

## MEMORIA DE CALIDADE

Facultade de Relacións Laborais

Curso Académico: 2018/19

### Control da elaboración e aprobación

Fase	Unidade/Órgano	Data
Aprobación por	Comisión de Calidade da Facultade de Relacións Laborais	15/09/2020
Informe técnico por	Área de Calidade e Mellora dos Procedementos	17/09/2020
Aprobado por	Xunta de Facultade de Relacións Laborais	18/12/2020

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
1.1. ESTRUCTURA DA FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS.....	2
1.1.1. <i>Títulos impartidos no Centro .....</i>	2
1.1.2. <i>Comunidade Académica .....</i>	2
1.1.3. <i>Órganos para o desenvolvemento do SGC.....</i>	3
1.1.4. <i>Departamentos implicados na docencia das titulacións que se imparten no Centro ...</i>	4
1.1.5. <i>Documentación de referencia.....</i>	4
<b>2. SEGUIMIENTO DO SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDADE E DOS SEUS RESULTADOS .....</b>	<b>6</b>
2.1. DIRECTRIZ 1. POLÍTICA E OBXECTIVOS DE CALIDADE .....	6
2.2. DIRECTRIZ 2. DESEÑO, REVISIÓN PERIÓDICA E MELLORA DOS PROGRAMAS FORMATIVOS 10	
2.2.1. <i>Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos .....</i>	10
2.2.2. <i>Máster Interuniversitario en Xestión e Dirección Laboral .....</i>	13
2.3. DIRECTRIZ 3. GARANTÍA DA APRENDIZAXE, ENSINO E AVALIACIÓN CENTRADOS NO ALUMNADO.....	16
2.3.1. <i>Grao en Relacións laborais e Recursos Humanos.....</i>	17
2.3.2. <i>Máster Interuniversitario en Xestión e Dirección Laboral .....</i>	21
2.4. DIRECTRIZ 4. GARANTÍA E MELLORA DA CALIDADE DOS RECURSOS HUMANOS.....	24
2.4.1. <i>Persoal académico .....</i>	24
2.4.2. <i>Persoal de apoio.....</i>	26
2.5. DIRECTRIZ 5. GARANTÍA E MELLORA DA CALIDADE DOS RECURSOS MATERIAIS E SERVIZOS 28	
2.6. DIRECTRIZ 6. INFORMACIÓN PÚBLICA .....	31
<b>3. PLAN DE MELLORAS ANUAL.....</b>	<b>32</b>
3.1. INFORME DO PMA EN 2018/19.....	32
3.2. PLAN DE MELLORAS PARA O 2019/20 E 2020/21 .....	33
<b>4. LISTAXE DE EVIDENCIAS E INDICADORES.....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXO I. Autoinformes de Seguimento dos títulos impartidos no Centro.....</b>	<b>34</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

A Memoria de Calidade da Facultade de Relacións Laborais, de acordo co proceso *PE-02, Revisión e Mellora*, do Sistema de Garantía de Calidade (SGC) é o documento que recolle a análise do funcionamento do SGC da Facultade e do desenvolvemento e resultados dos programas formativos oficiais adscritos á mesma.

A memoria organízase en dous capítulos principais: Seguimento do SGC e dos seus resultados, estruturado internamente conforme ás seis directrices do Sistema FIDES-AUDIT, e Plan de Melloras Anual, no que se definen as accións de mellora derivadas do seguimento dos títulos impartidos no Centro.

### 1.1. ESTRUCTURA DA FACULTADE DE RELACIÓNS LABORAIS

#### 1.1.1. Títulos impartidos no Centro

Os títulos oficiais impartidos no Centro no curso obxecto desta memoria (2018-19) son os seguintes:

- Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos (GrRL). Código RUCT 2500975; Código USC G3021.
- Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (MXDL). Código RUCT 4312031; Código USC P304. Interuniversitario coas universidades de Vigo (UVigo) e A Coruña (UDC), e coordinado pola USC.
- Máster Universitario en Psicoloxía do Traballo e as Organizacións, Psicoloxía Xurídica-Forense e Intervención Social (9999). Código RUCT 4312586; Código USC P3291 Ao estar prevista a extinción deste máster e a súa retirada para a oferta do curso 2019/20, non se elaborou o correspondente Informe de Seguimento do curso 2018/19. En consecuencia, os datos relativos ao curso en análise non se incorporarán a esta Memoria, salvo contadas excepcións relacionadas coa carga docente e administrativa que implicou a súa impartición.

Tamén se imparte na Facultade o Dobre itinerario en Dereito e Relacións Laborais e Recursos Humanos, non se trata dun título *sensu stricto*, senón de dous títulos independentes, que se cursan simultaneamente.

#### 1.1.2. Comunidade Académica

O número de estudantes matriculados en cada un destes títulos e o número de profesorado que impartiu docencia no mesmo no curso de referencia foi o seguinte:

Titulación	estudantes	docentes
GrRL	493 (máis 56 do Dobre Itinerario)	66
MXDL	39	16
MPTOPXFIS	27	19

Persoal de administración e servizos da Facultade de Relacións Laborais

Área de administración	Tres: dous da Escala Administrativa-administración e un auxiliar-administración; máis un responsable de Asuntos Económicos, compartido coa Facultade de
------------------------	---

	Ciencias Políticas
Área de conserxería	4 (co-adscritos ás Facultades de Políticas e Farmacia)
Área de biblioteca	A Biblioteca do Centro é a Biblioteca Concepción Arenal, compartida coa Facultade de Ciencias Políticas e a Facultade de Dereito.

### 1.1.3. Órganos para o desenvolvemento do SGC

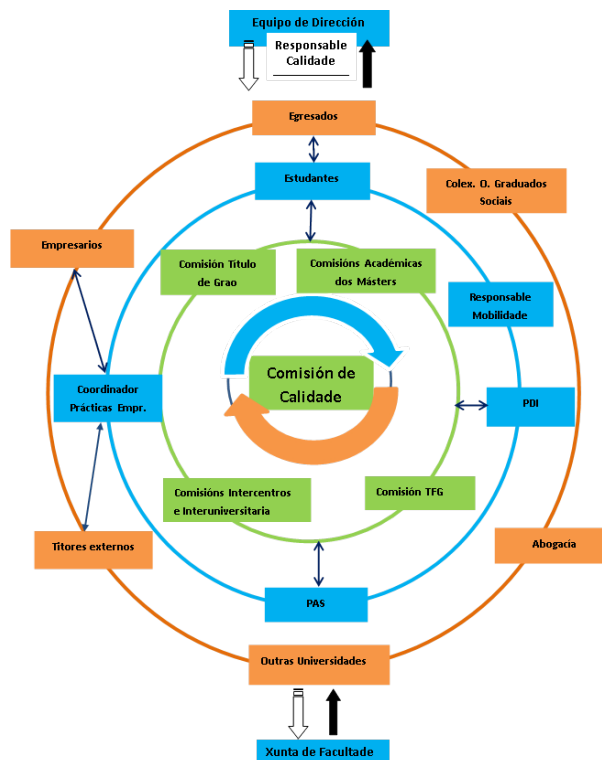
Unipersoais:

- Responsable de Calidade
- Coordinador de Calidade
- Coordinadores/as de Título
- Coordinador/a de TFM

Colexiados:

- Equipo decanal
- Comisión de Calidade do Centro (CCC)
- Comisións de Título (CT). No caso do Máster interuniversitario, ademais existe unha Comisión Intercentros, e no Grao unha Comisión Intercampus para coordinarse co centro adscrito de Lugo.
- Comisión de TFG

Por riba deles, a **Xunta de Facultade**, o órgano colexiado de goberno da Facultade, responsable da aprobación da Memoria de Calidade así como das propostas de novos títulos e das súas modificacións.



*1.1.4. Departamentos implicados na docencia das titulacións que se imparten no Centro*

- Dereito Común (Área de Dereito civil)
- Dereito público especial e da empresa (áreas: Dereito do Traballo e da Seguridade Social; Dereito Mercantil; Dereito Financeiro e Tributario)
- Dereito Público e Teoría do Estado (áreas: Dereito Administrativo e Dereito Internacional Público e Relacións Internacionais)
- Economía Aplicada (área: Economía Aplicada)
- Economía Financeira e Contabilidade (área: Contabilidade)
- Fundamentos da Análise Económica (área: Fundamentos da Análise Económica)
- Organización de Empresas e Comercialización (área: Organización de Empresas)
- Ciencia Política e Socioloxía (área: Psicología Organizacional, Xurídico-Forense e Metodoloxía das Ciencias do Comportamento, Socioloxía)
- Historia (área: Historia Contemporánea)
- Electrónica e Computación (área: Linguaxes e Sistemas Informáticos)
- Análise Matemática, Estatística e Optimización (área: Estatística e Investigación Operativa)
- Psicoloxía Clínica e Psicobioloxía, Departamento externo vinculado ás titulacións, Ciencia Política e Socioloxía (áreas: Personalidade, Avaliación e Tratamentos Psicolóxicos, Área externa M.U en Psicología do Traballo e as Organizacións, Psicología Organizacional, Xurídica Forense e Metodoloxía das Ciencias do Comportamento)
- Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía (área: Psicología Social)

*1.1.5. Documentación de referencia*

A Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), avaliou positivamente o deseño do Sistema de Garantía Interna de Calidade aplicable a todas as ensinanzas oficiais impartidas no centro o 15/12/2011. Asemade a ACSUG renovou a acreditación do título de GrRL o 30/11/2017 e con data 18/9/2019 esa axencia emitiu o Informe favorable de renovación de acreditación do MXDL.

Anéxase a este documento o enlace aos AutoInformes de Seguimento do GrRL e do MXDL.

Asemade dos regulamentos, instrucións e normas xerais da Universidade, cabe referir a seguinte documentación interna propia da Facultade de Relacións Laborais:

- Regulamento de Réxime Interno
- Memoria de implantación do Dobre Itinerario (pendente de modificación)
- Regulamento de matrícula, elaboración e defensa dos Traballos de Fin de Grao
- Regulamento do Traballo Fin de Máster do MXDL
- Manual do SGC
- Manual de Procesos
- Memorias verificadas dos títulos de Grao e Mestrados.

De acordo co procedemento establecido (PE-02), para a elaboración desta memoria, as Comisións de Título achegaron á Comisión de Calidade as súas análises do desenvolvemento e

resultados do programa formativo durante o curso 2018/19, así como as propostas de accións de mellora, todo iso a partir dos informes e indicadores proporcionados pola responsable de calidade.

## 2. SEGUIMIENTO DO SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDADE E DOS SEUS RESULTADOS

### 2.1. DIRECTRIZ 1. POLÍTICA E OBXECTIVOS DE CALIDADE

**Estándar:** o centro dispón dunha política e obxectivos de calidade que atenden ás necesidades e expectativas dos diferentes grupos de interese e se despregan por medio dun SGC estruturado como un proceso sistemático e cíclico que contempla os catro elementos do ciclo de mellora: planificar, desenvolver, analizar e actuar (mellorar) e inclúe mecanismos para a súa revisión e mellora continua.

Aspectos a contemplar:

- A vixencia da Política de Calidade.
- A evolución e grao de cumprimento do Plan Estratéxico do Centro, se é o caso.
- A evolución e grao de cumprimento dos obxectivos de calidade do centro.
- A evolución do proceso de elaboración desenvolvemento e seguimento do Plan de Melloras Anual do Centro (as accións de mellora terán un apartado específico, pero neste apartado debe valorarse se o SGC permite introducir melloras nos títulos, se se realiza correctamente o seu seguimento, se foron eficaces e conseguiron os obxectivos formulados, e se inclúen as recomendacións dos diferentes procesos de verificación, modificación, seguimento e acreditación).
- No caso de títulos interuniversitarios ou 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.
- A vixencia e adecuación dos procesos, procedementos e documentación do SGC. Necesidade, se é o caso, de realizar cambios na xestión do Sistema de Garantía de Calidade.
- A adecuación e eficacia dos mecanismos de recollida de información de satisfacción, queixas, reclamacións, suxestións, necesidades e expectativas dos grupos de interese.
- A adecuación e eficacia dos mecanismos de recollida de información de satisfacción, queixas, reclamacións, suxestións, necesidades e expectativas dos grupos de interese.

A Política de Calidade da Facultade de Relacións Laborais, proposta polo equipo de dirección e aprobada pola Xunta de Facultade, publícase a través da súa páxina web para o coñecemento dos grupos de interese e da sociedade en xeral. Esta Política revísase periodicamente, polo menos cada vez que se renovan os órganos de dirección e coordinación. A actualización máis recente data de 2019, ano no que foi creado e aprobado pola Comisión de Calidade e Planificación delegada do Consello de Goberno o novo Manual do SGC e o de Procesos do Centro, que son os agora vixentes.

