



Universidad de Valladolid

Curso 2022/23

Autoinforme de Seguimiento

Grado/Máster Universitario en:

Nombre del Grado/Máster

Grado en Relaciones Laborales y
Recursos Humanos

Centro:

Nombre del centro

Facultad de Ciencias del Trabajo (Palencia)

Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación (Segovia)

Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo (Soria)



Índice del Autoinforme:

Valoración global del título.

1 Desarrollo del plan de estudios.

1.1 Implantación y gestión académica del programa formativo

2 Transparencia y sistema interno de garantía de calidad.

2.1 Información pública del título.

2.2 Sistema de garantía interna de calidad (SGIC).

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

3 Recursos humanos y de apoyo.

3.1 Personal académico

3.2 Recursos de apoyo para el aprendizaje.

4 Resultados del programa formativo.

4.1 Consecución de los resultados de aprendizaje previstos.

4.2 Evolución de los indicadores del título.

4.3 Inserción laboral.

4.4 Satisfacción de los agentes implicados.

4.5 Proyección exterior del título.

5 Plan de Mejora

Universidad	de Valladolid		
Título	Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		
Responsable del Título	D. José Antonio Orejas Casas		
Fecha del Informe			
Titulación	<input checked="" type="checkbox"/> Grado	Impartición	<input checked="" type="checkbox"/> Palencia <input checked="" type="checkbox"/> Segovia <input checked="" type="checkbox"/> Soria <input type="checkbox"/> Valladolid
	<input type="checkbox"/> Máster	Impartición	<input type="checkbox"/> Palencia <input type="checkbox"/> Segovia <input type="checkbox"/> Soria <input type="checkbox"/> Valladolid
	<input type="checkbox"/> Máster Interuniversitario	U. Coordinadora	
		U. Participantes	
Elaborado por	Coordinadores de título		
Revisado por	Responsable del Título		
Difundido	Decanatos de los centros		

La extensión máxima recomendada del Autoinforme son 20 páginas



VALORACIÓN GLOBAL DEL TÍTULO					
Cumplimiento de la memoria verificada del plan de estudios (memoria de verificación inicial junto con las modificaciones aceptadas)		Se ha cumplido sin desviaciones		Se han producido ligeras desviaciones	
		Se han producido desviaciones sustanciales			
				x	
Situación	Nueva titulación	Reverificación	Modificaciones ACSUCYL	Modificaciones (sin ACSUCYL)	Sin Modificaciones
					x
JUSTIFICACIÓN					
<p>El grado de cumplimiento de la Memoria de Verificación ha sido positivo. Todas las asignaturas que se proponían, con el profesorado y los recursos especificados en la Memoria de Verificación, se han puesto en marcha. Han seguido actuando los órganos responsables del sistema de garantía de calidad previstos en la Memoria: las Comisiones de Garantía del Título en cada uno de los centros en que se desarrolla la titulación, así como la Comisión Intercentros, al ser un título impartido en tres centros.</p> <p><u>Palencia</u></p> <p>Se ha aprobado por la ACSUCYL la modificación de los Itinerarios, y su transformación en menciones, y la ampliación hasta 100, de alumnos de nuevo ingreso en la Facultad de Ciencias del Trabajo, motivado por la implantación del Plan de Estudios Conjunto de Grado en Comercio y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, iniciado en el curso académico 2020-21. La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León con fecha 19/05/2017 aprobó la propuesta de transformación de los itinerarios Jurídico y Economía y Empresa en las menciones Asesoramiento Jurídico y Laboral y Dirección de Personas en las Organizaciones en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La ACSUCYL, con fecha 15 de diciembre de 2021, aprobó el Autoinforme de Renovación de la Acreditación del Grado en RRLL y RRHH de los Cursos 2015/16 a 2020/21. La concepción y expresión de la autonomía universitaria que proclama el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, permite que las propias universidades sean las que crean y propongan, de acuerdo con las reglas establecidas, las enseñanzas y títulos que hayan de impartir y expedir. Igualmente, este Real Decreto proclama una serie de medidas que, además de ser compatibles con el Espacio Europeo de Educación Superior, ajustan la ordenación de las enseñanzas universitarias, suscitando la diversificación curricular y favoreciendo que las universidades aprovechen su capacidad de innovación, sus fortalezas y oportunidades. En línea con lo expuesto anteriormente, la Facultad de Comercio y la Facultad de Ciencias del Trabajo, de la Universidad de Valladolid, proponen la impartición de un Plan de Estudios Conjunto (PEC) de los Grados en Comercio y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRLL y RRHH). Ambos títulos se integran en la rama de conocimiento de Ciencias Jurídicas y Sociales y resultan complementarios en el objetivo de formar profesionales altamente capacitados en el entorno económico actual. La complementariedad de las titulaciones permitirá mejorar la empleabilidad de quienes cursen el PEC. Esta sola causa justificaría, para los centros proponentes, la implantación de esta iniciativa pionera en la Comunidad Autónoma de Castilla y León y en la Universidad de Valladolid. Asimismo, esta oferta del PEC va a permitir mejorar el posicionamiento estratégico de ambas facultades en el panorama universitario regional y estatal, lo que redundará, sin duda, en un avance de la propia Universidad de Valladolid. Por último, la impartición de este PEC en dos campus distintos de la Universidad de Valladolid profundizará en la vertebración del territorio de la Comunidad, permitiendo, además, un desarrollo armónico, social y académico del distrito universitario. Como consecuencia de la implantación de este Programa de Estudios Conjunto se hizo necesario aumentar el número de plazas de nuevo ingreso pasando de 80 a 100.</p> <p><u>Segovia</u></p> <p>En el punto 1.2 de la Memoria Verificada se indica que los créditos en prácticas externas son cero. Sin embargo, más adelante, en concreto en la página 109 se indica que son 12, que es lo que se imparte actualmente. A día de hoy, es una de las asignaturas más demandadas por los estudiantes e incluso las empresas de Segovia nos piden estudiantes para que realicen sus prácticas en ella.</p> <p>Se mantiene la oferta de 35 plazas en el Grado y excepto en el curso 2017/18 que solo se matricularon 7</p>					



alumnos, a partir de ahí se ha incrementado la matrícula año a año. Este curso hemos alcanzado 18 alumnos.

La parte más relevante es que superada la pandemia ha vuelto la normalidad a la facultad. Se han recuperado todas las actividades previstas y las clases se imparten con normalidad.

La asignación de los tutores a los alumnos para la realización de los trabajos de fin de Grado se hizo cumpliendo los plazos. Se usó el criterio aplicado, primero elige el alumno al profesor, para facilitar la comunicación entre ambos y en el caso de que el alumno no tuviera tutor se le asignaba uno de oficio previa consulta al alumno según sus preferencias al elegir el tema del trabajo.

Soria

En el Campus de Soria, el título se desarrolló con normalidad, excepción hecha de los problemas de profesorado al inicio de curso, que se debieron a las cuatro bajas laborales, dos permisos por paternidad, un permiso por comisión de servicios en el extranjero y las numerosas demoras en los procesos de selección y de contratación de los sustitutos.

En relación con la gestión de los TFG, se inició un sistema de nombramiento conjunto de las comisiones evaluadoras para todos los TFG inmediatamente después de ser aprobados por el Comité de Título, es decir, en torno a noviembre. El nuevo sistema ha resultado muy eficaz al conocer previamente el estudiante quiénes valorarán su trabajo, poder el negociado remitir los documentos pertinentes a los miembros de la comisión evaluadora sin dilación y, en definitiva, ahorrar tiempo entre la solicitud de defensa del TFG y la defensa efectiva del mismo.

CAUSAS DE LAS DESVIACIONES Y MEDIDAS ADOPTADAS

La Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León con fecha 19/05/2017 aprobó la propuesta de transformación de los itinerarios Jurídico y Economía y Empresa en las menciones Asesoramiento Jurídico y Laboral y Dirección de Personas en las Organizaciones en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DEL TÍTULO

En el curso 2022-23, durante el primer cuatrimestre, la asistencia del alumnado ha sido desigual, variando en función de la asignatura y cursos correspondientes. Por otro lado, la dotación del profesorado asociado no se realiza en el plazo necesario para el comienzo del curso, lo que provoca un retraso en el comienzo de las clases.

En Palencia, las mayores dificultades se han originado por la organización y la programación temporal de los trámites concernientes a la asignatura Trabajo de Fin de Grado, igual que viene ocurriendo en los últimos años. Por diversas razones (plazos de matrícula, incertidumbre sobre créditos superados, convalidaciones, etc.) la asignación de estos trabajos no se puede realizar hasta bien avanzado el primer cuatrimestre, lo que impide que algunos estudiantes, los de mayor disponibilidad de tiempo, puedan adelantar su elaboración. La gestión de los TFG se ve agravado por la impartición del curso de adaptación con un número de 30 alumnos, cuya residencia geográfica en un 80% es fuera de Castilla y León.

En la encuesta de satisfacción del profesorado (últimos datos 2022/23) tres de los ítems peor valorados, aunque similares al conjunto de Grados de la UVa, han sido los conocimientos previos de los alumnos que acceden al título (5,8) sobre todo en conocimientos jurídicos, coordinación del profesorado del título (6,6) y la utilidad del sistema actual de tutorías (6,9).

Por otro lado, cabe destacar que después de la pandemia se ha observado de forma acentuada una progresiva falta de asistencia a clase y desmotivación del alumnado. A ello, se une el escaso número de alumnos matriculados, motivado por la caída demográfica que sufrimos.

En Segovia Seguimos teniendo el problema no resuelto de la falta de profesores a principio de curso y al principio del segundo cuatrimestre. Hay un exceso de profesores asociados que con frecuencia renuncian a la plaza. Si lo hacen al principio no hay problema porque se llama al siguiente en la lista de la convocatoria, pero a veces hay renunciaciones en medio del curso, lo cual obliga a hacer una convocatoria de urgencia. También hay tardanza en la publicación de las convocatorias del concurso de provisión de plazas, por lo que algunas asignaturas no se comienzan a impartir en la fecha de inicio. Esto provoca las lógicas quejas de los estudiantes. En nuestro Grado tenemos 18 asignaturas que las imparten profesores asociados. Se sugiere desde el Comité de



Título que se convoquen con antelación las plazas para que haya profesores al inicio del curso.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO				
1. Desarrollo del plan de estudios				
1.2. Implantación y gestión académica del programa formativo				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los requisitos de acceso establecidos por la Universidad se han cumplido correctamente en el título, y se ha respetado el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.	X			
Los criterios de admisión se han aplicado correctamente, permitiendo que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios.	X			
La normativa académica de permanencia establecida por la Universidad se ha aplicado correctamente al título				X
La normativa de transferencia y reconocimiento de créditos se ha aplicado de forma adecuada, teniendo en cuenta las competencias adquiridas por los estudiantes y las competencias a adquirir en el título.	X			
La implantación del plan de estudios y la organización del programa se ha desarrollado a través de una planificación docente conforme a la estructura de módulos, materias y/o asignaturas recogidas en la memoria verificada.	X			
La coordinación ha sido adecuada para facilitar el trabajo previsto del estudiante y coherente con la adquisición de competencias prevista.	X			
La implantación, en su caso, de un programa de estudios simultaneo (título doble) se ha desarrollado conforme a la memoria verificada del título objeto de evaluación y cumpliendo los estándares de gestión académica de cada título (reconocimiento, planificación...).				X
La implantación, en su caso, del curso de adaptación se ha desarrollado conforme a la memoria verificada.				X
Se han garantizado los derechos de los estudiantes afectados, en su caso, por la extinción de un título anterior que ha dado origen al actual				X
JUSTIFICACIÓN				
<p>La implantación y gestión académica del programa formativo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos del curso 2022-23 se ha cumplido sin desviaciones en términos generales.</p> <p><u>Palencia</u></p> <p>Atendiendo a la normativa correspondiente, en Palencia la coordinación se ha llevado a cabo desde distintos niveles. Los centros, los equipos directivos y las comisiones de las distintas titulaciones han recabado información y han realizado un seguimiento de 1º, 2º, 3º y 4º curso del Grado y del curso de Adaptación. El Comité Intercentros del Grado sigue siendo un elemento fundamental para el desarrollo del Título, habiendo logrado una positiva colaboración entre los tres centros que imparten la titulación. Se ofertan el número de plazas indicadas en la memoria de la titulación. El número de estudiantes de nuevo ingreso no supera el número de plazas ofertadas. Se han cumplido las normativas de Permanencia, Transferencia y Reconocimiento de Créditos. La Normativa de Permanencia ha quedado suspendida como consecuencia de la pandemia COVID 19.</p> <p>Para la justificación de gran parte de los aspectos a valorar en este apartado se ha tomado como referencia las encuestas de satisfacción del profesorado y de estudiantes (curso 2022-23) con el programa formativo, cuya participación ha sido de un 40% y un 67,6%, respectivamente.</p> <p>Encuesta profesorado (datos curso 2022-23)</p> <p>La valoración del ítem <i>Coordinación del profesorado en el título</i> es de 6,6 inferior a la media de la rama, 7,6, y del conjunto de los Grados de la UVa, 7,9. Sin embargo, la media en el título del <i>plan de estudios del título, gestión académica y coordinación</i> es de 8,1, superior a la media de la rama que es de 8,0 y muy similar al conjunto de</p>				



Grados de la UVa que es 8,2.

