinación de las funciones del PAS, así como los recursos necesarios para ello (4,50 en los dos ítems frente a 3,56 y 3,38 respectivamente) y, finalmente, la implicación de la unidad en la mejora de la calidad (4,00 frente a 3,67).

UNIVERSIDAD DE VIGO

1.- Resultados académicos:

- **Grao de satisfacción manifestado polos diferentes colectivos que participan no Mestrado en Xestión e Dirección Laboral impartido no campus de Vigo (curso 2016/17).** En relación cos resultados expostos no panel de indicadores do SGIC, aínda que non existe meta de calidade asociada o grao de satisfacción en xeral é positivo, sendo o grao de satisfacción mais baixo o manifestado polas persoas tituladas (3,13), seguido do grao de satisfacción do estudantado (3,65) e sendo moi positivo o grao de satisfacción do profesorado (4,39/5).

2.- **Grao de satisfacción dos diferentes colectivos coa planificación e desenvolvemento do ensino.** Polo que se refire a este suposto concreto, a valoración realizada polos distintos sectores (estudantes, profesores, persoas tituladas) é similar á exposta no apartado precedente. Isto significa que o grao medio de satisfacción do profesorado é óptimo (4.35 sobre 5), o grao de satisfacción do estudantado é satisfactoria (3,81) e o das persoas tituladas é suficiente (promedio de 3.17).

Hai que destacar os excelentes resultados que de forma consecutiva, curso tras curso, o Mestrado obtén nos seguintes ítem:

- (i) taxa de abandono: 5% (meta de calidade $\leq 20\%$)
- (ii) taxa de eficiencia: 93% (meta de calidade $\geq 85\%$)
- (iii) taxa de gradación: 83% (meta de calidade $\geq 65\%$)
- (iv) taxa de éxito: 100% (meta de calidade $\geq 80\%$)

3.- Recursos humanos:

Neste apartado compre facer referencia aos **resultados referentes ao profesorado do mestrado de acordo cos indicadores do SGIC e do panel de seguimento correspondentes ao curso 2016/17.**

Os resultados a valorar da docencia no Mestrado en Xestión e Dirección Laboral afectan ao profesorado universitario conformado por 5 titulares de universidade, 1 catedrático de universidade (frente a dous no 2015/16), 2 profesores axudantes doutores e 5 contratados doutores. Cabe sinalar o aumento de participación deste profesorado en programas de formación (4 fronte a 2 no curso 2105/16), así mesmo experimenta un incremento o número total de sexenios correspondentes ao mesmo (16 fronte a 12 no curso 2015/16). En definitiva, non se pode valorar mais que de forma positiva, a evolución experimentada, no curso 2016/17, polo Mestrado en Xestión e Dirección Laboral nos ítem avaliados.

Como conclusión, podemos valorar los resultados de las encuestas como positivos en las tres universidades, al obtenerse un alto grado de satisfacción de todos los grupos de interés. Los indicadores de satisfacción se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios. Especialmente cuando se apreciaron valores bajos de satisfacción en algunas cuestiones han dado lugar a planes de mejora. Un aspecto que hay que intentar mejorar y que ya se ha comentado es que es necesario instar a los diferentes grupos de interés a que respondan a las encuestas, para, de este modo, tener resultados mucho más precisos.

7.3.- Os valores de inserción laboral dos egresados do título son adecuados ao contexto socio-económico e profesional do título.

Aspectos a valorar:

- Análise dos históricos de resultados existentes nos estudos realizados sobre inserción laboral do título.
- Adecuación da evolución dos indicadores de inserción laboral en función das características do título.
- Os indicadores de inserción laboral téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Resultados de los informes de la ACSUG:

Contamos con los informes de la ACSUG (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario Gallego) sobre la inserción laboral de los titulados en másters del Sistema Universitario Gallego, SUG. El último publicado, en 2017¹⁰, es una encuesta realizada entre junio y julio de 2015, aproximadamente tres años después de finalizar su título de máster. Se trata de datos generales de todos los másters del Sistema Universitario Gallego, divididos en cinco ramas (los de la Facultad se incluyen en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas). Algunos datos de ese informe (referidos a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas):