O borrador para o Plano Estratéxico do centro 2017/20 (proceso PE-01, *Planificación estratéxica*), non foi finalmente enviado á Área de Calidade e Mellora dos Procedementos (ACMP), dada a inminencia do fin do seu período de vixencia. En canto a USC publique no novo iniciaremos a elaboración do Plano Estratéxico da Facultade de Relacións Laborais, toda vez que o mesmo debe corresponderse, cronoloxicamente e nas súas liñas xerais, co da USC. A tal fin vaise incorporar unha acción de mellora (AM) do centro referida ao diagnóstico de situación do mesmo, e que servirá de base para a elaboración do devandito Plano.

En tanto non estea aprobado o novo Plano estratéxico garantírase o cumprimento dos obxectivos de calidade a través de AM, deseñadas de acordo coas necesidades detectadas en función da análise dos resultados dos indicadores e informes facilitados pola ACMP.

Outro elemento que é necesario avaliar en relación co desenvolvemento da política de calidade

é o grao de cumprimento do Plan de Melloras no exercicio obxecto de análise. A este respecto, no capítulo 3 dáse conta da execución das accións contempladas no Plan de Melloras 2018/19 e as formuladas para o curso 2019/20.

En canto ás primeiras, foron nove as accións de melloras propostas para o curso 2018/19, con orixe no proceso interno de análise e seguimento, delas, seis transitaron desde cursos anteriores, sendo de nova creación as outras tres. Tomando como referencia as titulacións, cinco relaciónanse co GrL, outras tres cos másteres e unha do Centro. En setembro de 2019, a raíz da renovación da acreditación do MXDL, engadíronse outras seis, que serán descritas no apartado 3 desta Memoria para a súa execución no curso 2019/20.

O desenvolvemento das accións do curso que estamos a avaliar foi o seguinte:

GrRL-AM-1-Discrepancia na valoración das prácticas en empresas por parte do alumnado e dos titores académicos fronte á realizada polos titores externos. Predefinición e monitorización continua.

A complexidade desta acción, introducida na axenda do curso 2016/17, integrada por sete tarefas, e que obrigaba á articulación de numerosos actores: estudantes en prácticas, titores académicos e titores de empresa, condicionou a súa realización. So foi posible executar a elaboración dun menú de tarefas adecuadas ao perfil de competencias do alumnado, e a comunicación de continxencias con periodicidade e contido preestablecidos por parte deste último. A morosidade da resposta dos titores externos, obrigaba á unha reiteración e insistencia por parte dos promotores/-as do Centro, para a que non houbo dispoñibilidade. Por este motivo na sesión da Comisión do Título de 22/06/2020 decidiuse retirar esta acción do Plan de melloras, dándoa por non executada. Non obstante, na próxima reunión da Comisión de Calidade está previsto tratar co coordinador de prácticas a definición dunha estratexia para mellorar a articulación deste cos titores externos.

GrRL-AM-9- Baixa motivación do alumnado para a súa incorporación aos programas de mobilidade Creación da figura do estudante con experiencia en programas de mobilidade

A execución desta acción introducida na axenda de 2016/17, diferida por non contar con masa crítica de estudantes en programas de mobilidade, completouse con grande éxito en novembro de 2019. Nesta execución participaron, con grande implicación, un total de cinco estudantes con experiencia de participación no Programa Erasmus.

GrRL AM-4- Baixa satisfacción dos/as egresados/as coa formación práctica recibida que podería indicar inadecuación ás esixencias do mercado laboral. Identificación das discrepancias entre a formación práctica impartida e as necesidades do mercado laboral percibidas polos egresados/-as.

Para completar esta AM introducida na axenda de 2017/18, falta unicamente proceder ao cruzamento da información por ela proporcionada coa procedente doutras fontes o que vai proporcionar unha base consistente para a incrementar a satisfacción dos egresados/-as.

GrRL-AM-1- Elevada taxa de abandono, sobre todo nos últimos anos do Grao. Identificación dos principais factores determinantes do abandono da titulación

O remate desta AM incluída na axenda de 2018/19, viuse diferida pola falta de resposta da ACMP á solicitude dos datos da taxa de cambio no Grao para a cohorte do alumnado que debía rematar os seus estudos no ano 2017/18. Contactado novamente ese Servizo e ante a urxencia para completar a AM, reformulouse a solicitude limitándoa aos datos correspondentes aos dous últimos cursos, que só foron facilitados o 23/07/2020. Queda pendente, por tanto, cruzar os resultados do cuestionario xa aplicado ao alumnado no ámbito desta AM, cos datos antes referidos, para establecer os puntos concretos a reforzar na titulación de Relacións Laborais.



GrRL-AM-2- Progresivo descenso na matrícula de novo ingreso e incremento da taxa de abandono no Dobre itinerario. Facilitar ao devandito alumnado a simultaneidade de estudos

A execución desta AM correspondente a axenda de 2018/19, comezou cunha serie de reunións e contactos entre os equipos decanais de ámbalas dúas facultades. Para a inclusión dunha representante do alumnado, contemplada na segunda tarefa a realizar, solicitouse autorización a Secretaría Xeral, unha vez que a mesma debía proceder da Facultade coordinadora (Dereito), e a candidata elixida presentouse pola de Relacións Laborais. Resolta esta cuestión, xurdiu un novo impedimento a raíz dun problema relacionado coa nova interpretación da normativa sobre a elaboración dos TFG. A incerteza sobre como se articularían as dúas Facultades para definir os criterios de realización destes traballos, un para cada titulación, en lugar dun único como constaba na Memoria, levou ao malestar do alumnado afectado. Isto provocou a necesidade de numerosas reunións a diferentes bandas, nun ambiente crispado, ate o punto de que a maior parte do alumnado non se sentía representado pola estudante designada a tal efecto. En consecuencia, non foi imposible convocar máis reunións para tratar a cuestión da optimización dos horarios. O referido non foi obstáculo para que se efectuase unha sesión informativa cos e coas representantes do alumnado de Relacións Laborais para consensuar, previa reunión de Xunta de Facultade os horarios dos exames.

A conclusión desta AM está unicamente pendente da constitución dunha Comisión de coordinación de ámbolos dous centros e a revalidación ou renovación da persoa representante do alumnado para integrala.

MXDL- AM-7- Realizar unha enquisa ao alumnado para analizar as causas da baixa taxa de defensa dos TFM

Na titulación do MXDL so estaba pendente de realización unha AM, consistente na identificación das causas da baixa taxa de defensa dos TFM a través da aplicación ao alumnado dun cuestionario elaborado ao efecto. O cambio na coordinación do Máster, en setembro de 2019, con todas as dificultades que isto implica, obrigou a postergar esta iniciativa. En calquera caso, é necesario considerar un factor limitante decisivo neste ámbito: o alumnado cun baixo ou inexistente dominio das linguas oficiais, especialmente apremante na materia de TFM.

As dúas AM do outro máster impartido no Centro, MPTOPXFIS, relacionadas, a primeira, co cumprimento dos criterios de información pública na páxina web, e a segunda coa mellora da información e organización das prácticas externas e do TFM dese máster, foron retiradas como consecuencia da desaparición do mesmo a partir do curso 2019/20.

PM-C-AM-1- Aprobación do Plan Estratéxico da Facultade

Como referimos, aínda non foi aprobado e enviado á ACMP, sendo previsible, dado que o horizonte temporal do Plan Marco remata xa no ano 2020, que esta AM se reconfigure no sentido de crear unha Comisión para a proposta de deseño do Plano Estratéxico do Centro.

No caso do **título interuniversitario** que se imparte no Centro (MXDL), a comisión avaliadora da renovación da acreditación detectou algunhas fallas na coordinación entre os centros participantes. Para corrixir estas deficiencias, foron propostas unha serie de AM e sinalada unha cuestión fundamental non sensible a estas. Trátase en concreto da necesidade de ter un sistema de indicadores comúns que facilite a comparación dos resultados obtidos no Máster en conxunto, aspecto sobre o cal a capacidade de intervención dos centros é nula, por depender en exclusiva a formulación deses indicadores das áreas de calidade das respectivas universidades.

**O Sistema de Garantía de Calidade** da Facultade de Relacións Laborais está, no momento da presentación desta Memoria, adecuadamente actualizado. Como xa foi dito, elaborouse un novo Manual do SGC e de Procesos, en consonancia co Manual marco da USC. A aprobación de

ámbolos dous manuais pola Comisión de Calidade e Planificación delegada do Consello de Goberno verificouse en xullo de 2019.

En canto ao grao de satisfacción dos grupos de interese, un dos mecanismos máis eficientes para a súa avaliación é o das frecuentes reunións da decana e do vicedecano cos e coas representantes do alumnado, nas cales é posible obter información de primeira man sobre a percepción que ten ese alumnado sobre o desenvolvemento do curso e, principalmente, rexistrar as súas propostas de mellora do mesmo. Estas propostas son posteriormente elevadas á Xunta de Facultade para discutir a mellor estratexia de aplicación. No caso do PDI e do PAS a comunicación é continua e fluída, polo que se considera que as Comisións de Título existentes son suficientes para canalizar as opinións e suxestións. O informe de queixas e reclamacións, tanto das recibidas no propio Centro como as tramitadas a través da Oficina de Análise de Reclamacións (OAR), indica que non se están a producir problemas de gran calado. No Decanato da Facultade constan como recibidas dúas reclamacións. A primeira delas presentada por un alumno, referíase a non ter sido advertido do cambio de aula para a celebración dun exame de *Dereito Sindical*. A situación resolveuse ao aceptar o profesor que o alumno realizase o exame noutra data. A segunda estaba motivada polo que o estudante que a interpuxo consideraba espazo insuficiente para desenvolver unha das respostas do exame da materia *Institucións e Política Social da Unión Europea (Marco Normativo das Relacións Laborais e da Seguridade Social)*. O alumno esixía unha segunda revisión. Neste caso, a reclamación non foi admitida a trámite por non observarse indicios de arbitrariedade e/ou trato discriminatorio, informándose en todo caso ao estudante do seu dereito a recorrer ante o reitor.

A este sistema de monitorización engádense as enquisas programadas pola ACMP e pola ACSUG o que, en principio, sería suficiente para completar a avaliación pretendida. Non obstante, para garantir a fiabilidade destas consultas sería necesario motivar ao alumnado para participar nas mesmas. Aspectos concretos do seguimento do SGC, como son a elevada taxa de abandono e a insuficiencia da formación práctica percibida polos egresados, levaron á realización de senllas enquisas propias do Centro, e os informes resultantes incluídos como evidencias no Autoinforme do Título do Grao.

## 2.2. DIRECTRIZ 2. DESEÑO, REVISIÓN PERIÓDICA E MELLORA DOS PROGRAMAS FORMATIVOS

**Estándar:** O centro ten implantados procedementos para o deseño, a aprobación a revisión periódica dos seus programas formativos (verificación, seguimento, modificación e renovación da acreditación dos títulos oficiais), e se procede da súa extinción. Estas revisións deben conducir á mellora continua de todos os títulos.

Aspectos a contemplar:

- Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados co deseño, a revisión, a mellora e, se procede, a extinción (garantías do alumnado en caso de que se produza a extinción ou suspensión dunha titulación e facelo público) dos programas formativos.
- Análise das accións desenvolvidas sobre o deseño, revisión periódica e mellora dos programas formativos
  - cumprimento do incluído nas memorias verificadas para facilitar a implantación de modificacións no seu caso e atender ao ciclo de garantía externa das titulacións, en canto a seguimento e renovación da acreditación se refire:
  - cumprimento de guías docentes;
  - procedementos de coordinación,
  - análise do perfil real de ingreso/egreso,
  - análise de que os titulados acadan os resultados de aprendizaxe previstos na memoria.
  - Información sobre satisfacción, necesidades e expectativas, queixas e suxestións dos grupos de interese relativos ao conxunto da titulación (os relativos ao proceso de ensino/aprendizaxe analízanse na Directriz 3).

O deseño, revisión, mellora e, se procede, extinción dos programas formativos da Facultade de Relacións Laborais realizáronse conforme o previsto no Manual de Procesos Institucionais de Calidade da USC, vixente durante o período en análise. Os títulos activos deste Centro no curso 2018/19 que foron obxecto de renovación da súa acreditación superárona con éxito, o 30/11/2017 no caso do Grao, o 08/07/2015 e o 18/9/2019 no caso do MXDL e o 04/10/2016 o MPTOPXFIS. Esta avaliación externa favorable é indicativa do adecuado desenvolvemento do proceso.

De acordo co proceso *PE-02, Revisión e Mellora*, do SGC da Facultade, as CT analizan anualmente, o desenvolvemento dos programas formativos e a execución das accións de mellora vinculadas aos mesmos, quedando recollido nas actas das súas reunións. A análise inclúe o seguimento do cumprimento da correspondente memoria verificada do título (MVT), os perfís de ingreso/egreso, o axuste dos programas docentes, e resultados de aprendizaxe. Os informes destes seguimentos trasládanse á CCC, que os revisa e analiza e aproba as accións de mellora derivadas. O SGC establece a sistemática coa que se realizan os procesos que afectan directamente ao desenvolvemento dos programas formativos, entre eles, están os procesos chave *PC-01, Análise do perfil de ingreso e captación; PC-02, Planificación das ensinanzas; PC-04, Desenvolvemento das ensinanzas, e PC-05, Análise de resultados e mellora dos programas*.