Encuesta de estudiantes (2022-23)

- *Distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios, Grado: 7,4 / rama: 7,3 / UVa: 7,2*
- *Coherencia entre el número de créditos, la extensión del temario y la carga de trabajo, Grado: 7,7 / rama: 7,2 / UVa: 7*
- *Coordinación entre el profesorado de las distintas asignaturas, Grado: 6,6 / rama: 6,1 / UVa: 6,1*
- *Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas, Grado: 6,5 / rama: 6,6 / UVa: 6,6*
- *Prácticas externas, Orientación Laboral y Movilidad, Grado: 7,3 / rama: 6,3 / UVa: 6,2*

La valoración del plan de estudios y su estructura y la organización del proceso enseñanza-aprendizaje ha mejorado ligeramente o se ha mantenido con respecto al curso anterior y arroja un dato ligeramente superior a la media de la rama y del conjunto de los Grados de la UVa. La información que reciben sobre los programas de movilidad está mejor valorada en el centro que en el resto de Grados de la misma rama y del conjunto de la UVa (7,3 frente a 6,3 y 6,2 respectivamente). Ha mejorado notablemente la valoración de la orientación y apoyo del Área de Empresa para realizar prácticas (7,5 frente a 4,2 del curso 2018-19).

En general, la valoración de los distintos ítems ha mejorado notablemente con respecto a los datos de los cursos pasados, aumentando como media en un punto. Todo ello se manifiesta en que el grado de satisfacción con el Grado en su conjunto ha ascendido a 8,1 frente al 7,8 del valor promedio de los Grados de la misma rama y un 7,6 del conjunto de Grados de la UVa.

Segovia

El requisito de acceso. Depende de la normativa estatal y autonómica. La UVA carece en este aspecto de una normativa propia. Es la que se indica en el Real Decreto 412/2014, de 6 de junio. Se ha cumplido sin ninguna incidencia.

Reconocimiento de créditos y convalidación. Este año se han convalidado asignaturas a 4 alumnos y se ha seguido el procedimiento de convalidación establecido, convalidándose las asignaturas que efectivamente correspondían.

Planificación. Las guías docentes se han revisado y subido a la plataforma en el plazo establecido. Se avisó con tiempo a los profesores que tenían asignada la asignatura para que subieran la guía a la plataforma. Se ha procurado que no haya solapamiento de temas en las asignaturas.

Soria

En materia de coordinación, en Soria se debe destacar la revisión realizada por el Comité de Título de todas las guías docentes para el curso 2023-2024 a fin de asegurar su compatibilidad con la memoria de verificación en relación con las competencias y con los sistemas de evaluación. El resto de contenidos se consideraron competencia de los departamentos o de los profesores responsables de la docencia. Esta labor se inició ya en el curso precedente, pero no consta en ningún autoinforme por no haberse elaborado este para el curso 2021-2022.

En cuanto a la participación en las encuestas, los profesores de Soria solo participaron en un 27,6 % y los estudiantes lo hicieron en un 66,7 % en el Grado y en un 77,8 % en la doble titulación de los Grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en Administración y Dirección de Empresas (RLRH+ADE). Se observa un descenso de la participación del PDI, que podemos achacar al exceso de profesores asociados que imparte la docencia del Grado, y un aumento de la participación estudiantil en la comparación con el último autoinforme de seguimiento realizado, el del curso 2019-2020.

Los profesores valoran su coordinación en el título con un 7,9, siendo la valoración media del plan de estudios, la gestión académica y la coordinación de un 8,4

En el caso de los estudiantes, las valoraciones de los siguientes ítems fueron las indicadas a continuación:



- Distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios: 7,5 (7,2 en RLRH+ADE)
- Coherencia entre el número de créditos, la extensión del temario y la carga de trabajo: 8,4 (7,1)
- Coordinación entre los profesores de distintas asignaturas: 8,3 (7,0)
- Coordinación entre la teoría y la práctica de las asignaturas: 7,5 (7,1)
- Prácticas externas, orientación laboral y movilidad (media de los ítems): 8,0 (7,6)

Estos resultados son claramente mejores que los correspondientes al último autoinforme de seguimiento.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS

En Palencia, tanto el profesorado como los estudiantes manifiestan una satisfacción global con el programa formativo del título por encima de la media de los Grados de la misma rama y del conjunto de la UVa. El 100% de los profesores y el 100 % de los alumnos encuestados señalan una satisfacción superior a 5, siendo las medias respectivas de 7,7 y 8,1. Es el único Grado que se imparte de forma semipresencial de la Universidad de Valladolid.

Uno de los graves problemas que sufre el aulario ha sido resuelto, en parte, con la caldera de biomasa implantada en el curso 2022-23 para el campus y se verá favorecida con las obras de remodelación para la mejora de la eficiencia energética planificada.

En Segovia, hay comunicación permanente entre la coordinación del título, el Comité y la secretaría. Nunca se dejan tareas pendientes por hacer y se atienden las demandas o sugerencias de alumnos y profesores.

En Soria, todos los valores superan claramente la media de la rama y de la UVa para el Grado y ninguno de ellos es inferior a esas medias para la doble titulación.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

La escasa participación en las encuestas, tanto por parte de los estudiantes como del profesorado, muy especialmente de este último colectivo, hace prioritario motivar a los agentes implicados para lograr una mayor colaboración. Se considera conveniente revisar la tabla de convalidaciones de algunas asignaturas para los alumnos procedentes de los ciclos formativos.

En Palencia, la encuesta de satisfacción de los estudiantes pone en evidencia algunos aspectos susceptibles de mejorar como las infraestructuras informáticas y digitales para la impartición de la docencia (campus virtual, conexiones, plataformas...) y aumentar la formación del profesorado en herramientas digitales.

En Segovia no se han detectado puntos débiles en este aspecto.

I. GESTIÓN DEL TÍTULO

2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad

2.1. Información pública del título

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los responsables del título publican información suficiente, relevante y comprensible sobre el programa formativo y su desarrollo.	X			
La información pública sobre el título es objetiva , está actualizada y es coherente con la memoria verificada.	X			
La información necesaria para la toma de decisiones de los estudiantes y otros agentes de interés está fácilmente accesible .	X			
Las guías docentes ofrecen información relevante y están disponibles antes del periodo de preinscripción	X			

JUSTIFICACIÓN

Palencia

En la Facultad de Ciencias del Trabajo del Campus de Palencia, la publicidad del título, con el objeto de captar nuevos alumnos, se ha llevado a cabo de forma presencial en los centros de Enseñanza Secundaria y Centros de



Formación Profesional en las ciudades de Palencia y Valladolid. Se ha producido una ligera bajada del número de alumnos en el Centro. El número total de alumnos matriculados en el curso 2022-23 ha sido de 220, una matrícula levemente inferior a los dos cursos anteriores (229 y 252). Durante este curso el número de estudiantes procedentes de Formación Profesional ha disminuido con respecto al curso anterior, como consecuencia de la mejor inserción laboral de estos alumnos en la actualidad. siendo éste un colectivo importante para nuestro Grado.

La información sobre el Grado se encuentra disponible en la página web de la UVa cuya nueva reestructuración ha mejorado el acceso a la información. Asimismo, el acceso a cada centro y titulación se pueden realizar a través de la citada página. No obstante, y pesar de la ingente información disponible (o quizá por eso) la satisfacción percibida por los colectivos implicados ha sido dispar. En el Campus de Palencia cabe resaltar la colaboración con el IES Alonso Berruguete en el Bachillerato de Investigación de Excelencia, en la modalidad de Ciencias Sociales y Humanidades durante más de 11 años.

El profesorado valora la información facilitada a través de la web de la UVa igual que en el conjunto de los Grados de la rama y de la UVa (8,1). Por otro lado, los estudiantes otorgan una valoración de 7,2, ligeramente inferior a la media de la UVa (7,7) y a la de la rama (7,7). En lo referente a las Consultas administrativas, matriculación "on-line", la encuesta de los alumnos arroja una valoración de 8,2 superior a la rama (7,9) y del conjunto de los Grados de la UVa (8,0). Por lo que respecta a las guías docentes, la valoración de la información recibida sobre objetivos, metodología, medios de evaluación, etc., es, según los estudiantes del Grado, 7,6, ligeramente superior al resto de Grados de la misma rama (7,5) y ligeramente inferior al conjunto de la UVa (7,5).

Segovia

En Segovia toda la información del título está publicada previamente antes del comienzo del periodo de matriculación, tanto en la página web de la universidad como en la página de la facultad donde se imparte el título. Se proporciona toda la información de las asignaturas junto con su guía docente, el número de créditos de cada asignatura, los horarios y las fechas de exámenes. También hay folletos informativos en papel. Es especialmente relevante la información de las guías docentes. Desde hace dos cursos se ha encargado a los Comités de Título la revisión de las guías para cotejar si cumplen con los requisitos, como son la adaptación a la Memoria de Verificación da, la explicación de temario, las tareas evaluables y se pone especial énfasis en que los criterios de evaluación sean claros y se evite la ambigüedad. La revisión se realizó con tiempo suficiente para corregir en algún caso y se avisó con antelación a los profesores implicados.

Soria

En el Campus de Soria, la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo realizó acciones específicas de captación de estudiantes en colaboración con los centros de Educación Secundaria. Sobresale por su importancia el Bachillerato de Investigación Excelencia en Ciencias Sociales desarrollado junto con el IES Antonio Machado de Soria. La Facultad, además, participó activamente en la Jornada de puertas abiertas que organizó el Vicerrectorado del Campus de Soria. La página web de la Facultad y sus redes sociales también sirven para el objetivo de conseguir un mayor número de estudiantes.

El profesorado valora la información aportada a través de la web de la UVa en un 8,6, mientras que los estudiantes la valoran en un 8,5 (7,6 en RLRH+ADE).

En relación con las consultas administrativas y la matriculación online, los estudiantes otorgan unos valores 8,8 en el Grado y 8,3 en RLRH+ADE.

Y, en cuanto a las guías docentes, la información recibida por los estudiantes en relación con los objetivos, la metodología, los medios de evaluación... es valorada con un 8,8 (7,9).

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

La transparencia y el sistema interno de garantía de calidad, valorados a través de la información pública del título, es suficiente, relevante, comprensible y regularmente actualizada, tal como expresan los agentes encuestados: profesores y alumnado a través de las encuestas de satisfacción. En Palencia se ha renovado la



web del Centro, con información más atractiva y accesible.

En Segovia, seguir como hasta ahora

En Soria, destaca la labor informativa desarrollada por el negociado de la Facultad y la Unidad Administrativa Territorial, bien valorada tanto por los estudiantes del Grado como por los de la doble titulación. Además, es de reseñar la alta valoración estudiantil de las guías docentes, que queremos atribuir a la revisión realizada en el curso anterior por parte de la Comisión de Título.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia sería recomendable aumentar el contenido de la nueva página web y su coordinación con las redes sociales.