- vías de búsqueda de empleo que propiciaron un mayor número de empleos: contactos personales, portales de búsqueda de empleo en la web, candidatura espontánea (como en el resto del Sistema Universitario Gallego). En esta rama es importante también la vía del autoempleo
- tiempo que tardaron en encontrar un nuevo empleo tras finalizar el máster: menos de tres meses el 40%, menos de seis meses el 58,5% (datos generales del SUG)
- trabajaron en algún momento desde que acabaron el máster: 93,3% (datos del SUG)
- tiempo medio en encontrar empleo: 7,73 meses
- número de empleos distintos en los tres años transcurridos desde que terminaron el máster: 2,23 empleos
- tipo de contrato: fijo 44,7%; temporal 45,5%; becario 3,9%; en prácticas 5,4%. Es la rama que tiene el porcentaje más alto de fijos (en el conjunto del SUG era 40,0%)
- salario medio: 1.149,78 euros (hombres: 1.335,00, mujeres: 1.048,05)
- distribución de salarios: de 600 euros o menos: 20,6%; de 601 a 1.000 euros: 36,6%; de 1.001 a 1.400 euros: 24,6%; de 1.401 a 1.800 euros: 10,8%; de 1.801 a 2.200 euros: 4,7%; más de 2.200 euros: 2,8%
- tipo de jornada: completa 73,0%; parcial 27,0%
- tipo de organización en la que trabajan: Administración pública o empresa pública: 28,9%; empresa privada de 2 a 10 trabajadores: 18,8%; empresa privada de 11 a 50 trabajadores: 14,3%; empresa privada de más de 50 trabajadores: 38,0%
- relación entre el trabajo actual y el máster cursado: muy o bastante relacionado: 44,1%; nada relacionado: 29,3%
- volvería a cursar el mismo máster: 78,7%¹¹.

¹⁰ ACSUG (2017): *Estudio de inserción laboral de los titulados de Másteres en el Sistema Universitario de Galicia 2011-2012*, Santiago.

¹¹ Del informe anterior de la ACSUG, una encuesta realizada en junio-julio de 2014 a titulados en el curso 2010-11, cuando todavía no se había implantado la reforma del Máster en Gestión y Dirección Laboral, obtenemos algunos datos de interés (pero siempre referidos al conjunto de los másters de la rama de conocimiento Ciencias Sociales y Jurídicas) eran:

- en el momento de hacerse la encuesta trabajaban el 71,0%
- trabajaban por cuenta ajena el 85,9% (en el conjunto del SUG era el 88,0%).
- por tipo de contrato: indefinido: 42,6%% (algo superior al del conjunto del SUG, que era el 39,5%), eventual: 49,0% (media del SUG: 49,9%, un aumento considerable frente a la encuesta anterior, donde en el conjunto del SUG ese tipo de contrato suponía el 39,8%), prácticas: 3,7%, becarios: 4,4%
- el 72,1% de los titulados en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas que trabajaban lo hacían a tiempo completo y el 27,9% a tiempo parcial
- las vías propiciatorias del primer empleo relacionado con la titulación fueron: los contactos personales, familiares y amistades; los portales web de búsqueda de empleo, y la candidatura espontánea. También el autoempleo
- el tiempo medio en meses que tardaron en encontrar empleo los titulados fue de 8,6 meses
- la mayoría de los titulados que trabajaban lo hacían en Galicia: más del 86%, sobre todo en las provincias de A Coruña y Pontevedra. En otras Comunidades Autónomas lo hacía el 12,5% Fuera de España el 1,4% (aunque el Informe advierte de la poca fiabilidad de este dato dada la dificultad para contactar con los titulados que se encontraban en el extranjero).

Otros indicadores:

Por otro lado, el estudio realizado por EAE Business School en el año 2015 “La empleabilidad de la población cualificada. Índice autonómico de empleabilidad 2014”, que hace un análisis sobre la incidencia que tiene la preparación en la mejora de las condiciones laborales de la población activa en España, señalaba que **Galicia era la comunidad con menor tasa de desempleo para los trabajadores que tenían un posgrado**, con el 3,5%. La posible explicación la basaba el director del Strategic Research Center de EAE Business School en que las empresas gallegas son cada vez más potentes, que en los últimos quince años Galicia ha pasado de ser una comunidad con pymes a tener empresas cada vez más grandes, lo que atrae a gente con mayor cualificación y en sectores punteros y exportadores, como el textil o el pesquero en toda su amplitud, un salto que ha sido muy importante, sobre todo comparado con su relativamente bajo nivel de población, ya que su tejido empresarial es de mucha calidad. Por eso la gente con mejor formación se coloca mejor y más rápido. Y citaba, a modo de ejemplo, a tres «gigantes»: Inditex, Adolfo Domínguez o Pescanova, multinacionales capaces de generar muchos servicios en torno a ellas. Si se comparaba la situación de los trabajadores con posgrado con la de los que sólo tenían formación superior (12,8 %), la empleabilidad de quienes tenían posgrado era casi un 60 % mayor que la de aquellos que únicamente contaban con estudios universitarios, y un 200 % superior que la del total de la población activa. En la misma línea, quienes mayor cualificación tenían también presentaban menor tasa de temporalidad en los contratos, mejores cifras de subempleo y menor tasa de paro de larga duración.