Neste epígrafe preséntase unha síntese da análise do desenvolvemento dos programas formativos da Facultade de Relacións Laborais durante o curso 2018-19.

### 2.2.1. Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos

A **revisión das guías docentes** ou programas das materias é realizada en articulación polo Coordinador do Grao e do Dobre itinerario e os/-as coordinadores/-as de curso. Esta análise

conxunta permitiu a sinalización dalgunha discrepancia pouco relevante, entre os programas e a MVT, toda vez que esta permite unha ampla discrecionalidade na elaboración dos referidos documentos, cuxa oportuna corrección foi comunicada aos respectivos Departamentos. O cumprimento dos programas das materias por parte do PDI é satisfactorio, como evidencia a elevada puntuación (4,25 sobre 5,00) obtida no ítem correspondente da enquisa de avaliación da docencia recibida.

Respecto da **coordinación no desenvolvemento do programa formativo**, os/-as coordinadores/-as de curso non sinalaron ningún problema relevante, polo que non houbo propostas de medidas correctoras. Non é posible coñecer a perspectiva do alumnado en relación con este particular a través das enquisas sobre a docencia impartida, dado que a cuestión correspondente foi retirada das mesmas.

RESULTADOS				
CÓDIGO-NOME	TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
IN34-PC-05-Taxa de rendemento	<b>Grao-non inclúe D. Itinerario</b>	69,00	68,26	68,48
	Dobre Itinerario	80,90	84,58	84,61
IN35- PC-05-Taxa de éxito	<b>Grao-non inclúe D. Itinerario</b>	81,31	79,53	78,55
	Dobre Grao	89,44	88,73	91,23
IN36 PC-05-Taxa de avaliación	<b>Grao-non inclúe D. Itinerario</b>	84,86	85,93	87,18
	Dobre Grao	90,45	95,32	92,75
IN37- PC-05-Taxa de graduación	Grao	53,85	39,36	34,41
	Dobre Itinerario	-	-	-----
IN38- PC-05-Duración media dos estudos	Grao	5,25	5,16	5,00
	Dobre Itinerario	-	-	-----
IN40- PC-05-Taxa de abandono durante o primeiro curso (Grao)	<b>Grao-non inclúe D. Itinerario</b>	21,51	21,62	17,24
	Dobre Itinerario	-	15,00	31,58
IN41- PC-05-Taxa de abandono RD 1393/2007	Grao	31,98	34,04	34,41
	Dobre Itinerario	-	-	-----

En canto ao título, os **resultados** no curso 2018-19 obrigan a poñer o foco naqueles indicadores relacionados coa baixa adhesión do alumnado á titulación. Neste sentido estase a desenvolver unha estratexia de resposta que comezou cunha acción de mellora xa descrita (GrRL-AM-1), encamiñada a coñecer os motivos que levan a abandonar os estudos do Grao en Relacións Laborais a unha elevada porcentaxe do alumnado. Este fenómeno ten ademais unha segunda derivada, que é o progresivo descenso da taxa de graduación (34,41% , ou sexa, 5,5 puntos por debaixo do curso previo), significativamente inferior á establecida na MVT (40%). O cuestionario aplicado no ámbito da referida AM<sup>1</sup> revelou que a maior parte dos abandonos (39,0%) parecían obedecer a que a carreira non satisfacía as expectativas do alumnado, sendo que unha proporción importante (26,0%), mostraría preferencia por outros estudos (principalmente Dereito). É necesario sinalar que esta información non puido ser recollida directamente das persoas afectadas, que sería o ideal, por non ser accesibles, senón a través do alumnado que permanece na titulación. Esta información foi complementada coa recibida a finais de xullo de 2020 desde a ACMP sobre a taxa de cambio dos estudos de Grao do curso 2015/2016 ao 2016/2017 e 2016/2017 ao 2017/2018, que será proximamente analizada conxuntamente coa anterior pola Comisión do Título. Proactivamente, antes de analizar o mencionado informe da ACMP, introduciuse unha AM destinada a que os posibles estudantes de novo ingreso, teñan un coñecemento máis completo e axustado á realidade das características da titulación a través do visionado dun vídeo a través da páxina web do centro, que a sintetice. e cuxa realización profesional de material audiovisual de motivación dirixido ao alumnado. A realización deste vídeo está condicionada por a dispoñibilidade orzamentaria, actualmente en risco polo aumento do gasto derivado da situación de pandemia actual pola COVID-19.

Para o Dobre itinerario existe unha AM adicional (GrRL-AM-2), encamiñada, como xa foi dito, a

<sup>1</sup> O informe enviouse adxunto ao Autoinforme de Seguimento do curso 2018/19.

facilitar ao devandito alumnado a simultaneidade de estudos a través dunha mellor articulación dos horarios coa Facultade de Dereito.

Para intentar corrixir a baixa taxa de graduación (como dixemos, intimamente relacionada co elevado abandono), deseñouse unha AM específica, consistente en convocar sesións informativas para o alumnado de terceiro e cuarto curso do Grao, sobre a metodoloxía e elaboración do TFG. Esta AM introduciuse como alternativa a outras previas, aplicadas en cursos anteriores como a realización de Talleres de orientación para a realización dos TFG, a cal, a pesar do elevado coste tanto económico como humano que representou, tivo unha escasísima adhesión. O mesmo ocorre coa dirixida a racionalizar a calendarización da elaboración do TFG por parte do alumnado (con directrices dispoñibles na páxina web), que non conseguiu alterar os hábitos procrastinadores do alumnado.

PERFIL DE INGRESO				
CÓDIGO-NOME	TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
IN01-PC-01-Prazas ofertadas	Grao	90	90	90
	Dobre Itinerario	20	20	20
IN02-PC-01-Matricula	Grao	535	493	493
	Dobre Itinerario	37	46	56
IN03-PC-01-Matricula de acceso	Grao	121	112	113
	Dobre Itinerario	19	16	20
IN04-PC-01-Matricula de novo ingreso por preinscrición	Grao	109	97	101
	Dobre Itinerario	19	16	20
IN05-PC-01-Variación da matrícula de novo ingreso por preinscrición	Grao	11,22	-11,01	4,12
	Dobre Itinerario	-9,52	-15,79	25,00
IN06-PC-01-Nota media de acceso por preinscrición	Grao	6,56	7,68	7,72
	Dobre Itinerario	10,97	11,24	11,74
IN07-PC-01-Porcentaxe de estudantes que acceden á titulación con puntuación igual ou superior a seis	Grao	55,14	100,00	96,94
	Dobre Itinerario	100,00	100,00	100,00
IN08-PC-01-Porcentaxe de estudantes estranxeiros sobre matriculados	Grao	0,93	2,43	2,64
	Dobre Itinerario	0,00	0,00	0,00
IN09-PC-01-Porcentaxe de estudantes nacionais de fóra de Galicia sobre matriculados	Grao	1,12	1,22	1,42
	Dobre Itinerario	2,70	2,17	0,00
IN10-PC-01-Relación de estudantes preinscritos en 1ª opción matriculados por 1ª vez sobre as prazas ofertadas (Grao)	Grao	61,11	67,78	61,11
	Dobre Itinerario	95,00	75,00	100,00
IN12-PC-01-Taxa de ocupación	Grao	121,11	107,78	112,22
	Dobre Itinerario	95,00	80,00	100,00

No relativo á **análise do perfil de ingreso/egreso**, cuantitativamente os datos son máis que satisfactorios, cubríndose sempre en exceso o número de prazas ofertadas. Nunha análise máis fina, podemos apreciar algunhas consecuencias deleterias deste fenómeno que afectarían transversalmente e de forma negativa a outros indicadores. En primeiro lugar, o aumento dos matriculados leva a un empeoramento das ratios. En segundo lugar, parte deste alumnado excedentario accede aos estudos de Relacións Laborais por descarte, o que favorece o ulterior abandono. Por outra banda, pode comprobarse facilmente a correlación inversa entre o número de matriculados e a porcentaxe de estudantes que acceden á titulación con puntuación igual ou superior a seis. Todo isto fai que o facto de abrir sucesivas convocatorias de matrícula despois de aquela na que se cobren as prazas ofertadas (o que habitualmente sucede xa na segunda convocatoria), converta á titulación do Grao de Relacións Laborais e Recursos Humanos nunha titulación “de aluvión” ou, dito de outra forma, que se estableza para ela unha selección negativa. Sería conveniente neste sentido establecer un perfil de ingreso máis definido, que efectivamente servira para direccionar a esta titulación ao alumnado máis afín a mesma.

Respecto á relevancia do perfil dos/as egresados/as e a súa actualización, a máis recente información dispoñible de inserción laboral, a partir tanto da enquisa da ACSUG como da do Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU), corresponde á cohorte de egresados en 2013-14. De acordo cos datos dispoñibles, a taxa de afiliación dos/as graduados/-as, un ano

despois do seu egreso foi de 52,4%, incrementándose progresivamente, ata alcanzar o 72,2% no cuarto ano (en 2018). Por outra banda, a significativa porcentaxe da persoas egresadas que realizaron prácticas en empresas ao longo dos estudos (en torno ao 60%), favoreceu a adquisición de competencias relacionadas co "saber facer". Tamén dende o curso 2018/19 crearon-se canais de contacto con este colectivo a través das redes sociais (Facebook, Instagram e LinkedIn), cun importante seguimento. De todos modos, existen outros datos que evidencian que os/as egresados/as consideran alcanzados os resultados de aprendizaxe previstos na MVT, como o feito de que estes valoren positivamente na enquisa anual o grao en que a formación recibida na titulación cumpríu as expectativas creadas antes de comezala (4,0 sobre 5,0).

### 2.2.2. *Máster Interuniversitario en Xestión e Dirección Laboral*

En relación co cumprimento do incluído na MVT, cabe sinalar que o presente título foi reacreditado favorablemente en setembro de 2019, o que indica que se desenvolveu en gran medida conforme ao previsto tanto en contidos como en procedemento desde a súa posta en marcha. Froito desta avaliación definíronse seis AM a realizar nos cursos 2019/20 e 2020/21 que se iniciaron con certa demora en virtude, como xa se mencionou, do cambio na Coordinación do Máster e, finalmente a súa execución interrompeuse por mor da pandemia COVID-19. As seis AM de obrigado cumprimento son as seguintes:

**MXDL-PM1: Revisión da Memoria do título e das guías docentes das materias**

O obxectivo é obter unha maior coherencia entre as tres sedes da titulación no referente ás competencias e sistemas de avaliación das materias comúns.

**MXDL-PM2: Seguimento máis exhaustivo das prácticas externas**

Con esta AM preténdese un filtrado dos convenios establecidos coas organizacións ou empresas, co fin de eliminar ás que non respondan aos obxectivos das prácticas do Máster.

**MXDL-PM3: Elaborar un sistema de indicadores básicos e comparables para cada unha das sedes, que logo serán analizados pola Comisión Interuniversitaria**

Trataríase de identificar as fortalezas e debilidades propias do Máster e conseguir que as AM non se fagan illadamente en cada centro, nin como resposta aos informes externos recibidos, senón que se alimenten sistematicamente a partir da análise periódica dos indicadores e evidencias xeradas polo título.

**MXDL-PM4: Aumentar a taxa de participación dos estudantes nas enquisas de satisfacción**

Para aumentar a devandita taxa, entre as tarefas a desenvolver estarían, ademais da difusión do período en que están abertas as enquisas (mediante recordatorios persoais antes de comezar as clases e envío de correos electrónicos a cada estudante matriculado), a convocatoria dunha reunión co alumnado do Máster para explicarlle a relevancia das enquisas, recalcar o anonimato das mesmas e mostrarlles a importancia práctica da súa opinión.

**MXDL-PM5: Incrementar e estabilizar o número de estudantes de novo ingreso, garantindo un perfil de ingreso adecuado**

Aínda que os datos de matriculación nos cursos 2019/20 e 2020/21 presentan unha evolución positiva, preténdese a execución desta AM mediante a intensificación das campañas de difusión do Máster, a través de la edición de trípticos, anuncios nas redes sociais, xornadas de orientación de másteres que se organizan nalgunhas facultades...

**MXDL-PM6-Aumentar a satisfacción dos estudantes con diversos aspectos de organización, coordinación del título e orientación académica.**

O obxectivo desta AM é analizar as causas da disparidade de resultados entre sedes e tomar medidas para eliminalas, se ben os resultados de satisfacción do alumnado é pouco fiable pola baixa taxa de resposta nas enquisas.