En Segovia no se han detectado puntos débiles en este aspecto.

En Soria, la página web de la Facultad debería adoptar un formato más moderno. La carencia de personal especializado, así como la falta de conocimientos informáticos y la elevada ocupación en otras tareas de quienes se encargan de la página web, retrasan aún más esa necesaria actualización.

I. GESTIÓN DEL TÍTULO

2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad

2.2. Sistema de garantía interna de calidad (SGIC)

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
EL SGIC se ha desplegado de manera adecuada para evaluar y mejorar la calidad de todos los procesos implicados en el título.	x			
El SGIC facilita el procedimiento de seguimiento del título (y, en su caso, renovación de la acreditación), y se utiliza para la toma de decisiones en los procedimientos de actualización (y, en su caso, modificación).	x			
El SGIC garantiza la recogida y análisis continuo de información y datos objetivos de los resultados y satisfacción de los grupos de interés.	x			
El SGIC dispone de procedimientos adecuados para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones .	x			

JUSTIFICACIÓN

De manera general se analiza el funcionamiento de la titulación, se detectan puntos fuertes y débiles que ayudan a definir las áreas de mejora del Grado y se revisan anualmente. El SGIC, implantado de acuerdo a lo establecido institucionalmente por la UVa, desarrolla sus competencias a través de los siguientes órganos: El Comité de Garantía de la Calidad del Centro, el Comité del Título, la Comisión Intercentros, los coordinadores de curso y el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid.

Palencia

En Palencia, en Junta de Centro, se renovó la composición del Comité de Garantía de la Calidad del Centro y se aprobó la creación del Comité Intercentros del Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Los Comités de Título tuvieron reuniones periódicas durante el curso 2022-23. Las actas correspondientes se encuentran disponibles en el gestor documental ALFRESCO. Los coordinadores de curso mantuvieron reuniones cuatrimestrales en las que se exponen y contrastan las posibles incidencias y las valoraciones del desarrollo de la actividad docente. Las actas de dichas reuniones están disponibles en dicho gestor.

Dada la dimensión del Centro y la cercanía entre alumnos y profesores, las sugerencias, quejas y reclamaciones, se resuelven directamente por el profesorado afectado o a través del Decanato, donde, además existe un buzón físico de sugerencias al cual no ha llegado ninguna queja.

El centro facilita la realización de las encuestas docentes sobre el profesorado poniendo a disposición los



recursos (aulas informáticas) para su cumplimentación. Además, recuerdan oportunamente la importancia de la participación por ser estas encuestas el principal cauce para detectar y corregir las deficiencias. Como consecuencia de todo esto, ha mejorado la participación de los colectivos implicados en el Campus de Palencia.

Segovia

En Segovia no se encuentran novedades en este aspecto. El Comité de Título ha seguido las directrices que se indican en el Reglamento sobre los órganos del sistema de garantía de la calidad de la Universidad de Valladolid publicado en el BOCyL el 3 de enero de 2022. Se sigue promoviendo la participación en las encuestas de calidad, tanto para estudiantes como para los profesores.

Soria

El equipo decanal informa puntualmente y alienta a la realización de las distintas encuestas sobre la garantía del título. Igualmente, los coordinadores de curso intentan motivar a sus compañeros docentes para su realización. Además, las quejas y reclamaciones se han interpuesto siguiendo los cauces previstos y se han resuelto de acuerdo con la normativa de la Universidad cuando ha sido necesario aplicarla. Las sugerencias se han atendido en la medida de las posibilidades y la conveniencia para el título y la Facultad.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

La existencia de un único Grado en el centro de Palencia, así como la dimensión del mismo, facilitan la coordinación y la detección de posibles deficiencias y propician una comunicación directa y fluida entre los estudiantes y el equipo decanal. Con todo, se ha mejorado el procedimiento para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones mediante un buzón virtual en la página web.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, sería recomendable aumentar la participación del profesorado en las encuestas. Mayor coordinación entre los tres centros que imparten el Grado.

En Segovia, se sugiere que a todos los profesores que tienen algún tipo de dedicación en tareas de gestión, sean las que sean, se les impartiera algún curso de formación de los procedimientos administrativos que se tienen que realizar, así como la explicación de los documentos estadísticos que recibimos. Vamos dando palos de ciego. Es verdad que nos ayudamos unos a otros y cuando se pide ayuda, la que sea, la recibimos. Pero estaría bien unificar criterios y procedimientos.

En Soria, se debe incidir más en la conveniencia de que los profesores participen en la encuesta para mejorar la significatividad estadística de los resultados.

I. GESTIÓN DEL TÍTULO

2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad

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

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los responsables del título han analizado los requerimientos y recomendaciones contenidas en los informes externos de evaluación, y en su caso los ha incorporado a la planificación y desarrollo del título.	X			
Las actuaciones desarrolladas en respuesta a los informes de evaluación han sido efectivas para la mejora del título.	X			

JUSTIFICACIÓN

La Comisión de Evaluación de Titulaciones de ACSUCYL, con fecha 22 de julio de 2022, emitió, por segunda vez, un informe favorable a la renovación de la acreditación del título del Grado en RRLL y RRHH.

Las recomendaciones contenidas en dicho informe final de evaluación han sido tenidas en cuenta en la planificación y desarrollo del título.

Por parte del Comité de Título, en Segovia, hemos tomado nota de todos los informes y recomendaciones recibidas y se ha informado al profesorado y a los diferentes departamentos que participan en el Grado para



poner en práctica dichas recomendaciones.

Hay comunicación entre los alumnos y el Comité de Título, aunque en caso de hacer alguna consulta se dirigen al coordinador del título que o bien les responde por correo electrónico, o bien se establece una reunión presencial. El mayor problema es el señalado de la falta de algún profesor al principio del curso.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, se han multiplicado los esfuerzos para promocionar y publicitar el Grado en las provincias limítrofes, tanto en Bachillerato como en Formación Profesional. Se ha diseñado una nueva página web en el centro, un buzón físico de sugerencias y se ha incrementado la visibilidad del Grado en las redes sociales. En el curso 2019-20 se aprobó el Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y comenzó a impartirse en el curso 2020-21. Asimismo, se ha seguido trabajando en la fusión con la Facultad de Comercio, de tal manera que a fecha de 4 de diciembre de 2023 se ha aprobado dicha fusión entre la Facultad de Comercio y la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia, lo que dará lugar a la solicitud de un sistema de acreditación del centro y no del título como tal.

Actualmente en Palencia existen dos becarias, una postdoctoral y otra predoctoral, que en el futuro próximo se transformarán en ayudantes doctor, lo que redundará en una mayor cualificación académica al título.

Por otro lado, la aplicación de la LOSU en sus disposiciones transitorias va a hacer efectiva la transformación de dos profesoras asociadas en ayudantes doctores, ya que tienen la tesis doctoral leída, lo que asegura en parte el relevo general tan imprescindible para incrementar la plantilla.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, para asegurar el relevo generacional, es imprescindible que las políticas de profesorado se dirijan a incrementar las plantillas de profesorado con mayor peso en el plan de estudios. Esta cuestión se está intentando resolver mediante la incorporación de jóvenes investigadores con becas predoctorales.

En Segovia no se han detectado puntos débiles en este apartado.

Extensión máxima recomendada 1 página



II. RECURSOS				
3. Recursos humanos y de apoyo				
3.1. Personal académico				
CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo del programa formativo considerando las características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes).		X		
El personal académico que imparte docencia en el título reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título, dispone de la experiencia docente, investigadora y/o profesional adecuada, y es coherente con los compromisos incluidos en la memoria verificada.	X			
La actividad docente del profesorado se evalúa , el profesorado actualiza su formación docente y se implica en iniciativas de innovación docente, teniendo en cuenta las características del título.	X			
JUSTIFICACIÓN				
<p>Como ya se dijo también en los autoinformes de cursos pasados, el personal académico en ciertas áreas de conocimiento, en concreto aquellas que cuentan con mayor peso específico en el plan de estudios, es claramente insuficiente, acentuándose con la jubilación de algunos profesores. Esto provoca que dichas áreas no puedan asumir la dirección de Trabajos de Fin de Grado en la medida establecida en el Reglamento de Ordenación Académica y sean otras áreas, de menor peso en el título, las que se vean obligadas a tutorizar un número excesivo y desproporcionado de trabajos.</p> <p><u>Palencia</u></p> <p>En Palencia, esta situación, que se repite año tras año, genera un desajuste entre la mención elegida por el alumno y la materia sobre la que finalmente tiene que versar su trabajo.</p> <p>De acuerdo con la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo, la valoración relativa a los aspectos considerados en este apartado es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la calidad docente del profesorado en general: 8,1 en el título, por encima de la media de la rama, 7,4, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,4. - Valoración de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje (considerando la media de 6 ítems): 7,7 en el título, superior a la media de la rama, 7,2, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,1. - Valoración de las tutorías (considerando la media de tres ítems): 7,9 en el título, superior a la media de la rama, 7,2, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,2. <p>En el caso del profesorado, el apartado correspondiente al <i>Desarrollo de la docencia</i> arroja una media de 7,1 en Palencia, frente a la media de la rama y del conjunto de Grados de la UVa, 7,5 y 7,6 respectivamente.</p> <p>Además, los datos provenientes de la Sección de Formación Permanente e Innovación Docente permiten comprobar que el profesorado continúa actualizando sus conocimientos de forma regular y participa en proyectos de innovación docente. En el curso 2022/23 se registraron 13 actividades de formación y 29 profesores continuaron su colaboración en proyectos innovadores.</p> <p>Asimismo, los resultados proporcionados por la evaluación Docente son muy positivos.</p> <p>A lo largo de este curso el profesorado del Centro ha continuado trabajando y desarrollando su actividad investigadora orientándose, preferentemente, a los estudios jurídicos y económico-empresariales del mercado de trabajo; aunque sin olvidar otras perspectivas de análisis como la histórica o la psico-sociológica, entre otras.</p> <p>Han sido numerosos los trabajos de investigación, artículos, comunicaciones y ponencias que se han realizado, siendo, por tanto, imposible su recopilación completa en esta Memoria. Muchas de ellos se derivan o completan las Tesis Doctorales de los profesores de la Facultad, que siguen avanzando sin pausa para conseguir</p>				



la máxima cualificación académica.

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

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

El profesor de la Facultad de Ciencias del Trabajo, D. José Ignacio García-Valdecasas Medina junto con investigadores de las universidades inglesas de Oxford y Leicester, inició un proyecto de investigación, a través de la inteligencia artificial, sobre las consecuencias de la Covid-19 en diferentes ámbitos. Además, dicho profesor participa en el proyecto de investigación: "Deslocalización industrial y pautas de compra de prendas de vestir en el norte global. Los casos de Europa y Norteamérica" y ha elaborado, entre otros, los siguientes artículos:

- "El efecto de la estructura de las redes sociales sobre la confianza: un análisis de simulaciones computarizadas y evaluación de la tesis de Coleman"

- "El envejecimiento de la población: un reto para la sociedad" y

- "Evolución del sector textil en España", en A. Trinidad y R. Soriano (dir.), Globalización y consumo de prendas de vestir en el norte global, Tecnos, Madrid. 2020.

Del total de profesores evaluables, el 64,2% obtuvo una valoración "Excelente" y el 35,7% restante "Favorable". Datos muy similares a los cursos anteriores. El 42,8 % de los profesores de la Facultad de Ciencias del Trabajo son Doctores, existen 15 sexenios de investigación y 2 Grupos de Investigación Reconocidos de Excelencia adscritos a este Centro: "Análisis e Investigación Psicosocial", "Guerra Civil y Franquismo. Historia con fuentes orales". Además, otros 27 profesores participan en diversos G.I.R.