Por su parte, en la **Universidad de La Coruña** se realizan encuestas de satisfacción de los titulados hechas en el momento de recoger el título. Esta información sólo nos indica cual era la situación del titulado en un momento en que, por lo general, hacía poco tiempo que había terminado sus estudios de máster.

Respuestas de las encuestas a titulados al recoger el título en el curso señalado

Preguntas (escala 1 a 7)	Curso 2014-15	Curso 2015-16	Curso 2016-17
El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida	4,14	3,64	3,14
El título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral	4,00	4,33	3,75
El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)	4,72	4,36	5,13
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	4,53	4,07	4,75

En esas encuestas, a la pregunta sobre si “el trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida”, podemos deducir de estos datos que aproximadamente la mitad de los titulados en el Máster en Gestión y Dirección Laboral estaban trabajando en algo relacionado con la formación recibida. El resultado no es todo lo bueno que pudiéramos desear pero no demasiado negativo en las circunstancias económicas y laborales actuales, un resultado similar, cuando no mejor, al que ofrecen otras titulaciones del Sistema Universitario Gallego.

- salarios: los porcentajes eran similares a los del conjunto del SUG, pero había porcentajes muy altos de titulados con salarios inferiores a los 1.000 euros, o entre 1.001 y 1.400 euros. Respecto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, eran muy destacadas (como en el conjunto de los titulados en el SUG)

- a la pregunta de si volverían a cursar el mismo máster, el porcentaje de los titulados de la rama que contestaron que sí fue del 76,6% (en el SUG algo menos: 73,3%).

Como vemos en la anterior, la respuesta a otras cuestiones ("el título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral", "el título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)", "considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional") ofrece unas valoraciones más altas.

Resultados del informe del Observatorio Ocupacional de la UDC¹²

El último estudio del Observatorio Ocupacional de la UDC, publicado en 2017, "Informe de inserción laboral. Cohortes 2009/2010 y 2013/2014" ofrece la tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados del curso 2013-14 que se encontraban dados de alta en el régimen general en marzo de 2015 y en el mismo mes de 2016 (esto no quiere decir que trabajen en algo relacionado con la titulación estudiada).

El número de egresados en el curso 2013/14 en el Máster en Gestión y Dirección Laboral fue 26. Los afiliados en marzo de 2015 eran el 50,0% y en marzo de 2016 el 53,8%, porcentajes parecidos a los del promedio de todas las titulaciones de máster de la UDC (que eran del 49,7% en marzo de 2015 y del 60,1% en marzo de 2016).

El 53,8% de los afiliados en marzo de 2016 se distribuían de la siguiente forma:

- con contrato indefinido: 31,4% y con contrato temporal: 22,4%
- trabajando a tiempo completo: 45,6% y a tiempo parcial: 8,3%
- el porcentaje de afiliados a la Seguridad Social como autónomos era del 3,8%.

Por grupo de cotización lo hacían de este modo: "Universitarios": 23,1%, "Medio, no manual": 15,4%, "Bajo, manual": 15,4%.

¹² El estudio del Observatorio Ocupacional de la UDC publicado en 2017 *Informe de inserción laboral. Cohortes 2009/2010 y 2013/2014* ofrece la tasa de afiliación a la Seguridad Social de los egresados del curso 2013-14 que se encontraban dados de alta en el régimen general en marzo de 2015 y en el mismo mes de 2016.