Respecto dos **resultados do título, e a consecución dos resultados de aprendizaxe previstos**, os indicadores amosan uns resultados satisfactorios en xeral. A taxa de rendemento no 2018-19 foi do 86,9%, seis puntos por encima da do ano precedente. A taxa de avaliación tamén ascendeu en máis de sete puntos, pola contra, a taxa de éxito, é un pouco inferior, pero mantén valores similares aos dos cursos precedentes, próxima ao 100%. A taxa de graduación na MVT, fixada nun 82%, aínda que mellorou en máis de cinco puntos respecto a cursos anteriores, cun valor de 66,6% continua significativamente abaixo. A razón principal desta baixa taxa de graduación está, no TFM, no escaso número de estudantes que defenden o TFM na súa cohorte de ingreso (algo que se arrastra desde anos anteriores). As explicacións desta baixa taxa poden deberse a varios factores, tanto internos como alleos á organización do Máster, entre eles, que unha gran parte do alumnado está buscando emprego, o que dificulta que rematen o curso académico. No caso de estar traballando, finalizar os estudos deixa de ser unha prioridade. Relativamente a esta cuestión, aínda que en anos precedentes adoptáronse diversas medidas, actualmente está programada unha AM ao respecto (MXDL- AM-7) que aínda está en vías de execución.

A taxa de abandono, que foi de 0,0% no pasado curso, pasou a ser de 6,6% no 2018/19. Aínda que non é un dato desexable, está por debaixo doutros anos, por exemplo, do 10,34% no 2014/15 e do 10,53% no 2016/17. Por outra banda, é inferior á media da USC na área das Ciencias Sociais e Xurídicas, situada no 7,29% no ano obxecto de análise. A duración media dos estudos volveu a incrementarse lixeiramente, sendo de 1,5 anos, fronte aos 1,36 anos do curso anterior

RESULTADOS			
CÓDIGO-NOME	2016/17	2017/18	2018/19
IN34-PC-05-Taxa de rendemento	89,76	80,00	86,19
IN35- PC-05-Taxa de éxito	99,47	98,91	98,38
IN36 PC-05-Taxa de avaliación	90,24	80,88	87,60
IN37- PC-05-Taxa de graduación	57,89	61,11	66,67
IN38- PC-05-Duración media dos estudos	1,81	1,36	1,50
IN41- PC-05-Taxa de abandono RD 1393/2007	10,53	0,00	6,67

Practicamente o 100% das materias son superadas por todo o alumnado, concéntrándose as puntuacións na categoría de notable. A única excepción é a materia do TFM á que non se presenta, ou renuncia a matrícula, unha elevada porcentaxe do mesmo, como xa se comentou.

Cualificacións TFM	2016/17	2017/18	2018/19
MH	1	1	2
Sobresaliente	1	3	2
Notable	11	5	10
Aprobado	7	3	6
Non Presentado	14	13	4
Renuncia	3	6	15
Suma	37	31	39

En canto ao **perfil de ingreso do alumnado**, axústase ao recomendado na MVT, procedendo a maior parte da rama das Ciencias Sociais e Xurídicas. Concretamente, o Máster nítrese principalmente de egresados do Grado en RRLL e RRHH (entre o 50 e o 75%), aínda que tamén concorren estudantes de Ciencias Económicas e Empresariais, Ciencias Políticas, Dereito e Psicoloxía, entre outras. Accede aínda algunha persoa con título de licenciado/-

a, e incrementábase as que ostentan un título estranxeiro.

Por outra banda, no curso 2018/19 o número total de estudantes matriculados, foi 39, deles 26 eran de novo ingreso. Ata entón constatábase unha tendencia á baixa iniciada no curso 2016/17 e interrompida, como se pode apreciar, polos datos do curso analizado. Ao mesmo tempo, rexistrábase unha tendencia á alza no número total de matriculados, pois en 2016/17 foi de só 31, o que garda relación co número de alumnos que ten pendente a defensa do TFM. A cualificación de acceso, 6,94, foi case idéntica á do curso precedente y lixeiramente inferior á do 2016-17. Sublíñase que o 100% do alumnado tiña unha nota media de acceso igual o superior a 6.

Finalmente, como xa se comentou, existe unha AM (MXDL-PM5) definida para mellorar o perfil de ingreso do alumnado no MXDL.

PERFIL DE INGRESO			
CÓDIGO-NOME	2016/17	2017/18	2018/19
IN01-PC-01-Prazas ofertadas	30	30	30
IN02-PC-01-Matricula	40	31	39
IN03-PC-01-Matricula de acceso	18	15	26
IN04-PC-01-Matricula de novo ingreso por preinscrición	18	15	26
IN05-PC-01-Variación da matrícula de novo ingreso por preinscrición	-5,26	-16,67	73,33
IN06-PC-01-Nota media de acceso por preinscrición	7,19	6,93	6,94
IN07-PC-01-Porcentaxe de estudantes que acceden á titulación con puntuación igual ou superior a seis	100,00	100,00	100,00
IN08-PC-01-Porcentaxe de estudantes estranxeiros sobre matriculados	10,00	16,13	15,38
IN09-PC-01-Porcentaxe de estudantes nacionais de fóra de Galicia sobre matriculados	2,50	6,45	7,69
IN12-PC-01-Taxa de ocupación	60,00	50,00	86,67
IN13-PC-01-Porcentaxe de matriculados que son titulados da USC (Máster)	45,00	38,71	48,72

Respecto ao **perfil de egreso**, dispónse do estudo de inserción laboral dos titulados/-as en másteres no SUG 2013-14 realizados pola ACSUG. Segundo a información aportada por esta enquisa, traballaba o 64,3% e, a maiores, o 14,3% o fixera algunha vez desde a finalización do Máster. O tempo medio transcorrido desde que finalizou o Máster ate que encontraron o primeiro traballo foi de 4,88 meses. Destaca tamén que o tempo medio traballado desde que finalizou o Máster foi de 21,82 meses e, nun emprego relacionado co Máster, foi de 8,82 meses. Excepto o primeiro parámetro que sitúa ao MXDL no 7º posto dos 10 Másteres analizados vinculados as Ciencias Sociais e Políticas, o resto deles son moi positivos, situándoo en cabeza do ranking respecto ao menor tempo que os seus titulados precisaron para conseguir un traballo, no terceiro posto en canto á maior duración do emprego e o 4º sobre duración dun emprego relacionado coa titulación do Máster.



### 2.3. DIRECTRIZ 3. GARANTÍA DA APRENDIZAXE, ENSINO E AVALIACIÓN CENTRADOS NO ALUMNADO

**Estándar: o centro ten implantados procedementos para garantir que as accións que emprende ao impartir as súas titulacións teñen como finalidade fundamental favorecer a aprendizaxe do alumnado, así como permitirles tomar un papel activo no deseño e desenvolvemento do proceso de aprendizaxe, e que a avaliación do alumnado reflicte este enfoque.**

Aspectos a contemplar:

Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados coa garantía da aprendizaxe, ensinanza e avaliación centrados no alumnado:

Aplicación de normativas predefinidas que cobren todo o ciclo de vida do alumnado (admisión, progresión, recoñecemento e certificación).

Admisión do alumnado (acción de captación).

Complementos formativos, curso de adaptación ou de nivelación, se procede.

Orientación académica (plan de acción tutorial) e profesional.

Mobilidade.

Metodoloxía de ensinanza e avaliación da aprendizaxe (adaptación a necesidades específicas de Aprendizaxe)

Avaliación da aprendizaxe

Prácticas externas.

Traballos fin de grao/máster (asignación, supervisión, avaliación).

Resultados da aprendizaxe nas materias do título.

Indicadores de satisfacción, queixas e suxestións relativos ao proceso de ensino/aprendizaxe.

A Facultade de Relacións Laborais desenvolve os seus programas formativos no marco da organización xeral da USC e da normativa atinente.

A USC conta con normativas de xestión académica que regulan os aspectos máis esenciais do proceso formativo. Algunhas delas son xerais para o conxunto da Universidade, mentres que outras conforman marcos regulamentarios susceptibles de adaptación para cada Centro ou Título. As principais normativas, que se apuntan de seguido, poden consultarse nos enderezos web:

[https://www.usc.gal/gl/servizos/sxopra/0321\\_masters\\_normativa.html](https://www.usc.gal/gl/servizos/sxopra/0321_masters_normativa.html)

[https://www.usc.gal/gl/servizos/sxopra/0311\\_graos\\_normativa.html](https://www.usc.gal/gl/servizos/sxopra/0311_graos_normativa.html)

<https://www.usc.gal/gl/normativa/estudiantes/index.html>

- Regulamento das titulacións oficiais de grao e mestrado na USC (aprobada en Consello de Goberno [CG] de 28/07/2017)
- Normativa sobre permanencia nas titulacións de grao e máster na USC (CG 15/06/2011 e 25/05/2012; Consello Social 05/06/2012)
  - Resolución do 3 de decembro de 2014 pola que se acorda a publicación da modificación da normativa sobre permanencia nas titulacións de grao e máster (Consello Social de 3/11/2014)
- Normativa de transferencia e recoñecemento de créditos (CG 14/03/2008)
- Procedemento para o recoñecemento de competencias nas titulacións de grao e máster (RR 15/04/2011)
  - Acreditación do nivel de coñecemento dunha lingua estranxeira (acordo de CG de 28/05/2019)
  - Acordo de CG sobre recoñecemento de créditos nos estudos de Grao ao abeiro do art. 12.8 do RD 1393/2007 (CG 05/07/2016, modificado por CG 12/05/2017)
- Normativa de avaliación do rendemento académico dos estudantes e de revisión das cualificacións (aprobada en CG 15/06/2011).

- Modificación da normativa de avaliación do rendemento académico (CG 05/04/2017)
- Regulamento de matrícula, elaboración e defensa dos traballos fin de grao e fin de máster (acordo CG 10/03/2016)
- Regulamento de acceso e admisión ás ensinanzas universitarias oficiais de grao para persoas maiores de 40 anos que acrediten experiencia profesional ou laboral (CG 23/03/2011)
- Normativa de asistencia a clase nas ensinanzas adaptadas ao EEES (CG 25/03/2010)
- Regulamento de prácticas académicas externas (CG 29/07/2015)
- Regulamento de Intercambios Interuniversitarios de estudantes da USC (CG 26/10/2012), modificado para as titulacións dobres ou programas de simultaneidade académica por acordo do CG de 18/07/2019.
- Normativa sobre recoñecemento de estudos realizados en réxime de intercambio (CG 03/03/2017), modificado en CG de 24/05/2018.
- Convocatoria de fin de carreira para as titulacións adaptadas ao EEES (CG 24/09/2013)
  - Modificación do punto segundo da Convocatoria de Fin Carreira para as titulacións adaptadas ao EEES (CG 08/10/2015)
- Regulamento sobre dobres titulacións e simultaneidade de ensinanzas oficiais na USC (CG 27/03/2015)

Entre a normativa propia da Facultade de Relacións Laborais directamente relacionada coa organización dos procesos de ensino/aprendizaxe e que desenvolve ou concreta as normas xerais da USC no seu ámbito de competencia atópanse:

- Regulamento de réxime interno da Facultade de Relacións Laborais (CG 8/05/2015)
- Regulamento de matrícula, elaboración e defensa dos Traballos Fin de Grao da Titulación de Relacións Laborais e Recursos Humanos da USC (CG 31/01/2017)
- Regulamento do Traballo Fin de Máster do Máster Interuniversitario en Dirección e Xestión Laboral da Universidade de Santiago de Compostela (CG 31/01/2017)
- Memoria para a implantación do Programa integrado de Grao en Dereito e Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos da USC (Xuntas de Facultade de ambos centros de 10/04/2014) [Actualmente en fase de modificación].

Este marco normativo regula os procedementos e condicións formais para o acceso, progresión e terminación dos programas formativos.

Os procesos do SGC da Facultade de Relacións Laborais máis directamente relacionados con esta garantía de aprendizaxe son os cinco procesos chave que o configuran (*PC-01, Análise do perfil de ingreso e captación; PC-02, Planificación das ensinanzas; PC-03, Apoio aos estudantes; PC-04, Desenvolvemento das ensinanzas, e PC-05, Análise de resultados e mellora dos programas*).

As CT en primeira instancia, e a CCC en segunda, analizan anualmente o desenvolvemento destes procesos e os indicadores que dan conta dos resultados e da satisfacción asociados ao ensino, aprendizaxe e avaliación. A continuación se sintetizan as conclusións destas análises para cada un dos títulos.