Segovia

En Segovia, en el documento titulado "Seguimiento y evaluación de los Títulos Oficiales de la Uva 2023. Encuesta de Satisfacción por agente implicado. Encuesta de Satisfacción del profesorado con el Programa Formativo. Curso académico 2022/23", los encuestados responden en la parte cuantitativa muy favorablemente a las preguntas de la encuesta en prácticamente todos los ítems. Pero lo relevante de ese documento son las valoraciones cualitativas de los profesores. En concreto, un profesor señala una deficiencia muy importante en el Grado que me parece relevante destacar y lo señalo en el tercer punto de este apartado.

Soria

En Soria, el título se imparte por profesores adscritos a la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo y a otros centros del Campus. En total, en el curso 2022-2023, fueron 27 profesores, de los cuales 21 (el 77,8 %) fueron profesores asociados. Destaca esta participación de los profesores asociados en todas las áreas jurídicas (Derecho del Trabajo, Derecho Mercantil, Derecho Civil y Derecho Público), donde no se cuenta con ningún profesor ayudante doctor o con vinculación permanente. Estos últimos solo impartieron el 23,3 % de los créditos de la titulación, porcentaje que se aproxima mucho al mínimo de la serie.

Los valores de los ítems seleccionados en Soria son los siguientes:

- Valoración de la calidad docente del profesorado en general: 8,5 (6,6 en RLRH+ADE).



- Valoración de la organización del proceso de enseñanza-aprendizaje (media de seis ítems): 8,2 (7,3)
- Valoración de las tutorías (media de tres ítems): 7,6 (7,8)

Todos estos valores son superiores a los recogidos en el último autoinforme de seguimiento.

El profesorado soriano valora en media el desarrollo de la docencia con un 8,0, cifra superior a la alcanzada en el último autoinforme de seguimiento (7,2).

En Soria, los profesores que participaron en actividades formativas fueron 5 y los que participaron en proyectos o grupos de innovación docente fueron 6, dos de ellos dirigiéndolos. En cuanto al programa Docencia, de los 10 profesores evaluados, tres obtuvieron la calificación "Excelente", seis la "Favorable" y uno la "Desfavorable", si bien se ha de tener en cuenta que los datos se refieren a todos los profesores del Centro y no solo a los que imparten docencia en el Grado.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

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

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

Además, el profesorado en Palencia proporciona una atención personalizada a los alumnos a través del Programa Orienta con el fin de favorecer la orientación académica, profesional y social del alumno.

En Soria, hay un alto interés de los profesores asociados por formar a los estudiantes de la mejor manera, tal y como revelan las encuestas estudiantiles, que muestran altos valores de satisfacción en los aspectos relacionados con el profesorado.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, como se ha indicado en autoinformes de cursos anteriores:

- Es necesario adecuar las plantillas de profesorado a las necesidades existentes y agilizar los procesos de contratación para impedir retrasos en el desarrollo de la docencia. Existen desajustes en la plantilla respecto a la Memoria del título como consecuencia de las jubilaciones y movilidades del profesorado. Especialmente visible en el área de Derecho del Trabajo que inicialmente contaba con cinco profesores funcionarios y en la actualidad cuenta con dos.

- Hay que resaltar que durante el curso 2023-24 se ha producido la lectura de la tesis doctoral por parte de la becaria predoctoral D. ^a Soledad Fernández Sahagún por lo que es seguro su transformación a una plaza de ayudante doctor. De igual forma, la becaria predoctoral D. ^a Paula de Íscar de Rojas defenderá su tesis en el mes de mayo por lo que se asegura su transformación en ayudante doctor para el curso 2024-25. Esto nos permite mirar con optimismo el futuro del centro, ya que ambas pertenecen al Departamento de Derecho Mercantil, Derecho del Trabajo, e Internacional Privado y, en cualquiera de sus áreas, pueden encontrar una plaza de profesor ayudante doctor.

En Segovia, ya se indicó en páginas anteriores que sigue habiendo exceso de profesores asociados y debido a la tardanza en la convocatoria de los concursos de profesorado, a veces se comienza el curso y todavía no hay profesor asignado. Otro problema son los plazos. Desde que la comisión correspondiente publica la elección de un candidato, éste tiene 10 días de plazo para firmar el contrato. En el caso de renuncia se pasa al segundo candidato que tiene otros 10 días. Esto puede implicar, de hecho, ha sido así ya en varias ocasiones, que se han tardado hasta 4 semanas en la firma del contrato. La solución a este problema es que las convocatorias se deben iniciar en marzo o abril, teniendo en cuenta que agosto es inhábil, para que se puedan formar las



comisiones y los candidatos puedan firmar el contrato el 1 de septiembre.

Como dije en el primer punto de este capítulo, es necesario señalar el comentario que hace un profesor en este aspecto. Se refiere al desequilibrio que encuentra en algunas materias. Según su opinión, la parte de recursos humanos está sobre dimensionada, mientras que la de fiscalidad tiene escasa presencia en las guías docentes. En concreto, señala este profesor la necesidad de enseñar a los alumnos a hacer nóminas, seguros sociales, finiquitos y todo lo relacionado con el régimen fiscal de las empresas.

Este es un tema que nos tenemos que plantear con urgencia en el título. De hecho, nos consta en el Comité de Título y especialmente cuando los alumnos realizan sus prácticas en alguna de las empresas con las cuales hay convenio de colaboración, que los estudiantes demandan aprender a hacer nóminas y a entender el significado de cada uno de los conceptos que se incluyen en una nómina. También hay colaboración con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Segovia y se han realizado jornadas de información sobre las actividades laborales que se realizan y promoción de los servicios del Colegio. Pero aun así no es suficiente

En Soria, hay un excesivo protagonismo de los profesores asociados en el título, si bien su docencia es buena a tenor de la valoración de los estudiantes. Se debería contratar algún profesor con vinculación permanente o ayudante doctor en las áreas jurídicas para favorecer su coordinación e investigación.

II. RECURSOS

3. Recursos humanos y de apoyo

3.2. Recursos de apoyo para el aprendizaje

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y adecuado, teniendo en cuenta los compromisos y características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes presencial, semi presencial y a distancia).	X			
Los recursos materiales e infraestructuras (entre otros: aulas, bibliotecas, laboratorios) puestos al servicio del programa formativo son suficientes y adecuados, teniendo en cuenta los compromisos y características del título (entre otros: número de estudiantes, modalidades docentes) y cumplen, en su caso, las regulaciones en materia de seguridad y medioambiente.		X		
Los servicios de apoyo (entre otros: orientación académica y profesional, apoyo social) responden al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, son accesibles y conocidos.	X			

JUSTIFICACIÓN

La renovación y modernización de las infraestructuras, como se ha señalado en informes previos, se va produciendo adecuadamente, no tan deprisa como a veces exige la adecuación del mobiliario y equipos informáticos a los objetivos a alcanzar. En particular, debemos insistir en la renovación y actualización de los equipos informáticos y del software.

Palencia

La valoración del profesorado en el apartado Infraestructura y recursos para la docencia alcanza la siguiente puntuación sobre diez: 8,1, similares a la media de la rama 8,3 y de los Grados de la UVa, 8,4

Por parte de los estudiantes, la valoración en este aspecto (considerando: aulas, aulas informáticas, biblioteca, correo institucional, consultas administrativas, matriculación on-line e información a través de la página Web) ha sido de 7,7, valores ligeramente inferiores al valor medio de los Grados de la misma rama y del conjunto de Grados de la UVa. Con todo, las infraestructuras de los medios, aunque mejorables, son suficientes para la impartición del título con normalidad.

En lo que respecta a los *Sistemas de apoyo y orientación al estudiante una vez matriculado*, la media en Palencia se sitúa en 6,3, frente al 7,1 en la rama y en el conjunto de Grados de la UVa.

El centro continúa colaborando con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia, la Red de Directores de



Recursos Humanos de Castilla y León y la Fundación Santa María la Real.

Durante el curso 2022/23 en Palencia se han celebrado diversas jornadas de extensión universitaria, formación y orientación para el empleo:

- Charla sobre el Plan de Igualdad en la Bodega Cuatro Rayas.
- Taller 'Caso práctico de conciliación administrativa individual ante un conflicto laboral'.
- Taller 'Gestión de conflictos desde uno mismo'.
- Visita a la Bodega Cuatro Rayas
- Jurado en la convocatoria de premios por la realización de estudios sobre la realidad de la mujer en la provincia
- Ponencia "Situación de la mujer en el mercado laboral. Especial atención a la representación de la mujer en los puestos de responsabilidad de las sociedades mercantiles"
- Charla coloquio sobre el trabajo de los profesionales de recursos humanos.
- IV Jornadas Informativas para dar a conocer sus estudios de Grado a futuros estudiantes.
- Curso "Desarrollo de competencias transversales para el empleo"
- Reunión informativa sobre el programa de movilidad SICUE 2023-24.
- Jornada de Puertas Abiertas en el Campus de la Yutera
- Visita a la empresa tecnológica de Icon Multimedia SL en Palencia
- Conferencia 'Captación del talento en la Dirección General del Catastro'
- Conferencia 'Soluciones y cambios sostenibles. Donde el crecimiento y el dinero pasan de ser un fin, a ser un medio para el desarrollo sostenible'
- IV Semana Universitaria de la Economía Social 2023
- Inteligencia artificial: implicaciones éticas y jurídicas"
- Jornada sobre Empleabilidad y Salidas Profesionales
- Jornada formativa 'Prevención y consecuencias de las agresiones sexuales'.
- Jornada de clausura del reto
- Acto de clausura del BIE en Humanidades y Ciencias
- Conferencia 'Trabajo inclusivo y digno para las personas en situación de vulnerabilidad: de las políticas a las metodologías de acompañamiento en las organizaciones de la economía social en Portugal'.
- Conferencia titulada "La ciudad de los 15 minutos para desarrollar conciencia urbana"
- Programa BIP Responsible Business Conduct: Challenges and Opportunities, organizado por la New University, universidad eslovena.

Segovia

En Segovia, en el aspecto material la opinión generalizada de profesores y alumnos es muy favorable. Las instalaciones, el mobiliario, los ordenadores, la biblioteca, etcétera, todo funciona correctamente. Las aulas están limpias y se mantiene la temperatura adecuada para no pasar frío, incluyendo las medidas de ahorro energético. Me consta que tanto profesores como alumnos apagan las luces al salir de clase y no hay actos vandálicos en todo el campus.

Asimismo, cuando se organiza algún evento, el personal de apoyo colabora con puntualidad y eficiencia para que ese evento se celebre con normalidad según la programación de los organizadores. Las salas se reservan con antelación y todo el mundo sabe que ese día, a esa hora se usará esa sala, por lo que tanto bedeles, como informáticos hacen su trabajo con eficiencia.

Soria

La valoración media de los estudiantes de Soria de las instalaciones y servicios para el proceso formativo (aulas, laboratorios, aulas de informática, biblioteca, correo institucional, consultas administrativas, matriculación on-



line e información a través de la página web) es 8,0 en el Grado y 7,8 en RLRH+ADE. Sobresale en esta valoración la biblioteca (9,3 y 8,3, respectivamente) y las aulas (8,8 y 8,0), si bien todos los valores son más altos que los precedentes, recogidos en el autoinforme de seguimiento de 2019.

Igualmente, el profesorado valora, en media, los recursos de apoyo a su docencia con un 8,8, siendo el ítem más puntuado, con un 9,3, los recursos tecnológicos disponibles en el aula.

Respecto de los sistemas de apoyo y orientación de los estudiantes una vez matriculados, en Soria se puntúan con un 9,5 (8,3 en RLRH+ADE).

En relación con la orientación laboral, en Soria se organizó un Curso de salidas profesionales para graduados en ADE y en RLRH consistente en cinco webinarios de dos horas de duración cada uno de ellos. Durante esas diez horas, representantes de instituciones públicas, de colegios profesionales, de sindicatos, empresarios y antiguos estudiantes explicaron a los participantes las opciones que se abrían tras su graduación, así como sus experiencias personales. Además de este Curso, los estudiantes pudieron beneficiarse de la información más transversal que la Fundación General de la UVa ofrece sobre búsqueda de empleo, elaboración de currículos, preparación de entrevistas...