<u>LISTAXE DE EVIDENCIAS E INDICADORES</u>			
Criterios	Nº	Evidencia / Indicador	Documento/enlace
Todos	E1	Memoria Vixente do título	ACSUG
Todos	E2	Informes de verificación, modificación, seguimento incluíndo os plans de mellora	ACSUG
1	E3	Análise do perfil real de ingreso/egreso	Autoinforme, Criterio 1 CARPETA E3
1,6	E4	Guías docentes das materias (competencias, actividades formativas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación, resultados de aprendizaxe)	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/index.html Universidade da Coruña https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&ensenyament=760492&consulta=assignatures http://estudios.udc.es/es/study/detail/492V01 Universidade de Vigo https://secretaria.uvigo.gal/docnet-nuevo/guia_docent/index.php?centre=308&ensenyament=V08M104V01&consulta=assignatures
1,3	E5	Actas das reunións celebradas, polo menos dos dous últimos cursos, da Comisión Académica/Comisión de Titulación/Comisión de Garantía de Calidade (as actas deben incorporar un apartado con acordos adoptados en cada reunión)	CARPETA E5
1	E6	Listaxe de estudantes que solicitaron recoñecemento de créditos	CARPETA E6
1,6	E8	Informes/documentos onde se recollan as conclusións dos procedementos de consulta internos e externos para valorar a relevancia e actualización do perfil de egreso dos estudantes do título/valoración adquisición resultados da aprendizaxe	Autoinforme, Criterios 1 e 6 CARPETA E8
1,7	I1	Número de estudantes de novo ingreso por curso académico	4312031_P.Ind_2016-2017
			4312031_INF.16_2016-2017
			4312031_INF.CiUG_2016-2017 CARPETA I1
1	I2	No caso de máster, número de estudantes de novo ingreso por titulación de procedencia	4312031_I2_2016-2017 CARPETA I2
1	I3	Indicadores de mobilidade (Número e porcentaxe de estudantes que participan en programas de mobilidade sobre o total de estudantes matriculados)	4312031_P.Ind_2016-2017
			5024_INF.03_2016-2017 CARPETA I3
2	E9	Páxina web da universidade/centro/título (debe ter como mínimo a información referida "Información mínima pública*")	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/ http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/index.html http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/titulacions.html?plan=

			14471&estudio=14472&codEstudio=13985&valor=9 Universidade da Coruña http://sgjc.udc.es/seguemento.php?id=760 http://estudios.udc.es/es/study/start/492V01 http://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros_detalleCentro/?codigo=760 http://www.fcct.es/
			Universidade de Vigo http://www.uvigo.gal/ http://fccxt.webs.uvigo.es/es/ http://masterlaboral.es/
3	E10	Documentación do SGC (política e obxectivos de calidade, manual e procedementos)	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/calidade.html Universidade da Coruña CARPETA E10 Universidade de Vigo
3	E11	Evidencias da implantación dos procedimentos do SGC(procedementos completos, revisados e actualizados que desenvolvan as directrices do SGC:Política de calidade,Deseño revisión periódica e melloras dos programas formativos, garantía da aprendizaxe, ensinanza e avaliación centrados no estudante, Garantía e mellora da calidade dos recursos humanos, garantía e mellora da calidade dos recursos materiais e servizos e información Pública)	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/calidade.html Universidade da Coruña http://sgjc.udc.es/seguemento.php?id=760 http://sgjc.udc.es/ Universidade de Vigo
3,7	E12	Plans de mellora derivados da implantación do SGC	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/calidade.html Universidade da Coruña Autoinforme Universidade de Vigo
3,7	E13	Análise das enquisas de satisfacción (%participación, resultados, evolución,...)	Autoinforme, Criterios 3 e 7 CARPETA E13
Todos	I4	Resultados das enquisas de satisfacción de todos os grupos de interese do título	4312031_P.Ind_2016-2017
			4312031_INF.04_2016-2017
			5024_INF.05_2016-2017
			4312031_INF.06_2016-2017
			4312031_INF.07_2016-2017
			4312031_INF.08_2016-2017
			4312031_INF.09_2016-2017
			4312031_INF.10_2016-2017

			5024_INF.11_2016-2017
			4312031_INF.13_2016-2017
			4312031_INF.14_2016-2017
			5024_INF.21_2016-2017
			4312031_INF.22_2016-2017
			4312031_INF.23_2016-2017 CARPETA I4
3	I5	Resultados dos indicadores que integran o SGC	4312031_P.Ind_2016-2017 CARPETA I5
4	E15	Plan de Ordenación Docente: información sobre o profesorado (número, experiencia docente e investigadora, categoría, materias que imparte, área, etc)	4312031_E15_2016-2017 CARPETA E15
4	E16	Información sobre o persoal de apoio por Centro (número e cargo/posto desempeñado)	5024_E16_2016-2017
4	E17	Análise das enquisas de avaliación da docencia (% participación, resultados, evolución, ...)	Autoinforme, Criterio 4 CARPETA E17
4	I6	Porcentaxe de participación do profesorado do título en plans de formación da universidade e en actividades formativas específicas	5024_I6-I7_2016-2017 CARPETA I6
4	I7	Porcentaxe de participación do PAS do centro en plans de formación da universidade e en actividades formativas específicas	5024_I6-I7_2016-2017 CARPETA I7
4	I8	Resultados das enquisas de avaliación da docencia (%participación, resultados, evolución,...)	4312031_INF.13_2016-2017 4312031_INF.14_2016-2017 CARPETA I8
4	I10	Indicadores de mobilidade (número e porcentaxe de profesores que participan en programas de mobilidade sobre o total de profesorado do título)	5024_I10_2016-2017 CARPETA I10
5	E18	Información sobre os recursos materiais directamente relacionados co título	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/infraestructuras.html http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/centros/rlaborais/descargas/curso2016_2017/GUIA-INFORMATIVA-16-17-galego.pdf Universidade da Coruña CARPETA E18 Universidade de Vigo
5	E19	Información sobre servicios de orientación académica e programas de acollida	Universidade de Santiago de Compostela http://www.usc.es/gl/centros/rlaborais/litores.html http://www.usc.es/export9/sites/webinstitucional/gl/centros/rlaborais/descargas/curso2016_2017/GUIA-INFORMATIVA-16-17-galego.pdf