### 2.3.1. Grao en Relacións laborais e Recursos Humanos

Respecto aos **criterios de admisión** no Grao, son os xerais para o sistema universitario público sen probas de acceso específicas. En canto á **captación** de novos estudantes, aínda que o título conta cunha elevada demanda (a pesar de impartirse en cinco centros do SUG), a alta taxa de abandono levou á CT na súa sesión de 25/06/2019 a aprobar unha proposta de captación de estudantes, no sentido de que teñan a mellor orientación previa posible. Ao efecto, confeccionouse un tríptico cun código QR e con información relacionada coa mobilidade (SICUE,

Erasmus, convenios bilaterais), coa oferta de actividades deportivas, saídas profesionais... Exemplares deste tríptico entregáronse aos docentes implicados no Programa "A Ponte", para ser distribuídos durante as charlas nos centros de secundaria. Asemade os trípticos están dispoñibles na Biblioteca Universitaria Concepción Arenal e incorporáronse á páxina web da Facultade.

No relativo á **orientación académica e profesional, formación en competencias transversais**, leváronse a cabo diferentes accións. Cronoloxicamente, a primeira é a "Xornada de Acollida" para orientar ás persoas que inician estudos. Asemade na páxina web do Centro e na Aula virtual de Coordinación do Grao infórmase das convocatorias do "Programa de Alumnos Tutores da USC". As persoas seleccionadas son presentadas na Xornada de Acollida para explicar a súa función de acompañamento e asesoramento ao alumnado de novo ingreso, existindo ademais un "Programa de Apoio Titorial Extraordinario" dirixido fundamentalmente a estudantes dos últimos cursos da USC. Tamén se fomenta a inscrición do estudantado no "Cursiño de introdución ao uso da Biblioteca" mediante charlas informativas a principio do curso por parte do responsable. En novembro realízanse sesións informativas sobre mobilidade, a última celebrada en 2019 (GrRL-AM-9) tivo un importante seguimento coa participación de varios estudantes con experiencia no programa de mobilidade Erasmus. Respecto á orientación ao longo dos estudos, está previsto organizar sesións informativas dirixidas ao alumnado de terceiro e cuarto curso sobre as prácticas en empresas e a realización do TFG (GrRL-AM-2, curso 2020-2021). Polo que respecta ao curso en análise, 2018/19, destaca a realización das seguintes actividades destinadas á formación en competencias transversais e de orientación profesional:

- Xornada Técnica sobre "Absentismo Laboral", que se celebrou na Facultade de Relacións Laborais o 26 de outubro de 2018.
- Programa "¡Muévete Ya!" a partir do 16/11/2018 no Salón de Graos da Facultade de Relacións Laborais e durante o curso académico 2018/19, ABANCA desenvolveu un programa formativo para fomentar o talento en universitarios/-as que desexaran ter unha aproximación ao mundo da empresa e, en particular, ao sector bancario. Este programa formativo estivo dirixido ao alumnado dos últimos cursos do Grao en Relacións Laborais e Recursos Humanos.
- Xornada "Power You Xperience", de Human Age Institute España, ManpowerGroup na Facultade de Relacións Laborais, celebrada o 21/11/2018. As persoas asistentes recibiron asesoramento en Currículum 2.0 e Elevator Pitch por parte do equipo de Manpower.
- Conferencia el 27/3/2019 "Reinventando el Liderazgo: hacia una nueva visión de la gestión del talento", celebrada no Salón de Actos da Facultade de Relacións Laborais, coa participación de Santiago Vázquez, Ph.D., Director do Instituto de Liderazgo no Tecnolóxico de Monterrey
- Talleres de formación en materia de Mutuas de Accidentes de Tralaballo e Enfermidades Profesionais, dirixidas a estudantes de terceiro e cuarto curso, que se celebraron entre o 29/3/2019 e o 5/4/2019.

Finalmente estaba prevista, como todos os anos, unha "Xornada sobre Saídas Profesionais" en maio de 2019, que tivo que suspenderse por cuestións organizativas.

A inmediatez no acceso á información propiciada pola tecnoloxía informática, trouxo como contrapartida o relaxamento nos códigos éticos para a utilización da mesma. Este feito constátase tamén na Facultade de Relacións Laborais, nos traballos realizados durante o curso polo alumnado pero, sobre todo, na realización dos TFG. Coa finalidade de contrarrestar esta tendencia e concienciar aos/ás estudantes da importancia da honestidade académica, está

prevista unha AM para o curso 2020/21 consistente na celebración de sesións informativas e de debate entorno a esa cuestión. O título provisorio das mesmas é: “La deshonestidad académica en la universidad: hacia un modelo de integridad”.

En canto á taxa de **mobilidade saínte** aumentou respecto a anos anteriores, se ven o valor previo era moi baixo (do 0,61% no curso 2017/18 ao 2,18% no curso 2018/19.). A enquisa de satisfacción deste alumnado ofreceu un resultado moi favorable: 4,07 sobre 5,0, cifra notablemente máis alta que a previamente dispoñible: 3,07 no curso 2016/17. Respecto da mobilidade entrante só un/unha estudante, do programa SICUE, cubriu o cuestionario de satisfacción, polo que a fiabilidade do resultado da enquisa(1,81) é cuestionable.

XESTIÓN DA MOBILIDADE				
CÓDIGO-NOME	TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
IN15-PC-04- Satisfacción dos estudantes saíntes cos programas de mobilidade	Grao	3,07	-	4,07
	Dobre Itinerario	-	-	4,60
IN16-PC-04- Satisfacción dos estudantes entrantes cos programas de mobilidade	Total Centro	-	-	1,81
IN17-PC-04-Porcentaxe de estudantes enviados pola USC a programas de mobilidade sobre o total de matriculados	Grao	0,93	0,61	2,18
	Dobre Itinerario	-	-	-----
IN18-PC-04-Porcentaxe de estudantes recibidos pola USC de programas de mobilidade sobre o total de matriculados	Grao	1,50	1,62	0,41
	Dobre Itinerario	0,00	0,00	1,79

A adecuación da **metodoloxía de ensinanza** ao perfil e necesidades dos/-as estudantes é valorada positivamente por estes, outorgando unha puntuación superior a 3,6 sobre 5, en todos os ítems relacionados con esta cuestión na enquisa de satisfacción do alumnado coa docencia recibida. Non obstante os comentarios abertos na enquisa de satisfacción do alumnado coa titulación e en ámbitos informais, alertan sobre dunha reiteración de contidos percibida entre materias da mesma área. Pola súa banda o Servizo de Participación e Integración Universitaria (SEPIU), coordina a oferta de actividades de voluntariado e participación social da USC, contribuíndo á formación integral do alumnado. Compételle asemade, a detección de necesidades específicas ou adaptacións curriculares, comunicando ao profesorado as demandas formuladas polos estudantes neste sentido. As reunións dos/as coordinadores/as de curso co PDI serven, así mesmo, para informar ao resto de docentes da existencia de estudantes que poidan requirir adaptacións curriculares específicas.

En relación coa **avaliación da aprendizaxe**, poténciase a avaliación continua a través do progresivo incremento do peso relativo na cualificación final dos traballos realizados polo alumnado, orientados ao desenvolvemento das competencias. Esta tendencia constátase na supervisión anual, por parte do coordinador do título, da programación aprobada polos departamentos para cada materia (*PC-02-Planificación das ensinanzas*).

As prácticas externas, de carácter optativo, revisten capital importancia pois supoñen o primeiro contacto coa experiencia profesional. Para poder garantir o acceso do alumnado interesado (do Grao e tamén dos Másteres), a Facultade mantén convenios con máis de 200 empresas distribuídas por toda Galicia. O éxito das prácticas pódese constatar en varios indicadores; o máis inmediato, a porcentaxe dos/das estudantes matriculados que as superaron favorablemente (100%). No mesmo sentido, a satisfacción global coas prácticas externas continúa sendo elevada aínda que con un lixeiro descenso (4,33 sobre 5). Tamén son favorables os indicadores de satisfacción global dos titores/-as profesionais (4,27 sobre 5,0).

XESTIÓN DE PRÁCTICAS EXTERNAS				
CÓDIGO-NOME	TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
IN19-PC-04- Satisfacción dos estudantes coas prácticas externas	Grao	4,37	4,50	4,33
	Dobre Itinerario	-	-	-----
IN20-PC-04- Satisfacción dos titores profesionais coas prácticas externas	Grao	4,11	4,37	4,27
	Dobre Itinerario	-	-	-----

IN21-PC-04-Satisfacción dos titores académicos coas prácticas externas	Grao	-	4,30	-----
	Dobre Itinerario	-	-	-----
IN22-PC-04-Porcentaxe de estudantes egresados nun curso académico que ao longo dos seus estudos realizou as prácticas en empresas e institucións	Grao	58,76	57,50	64,29
	Dobre Itinerario	-	-	-----

A asignación dos **Traballos de fin de Grao** na Facultade ofrece tres modalidades:

- A) O/a alumno/-a fai unha proposta de tema para o TFG (77 no curso 2018/19) ao membro do PDI, que acepta a titorización.
- B) Prórroga do TFG do ano anterior (48 para o curso 2018/19).
- C) Oferta de TFG que realiza o centro (30 no curso 2018/19) a través dun listado publicado na páxina web do mesmo, para o alumnado que non se acolla á modalidade A ou B. Nese listado figuran os temas que quedan libres, no caso de que non se faga escolla dun destes temas, será asignado de oficio.

Respecto a supervisión dos TFG a mesma é realizada polo PDI responsable da titorización a través dun seguimento continuo mediante contactos programados co/-a estudante asignado/-a. Nestes contactos verifícase o cumprimento do cronograma previamente definido: [https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/centros/rlaborais/descargas/curso2012\\_13/Cronograma\\_TFG.pdf](https://www.usc.gal/export9/sites/webinstitucional/gl/centros/rlaborais/descargas/curso2012_13/Cronograma_TFG.pdf)

Por outra banda, os resultados mantense nos niveis óptimos, cunha taxa de éxito sempre por encima do 98% para o alumnado do Grao, e 100% para o do Curso Ponte.

No relativo aos **resultados da aprendizaxe e indicadores de rendemento**, seguen unha curva ascendente tanto para o Dobre Itinerario (84,58% no curso 2017/18 fronte a 84,61% para o curso en análise), como, aínda que con valores menores, para o Grao (68,26% vs. 68,48%). No caso do Grao, as baixas taxas concéntranse principalmente no primeiro ano e no último, o que se relaciona coas elevadas taxas de abandono en ambos, cuestión xa abordada no apartado 2.2.1. Tamén é ascendente a taxa de éxito no Dobre Itinerario (88,73% vs. 91,23%), diminuindo lixeiramente para o Grao (79,53% vs. 78,55%). A relación é inversa para a taxa de avaliación, que descende no Dobre Itinerario (95,32% vs. 92,78%), e aumenta no Grao (85,93% vs. 88,18%). A mesma evolución favorable no Grao obsérvase para a duración media dos estudos reducida en case dous meses respecto ao curso anterior ao analizado (5,16 vs. 5,0 anos).

Por último, os **indicadores de satisfacción**, como en anos anteriores, amosan unhas taxas de participación dos/das estudantes moi baixas nas enquisas (un 25,11% para á de satisfacción coa docencia recibida). Un dos factores que pode explicar este fenómeno é o excesivo recurso aos cuestionarios autoaplicados como instrumento de avaliación, non só de calidade. De feito, a percepción do alumnado neste sentido, constatada de maneira informal, durante a aplicación do cuestionario propio sobre o abandono, é de sobrecarga. Sinalar que, incluso unha elevada participación non garantiría a validez do procedemento, se consideramos a tendencia ao “recheo automático” dos cuestionarios motivado por esa sobrecarga.

Os resultados das enquisas de satisfacción do alumando coa docencia no Grao, cunha validez condicionada, como xa dixemos, pola baixa participación, son positivos, valorándose cun 3,66 (puntuación máis baixa) o grao en que o PDI favorece a aprendizaxe autónoma e cun 4,25 (a máis alta), o cumprimento dos programas e planos de traballo, sendo a valoración global de 3,92. Aínda máis condicionados pola baixa participación (2,62%), os resultados da enquisa aos estudantes sobre a súa satisfacción global coa titulación son favorables, con todos os ítems equiparados ou por encima da media dos Graos da USC. Neste sentido destácanse pola súa especial relevancia a valoración dos horarios (4,0 vs. 2,90 na USC), a distribución da carga de traballo (3,0 vs. 2,15) e a satisfacción xeral (3,33 vs. 2,90).

A mesma reflexión se produce para a información obtida nas enquisas aos/ás egresados/as, que apenas foron respondidas por catro persoas e que evidencian a falta de validez externa das análises realizadas sobre os resultados dos cuestionarios. Neste sentido, constátase a monotonía do recheo, evidenciada por ser eses resultados sempre números enteiros, observándose incongruencias aparentes con outras enquisas. Por exemplo, nesta a satisfacción coa adecuación dos horarios, o calendario académico e de exames... recibe unha das valoracións máis baixas, 2,0 o que contrasta coa recibida na enquisa analizada no parágrafo anterior (4,0).

Tamén cunha baixa participación (26.23%), que reflicte a escasa adhesión ao SGC do PDI, este manifesta, na respectiva enquisa, unha elevada satisfacción coa docencia impartida (media de 4,15).