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

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

En Segovia, las instalaciones y todo el material disponible funcionan correctamente. Que se siga como hasta ahora.

En Soria, existen infraestructuras de apoyo muy adecuadas para la formación de los estudiantes. Además, se tiene un especial interés en apoyar y orientar a los estudiantes del Grado en aras de su satisfacción y posible recomendación del Grado a futuros estudiantes. Finalmente, el Curso de salidas profesionales para graduados en ADE y en RLRH es muy apreciado por los estudiantes por el abanico de intervinientes, la información recibida y el formato utilizado.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia:

- Mejorar el diseño ergonómico de las aulas y actualizar los equipos informáticos y renovar el software.
- Adecuación de la temperatura en las aulas. Tanto los estudiantes como el profesorado manifiestan en las encuestas una clara insatisfacción con las temperaturas extremas existentes en las aulas. Estas anomalías térmicas se resolverán con las obras que se realizarán en la Yutera para lograr una excelencia en la sostenibilidad energética, por lo que una vez acabadas las obras el problema quedará totalmente resuelto.

En Segovia no se han detectado puntos débiles en este aspecto.

III. RECURSOS

4. Resultados del programa formativo

4.1. Consecución de los resultados de aprendizaje previstos

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados con la adquisición de competencias han sido analizados, satisfacen los objetivos del programa formativo, son coherentes con el perfil de egreso contemplado en la memoria verificada y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) de la titulación.	X			
Las actividades formativas y su metodología de enseñanza-aprendizaje son adecuadas para la adquisición de las competencias previstas.	X			



<p>Los sistemas de evaluación aplicados se corresponden con los comprometidos, se ajustan a los objetivos del programa formativo y permiten una valoración adecuada de los resultados de aprendizaje.</p>	x			
<p>En el caso que el título incluya itinerarios para estudiantes de un programa de títulos dobles o de un curso de adaptación, adecuada adquisición de competencias y consecución de los resultados de aprendizaje de los estudiantes que siguen estos itinerarios.</p>	x			
<p>JUSTIFICACIÓN</p>				
<p><u>Palencia</u></p> <p>De la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo se desprende que el 95,7 % de los alumnos afirman haber alcanzado los objetivos previstos cuando decidieron matricularse en el título y en la Universidad de Valladolid.</p> <p>Por su parte, la valoración media manifestada por los estudiantes respecto de los conocimientos y formación adquiridos ha aumentado con respecto a los cursos anteriores y, en general, es superior al resto de Grados de la rama y de la UVa. El detalle de los ítems incluidos en el apartado se muestra a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera</i>: 8,2 en el título, 7,6 en la rama y 7,7 en el conjunto de la UVa. - <i>Preparación práctica específica de la carrera</i>: 7,0 en el título, 6,9 en la rama y 6,9 en el conjunto de la UVa. - <i>Formación que facilita el desarrollo de habilidades personales</i>: 7,7 en el título, 7,5 en la rama y 7,2 en el conjunto de la UVa. - <i>En este título se fomenta el aprendizaje autónomo</i>: 7,1 en el título, 7,4 en la rama y 7,6 en el conjunto de la UVa. <p>El 95,7 % de los alumnos están satisfechos con las metodologías didácticas empleadas por el profesorado y favorecen la asimilación en clase e integración de conocimientos. Así, la valoración obtenida asciende a 7,2 superior a la media de la rama, 6,9, y del conjunto de la UVa, 6,9.</p> <p>La adecuación del sistema de evaluación aplicado, en el que se evalúa coherencia, eficacia, objetividad y revisión, se valora con una media de 7,9, superior a 7,5, resultado obtenido en la rama, y 7,4, en el conjunto de Grados de la UVa.</p> <p>En lo que se refiere a la tasa de rendimiento de las prácticas externas, en el curso 2022-23 ha alcanzado 96%, cercano a la tasa de éxito de dicha asignatura que es del 100%.</p> <p>En los que se refiere a los Trabajos Fin de Grado, la tasa de rendimiento ha sido del 70,41 %, con una tasa de éxito del 100%.</p> <p>Por lo que respecta al profesorado, la opinión manifestada en relación con el desarrollo de la docencia responde al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje que ha podido desarrollar y los objetivos de las asignaturas</i>: 7,9 en el título, 8,1 en la rama y 8,1 en el conjunto de la UVa. - <i>Los estudiantes asimilan bien los contenidos de las asignaturas que imparte</i> en el título: 6,8 en el título, 7,6 en la rama y 7,5 en el conjunto de la UVa. <p><u>Segovia</u></p> <p>Según el documento titulado “Resultados Académicos de las asignaturas que conforman el plan de estudios. Curso académico 2022/2023” los resultados son bastante satisfactorios. La media de todas las asignaturas tiene una tasa de éxito del 90%. Las asignaturas más complicadas, es decir, las que giran en torno al 30% de suspensos son: organización del trabajo en la empresa (33,3%), economía del trabajo (46,7%), prevención de riesgos laborales I (28,57%), dirección de recursos humanos I (30%).</p>				



El porcentaje medio de aprobados en la primera matrícula sobre el total de matriculados en la primera matrícula es del 88,23%. La opinión general de los estudiantes es que no es una carrera excesivamente difícil y una gran parte del temario está directamente relacionado con temas prácticos que luego se encuentran cuando acuden a las empresas para hacer las prácticas (valga la redundancia). Tanto las asignaturas directamente relacionadas con los temas propios de las relaciones laborales, como las asignaturas que sirven de complemento o para reforzar la formación de los estudiantes les sirven para formarse una opinión propia cuando ven o leen noticias del ámbito laboral o económico.

Respecto a los sistemas de evaluación, la media de las respuestas de los estudiantes es un 7,4. Esto no implica que no pueda haber alguna queja de algún estudiante, pero en general la valoración es positiva.

Por último, el grado de satisfacción del Grado en su conjunto obtiene una puntuación de 8,1. Es bastante elevado, a pesar de algunos comentarios negativos que siempre suele haber.

Soria

En Soria, el 87,5 % (90,5 % en RLRH+ADE) de los estudiantes consideran que se están cumpliendo los objetivos esperados al matricularse. Estos porcentajes son claramente superiores a los conseguidos en la anterior encuesta.

También son mayores las valoraciones dadas a los conocimientos y la formación adquirida, que se recogen a continuación:

- Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera: 8,0 (8,0 en RLRH+ADE)
- Preparación práctica específica de la carrera: 6,7 (6,8)
- Fomento del aprendizaje autónomo: 8,3 (7,6)
- Metodologías didácticas empleadas por el profesorado: 8,0 (7,0)
- Adecuación del sistema de evaluación aplicado (media de coherencia, eficacia, objetividad y revisión): 8,1 (7,6).

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

- Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje y los objetivos de las asignaturas: 8,3
- Asimilación de los contenidos de las asignaturas por los estudiantes: 8,0

De nuevo, los valores registrados en esta encuesta superan a los de la encuesta anterior, lo que reafirma la continua mejora apreciada en este apartado.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, como ya se ha indicado, en el curso 2018/19, se inició un proyecto de investigación sobre las competencias transversales demandada por las empresas que ha continuado en el curso 2022-23. Este proyecto conlleva el desarrollo de dos secciones formativas con alumnos y profesores del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Como conclusión se señala la importancia de una formación continua para el profesorado a lo largo de los próximos cursos para la aplicación efectiva de dichas competencias transversales. Para ello, se cuenta con un profesor externo en competencias transversales. También se dirigieron algunos TFG sobre este tema. Además, hay un elevado grado de satisfacción del profesorado con el desarrollo del programa formativo. Asimismo, existe un elevado número de convenios para que el alumnado pueda realizar prácticas curriculares y extracurriculares, lo que permite que puedan realizar varias prácticas, permitiendo la inserción laboral elevada.

En Segovia hay que seguir fomentando la relación entre universidad y empresa.

En Soria, los estudiantes consideran que se están consiguiendo los resultados de aprendizaje previstos y que se hace de mejor manera progresivamente.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, las áreas de mejora siguen siendo las siguientes:



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

En Segovia no se han detectado puntos débiles en este aspecto.

III. RECURSOS

4. Resultados del programa formativo

4.2. Evolución de los indicadores del título

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
La evolución de los indicadores de nuevo ingreso y las tasas de rendimiento, de abandono, de graduación y de eficiencia del título son coherentes con la memoria verificada.	X			
Los indicadores reflejan resultados congruentes con la gestión y los recursos puestos a disposición del título, y adecuados al ámbito temático y a las demandas sociales de su entorno.	X			

JUSTIFICACIÓN

Palencia

Los indicadores claves del rendimiento académico del título en Palencia se reflejan en la siguiente tabla:

Rendimiento académico	Palencia					
	2017/18	2017/18	2017/18	2020/21	2021/22	2022/23
Total graduados	46	57	41	57	74	70
Tasa de rendimiento	76,1%	79,2%	84,0%	82 %	78,8%	77,8%
Tasa de éxito	86,0%	86,8%	91,6%	90,9	88,4	87,1
Tasa de eficiencia	97,4%	94,9%	94,0%	88,7 %	90,6%	91,8%
Tasa de abandono	10,9%			13,2 %		

Los datos ofrecidos en la tabla anterior muestran una evolución positiva desde el curso 2020/21 en términos de total de graduados y tasa de eficiencia, mientras que la tasa de rendimiento y de éxito arrojan una ligera disminución. No obstante, todos ellos se encuentran en unos niveles, no solo coherentes, sino bastante más favorables con respecto a los parámetros estimados en la Memoria de Verificación. En lo que se refiere a la tasa de eficiencia, el resultado previsto en la memoria es del 85%, superada por los datos reales de los tres últimos cursos.

La matrícula de nuevo ingreso del curso 2022/23 es ligeramente inferior al año anterior, pero superior a 2020/21. Se mantiene la procedencia de los alumnos de distintas vías de acceso como son la PAU, FP, titulados en Comercio, y alumnado del Curso de Adaptación al Grado.

Como en cursos anteriores, determinados valores de algunas ratios se pueden explicar por el diferente perfil de los alumnos que acceden al título. Así, junto a los alumnos tipo, jóvenes y estudiantes a tiempo completo, encontramos otros de más edad que, en la mayoría de los casos, compatibilizan trabajo y estudios, cuando no, responsabilidades familiares. La situación de estos últimos, principalmente cursando la modalidad semipresencial y el curso de adaptación, puede ser la causa de desequilibrios entre los créditos matriculados y los créditos superados en cada curso e, incluso, de la prolongación del periodo requerido para completar el Grado.

En cuanto a las causas que motivan el abandono o cambio del título, de los alumnos que comenzaron el Grado en el curso 2018/19, está la incompatibilidad con el trabajo y la preparación de oposiciones y, para los que



comenzaron en el curso 2019/20, motivos familiares y laborales y cambio de titulación (de un alumno que no había podido entrar en la titulación deseada en su primera opción). De los 12 alumnos que abandonaron el título, la encuesta recoge los datos referidos a 5. De ellos, solo uno siguió estudiando una titulación universitaria.

Respecto a los Trabajos de Fin de Grado: el número de matriculados en el curso 2022/23 ha sido 99, superior a ejercicios anteriores; El porcentaje de estudiantes en primera matrícula ha sido del 79,80%, la tasa de rendimiento del 70,41% y la tasa de éxito ha sido del 100%.

Debemos también resaltar que las dos asignaturas con menor tasa de éxito han sido Introducción al Derecho Civil y Derecho de la Seguridad Social, con unas tasas de 42,86 % y 52,50 % respectivamente.

Segovia

Abandono de los estudios. Hay que señalar que partimos con una deficiencia importante en la investigación este asunto porque la encuesta realizada en junio de 2023 solo la respondieron 4 estudiantes y el abandono de estos 4 estudiantes corresponde al curso 2019/20, por lo cual a día de hoy es escasamente significativa esa información.