			http://www.usc.es/es/servizos/ore/ http://www.usc.es/gl/goberno/vrestudantes/index.html Universidade da Coruña CARPETA E19 Universidade de Vigo http://fccxt.webs.uvigo.es/es/alumnado/orientacion-al-alumnado
5	E20	Listaxe dos centros/entidades para a realización de prácticas externas curriculares ou extracurriculares	CARPETA E20
5	I11	Distribución alumnado por centros de prácticas	Enlace web ou PDF
5	E22	Materiais didácticos e/o tecnolóxicos que permitan unha aprendizaxe a distancia	Universidade de Santiago de Compostela Campus Virtual Universidade da Coruña La modalidade de enseñanza en este título es presencial. Universidade de Vigo
6	E24	Listaxe de traballos fin de grao/máster de, al menos, os últimos cursos académicos (título, titor y calificación)	CARPETA E24
6	E25	Informes/listaxe das calificacións de cada unha das materias do título	4312031_INF.15_2016-2017 CARPETA E25
6	E26	Mecanismos utilizados para a análise da adquisición dos resultados de aprendizaxe	Autoinforme, Criterio 6 Universidade da Coruña https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&ensenyament=760492&consulta=assignatures http://estudios.udc.es/es/study/detail/492V01
7	E30	Informe/documento onde se recollan os resultados do título (incluídos indicadores inserción laboral e SIIU)	Autoinforme, Criterio 7 CARPETA E30
6,7	I12	Indicadores de resultados (estas taxas facilitaranse de forma global para o título. As taxas de rendemento, éxito e avaliación facilitaranse tamen por materia): - Taxa de graduación - Taxa de abandono - Taxa de eficiencia - Taxa de rendimientto - Taxa de éxito - Taxa de avaliación	4312031_P.Ind_2016-2017
			4312031_INF.17_2016-2017
			4312031_INF.18_2016-2017
			4312031_INF.19_2016-2017
			5024_SIIU_2016-2017 CARPETA I12
7	I13	Relación da oferta/demanda das prazas de novo ingreso	4312031_P.Ind_2016-2017
			4312031_INF.CiUG_2016-2017 CARPETA I13
7	I14	Resultados de inserción laboral	4312031_EIL-SIIU_2016-2017

<u>MODIFICACIÓNS DO PLAN DE ESTUDOS</u>	
MODIFICACIÓN	XUSTIFICACIÓN

3. PLAN DE MEJORAS

ACCIONES DE MEJORA			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-01
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 1. Organización y desarrollo
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora señala que se deben unificar los programas de contenidos y los criterios de evaluación de las asignaturas obligatorias y comunes en las distintas sedes del Máster ya que éstos difieren sensiblemente.
	Definición	Análisis causa	Insuficiente coordinación entre los profesores que imparten las materias comunes a las tres sedes.
		Definición/ descripción propuesta	Instar a los profesores que imparten las mismas materias en las tres sedes a que unifiquen criterios en cuanto a los programas y sistemas de evaluación de acuerdo a lo recogido en la memoria de verificación del título y siempre teniendo en cuenta las singularidades y normativas de cada universidad.
		Fecha prevista de finalización	Julio de 2017
		Fecha inicio	Enero de 2016
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Coordinadores del master en las tres universidades Comisión Interuniversitaria del Master	
	Otros responsables de la implantación	Profesores implicados en las materias	
Tarea 1	Código	AM-01.1	
	Descripción tarea	Realización de una o varias reuniones por parte de la comisión interuniversitaria para supervisar la unificación de los criterios en las tres sedes.	
	Fecha prevista de finalización	Julio de 2017	
	Persona responsable	Coordinadores del master en las tres universidades Comisión Interuniversitaria del Master	
	Usuario responsable		
Finalización	Estado	Finalizada	
	Fecha estado	Las reuniones y/o contactos entre el profesorado implicado se realizarán entre Marzo y Junio de 2017.	
	Comprobación	Se han introducido ya algunas mejoras al respecto. Los coordinadores de cada materia de las tres universidades se han puesto en contacto entre ellos para coordinar los programas. No se ha podido hacer efectivo en todos los casos por cuestiones de organización interna y plazos temporales de cada universidad. En la carpeta de EVIDENCIAS en ACCIONES DE MEJORA, se puede constatar, en las tres Universidades, mediante actas de reuniones, (comisiones académicas, comisión Interuniversitaria: acta del 13 de mayo de 2016), correos enviados desde la coordinación al profesorado que imparte docencia en el máster... evidencias al respecto. En el presente curso académico 2017-2018 se ha continuado en la misma línea.	
	Fecha comprobación	Julio 2017	