Pola súa parte, o PAS, cunha participación do 100%, amosa unha gran satisfacción coas súas condicións laborais, con numerosos ítems valorados coa puntuación máxima (5,0) e todos os outros excepto un (3,0), valorados cun catro.

### 2.3.2. *Máster Interuniversitario en Xestión e Dirección Laboral*

Respecto á admisión no MXDL, e concretamente á captación do alumnado, existe unha AM (MXDL-PM5) orientada, por unha banda, a incrementar o número de estudantes de novo ingreso, a través de campañas de difusión, baseadas na edición de trípticos, anuncios nas redes sociais, difusión en feiras nacionais e internacionais de estudos de posgrao, xornadas de orientación de mestrados que se organizan nalgunhas facultades e contactos con representantes de universidades estranxeiras (especialmente latinoamericanas). Por outra banda, esta AM tamén vai encamiñada a garantir un perfil de ingreso adecuado, neste senso, a CT na sesión de 13/03/2019 decidiu que se esixa o B1 de Español ou Celga 2 no caso do Galego, para ulteriores cursos académicos. Con esta medida preténdese paliar o problema da dificultade idiomática de varios/-as estudantes estranxeiros/as, principalmente de orixe chinesa.

A **orientación académica e profesional** é ofrecida aos/-as estudantes, ademais de polos servizos xerais da USC, como a Oficina de Información Universitaria e a área de Orientación Laboral do Servizo de Apoio ao Emprendemento e ao Emprego, a información relativa a cuestións de índole académica, a través de diferentes canles de difusión: o perfil de estudantes da web da USC, o sitio web da Facultade de Relacións Laborais e o sitio da titulación. Polo que se refire aos programas de acollida e apoio ao alumnado de novo ingreso, a CT organiza, o día que se inicia o curso, unha reunión de recepción onde se proporciona información sobre a organización docente, recursos, horarios, características xerais das materias... Ademais, na web propia do Máster pódese consultar toda a información relevante para o desenvolvemento do curso que consta na Guía do Máster. Desde a coordinación do Máster infórmase, ao longo do curso, respecto das convocatorias de bolsas, período de cambio de matrícula das materias optativas, prazos de publicación e revisión de cualificacións, períodos de cobertura de enquisas de satisfacción, etc. A orientación profesional, garantízase a través dos diferentes ciclos de conferencias organizados pola Facultade, ademais a coordinación do Máster convida a profesionais a impartir charlas sobre distintos ámbitos de actuación de interese para o alumnado, a información máis xeral sobre bolsas e ofertas de emprego é facilitada co recurso ás redes sociais, facebook da Facultade e LinkedIn. Consignar por último, a programación de diversas actividades destinadas a completar e ampliar a formación do alumnado. Unha destas actividades consistiu nunha viaxe de 14 alumnos/as do Máster ao Parlamento Europeo, acompañados polo profesor da materia *Seguridade Social Comunitaria*, experiencia moi ben valorada por as persoas participantes.

A corta duración do MXDL, un ano, exclúe a posibilidade de **mobilidade** do alumnado, debido aos prazos establecidos nas convocatorias.

A **metodoloxía de ensinanza** empregada en cada materia recóllese na respectiva guía docente.

Non obstante, no proceso de renovación da acreditación, detectáronse discrepancias entre as tres sedes no que se refire ás materias comúns do plan de estudos, que non coincidían nas competencias asignadas, nin nos sistemas de avaliación. En consecuencia foi definida a AM (MXDL-PM-1), xa mencionada, consistente na revisión, nas guías docentes, das competencias específicas das materias e dos sistemas de avaliación, seguida da elaboración para cada unha delas dun modelo a seguir polas tres Universidades tendo en conta a MVT.

En canto á **coordinación docente**, o Máster dispón de diversos mecanismos para analizar o desenvolvemento do Plan de estudos e a adquisición de competencias. Cada unha das tres universidades integrantes do Máster conta cunha Comisión Académica (CT), na que se revisan os programas das diferentes materias. A maiores, a Comisión Interuniversitaria (reunida en catro sesións no curso 2018/19), propicia un axuste dinámico do funcionamento do Máster, o que permite a adaptación do mesmo ás diferentes circunstancias. Nos últimos anos, por indicación da Comisión de Acreditación, leváronse a cabo accións para mellorar a coordinación. Por exemplo, a materia “Prácticas”, que é obrigatoria, ten unha forma propia de xestión, responsabilidade do coordinador de prácticas, ademais da xestión xeneral exercida polas respectivas CT e a pola citada Comisión Interuniversitaria.

En canto a coordinación das prácticas externas, ao igual que no Grao, unha vez iniciadas, os titores académicos manteñen un contacto continuado tanto cos correspondentes titores profesionais, como cos estudantes asignados/-as para supervisar que as prácticas se desenvolven conforme o previsto. Esta coordinación permitiu que no curso 2018/19 se detectase unha incidencia relevante, que afectou a unha alumna do Máster e a un alumno do Grao. No seu informe periódico sobre o desenvolvemento das prácticas, este último referiu unha situación inadecuada a súa titora académica. Concretamente, sinalaba que dende facía varias semanas a empresa na que estaba non lle encomendaba ningunha tarefa, excepto a de dar apoio como “azafato” nun futuro congreso. O referido foi corroborado pola alumna do Máster, que estaba a facer prácticas na mesma entidade. Contrastadas ámbolos dous relatos coa información dispoñible sobre a empresa, o grupo de seguimento das prácticas, acordou rescindir o convenio e asignar outra empresa a cada un destes estudantes. Para evitar calquera prexuízo, e a petición dos afectados, as horas xa realizadas non constan nos respectivos expedientes académicos.

O sistema de **avaliación da aprendizaxe** de cada unha das materias do Título recóllese nos programas das materias/guías docentes. Para garantir o adecuado desenvolvemento das actividades formativas e o cumprimento das metodoloxías de aprendizaxe e os sistemas de avaliación, a CT comproba periodicamente a súa adecuación á MVT, ben como as actualizacións resultantes do seguimento.

En relación ás **prácticas externas**, xa se indicou que a Facultade mantén convenios con máis de 200 entidades en toda Galicia. O proceso de asignación realízase por elección dos/as estudantes con prelación determinada polo expediente académico, e da súa coordinación deuse conta máis arriba. A deficiencia detectada pola coordinación, xa mencionada, non é xeneralizada, pero si é certo que o aspecto peor valorado na enquisa de satisfacción do alumnado coas prácticas externas é precisamente o referido ao grao en que as actividades desenvolvidas na empresa/institución cumpren as expectativas do alumnado (3,43 sobre 5,0). Isto motivou a definición dunha AM (MXDL-PM-2), para garantir unha contribución significativa das prácticas realizadas á adquisición de competencias por parte do alumnado. Con todo, a valoración das prácticas externas (obrigatorias), debe considerarse favorable (3,98), destacando a información, orientación e atención prestada por parte dos/as a titores/ras académicos/as (4,43).

O proceso de asignación dos TFM, semellante ao aplicado para os TFG, realízase conforme ao establecido no seu regulamento. Como xa se mencionou, existen dúas debilidades relacionadas con estes traballos, a primeira e máis inmediata ten que ver coa barreira, que para determinado alumnado, principalmente de orixe asiática, representa o idioma. A segunda, concretase nunha baixa taxa de rendemento nesta materia, consecuencia de diferentes factores, entre eles, a

compatibilización dos estudos co traballo, e/ou o abandono dos primeiros nesta fase, en favor doutras actividades. A AM dirixida a coñecer con máis precisión estas causas foi descrita anteriormente.

Os **resultados da aprendizaxe e indicadores de rendemento** son tamén positivos. Como se detallou na Directriz 2, as cualificacións obtidas nas materias obrigatorias e optativas no curso 2018/19- foron excelentes, excepto na materia de TFM polas razóns xa explicadas.

Os **indicadores de satisfacción**, son favorables, como se observa na enquisa de satisfacción dos estudantes coa docencia recibida. Cunha participación do 31.03%, a media global é de 4.36 sobre 5,0. Sendo todos os aspectos moi ben valorados, destaca cun 4,66 o grao de cumprimento dos programas. A satisfacción do profesorado coa docencia impartida alcanza unha valoración global elevada (4.34), aínda que, en concordancia cos problemas mencionados, relacionados co desenvolvemento dos TFM, e coa barreira idiomática, a puntuación máis baixa da enquisa cun 3,60 é a referida tanto ao grao de satisfacción coa titorización do TFG/TFM, como ao coñecemento do nivel de comprensión do alumnado e á participación crítica e activa dos e das estudantes nas clases. En relación coas prácticas externas, o grao de satisfacción do alumnado xa foi comentado na Directriz 2. Respecto aos egresados os resultados da enquisa indican, en xeneral, un grao de satisfacción medio e medio-alto coa titulación, destacando a satisfacción coas prácticas externas, o profesorado e a organización académica, cuxa valoración aumentou no curso 2018/19 con respecto aos anteriores. A valoración máis baixa refírese á formación práctica recibida, que consideran escasa, en calquera caso, a valoración dos egresados/-as atópase por enriba da media da USC en case todos os ítems .

Tendo presente os indicadores comentados, os resultados apuntan a que o título se desenvolveu de xeito relativamente satisfactorio durante o curso 2018/19, en relación coa garantía de aprendizaxe, ensino e avaliación centrados no alumnado, como mostra o Informe favorable de renovación de acreditación do MXDL de setembro de 2019.



## 2.4. DIRECTRIZ 4. GARANTÍA E MELLORA DA CALIDADE DOS RECURSOS HUMANOS

**Estándar: o centro ten implantados procedementos que garanten a mellora da calidade do persoal académico e de apoio á docencia (capacitación, competencia e cualificación)**

Aspectos a contemplar:

- Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados coa garantía e mellora da calidade do persoal académico:
  - Mantemento, cando menos, dos criterios de suficiencia e adecuación incluídos nas memorias de verificación.
  - Tipoloxía do profesorado que imparte docencia nos distintos niveis da titulación (por exemplo, primeiro curso, docencia teórica versus práctica, materias optativas, supervisión de traballos finais, etc.), distinguindo entre titulacións de grao e máster.
  - Indicadores de satisfacción, queixas e suxestións do persoal académico relativos ao contorno de traballo.
  - Formación do profesorado e mobilidade.
  - Actividade investigadora.
  - Detección de necesidades de persoal académico.
  
- Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados coa garantía e mellora da calidade do persoal de apoio
  - Mantemento, cando menos, dos criterios de suficiencia e adecuación incluídos nas memorias de verificación.
  - Accións para promover a formación do persoal de apoio á docencia.
  - Indicadores de satisfacción, queixas e suxestións do persoal de apoio en relación co seu traballo.
  - Detección de necesidades de persoal de apoio á docencia

### 2.4.1. Persoal académico

O nivel de suficiencia e adecuación do cadro de profesorado que imparte docencia nas titulacións oficiais adscritas á Facultade Relacións Laborais, pode considerarse bo atendendo ás valoracións obtidas nas enquisas relacionadas. Se nos referimos á categoría académica, que non depende da Facultade (senón dos diferentes Departamentos de diferentes centros), é evidente que a proporción de doutores no Grao é baixa (68,25% vs. 83,65% da media da USC), tamén son baixas e inferiores á media da USC as proporcións de PDI funcionario (44,44% vs. 56,28%). A ratio entre o PDI e o número medio de estudantes por grupo de docencia interactiva é de 29,72 é así mesmo desfavorable respecto da USC: 23,15.

No MXDL o cadro estaba composto por 20 docentes no curso 2018/19, deles 70,59% é doutor. Por categorías, a distribución é a seguinte: 3 catedráticos, 6 titulares de universidade, 3 titulares de E.U. (ou asimilados), 2 profesores contratados doutores, 1 axudante doutor, 2 asociados, 2 contratados interinos e 1 profesional de área externa. Con respecto á porcentaxe de PDI funcionario sobre o PDI total, é de 58,82%, oito puntos por encima do ano anterior. Nos últimos cinco anos a porcentaxe de profesorado funcionario flutuou entre o 50 e o 60%. A ratio entre o PDI e o número medio de estudantes por grupo de docencia interactiva é de 25, axustándose ao preestablecido na MVT.

No relativo á **experiencia docente e investigadora**, no Grao a proporción de PDI con sexenios respecto ao PDI total, que expresa a experiencia investigadora, é baixa e inferior á media da USC (73,81% vs. 84,22%), en números absolutos o persoal docente suma un total de 71 sexenios. A experiencia docente, reflectida no número de quinquenios presenta unhas cifras, en principio, máis favorables, cun total acumulado polo profesorado da Facultade de 205, o que, en contrapartida, evidencia o envellecemento do cadro docente.