No obstante, dentro de las limitaciones, las respuestas a las preguntas de por qué se abandonan los estudios coinciden con el pensamiento general: incompatibilidad con el trabajo (en el caso de los estudiantes que trabajaran) y que el Grado de Relaciones Laborales no era lo que le gustaba. Un estudiante respondió por problemas de salud. Los 4 señalaron serias dificultades para compatibilizar el trabajo y los estudios. Es de destacar que los 4 eligieron este Grado como primera opción a la hora de formalizar la matrícula. Sin embargo, más adelante en la encuesta, en la pregunta 19, responden los 4 que no tenían nota suficiente para entrar en la carrera que querían.

Una respuesta a destacar de por qué eligieron este Grado fue que lo eligieron por las expectativas laborales que tiene. Esta es una pregunta que algunos profesores hacemos al principio del curso y la respuesta mayoritaria es justo esa. Los alumnos de nuestro Grado quieren aprender cosas prácticas que les sirva para su vida laboral, nada más. Esto no es ni filosofía ni historia, por muy interesantes que les puedan parecer esas materias. A pesar del abandono de los estudios, la opinión que tienen los 4 estudiantes de la universidad es muy favorable. Esta respuesta es coincidente con la valoración que realizan respecto a la importancia que le daban al título y al grado de satisfacción con la forma de estudiar, un 9 de puntuación sobre 10, aunque contrasta con la respuesta al contenido de las asignaturas, cuya valoración baja al 6.

Soria

En Soria, la evolución de las tasas es la siguiente (las tasas se calculan como media ponderada del Grado y de la doble titulación)

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Total graduados	29	26	28	29	30	20
T. rendimiento	78,1	81,8	88,5	81,0	81,8	82,0
T. de éxito	85,4	87,1	91,5	87,5	87,5	87,8
T. de eficiencia	87,0	90,3	84,5	87,3	91,0	92,0
T. de abandono	18,1	10,4	19,3	22,2		

En el curso 2022-2023, los alumnos de nuevo ingreso fueron 18, tres más que en el curso precedente, aunque algo lejos del límite establecido en la memoria de verificación. Su procedencia fue mayoritariamente soriana (75 % en el Grado, 80 % en RLRH+ADE), aunque se captaron estudiantes de otras comunidades autónomas (25 % en el Grado, 6,7% en RLRH+ADE)

Se aprecia un puntual descenso del número de graduados en el curso 2022-2023 fruto de la temporal disminución del número de estudiantes en la doble titulación.

La tasa de rendimiento parece haberse estabilizado en torno al 82 %. Lo mismo ocurre con la tasa de éxito,



<p>estable en el 87,5 %. Por el contrario, la tasa de eficiencia muestra un aumento moderado, pero continuo, desde el curso 2019-2020.</p> <p>En cuanto a la tasa de abandono, se observa una elevación clara en las promociones 2019-2020 y 2020-2021 respecto de las precedentes, si bien habrá que esperar a los datos de las próximas promociones para confirmar esa tendencia por cuanto las dos promociones señaladas pueden estar mediatizadas por la pandemia por COVID-19 y las medidas excepcionales que se tuvieron que tomar en esos cursos.</p>
<p>PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS</p>
<p>En Palencia, la tasa de rendimiento, la tasa de éxito y la tasa de eficiencia, han aumentado respecto a los cursos anteriores, y, por lo tanto, siguen siendo valores por encima de los estimados en la Memoria de Verificación. La modalidad semipresencial del Grado permite la compatibilidad laboral y académica, y, en algunos casos, también familiar</p> <p>En Segovia, insistir y reforzar la relación de los contenidos de las asignaturas con la vida real de las empresas.</p> <p>En Soria, se siguen captando estudiantes en otras comunidades autónomas y provincias castellano-leonesas en que la UVa no imparte Grados.</p>
<p>PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA</p>
<p>Igual que en los últimos años, sigue siendo inadecuado e ineficiente el sistema de asignación de Trabajos de Fin de Grado que eleva, en nuestra opinión, la tasa de no presentados en Palencia, y que tiene su origen último en la falta de contratación de profesorado en las áreas de mayor peso en el Grado, y a su vez reduce la tasa de rendimiento.</p> <p>En Palencia el 30,4% de los alumnos se han planteado dejar el Grado, frente al 24,7% de la misma rama y al 29,5% de la UVa.</p> <p>En Segovia, aunque las causas del abandono son las mismas que en otros Grados, como son la imposibilidad de entrar en otras carreras por falta de nota o la incompatibilidad de estudios y trabajo, es evidente que se debe hacer un esfuerzo para evitar el abandono. Ha que poner más énfasis en la baja tasa de desempleo que tiene esta carrera y en la formación práctica.</p> <p>En Soria, la evolución demográfica incide muy negativamente en el número de estudiantes de nuevo ingreso.</p>

Extensión máxima recomendada 1 página

<p>III. RECURSOS</p>				
<p>4. Resultados del programa formativo</p>				
<p>4.3. Inserción laboral</p>				
<p>CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES</p>	<p>Se ha cumplido sin desviaciones</p>	<p>Se han producido ligeras desviaciones</p>	<p>Se han producido desviaciones sustanciales</p>	<p>No procede</p>
<p>Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son coherentes con el contexto socioeconómico y profesional del título.</p>	<p>X</p>			
<p>JUSTIFICACIÓN</p>				
<p><u>Palencia</u></p> <p>En este apartado se analiza la información proveniente de la encuesta dirigida a los 49 graduados en la promoción 2015-16, con una participación del 75,5% y de la encuesta dirigida a los 54 graduados en la promoción 2016-17, con una participación del 72,2%</p> <p>Teniendo en cuenta la situación económica adversa de los últimos años, y que aún persiste, los resultados que arroja la encuesta permiten ser relativamente optimistas.</p> <p>La tasa de ocupación de los egresados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Palencia se sitúa en el curso 2015-16 en un 75,7%, y en el curso 2016-17 en un 92,3%, siendo ésta última la tasa de ocupación más alta, para este Grado de RRLL y RRHH, en España, por encima de la tasa de ocupación que ostenta el número 1 en el ranking de Universidades que imparten este título, la Universidad Pompeu Fabra, con un 90,5 %. Por su parte, la tasa de paro ha mejorado notablemente de un año a otro: en el 2015-16 fue de 16,2% y en el 2016-17</p>				



fue de 2,6%. Por otra parte, el valor de la tasa de paro oficial correspondiente a los jóvenes entre 25 y 29 años con estudios universitarios durante el 2019 fue de 14,24%.

Esta encuesta también manifiesta que un porcentaje elevado de estudiantes, el 62,2% (2015-16) y 56,4% (2016-17,) ha compatibilizado trabajo y estudios durante su formación universitaria, lo que explica que en el 71,4% (2015/16) y el 55,6% (2016-17) de los casos el trabajo que desarrolla en la actualidad no es el primero en su vida laboral.

Solo el 17,9% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda activa de empleo (en el curso 2015-16), mientras que solo un 5,6% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda de empleo activa (en el curso 2016-17).

El 25% encontró trabajo por prácticas de estudios en ambos cursos.

En cuanto a la situación laboral actual, el 100% de los egresados en el caso del curso 2016/17 y 94,1% en el caso del curso 2015/16 expresan que el trabajo que realizan es propio de su formación.

El 45% son contratos indefinidos en el curso 2015-16 y 40,5% en el curso 2016-17. Siendo solo por cuenta propia en el curso 15-16 un 5,4%, pero en el curso 16-17 0%.

También el análisis de la adecuación del puesto de trabajo a la formación recibida proporciona unos resultados muy favorables. El 63,6% para el curso 2015-16 y el 73% para el curso 2016-17 de los encuestados afirman que el trabajo actual requiere una titulación universitaria y el 33,33% para el 2015-16 y 29,7% para el 2016-17 indican que es la titulación específica con la que cuentan es la adecuada para el trabajo que desarrollan.

Con respecto a las funciones específicas del trabajo actual, el 93,9% (2015-16) y 91,9% (2016-17) de los ocupados desempeñan tareas de alta cualificación.

La valoración global media de la satisfacción en relación con el trabajo actual (contenido del trabajo, perspectivas laborales, ...) es de 7,5 (2015-2016) y 7,7 (2016-2017) puntos sobre 10. Lo que supone un ligero aumento respecto al curso 2014-15 que fue de 7.

La información de la encuesta de inserción laboral del total de graduados en RRLL y RRHH (41 alumnos) de la promoción 2019/20 se refiere a una participación del 78% (32 alumnos) y arroja los siguientes datos en comparación con la valoración media de los Grados de la misma rama:

Tasas de inserción laboral	Grado en RRLL y RRHH	Grados de la misma rama
Tasa de actividad	87,5	82,2
Tasa de ocupación	87,5	74,7
Tasa de paro	0,0	7,4
Tasa de inactividad	6,3	6,4
Tasa de preparación de oposiciones	6,3	11,4

En cuanto a la promoción indicada, el 40,6% de los que contestaron la encuesta realizaron prácticas en empresas durante la carrera, si bien el 23,1 % consiguió que le contrataran donde realizó sus prácticas. En cuanto a la situación laboral en el momento de la encuesta, el 84,4% de los egresados trabajaba por cuenta ajena, a tiempo completo el 84,5% y relacionado con los estudios cursados el 63,2%. El 3,1% de los egresados era becario y el 12,5% restantes no estaba trabajado ni buscaba empleo, por ello la tasa de paro era del 0%.

La valoración global de la satisfacción con el puesto actual es 7,9 similar al resto de Grados de la misma rama. Dentro de esa valoración global conviene fijarse en las valoraciones sobre el contenido del trabajo (8,3) y sobre la utilidad de los conocimientos adquiridos durante la formación universitaria (7,3), ambos datos superiores a la media de los Grados de la rama (8 y 6, respectivamente).

En el curso 2022/23, un 71,9% de los egresados contestaron que volverían a cursar el mismo Grado, y el 84,4%



en nuestra Universidad, todo ello ligeramente superior a los datos para los Grados de la misma rama.

Respecto a los motivos principales por los que decidieron cursar el título los alumnos egresados caben destacar tres: la ampliación de estudios (28,1%), por los contenidos derivados de la titulación (21,9%) y por las expectativas de trabajo y desarrollo profesional (21,9%).

Finalmente, en cuanto a las aportaciones del título, los resultados estadísticos referidos al curso 2022/23 son los siguientes: perspectivas de desarrollo profesional (25%), mayor formación en el campo específico (15,6%), satisfacción /crecimiento profesional (15,6%), actualización de conocimientos (12,5%), tener un título (9,4%) y acceso a opositar (9,4%) y consecución de un puesto de trabajo (6,3%).

Segovia

Según la encuesta de inserción laboral, la tasa de ocupación del Grado es del 100% y el motivo principal por el que los alumnos decidieron cursar el Grado fue las profesiones derivadas de la titulación (45,5%). Poco se puede añadir ante esto. Asimismo, el 18,2% respondió que tardaban menos de un mes en encontrar trabajo desde el inicio de la búsqueda activa, es una buena cifra, teniendo en cuenta que el 45,5% ya trabajaba y el porcentaje va disminuyendo conforme pasa el tiempo. Ninguno de los encuestados estuvo más de un año buscando un empleo. También el 100% de los encuestados respondió que el trabajo que realizaba era propio de su formación, por lo que corrobora lo que se ha analizado en este informe, es decir, la alta probabilidad de encontrar un empleo que tiene este Grado.

Respecto a la valoración de la formación recibida, pregunta 22, las respuestas tienen una media de 7,5 sobre 10. Estas respuestas tienen una coherencia interna con las preguntas 23 y 24 que se refieren a las expectativas que se tenían antes del ingreso en la universidad y qué ha proporcionado el título. Un 54% respondieron que las expectativas se cumplieron bastante, que fue el ítem más respondido. También destaca la pregunta 26, que se refiere a si volvería a cursar el mismo título si tuviera que volver a empezar de nuevo y el 81,8 de las respuestas fueron afirmativas.

En definitiva, se puede sostener que a pesar de las dificultades hay una alta satisfacción por parte de los estudiantes por la formación recibida en el Grado.