ACCIONES DE MEJORA				
Definición	Acción de mejora	Código	AM-02	
		Tipo	Acción de mejora	
	Origen	Origen acción	Criterio 3. Sistema de Garantía de Calidad	
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora señala la necesidad de promover la participación del profesorado en las encuestas de valoración de la actividad docente y de satisfacción.	
	Definición	Análisis causa	La tasa de participación del profesorado en las encuestas de satisfacción con la docencia impartida es baja. Es necesario fomentar la participación de los diferentes colectivos.	
		Definición/ descripción propuesta	Difusión para fomentar la cultura de la calidad y participación de los grupos de interés de los tres centros implicados en las encuestas de satisfacción.	
		Fecha prevista de finalización	30/10/2016	
		Fecha inicio	Mayo de 2015	
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Responsable de Calidad del Centro		
	Otros responsables de la implantación	Comisión de Calidad del Centro Vicerrectorado de Comunicación y Coordinación Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos		
Tarea 1	Código	AM-02.1		
	Descripción tarea	Comunicar con suficiente antelación a los centros las fechas de realización de las encuestas establecidas en el SGIC para que puedan realizar difusión entre los diferentes grupos de interés		
	Fecha prevista de finalización	Curso 2014/2015		
	Persona responsable	Jefatura del Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos		
	Usuario responsable	Jefatura del Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos		
Finalización	Estado	Finalizada.		
	Fecha estado	Noviembre 2016		

	Comprobación	El ACMP envía regularmente, y con suficiente antelación, comunicaciones a la responsable de calidad de las Facultades para anunciar la realización de las diferentes encuestas planificadas en el SGIC, con el objeto de que informe a los/las coordinadores/as de los diferentes títulos y poder fomentar la participación de los diferentes colectivos.
	Fecha comprobación	Noviembre 2016
Tarea 2	Código	AM-02.2
	Descripción tarea	Facilitar medios y tiempo al alumnado para fomentar la participación en los encuestas de satisfacción. Facilitar el acceso a las aulas de informática y/o a equipos informáticos para cubrir las encuestas e informar de la relevancia de las mismas entre el alumnado a través de charlas en las aulas.
	Fecha prevista de finalización	Curso 2014/2015
	Persona responsable	Comisión de Calidad del Centro
	Usuario responsable	Responsable de Calidad del Centro
Finalización	Estado	Finalizada
	Fecha estado	
	Comprobación	Disponibilidad de los medios informáticos a los alumnos y control de la información proporcionada. En la USC se han difundido a través del correo del alumnado la invitación a participar en las encuestas en nombre de la Coordinadora, se ha publicitado en las pantallas de la Facultad, se ha insistido la necesidad de su cobertura para mejorar la titulación... En la carpeta de EVIDENCIAS en ACCIONES DE MEJORA, se puede constatar el envío de algún correo de invitación a participar.
	Fecha comprobación	Diciembre 2017
Tarea 3	Código	AM-02.3
	Descripción tarea	Realizar talleres/charlas informativas para concienciar sobre la importancia y la utilidad de los SGIC
	Fecha prevista de finalización	Curso 2015/2016