No MXDL o 83,3%. do profesorado ten sexenios recoñecidos, este valor incrementouse en 13 puntos tras un estancamento de tres anos (2015-2017). Este dato considérase moi relevante tendo en conta que a media de sexenios entre o profesorado de Ciencias Sociais e Xurídicas é 75,40%. En números absolutos o persoal docente suma un total de 53 sexenios. A experiencia docente, pola contra, presenta unhas cifras máis baixas, cun total de 26 quinquenios.

En canto ás oportunidades para a formación do profesorado e a mobilidade, o programa estable de Formación e Innovación Docente (PFID) da USC, garante a oferta continuada de cursos durante o período académico. A participación neste programa do profesorado do Centro, experimenta grandes variacións interanuais, segundo se pode observar no informe do indicador I6.

PORCENTAXE DE PARTICIPACIÓN DO PDI DOS TÍTULOS NOS PLANS DE FORMACIÓN			
TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
GrRL	27,69%	33,33%	<b>20,29%</b>
MXDL	18,75%	45,00%	<b>23,53%</b>

As oscilacións poden obedecer a diferentes causas, como as dificultades para compaxinar horarios, ou a oportunidade das temáticas ofertadas.

PORCENTAXE DE PARTICIPACIÓN DO PDI EN PROGRAMAS DE MOBILIDADE			
TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
GrRL	3,08%	1,59%	-
MXDL	-	5,00%	-

A outra alternativa para a actualización do PDI, sobre todo do seu perfil investigador, é a da mobilidade e as estadias de investigación. A porcentaxe de PDI que realiza este tipo de accións é moi baixa, en boa medida, por incompatibilidade co calendario académico, que non permite períodos libres de actividades lectivas e/ou burocráticas de suficiente entidade..

Esta limitada participación en accións de mobilidade non impide, non obstante, que o persoal académico do Centro realice unha importante **actividade investigadora**. Gran parte do profesorado que impartía docencia **no curso 2018/19** neste Centro **dirixe** ou integra grupos de investigación de referencia.

Código	Nome	Departamento	Nº membros do PDI do Centro no curso 2018/19
GI-1876	Empresa e Administración	Dereito Público Especial e da Empresa	12
GI-1458	Recursos Humanos e Rendemento	Ciencia Política e Socioloxía	9
GI-1883	Grupo de Análise e Modelización Económica	Fundamentos da Análise Económica	4
GI-1754	Unidade de Psicoloxía Forense	Ciencia Política e Socioloxía	3
GI-1191	Dirección Estratéxica, Dirección de Persoas, e Dirección Comercial	Organización de Empresas e Comercialización	3

GI-1147	De conflictu legum	Dereito Común	3
GI-1156	Impostos e gasto público	Dereito Público Especial e da Empresa	3
GI-1466	Psicoloxía do Consumidor e Usuario	Ciencia Política e Socioloxía	3
GI-1893	Laboratorio de Sistemas	Física Aplicada Electrónica e Computación	2
GI-1455	Grupo de investigación en Cognición Humana	Departamento de Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía	2
GI-1152	Dereito privado europeo	Dereito Común	2
GI-1870	Economía, Contabilidade, Administración e Dirección de Empresas	Organización de Empresas e Comercialización	2
GI-1914	Modelos de optimización, decisión, estatística e aplicacións	Estatística, Análise Matemática e Optimización	2
GI-1416	Unidade de investigación das condutas de risco e os trastornos no desenvolvemento	Psicoloxía Clínica e Psicobioloxía/Psicoloxía Evolutiva e da Educación	2
GI-1420	Problemas sociais: Análise, avaliación e intervención	Psicoloxía Clínica e Psicobioloxía/Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía	2
GI-1170	Grupo de Estudos de Historia Empresarial e Sectorial. Pesca, Industria e Comercio	Economía Aplicada	2
GI-1138	Grupo de Estudos Internacionais	Ciencia Política e Socioloxía	1
GI-1161	Equipo de investigacións políticas.	Ciencia Política e Socioloxía	1
GI-1456	Comportamento Social e Psicometría Aplicada	Psicoloxía Social, Básica e Metodoloxía	1
GI-1899	Economía Agroalimentaria e Medioambiental, Desenvolvemento Rural e Economía Social	Economía Aplicada	1
GI-2077	Rede de investigación en igualdade, dereitos e Estado social	Dereito Público e Teoría do Estado	1
GI-2083	Economía ecolóxica e dos recursos naturais	Economía cuantitativa	1
GI-1928	Historia política e dos nacionalismos	Historia	1
GI-1165	Estudos de Xénero, Feminismo e Educación	Ciencia Política e Socioloxía	1
GI-1912	Métodos cuantitativos e xestión de empresas agroalimentarias	Economía Financeira e Contabilidade	1

O recoñecemento externo do grupo investigador directamente vinculado á Facultade de Relacións Laborais, GI-1458, entre os anos 2017-2019 materialízase nas axudas para estruturación e consolidación dos grupos de investigación do organismo de I+D da Xunta de Galicia, e como Grupo de Excelencia do Plan Nacional.

A acreditada experiencia docente do persoal académico responsable dos programas formativos da Facultade de Relacións Laborais, coexiste cunha limitación de efectivos (debe considerarse que, na ratio de estudantes por profesor, facilitada pola ACMP non se computa o alumnado do Dobre Itinerario que cursa materias do Grao), que pode comprometer o obxectivo da mellor atención as necesidades dos títulos. Asemade, o cadro de PDI vese ameazado a medio prazo pola elevada idade media do profesorado.

#### 2.4.2. Persoal de apoio

As carencias na dotación afectan especialmente ao Persoal de Administración e Servizos (PAS) da Facultade. No curso 2018/19 os tres elementos do persoal de apoio resultaba insuficientes para dar resposta ás demandas do Centro e no, curso 2019/20, un deses elementos foi retirado. É importante sinalar que, tanto o persoal de conserxería, como o responsable de asuntos económicos compártese coa Facultade de Ciencias Políticas.

**PERSOAL DE APOIO.DA FACULDADE DE RELACIÓNS LABORAIS-2018/19**

Área	Unidade	Nº postos
Administración	SECRETARÍA DE DECANATO	1
	RESPONSABLE UNIDADE	1
	POSTO BASE	1
<b>Total</b>		<b>3</b>

Para ilustrar esas limitacións, serve de exemplo a figura da xestora de Centro e Departamentos, que asume, entre outras, as súas funcións de coordinación do persoal administrativo para as tarefas de xestión académica (apoio á xestión de prácticas externas, TFG, recoñecemento de créditos, mobilidade...), e de orientación a estudantes nos aspectos administrativos destas cuestións. Non obstante, cabe destacar a boa disposición deste persoal a pesar destas carencias, xa que o grao de satisfacción xeral co seu traballo é superior á media da Universidade (4,0 vs., 3,78).

A USC conta, tamén para o PAS, cun Programa de formación estable, e os datos indican unha notable participación do persoal do Centro nas actividades que organiza. Esta foi do 100% nos cursos 2016/17 e 2017/18, víndose reducida a un 66,67% no 2018/19, probablemente debido a elevada carga de traballo que soporta.

## 2.5. DIRECTRIZ 5. GARANTÍA E MELLORA DA CALIDADE DOS RECURSOS MATERIAIS E SERVIZOS

**Estándar: o centro ten implantados procedementos que garantan a mellora da calidade dos recursos materiais e servizos para o axeitado desenvolvemento da aprendizaxe do alumnado.**

Aspectos a contemplar:

- Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados coa garantía e mellora da calidade dos recursos materiais e os servizos:
  - Mantemento, polo menos, dos criterios de suficiencia e adecuación incluídos nas memorias de verificación e dos compromisos incluídos nelas, de ser o caso.
  - Disposición de accesibilidade universal e de medios que garantan a saúde e a seguridade no desenvolvemento das actividades de aprendizaxe.
  - Xestión e mantemento dos recursos materiais e servizos: equipamento científico-técnico, asistencia e artístico; campus virtual; TIC; aulas; salas de estudo; aulas de informática; salas de reunión; laboratorios; talleres; postos de lectura en biblioteca; servizos reprográficos; bibliografía recomendada, etc.
  - Detección de necesidades de novos recursos ou servizos.
- Os servizos de orientación académica (selección de materias, problemas de aprendizaxe, necesidades especiais, aloxamento...) e orientación profesional postos a disposición do alumnado son apropiados para dirixilos e orientalos nestes temas.
- Os servizos de Xestión académica (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 alumnado oriéntano no funcionamento da institución.
- No caso de que os títulos contemplan a realización de prácticas externas, as instalacións onde se realizan son adecuadas para a adquisición das competencias.
- Indicadores de satisfacción, queixas e suxestións relativos aos recursos materiais e os servizos.

As infraestruturas e recursos materiais postos a disposición do alumnado e o seu proceso formativo son, en xeral, suficientes para atender ás necesidades das titulacións adscritas á Facultade. Tanto os espazos físicos (aulas, laboratorio e seminarios docentes) son apropiados para o desenvolvemento das diversas metodoloxías docentes empregadas nas materias dos títulos (de grao e mestrado), que se imparten na Facultade. Non obstante, respecto aos recursos informáticos, audiovisuais e de conexión á rede detéctanse algunhas carencias/deficiencias, que tratan de emendarse, na medida do posible, cos ingresos propios do Centro. A maioría das aulas dispoñen dos medios materiais requiridos para garantir a boa práctica docente: computador (algúns deteriorados e obsoletos), vídeo-proxector, internet (con escasa dotación de puntos de toma de corrente, para os computadores do alumnado), e altofalantes; asemade contan con micrófono/megafonía para o persoal docente. O laboratorio de Recursos Humanos ten unha dotación de equipamento suficiente e específica, non así os dous seminarios de docencia práctica cunha capacidade limitada, así como as dúas aulas de informática. Asemade existen problemas de carácter estrutural de difícil solución (o escaso/nulo illamento dalgunhas aulas e despachos), que provocan queixas continuas, tanto por parte do alumnado, como do PDI, debido unhas veces ao frío excesivo, e outras ao calor insoportable. O elevado custo que supón solucionar este problema coas infraestruturas, convérteno nunha contrariedade que se vai arrastrando dende fai anos, imposible de abordar cun orzamento cada vez máis restrinxido.

En calquera caso, a adecuación desta dotación depende da súa renovación e substitución continua, así como da detección de novas necesidades, por exemplo a actualización do software

das aulas de informática, para o que se planifica anualmente a dotación de investimento en función da dispoñibilidade económica, de acordo co proceso PS-02, Xestión dos recursos materiais e servizos.

No referente ás normativas de accesibilidade universal, todos os espazos da Facultade son accesibles a persoas con discapacidades físicas que afectan á mobilidade (ramplas, ascensores...), requisito imprescindible para garantir a igualdade de oportunidades do alumnado. A integración é plena nas dinámicas de ensino-aprendizaxe, as aulas poden adaptarse a calquera circunstancia de mobilidade reducida.

A **Biblioteca** do Centro é a **Concepción Arenal**, compartida coa Facultade de Ciencias Políticas e a Facultade de Dereito, está situada nun edificio propio, ao lado da Facultade de Dereito. Forma parte da Biblioteca Universitaria de Santiago de Compostela (BUSC) e reúne os recursos bibliográficos indispensables na rama de coñecemento de Ciencias Xurídicas e Sociais. Conta con rede wifi en todas as súas instalacións e ocupa unha superficie de 7.410 m<sup>2</sup>, distribuídos en seis plantas. Os fondos bibliográficos están diferenciados en libros de apoio á docencia e libros de investigación. Na Hemeroteca poden consultarse os números do último ano dos títulos de revistas que se reciben en papel e, ademais, a través dos computadores, poden consultarse as revistas electrónicas e as principais bases de datos. Na páxina web da biblioteca (<http://www.usc.es/gl/servizos/biblioteca/>) ofértase a información sobre a BUSC e accédese ao catálogo automatizado, coleccións dixitais e outros servizos vía web. Ao comezo de cada curso académico impártense cursos de formación sobre os servizos bibliotecarios ao alumnado. A Biblioteca Concepción Arenal está apostando polas redes sociais: web propia, blog fonte Limpá, facebook, pinterest, onde se publican as novidades bibliográficas, películas..., google +, flickr, issuu destinado a enquisas, informes, etc. Por outra banda, o persoal da Biblioteca ocúpase anualmente, antes do inicio do curso, de verificar e, no seu caso, completar a dispoñibilidade de exemplares de toda a bibliografía básica contida nos programas das materias da totalidade dos títulos do Centro.