Soria

En Soria, los porcentajes de participación en la Encuesta de inserción laboral correspondiente a la promoción 2019-2020 fueron 66,7 % en el Grado y 73,7 % en RLRH+ADE. En ambos casos, la participación fue superior a la registrada en las encuestas anteriores.

Según esta Encuesta, los egresados del Grado consiguen una tasa de ocupación del 83,3 % (100 % en RLRH+ADE). Un 66,7 % (100 %) trabajan por cuenta ajena, mientras que un 16,7% lo hacen por cuenta propia y otro 16,7 % no busca empleo. Quienes trabajan por cuenta ajena están mayoritariamente contratados en empresas de ámbito nacional (nacional e internacional por igual en el caso de egresados de RLRH+ADE).

Un 83,3 % (92,9 %) realizó prácticas externas durante sus estudios, si bien ninguno de ellos (61,5 %) fue contratado posteriormente por la organización en que las realizó. No obstante, un 80 % (92,3 %) afirma que le ayudaron en su formación.

El trabajo que realiza es propio de su formación para el 50 % (100 % en RLRH+ADE) de quienes contestaron la pregunta. La valoración global de la satisfacción con el trabajo actual es 7,2 (8,1). Destacan en esta valoración global, por su aspecto positivo, el contenido del trabajo (7,8 y 8,4, respectivamente) y las perspectivas de mejora y promoción (8,2 y 7,1) y, por su aspecto negativo, las prácticas profesionales propuestas por el Título como medio para encontrar trabajo (3,5 y 6,9). En este último caso, es probable que el hecho de que ninguna organización contratara al estudiante de Grado que realizó las prácticas con ella sea la causante de tan baja valoración.

Los egresados valoran con un 7,5 (6,8 en RLRH+ADE) la formación recibida en el título.



Además, un 66,7 % (92,9 % en RLRH+ADE) afirman que volverían a cursar el mismo Grado y un 83,3 % (78,6 %) lo harían en esta Universidad.

Respecto del cumplimiento de las expectativas, un 50 % (21,4 %) se sitúa en la opción "Suficiente", un 33,3 % (42,9 %) en la opción "Bastante" y un 16,7 % (28,6 %) en la opción "Mucho".

Finalmente, en cuanto a las aportaciones del título, los resultados estadísticos referidos a la promoción 2019-2020 son un 16,7 % (21,4 % en RLRH+ADE) de mayor formación en el campo específico, un 0 % (7,1 %) en actualización de conocimientos, un 33,3 % (14,3 %) en perspectivas de desarrollo profesional y un 16,7 % (14,3 %) en consecución de un título.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, en términos generales, se pueden destacar los siguientes puntos:

- Elevada tasa de empleabilidad, la más alta de España.
- Evolución muy favorable de la tasa de actividad, de ocupación y paro por encima de las estimadas por la EPA a nivel nacional.
- Relativamente rápida inserción laboral.

En Segovia, uno de los puntos fuertes de este Grado es la formación en derecho. En las conversaciones informales que suelo tener con los estudiantes les indico que una opción al terminar esta carrera es estudiar el Grado de derecho porque les pueden convalidar varias asignaturas y en poco tiempo obtendrán dos Grados. Si a eso se le añade algún master especializado, como, por ejemplo, prevención de riesgos laborales, es muy probable que antes de cumplir los 30 años estén plenamente formados para entrar con éxito en el mercado de trabajo.

En Soria, se deduce que los egresados están muy satisfechos de su paso por la Facultad a tenor del porcentaje que volvería a cursar el mismo Grado y en la misma universidad.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

No hay nada que comentar en este apartado en Palencia.

En Segovia, un punto a destacar de baja puntuación por los alumnos es la orientación y apoyo para realizar las prácticas en las empresas y la orientación sobre las salidas profesionales. La puntuación fue un 5,5 y un 6,5 respectivamente. El Grado de Relaciones Laborales suele tener una amplia salida laboral, pero es obvio que se requiere un esfuerzo para que los alumnos tengan toda la información precisa de cara a su futuro laboral. Para solventar en parte esta deficiencia se tiene previsto realizar una jornada de información en la cual queremos reunir a todos los alumnos del Grado para informar con profesionales del ramo sobre las salidas laborales que tiene la carrera. Esta jornada se hará el 6 de marzo.

Otro punto importante para mejorar la calidad de la docencia y la formación es incidir en las prácticas. Esto lo suelen demandar los alumnos a lo largo de toda su estancia en la universidad.

En Soria, es muy baja la valoración de las prácticas profesionales como forma de encontrar trabajo.

III. RECURSOS

4. Resultados del programa formativo

4.4. Satisfacción de los agentes implicados

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
La satisfacción de los estudiantes, de los egresados, del profesorado y, en su caso, el personal de apoyo a la docencia, así como de otros grupos de interés, ha sido analizada , se demuestra adecuada y, en su caso, se adoptan medidas para su mejora .	x			

JUSTIFICACIÓN



Palencia

En general, la satisfacción de los agentes implicados en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se encuentra por encima de los valores medios del conjunto de Grados de la rama y del conjunto de Grados de la UVa.

A continuación, se detallan algunos de los ítems más relevantes para cada uno de los colectivos implicados.

Estudiantes (participación 67,3 %)

- El 95,7 % (frente al 85,8% de la misma rama y el 87,1% del conjunto de la UVa) de los alumnos afirman que se están alcanzando los objetivos que esperaban del título y el 69,9% no se han planteado abandonar el Grado.
- El grado de satisfacción general con el título en su conjunto es de 8,1, por encima de la rama, 7,8, y del conjunto de la UVa, 7,6.

Se incrementa el grado de satisfacción alcanzado con respecto a los objetivos del título, frente a los cursos anteriores, llegando al límite máximo, y se mantiene la satisfacción general, por encima de la media, con el título en su conjunto.

Profesores (participación 40%-datos 2022-23)

- La media general de la encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo es ligeramente inferior a la media del conjunto de Grados de la rama y de la UVa, 7,6, 7,9 y 8,0, respectivamente.
- La satisfacción general de este colectivo con el Plan de Estudios del Título en el que participan como docentes es ligeramente inferior a la rama y a la UVa, 7,7 frente a 8,0 y 8,1 respectivamente. Por lo que respecta a la satisfacción con las materias que imparte, la valoración otorgada es 8,4, ligeramente inferior al resto de los Grados de la rama (8,8) y de la UVa (8,8).
- El grado de satisfacción con su labor docente, 7,9, se encuentra también por debajo del conjunto de Grados de la rama (8,4) y de la UVa (8,3).

Personal técnico de administración y servicios (participación del 48,5%, 2023)

- La valoración del PAS con el centro es de 7,1, similar a la media del campus (7,1) y a la media del conjunto de PAS de la UVa (7,2).
- En la gestión académica la valoración media es de 7,1 similar a la media del campus (7,1) y a la media del conjunto de PAS de la UVa (7,4).
- La valoración media del plan de formación es de 6,7 similar a la media del campus (6,7) y superior a la media del conjunto de PAS de la UVa (6,3).
- La valoración media del puesto de trabajo y valoración global de la UVa es de 7,2, similar a la media del campus (7,2) y a la media del conjunto de PAS de la UVa (7,4).
- La satisfacción global del PAS con los servicios que ofrece la UVa es de 7,7 similar a la media del campus (7,7) y superior a la media del conjunto de PAS de la UVa (7,4).

Prácticas curriculares (2022-23)

- Los estudiantes (participación 82,6 %) han mostrado un elevado grado de satisfacción general (9,2) con las prácticas externas curriculares realizadas, como así demuestran las valoraciones otorgadas a los distintos aspectos analizados: cumplimiento de las condiciones de la oferta (9,3), adecuación del contenido de la práctica (8,9), formación recibida durante la práctica (8,8), implicación del tutor de la empresa (9,5).
- Los tutores de empresa (participación 91,3%) manifiestan un elevado nivel medio de satisfacción general con la práctica (8,5) y con el alumno (9). La formación y las capacidades de los estudiantes en el desarrollo de las prácticas han sido evaluadas, como en los cursos anteriores, muy positivamente, alcanzando en la mayoría de los casos valores alrededor del 9, cabe destacar: eficacia para realizar los trabajos propuestos, capacidad de aprendizaje, adaptación al entorno laboral y relaciones interpersonales, implicación y motivación en el desarrollo de la práctica, compromiso personal: puntualidad y responsabilidad, aptitudes del alumno (capacidad de observación, aprendizaje, iniciativa y creatividad), capacidad de trabajo en equipo y las habilidades de



comunicación oral y escrita. Únicamente ha sido valorado por debajo del 8 la formación previa a la hora de hacer frente al trabajo realizado, aunque su valoración también ha sido alta con un 7,6. Todas las observaciones realizadas ensalzan las cualidades y buena predisposición del alumno. El 100 % de los tutores afirma que contarán con la UVa para su oferta de prácticas.

- **Los tutores de la UVa (participación 78,3%)** conceden una valoración media de la satisfacción en relación a la práctica que tutorizan de 9, similar a cursos pasados, incluyendo aspectos diversos como la adecuación del contenido, el cumplimiento de condiciones, el grado de realización del alumno y la memoria elaborada por el alumno. El 100% recomendaría la realización de prácticas en la empresa.

Movilidad (Participación del 78,6%. Datos referidos al curso 2021-22)

- La valoración media de la satisfacción global de su estancia, según la encuesta de satisfacción realizada por el 100% de estudiantes que realizaron el programa de movilidad, es de 7,0, signo claro de que los alumnos valoran muy positivamente la experiencia personal.

- La valoración de los alumnos sobre la información de movilidad es similar a cursos anteriores, según la encuesta de estudiantes con el programa formativo, para el curso 2022-23 de 7,3 frente al 6,3 y al 6,2 por rama y por la UVa, respectivamente.

Por todo lo anterior, el grado de satisfacción entre los estudiantes con el programa de movilidad es elevado. Sin embargo, la satisfacción con la información recibida es baja, debido a la excesiva centralización en Valladolid, al no existir un Servicio de Relaciones Internacionales en Palencia

Segovia

Satisfacción de objetivos. Las respuestas de los alumnos a la encuesta de satisfacción son positivas. A la pregunta de si se han alcanzado los objetivos responden la respuesta es un 94,1% a favor, frente a un 5,9% en contra. Asimismo, responden con un 88,2% que no se plantearon dejar el Grado. Con lo cual los alumnos han recibido lo que esperaban al inicio del Grado. También mayoritariamente consideran que hay coherencia entre el número de créditos reconocidos a cada asignatura y la extensión del temario y la carga de trabajo exigida. Responden a este ítem con un 7,5 sobre 10.

Resultan muy valoradas las tutorías como medio de apoyo y orientación en el aprendizaje, con un 8,3. Tanto desde el Decanato como desde el Comité de Título se insta a los profesores a que cumplan con el horario de las tutorías y que respondan a todos los correos electrónicos de los alumnos.

Soria

Estudiantes (participación del 66,7 % en Grado y del 77,8 % en RLRH+ADE)

- El 87,5 % de los alumnos (90,5 % en RLRH+ADE) afirman que se están alcanzando los objetivos que esperaban del Título. El dato (también en la doble titulación) es mayor que el conseguido en el último autoinforme.

- El grado de satisfacción general con el título en su conjunto igualmente ha experimentado un claro aumento, al situarse en el 8,3 (7,8) frente al 6,7 (6,9) anterior.

Profesorado (porcentaje de participación en la encuesta: 27,6 %)

- La media general de la encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo es 8,3, un valor cinco décimas superiores al registrado anteriormente.

- Cuatro ítems logran una calificación sobresaliente: los recursos tecnológicos disponibles en el aula (9,3), la adecuación del número de estudiantes en las clases teóricas (9,2 puntos de valoración), las posibilidades que tiene para hacer un buen seguimiento del aprendizaje de los alumnos (9,0) y los recursos de que disponen los estudiantes para sus prácticas (9,0).