	Persona responsable	Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos
	Usuario responsable	Responsable de Calidad del Centro
Finalización	Estado	Finalizada
	Fecha estado	Curso 2016-2017
	Comprobación	En las tres universidades se realizan charlas informativas tanto en las Juntas de Facultad como en diferentes reuniones con los diferentes colectivos afectados. Concretamente en la UVigo se han realizado en el marco del PAT (Plan de Acción Tutorial). El área de Calidad y Mejora de los Procedimientos no ha realizado ningún talleres/charlas informativas para concienciar sobre la importancia y la utilidad de los SGIC
	Fecha comprobación	Diciembre 2017
Tarea 4	Código	AM-02.4
	Descripción tarea	Elaborar informes institucionales que se difundan en la comunidad universitaria sobre los resultados de las evaluaciones llevadas a cabo, de las encuestas de satisfacción, y de los planes de mejora adoptados por la USC en base a las acciones establecidas en los centros, para evidenciar la utilidad del sistema
	Fecha prevista de finalización	Curso 2015/2016
	Persona responsable	Vicerrectorado de Comunicación y Coordinación Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos
	Usuario responsable	Área de Calidad y Mejora de los Procedimientos
Finalización	Estado	Finalizada
	Fecha estado	19 de Noviembre de 2015
	Comprobación	Las áreas y servicios correspondientes de cada universidad están llevando a cabo las tareas indicadas. El área de Calidad y Mejora de los Procedimientos es la encargada de difundir dichos informes, está publicada en la sede electrónica el plan de mejoras de la USC para el curso 2017-2018 (aprobado por Consello de Goberno el 13 de diciembre de 2017)
	Fecha comprobación	Julio 2017

ACCIONES DE MEJORA			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-03
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora señala la reducida tasa de rendimiento de los Trabajo Fin de Master, lo que repercute en una tasa de graduación muy baja en comparación con lo previsto en la memoria del título.
	Definición	Análisis causa	Falta de organización por parte del alumno en cuanto al tiempo que debe dedicarle al TFM.
		Definición/ descripción propuesta	Implantar de manera sistemática en todos los cursos académicos un Taller sobre realización de TFM.
		Fecha prevista de finalización	Curso 2015-2016
		Fecha inicio	Curso 2015-2016
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Coordinadores del master en las tres sedes	
	Otros responsables de la implantación		
Tarea 1	Código		
	Descripción tarea		
	Fecha prevista de finalización		
	Persona responsable		
	Usuario responsable		
Finalización	Estado	Finalizada	
	Fecha estado	Enero de 2017	
	Comprobación	En las tres universidades además de informar en las jornadas de bienvenida, se están realizando talleres organizados por los respectivos centros. Las encuestas realizadas sobre el grado de satisfacción con los talleres ha sido alta. Se han realizado talleres relacionados con el TFM. En la carpeta de EVIDENCIAS en ACCIONES DE MEJORA, se puede constatar	
	Fecha comprobación	Septiembre de 2017	

ACCIONES DE MEJORA			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-04
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 1. Organización y Desarrollo
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora recomienda hacer un seguimiento de la satisfacción de los estudiantes con las prácticas.
	Definición	Análisis causa	Desajuste entre las expectativas de los alumnos y la realidad de las prácticas
		Definición/ descripción propuesta	Clarificar la información que se les proporciona a los alumnos con respecto al objetivo, condiciones y organización de las prácticas de modo que sus expectativas sobre las mismas se adecúen a la realidad. Realización de encuestas específicas a alumnos y empresas sobre la opinión y satisfacción con las prácticas con el objeto de introducir mejoras y corregir el desajuste detectado.
		Fecha prevista de finalización	Julio de 2017
		Fecha inicio	Curso 2015-2016
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Comisión interuniversitaria del master	
	Otros responsables de la implantación		
Tarea 1	Código		
	Descripción tarea		
	Fecha prevista de finalización		
	Persona responsable		
	Usuario responsable		
Finalización	Estado	En ejecución	
	Fecha estado	Enero de 2017	
	Comprobación	Información proporcionada al comienzo de cada curso académico y a los alumnos en el momento de comenzar las prácticas sobre el contenido y objetivos de las mismas. Información reflejada en los convenios de prácticas (en la USC, desde el presente curso académico, aparecen reflejadas las competencias adquiridas por el alumno en la titulación). Análisis de los resultados de las encuestas realizadas a alumnos y tutores externos. En las tres Universidades se han realizado encuestas, bien al alumnado, bien al empleador/tutor, bien a ambos. Los resultados aparecen analizados en el informe de seguimiento del Máster. En la carpeta de EVIDENCIAS en ACCIONES DE MEJORA, se puede constatar	
	Fecha comprobación	Noviembre de 2017	