En canto aos **servizos de orientación e acollida**, indicar, como xa se comentou, a razoable atención ás necesidades proporcionada polo SEPIU da USC para alertar das demandas dos estudantes con necesidades específicas de apoio educativo, e o funcionamento sen incidencias doutros servizos centrais como o de bolsas e axudas ao estudo. No relativo á Facultade, no curso 2018/19 desenvolvéronse actividades de acollida e orientación dirixidas aos/-as estudantes desde o seu ingreso ata a finalización dos seus estudos. Estas accións foron descritas no epígrafe 2.3, desta Memoria. A orientación profesional e laboral recibida no Centro (Inf.22) foi valorada positivamente tanto polo alumnado do Grao (3,0 vs. 2,51 USC;), como do Máster (4,00 vs. 3,12 USC)

Os **servizos de atención ao estudante** son apropiados para orientalos en temas relativos á xestión académica (matrícula, tramitación de solicitudes de validacións, consulta e certificación de expedientes, etc.). Estes servizos están plenamente informatizados a través da Secretaría Virtual do Alumno, o que lles permite realizar calquera trámite as 24h do día desde calquera lugar. A USC ten operativa, ademais, unha Sede electrónica, que facilita a relación administrativa dos e das estudantes coa institución por vía exclusivamente dixital, posibilitando a realización de distintos trámites e consultas de nivel xeral: taboleiro-e, ferramenta de sinatura-e, rexistro-e, servizo de notificacións e consulta de expedientes-e, etc. Os servizos de atención ao estudante postos á súa disposición a través de plataformas tecnolóxicas se complementan coa atención presencial que se presta, na Facultade, a través da Unidade de Xestión do Centro e, a nivel xeral, na Unidade de Xestión Académica Sur, á que están asignados os estudos da Facultade de Relacións Laborais. O informe da enquisa de satisfacción dos e das egresados/as (2018/19) amosa que, en relación coa satisfacción coa información e xestión académica, mantéñense as valoracións positivas (todas de 3,0 sobre 5,0) sobre a idoneidade da Oficina de

Información Universitaria, da Unidade de Xestión Académica e da propia Facultade/ou Título (web propia, presentacións,...) para obter información.

Por outra banda, tanto docentes como estudantes contan co **Campus Virtual da USC** como recurso de apoio ao proceso de ensino/aprendizaxe. A USC oferta diferentes cursos no Plan de Formación e Innovación Docente orientados a obter o maior rendemento desta ferramenta en tarefas de avaliación, comunicación interactiva e información ao alumnado. Os índices de satisfacción dos e das egresados/as en relación con recursos tecnolóxicos (Campus Virtual, Secretaría Virtual, redes wifi, etc...) tamén amosa unha valoración positiva de 3,0 sobre 5.

Tendo en consideración estes datos, os recursos e servizos dispoñibles para o desenvolvemento dos títulos ofertados polo centro considéranse mellorables nalgúns aspectos, como mostran as enquisas de satisfacción dos e das egresados/as que valoran eses recursos e servizos, tanto nos estudos de grao (2,66 de media dos ítems<sup>2</sup> sobre 5), como nos estudos de máster (3,44, de media dos ítems<sup>3</sup> sobre 5).

Por último, no relativo aos **recursos para a realización de prácticas externas (optativas)**, durante o curso 2018/19, estas foron realizadas por un total de 56 estudantes do Grao (máis un do Dobre Itinerario) e 27 estudantes do MXDL. As empresas e organismos cos que se establecen convenios abranguen os distintos ámbitos do exercicio profesional das Relacións Laborais (excepto os xulgados do social, a pesar de ter xa asinado un convenio); trátase de asesorías xurídicas, laborais e contables, bufetes de avogados, concellos, sindicatos, Consello Social, e unha gran diversidade de empresas con departamentos de recursos humanos. Os convenios en vigor permiten dispoñer dun número de prazas suficientes para garantir a supervisión profesional individualizada de cada estudante e nunhas condicións axeitadas. Isto se reflicte nos favorables niveis de satisfacción dos estudantes do Grao e do Máster. No mesmo senso, a satisfacción dos títos profesionais, alcanza uns niveis elevados, para todos os títulos do Centro en torno aos 4,0 puntos.

XESTIÓN DE PRÁCTICAS EXTERNAS				
CÓDIGO-NOME	TÍTULO	2016/17	2017/18	2018/19
IN19-PC-04- Satisfacción dos estudantes coas prácticas externas	Grao	4,37	4,50	4,33
	Dobre Itinerario	-	-	-----
	Máster XDL	3,36	3,36	3,98
IN20-PC-04- Satisfacción dos títos profesionais coas prácticas externas	Grao	4,11	4,37	4,27
	Dobre Itinerario	-	-	-----
	Máster XDL	4,28	4,83	4,00
IN21-PC-04-Satisfacción dos títos académicos coas prácticas externas	Grao	-	4,30	-----
	Dobre Itinerario	-	-	-----
	Máster PTOPIXIS	-	-	-----
	Máster XDL	-	-	-----

Non obstante, a satisfacción dos e das egresados/as do Grao coas prácticas externas realizadas no curso 2018/19, situouse nun 3,0 sobre 5, e no MXDL nun 2,75 sobre 5,0, razón pola que hai establecida unha AM (PM2), que pretende filtrar os convenios establecidos coas organizacións ou empresas, a fin de eliminar as que non respondan aos obxectivos das prácticas do Máster.

<sup>2</sup> O servizo peor valorado é o da cafetería, que non existe na Facultade, tan só máquinas de *vending*.

<sup>3</sup> Idem, respecto á nota anterior.

## 2.6. DIRECTRIZ 6. INFORMACIÓN PÚBLICA

**Estándar:** o centro debe ter implantados procedementos que lle permitan publicar información relevante, actualizada, clara, precisa, obxectiva e accesible relativa ao desenvolvemento das súas ensinanzas, conxuntamente cos resultados e indicadores vinculados ao seguimento e acreditación dos seus títulos..

Aspectos a contemplar:

- Evidencias claras e continuas da adecuación dos procedementos relacionados coa información pública.
  - Recollida, análise e utilización da información.
  - Publicación da información
  - Medida da eficacia, utilidade e satisfacción coa información pública.

A xestión da información pública da Facultade de Relacións Laborais desenvólvese conforme ao explicitado no proceso de soporte *PS-06, Información pública*, do seu SGC, como garantía de que toda a información relevante das titulacións que nela se imparte se fai pública, se revisa periodicamente e se actualiza co fin de manter informados aos grupos de interese.

A canle principal para poñer a disposición a información é a web institucional. Nela está dispoñible toda a información que se relaciona na [Táboa de Información mínima a publicar](#), anexa ao manual do SGC e que se revisa e, de ser o caso, actualízase anualmente.

No sitio web da Facultade de Relacións Laborais se ten acceso a toda a información do Centro (organización, infraestruturas, profesorado e outro persoal, Sistema de Garantía de Calidade, etc.). Co fin de atender ás necesidades do alumnado no día a día, facilítase toda a información relevante para o desenvolvemento dos estudos (horarios, contacto do profesorado, información sobre Prácticas e TFG, mobilidade, programas das materias...). Esta información actualízase antes do inicio do período de inicio de cada curso

A información relativa ao Sistema de Calidade (política de Calidade, manuais do sistema, Memorias de Calidade, Autoinformes de Seguimento) están publicados na web da Facultade, no sitio 'Calidade', e, complementariamente, para as cuestións que son xerais da Universidade (procesos institucionais, plan de auditorías, resultados e informes das enquisas) na web da Área de Calidade e Mellora dos Procedementos (ACMP) da USC, principalmente na sección 'Sistemas de Garantía de Calidade'



### 3. PLAN DE MELLORAS ANUAL

#### 3.1. INFORME DO PMA EN 2018/19

PM DE AXENDAS ANTERIORES EN PROCESO DE EXECUCIÓN NO CURSO 2018/19 (Táboa resumo)						
ID	ORIXE	DESCRICIÓN	ESTADO	RESPONSABLE SEGUIMIENTO	DATA FIN REVISADA	REMATADA
GrRL-AM-1	Informe de Seguimento 2015-16	Predefinición e monitorización continua, con periodicidade prefixada, das tarefas encomendadas/realizadas polo alumnado. Creación dun modelo de cuestionario final a cubrir polos tres actores implicados.	ANULADA	Decana, vicedecano e coordinador das prácticas en empresa	31/12/2019	Non
GrRL-AM-9	Informe de Seguimento 2015-16	Creación da figura do estudante con experiencia en programas de mobilidade	EXECUTADA	Decana	31/12/2019	SI
PM-C-AM-1	Plan de Melloras do Centro 2015-16	Aprobación do Plan Estratéxico da Facultade	ANULADA	Decana	31/12/2019	Non
GrRL-AM-4	Informe de Seguimento 2016-17	Identificación das discrepancias entre a formación práctica impartida e as necesidades do mercado laboral percibidas polos egresados/-as.	Pendente unha tarefa de catro	Decana	31/07/2019	Non
MXDL-AM-7	Informe de Seguimento 2017-18	Realizar unha enquisa ao alumnado para analizar as causas da baixa taxa de defensa dos TFM	Pendente execución	Coordinadora do Máster da USC	31/12/2019	Non
MPTO-2	Informe de Seguimento-2017-18	Revisar a información pública dispoñible na páxina web do título institucional e na web propia para depurar a información errónea e asegurar a súa fiabilidade. Cumprir criterios establecidos de información pública.	ANULADA por desaparición da titulación	Coordinador do Máster	31/07/2018	Non
GrRL-AM-1	Informe de Seguimento 2017-18	Identificación dos principais factores determinantes do abandono da titulación	Pendente unha tarefa de tres	Responsable de Calidade	31/07/2019	Non
GrRL-AM-2	Informe de Seguimento 2017-18	Facilitar aos estudantes do Dobre itinerario a simultaneidade de estudos.	Executada en parte	Equipo Decanal	31/12/2019	Non
MPTO-1	Informe de Seguimento 2017-18	A acción de mellora abordará a transparencia e axilidade operativa das materias Prácticas Externas e TFM para axustarse ao procedemento existente na Facultade de Relacións Laborais para o resto de titulacións deste centro.	ANULADA pola desaparición da titulación	Coordinador do Máster	31/07/2019	Non

## 3.2. PLAN DE MELLORAS PARA O 2019/20 E 2020/21

PM DA AXENDA PARA O CURSO 2019/2020-2020/21 (Táboa resumo)						
ID	ORIXE	DESCRICIÓN	ESTADO	RESPONSABLE SEGUIMENTO	DATA FIN	REMATADA
GrRL-AM-1	Informe de Seguimento 2018-19	Realización profesional de material audiovisual de motivación dirixido ao alumnado a través da páxina web do centro	pendente de inicio	Comisión do Título	1/06/2021	non
GrRL-AM-2	Informe de Seguimento 2018-19	Convocar sesións informativas para o alumnado de terceiro e cuarto curso do Grao, sobre a metodoloxía e elaboración do TFG.	pendente de inicio	Comisión do Título	1/06/2021	Non
MXDL-PM-1	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Obter unha maior coherencia nas tres sedes da titulación no referente ás competencias e sistemas de avaliación das materias comúns	pendente de inicio	Comisión Interuniversitaria do título.	Outubro-novembro de 2020	Non
MXDL-PM-2	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Filtrado dos convenios establecidos coas organizacións ou empresas, a fin de eliminar aquelas que non respondan aos obxectivos das prácticas do Máster	pendente de inicio	Comisión Interuniversitaria do título e Coordinadores/as de prácticas externas do Máster en cada unha das súas sedes. Octubre-noviembre de 2020	Outubro-novembro de 2020	Non
MXDL-PM-3	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Elaboración dun listado de indicadores que permita comparar os resultados nas tres sedes..	pendente de inicio	Comisión Interuniversitaria do título.	2019-2020, 2020-2021	Non
MXDL-PM-4	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Aumentar a participación dos estudantes nas enquisas	pendente de inicio	Coordinadores/as del máster	2019-2020	Non
MXDL-PM-5	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Manter un número estable de estudantes de novo ingreso nas tres sedes do Máster	pendente de inicio	Decano/a e coordinador/a do Máster en cada unha das súas sedes os	2019-2020	Non
MXDL-PM-6	Plan de Melloras de Renovación acreditación 2019	Aumentar a satisfacción dos estudantes con diversos aspectos da organización, coordinación do título e orientación académica	pendente de inicio	Coordinadores/as do Máster das sedes de Santiago e Vigo	Febreiro-abril 2020	Non
PM-C-AM-1	Plan de Melloras do Centro	Concienciar aos/ás estudantes da importancia da honestidade académica	pendente de inicio	Decana da Facultade	2020-21	Non
PM-Cc-AM-2	Plan de Melloras do Centro	Creación dunha Comisión para elaborar un diagnóstico de situación do Centro, que servirá de base para a elaboración do futuro Plano Estratégico	pendente de inicio	Decana da Facultade	2020-21	Non

**4. LISTAXE DE EVIDENCIAS E INDICADORES**

Ver apartado correspondente en cada un dos Autoinformes de Seguimento dos títulos que se imparten no centro.

**ANEXO I. Autoinformes de Seguimento dos títulos impartidos no Centro**

Disponibles en: <https://www.usc.gal/gl/centros/rlaborais/calidade.html>