ACCIONES DE MEJORA				
Definición	Acción de mejora	Código	AM-5	
		Tipo	Acción de mejora	
	Origen	Origen acción	Criterio 3. Sistema de Garantía de Calidad	
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora identifica la necesidad de desarrollar de forma más completa la evaluación y mejora de la enseñanza y el profesorado con datos fiables, analizados y con propuestas de mejora elaboradas y con seguimiento.	
	Definición	Análisis causa	Es necesario realizar una última convocatoria experimental del programa Docentia, antes de poder certificar la implantación del proceso. Para ello, los Vicerrectorados de Comunicación y Coordinación y Organización Académica y Personal Docente están realizando las modificaciones necesarias para que el Consejo de Gobierno pueda aprobar un nuevo Manual y se pueda realizar la cuarta convocatoria experimental.	
		Definición/ descripción propuesta	Una vez aprobado el procedimiento para la evaluación docente por órganos competentes, difundir la convocatoria entre el personal docente del título y fomentar la participación en la misma.	
		Fecha prevista de finalización	Cuando las Universidades aprueben la siguiente convocatoria del programa.	
		Fecha inicio	--	
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Responsable de Calidad del Centro		
	Otros responsables de la implantación	Comisión de Calidad del Centro		
Tarea 1	Código	AM-5.1		
	Descripción tarea	Realizar actividades de difusión de la convocatoria entre el PDI del centro para fomentar la participación.		
	Fecha prevista de finalización	--		
	Persona responsable	Comisión de Calidad del Centro		
	Usuario responsable	Responsable de Calidad del Centro		
Finalización	Estado	Finalizada		
	Fecha estado			
	Comprobación	En la USC no se ha implantado todavía el programa Docentia, los servicios responsables están trabajando en ello. Eficacia: no. No se realizó una nueva convocatoria del Programa DOCENTIA en la USC en el curso académico 2016-17 En la UDC y en la UVigo si se ha llevado a cabo en el curso 2015-2016 y en ésta última ha participado un profesor del master.		
	Fecha comprobación	Noviembre de 2017		

ACCIONES DE MEJORA			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-6
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento
		Descripción origen	La subcomisión evaluadora señala que se debe recabar, de forma sistemática, los resultados de inserción laboral y utilizarlos para obtener información de forma continua para la toma de decisiones y la mejora de la calidad del título.
	Definición	Análisis causa	Los estudios de inserción laboral en el Sistema Universitario de Galicia los lleva a cabo la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia. Se ha elaborado el primer estudio específico de estudios de máster y es posible que se puedan tener resultados para el seguimiento de títulos del curso 2014/2015. No obstante, es recomendable obtener datos de inserción laboral alternativos a los estudios de la ACSUG.
		Definición/ descripción propuesta	Mantener contactos con los empleadores y recoger de forma sistemática opiniones y datos de empleabilidad de los egresados.
		Fecha prevista de finalización	Noviembre de 2017
		Fecha inicio	Febrero de 2015
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Responsable de Calidad del Centro	
	Otros responsables de la implantación	Equipo directivo Comisión de Calidad del Centro Comisiones de Título	
Finalización	Estado	Finalizada	
	Fecha estado		
	Comprobación	En la UDC se hace una encuesta a los tutores profesionales y a los egresados en el momento de recoger el título. En la UVigo se realizó una encuesta y ya se dispone de un informe (adjuntado en la documentación en el informe). En la USC se está trabajando en ello y se ha comenzado a aplicar encuestas a los empleadores a lo largo del curso 2016-17. Estaba prevista la realización de encuestas a los egresados a través de la contratación de un becario para realizar esta tarea. No ha sido posible al no disponer de ayudas para su contratación. Se están estudiando otras alternativas para obtener los datos de egresados. Se han realizado encuestas en las tres Universidades. En la carpeta de EVIDENCIAS en ACCIONES DE MEJORA, se puede constatar.	
	Fecha comprobación	Diciembre de 2017	

ACCIONES DE MEJORA para el curso 2017-2018			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-7
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 6. Resultados de aprendizaje
		Descripción origen	La reducida tasa de rendimiento de los Trabajos fin de Master. Esto repercute en la tasa de graduación, que es muy baja en comparación con lo previsto en la memoria del título y que afecta especialmente a la USC.
	Definición	Análisis causa	Aunque se han llevado a cabo algunas medidas para mejorar esta tasa mediante la realización de talleres de TFM y adelantando los plazos para que el alumnado tengan asignado tutor y tema, lo cierto es que especialmente en la USC, la tasa sigue siendo muy baja,
		Definición/ descripción propuesta	Realizar una encuesta al alumnado para analizar las causas de la baja tasa de defensa de los TFM
		Fecha prevista de finalización	Diciembre de 2018
		Fecha inicio	Mayo de 2018
Responsables	Usuario responsable de la implantación	Coordinadora del master de la USC	
	Otros responsables de la implantación	Coordinador de TFM de la USC	
Finalización	Estado		
	Fecha estado		
	Comprobación	Resultados de la encuesta y, en su caso, medidas de mejora.	
	Fecha comprobación	Diciembre de 2019	