**Prácticas curriculares**

• Los estudiantes (50 % de participación en la encuesta, 65 % en RLRH+ADE) muestran un elevado grado de satisfacción general (9,0; 8,7 en RLRH+ADE) con las prácticas externas curriculares realizadas, como así demuestran las valoraciones otorgadas a los distintos aspectos analizados: soporte que ha encontrado en la empresa para hacer el trabajo (10 y 9,3 respectivamente), coordinación de las prácticas por parte del tutor académico (10 y 8,8), interés del trabajo realizado de cara a su formación (9,5 y 8,5), adecuación del contenido de la práctica (9,0 y 8,1) y cumplimiento de las condiciones de la oferta (9,0 y 8,7).

• Los tutores de empresa, con una participación en la encuesta del 50 % (55 % en RLRH+ADE), manifiestan un alto nivel medio de satisfacción general con la práctica (7,5 y 8,5) y con el alumno (7,5 y 9,3). Todos los ítems que conforman la satisfacción general han sido valorados muy positivamente, destacando el compromiso personal del estudiante (6,0 y 9,7) y su implicación y motivación en el desarrollo de la práctica (7,0 y 9,5). Hay que advertir aquí que los muy inferiores resultados en el Grado respecto de la doble titulación e, incluso, del informe precedente obedecen a una mala experiencia de una empresa que participaba en el programa de prácticas por primera vez con una estudiante y de la escasa participación en la encuesta, que acrecienta la importancia de los datos atípicos.

• Los tutores de la UVa (50 y 55 %, respectivamente, de participación en la encuesta) cuantifican la satisfacción en relación con las prácticas que tutelan en un valor 8,5 (9,0), destacando la consecución de los objetivos del programa (9,0 y 9,4) y la actitud del alumno (7,0 y 9,4; recuérdese lo dicho anteriormente sobre la mala experiencia de una empresa con una estudiante).

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICASPalencia

Como en cursos anteriores, la satisfacción de estudiantes y profesores con el título sigue siendo alta.

La satisfacción con las prácticas externas también es alta entre estudiantes y tutores de empresas, como se refleja en los autoinformes de cursos anteriores.

Además, se valora muy positivamente la orientación sobre las salidas profesionales en Palencia (8,3), frente a la valoración media de los Grados de la misma rama (6,5) y del conjunto de Grados de la UVa (6,6)

Asimismo, de la encuesta de satisfacción del PAS se derivan los siguientes puntos fuertes:

- Disposición del personal para realizar su trabajo lo mejor posible. Buen ambiente de trabajo y reconocimiento por parte de los usuarios. Herramientas de trabajo adecuadas (programas, sistemas de gestión, ordenadores...)
- Equipamiento adecuado y clima de trabajo.
- Coordinación, colaboración y transparencia entre los miembros de la comunidad educativa.

En Segovia se insiste mucho a los profesores para que acudan a todas las tutorías que tienen programadas y que respondan con celeridad los correos electrónicos que los alumnos les escriban.

Soria

Mejora del grado de satisfacción con la titulación.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORAPalencia

Como en cursos anteriores se detecta una escasa valoración de los siguientes aspectos: aulas informáticas, oferta de actividades deportivas e instalaciones deportivas de la UVa.

Dificultad manifestada por los alumnos sobre los trámites administrativos relativos a la movilidad, como en cursos anteriores.



Los principales obstáculos que indican los alumnos que participan en programas de movilidad han sido los problemas administrativos/burocracia/información y los problemas con el profesorado/coordinadores.

Asimismo, de la encuesta de satisfacción del PAS se derivan las siguientes áreas de mejora:

- Facilitar cursos de formación específicos del puesto de trabajo que no oferta la plataforma de la universidad y no financia.
- Formación: Curso más precisos para el desempeño de nuestro puesto de trabajo y formación específica cada vez que se implementa o modifica una aplicación
- Mejorar la web uva.es. Cuando una persona se incorpora a un nuevo puesto, crear una "guía" al menos genérica, de las funciones que tiene allí.
- Estabilización, formación y profesionalización del personal temporal.
- Cubrir las bajas de personal más rápidamente. Todo el personal puede y debe opinar sobre las condiciones de su puesto, funciones... pero normalmente los jefes de servicio, de sección... deciden sin tener en cuenta las opiniones del personal de puestos más bajos y el reparto de tareas suele ser desigual Mejorar las condiciones de conciliación laboral-familiar

En Segovia insistir en lo dicho sobre las prácticas en empresas.

III. RECURSOS

4. Resultados del programa formativo

4.5. Proyección exterior del título

CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No procede
Los estudiantes participan en programas de movilidad desplazándose a otras universidades nacionales o internacionales, y el título recibe estudiantes procedentes de otras universidades, en coherencia con las previsiones de la memoria verificada y las características del título.	X			
El profesorado y, en su caso, el personal de apoyo a la docencia, participa en programas de movilidad , desplazándose a impartir docencia a otras universidades nacionales e internacionales y profesores procedentes de otras universidades imparten docencia en el título.	X			
El título mantiene convenios de colaboración con instituciones nacionales e internacionales.	X			

JUSTIFICACIÓN

Palencia

En el curso 2022-23 los convenios ERASMUS vigentes son los siguientes:

ITALIA:

- Università Degli Studi Siena
- Università Degli Studi Sassari
- Università Degli Studi Foggia
- Università di Bologna
- Università Degli Studi Roma Tré
- Università Degli Studi Urbino

PORTUGAL:

- Instituto Politécnico de Castelo Branco
- Instituto Politécnico de Bragança
- ISCET (School of Business and SS) Porto
- ISCAP – Porto
- Instituto Universitário da Maia

FRANCIA:



- Université Toulouse I Capitole
- NORUEGA:
- University College of Southeast Norway
- ESLOVENIA:
- Fakulteta Za Drzavne in Evropske Studije
- BRASIL:
- Unievangélica de Goiás
 - Universidade Federal de Viçosa
- MEXICO:
- Universidad Iberoamericana de Puebla
- CHINA:
- Sun Yat-Sen University

En el curso 2022-23 los convenios SICUE vigentes son los siguientes:

- Universidad de Cádiz
- Universidad de León
- Universidad de Málaga
- Universidad de Sevilla
- Universidad de Santiago de Compostela
- Universidad del País Vasco
- Universidad Rey Juan Carlos
- Universidad de Illes Balears
- Universidad de Salamanca
- Universidad de Alicante (Campus San Vicente del Raspeig)

En el Programa Erasmus han participado doce alumnos en el curso 2022-23, uno de ellos con erasmus internacional (México). Han venido como estudiantes Erasmus dos alumnas de la Universidad de Urbino (Italia) y se ha recibido a dos profesoras, una con beca Erasmus y otra con el programa Incoming Professionals at UVA under Erasmus+. Varios profesores han realizado estancias Erasmus en otras Universidades.

A través del Programa ORIENTA y de distintas jornadas sobre movilidad, se les ha informado de los pormenores de estos intercambios y se ha constatado un creciente interés por este tipo de programas.

En cuanto al Programa SICUE de Intercambios Universitarios Nacionales ha participado una alumna y se ha firmado un nuevo convenio con Universidad de Alicante (Campus San Vicente del Raspeig) en este curso 2022-23.

Según los datos de la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad UVa, del curso 2021-22, las principales razones que mueven a los estudiantes a la hora de solicitar un intercambio están relacionadas con: situación geográfica (27,27%), factores culturales (18,18%), factores académicos (9,09%), cuestiones económicas (9,09%), amistades que viven allí (9,09%), conocer otra universidad u otro país (9,09%), cercanía (9,09%) y recomendación (9,09%).

De acuerdo con la información proporcionada por dicha encuesta, los datos de la satisfacción de algunos aspectos relacionados con la estancia en el extranjero son:

- Utilidad de los conocimientos académicos adquiridos para su formación: 6,82
- Utilidad de los conocimientos adquiridos para la formación: 6,82
- Atención y apoyo del tutor académico de la UVa: 7,36
- Atención y apoyo del tutor académico de la Universidad de destino: 7,73
- Satisfacción global de la estancia: 8,09



Segovia

Según los datos recibidos solo ha habido 4 profesores que han hecho algún tipo de curso o participación en programas de movilidad y a este Grado en Segovia no acuden alumnos extranjeros o de otras universidades.

Soria

En el curso 2022-2023, la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo buscó incrementar los intercambios con universidades europeas a fin de ofrecer nuevas posibilidades de movilidad Erasmus a los estudiantes que tienen el inglés como primera lengua extranjera. Fruto de ese proceso es el acuerdo con cinco universidades, dos de las cuales ya permitirán la movilidad estudiantil en el curso 2024-2025. Con el mismo propósito de ampliar las posibilidades de movilidad de los estudiantes, la Facultad firmó acuerdos con seis universidades españolas en el marco del programa SICUE.

Los últimos datos estadísticos disponibles, correspondientes al curso 2021-2022, muestran que ningún estudiante del Grado (4 en RLRH+ADE) realizó una movilidad Erasmus y uno (otros 4) eligieron la opción SICUE. Este alumno de Grado que disfrutó de una movilidad SICUE fue el único que contestó la encuesta, donde indicó que la motivación fue cambiar de ciudad. Su nivel general de satisfacción fue valorada en 9,0, destacando los conocimientos académicos adquiridos (10).

En cuanto a los estudiantes de la doble titulación, todos los que disfrutaron de una movilidad respondieron a la encuesta. Su valoración media de la satisfacción global con el intercambio es 8,6, siendo bien valorados los conocimientos académicos adquiridos (8,8) y las competencias interculturales (8,7), así como el acceso a bibliotecas y material de estudio (9,3) y la atención recibida por el coordinador de la universidad de acogida (8,9). Por el contrario, la atención dispensada por el coordinador de la Facultad se valora en un 6,9.

Respecto del curso 2022-2023, la valoración de los alumnos sobre la información recibida acerca de la movilidad es 7,9 (7,4 en RLRH+ADE), valor muy superior al registrado en el último autoinforme y también claramente mayor que la media de la rama y de la Universidad.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia el nivel general de satisfacción de todos los participantes en el programa de movilidad es muy alto.

En Segovia lo más relevante en este aspecto es que tenemos convenio de colaboración con más de 100 empresas de Segovia, por lo que los alumnos tienen un amplio elenco para elegir alguna de su agrado.

En Soria, el incremento de posibilidades de movilidad para los estudiantes y una mejor información para sus decisiones.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

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

Se debe fomentar la enseñanza de idiomas en Palencia. Esta es una de las principales razones por las que muchos estudiantes no aprovechan los programas de movilidad. La gestión administrativa del programa de movilidad está delegada en el Responsable de Relaciones Internacionales de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Por ello, se necesita el apoyo del Departamento de Relaciones Internacionales de la UVa para resolver los temas administrativos que se presenten. Incrementar la atención y apoyo del profesorado de la universidad de acogida a los estudiantes de nuestro centro.

En Soria, la baja valoración de la atención dispensada por el coordinador de la Facultad.



5 Plan de Mejora

PALENCIA

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos. PALENCIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
1.- Mejorar la información sobre programas de movilidad para la recepción de alumnado internacional			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso 2022-23 estábamos pendientes de la aprobación de la fusión con la Facultad de Comercio y de homogenizar los programas de movilidad de dicha facultad. La FCT acogió a dos alumnas de la universidad de Urbino.			
IMPACTO			
Estamos pendientes de homogeneizar los protocolos de la recepción de alumnos internacionales que tiene la Facultad de Comercio.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
2.-Mantenimiento del carácter integrado de la plantilla de profesorado de las áreas de Derecho del Trabajo, Psicología Social e Historia Contemporánea mediante la incorporación de profesores integrados.		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se ha transformado una plaza de ayudante a titular en el departamento de Historia Contemporánea. En el caso de Psicología Social la docencia se está impartiendo con un ayudante doctor pendiente de su adscripción al centro y, en el Área de Derecho del Trabajo, existe un compromiso expreso y verbal para transformar a dos doctorandas formadas en el centro en sendas plazas de ayudante doctor.			
IMPACTO			
Se ha incrementado notablemente el número de doctores en las tres áreas mencionadas.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
3.- Incentivar la participación en las encuestas de satisfacción de estudiantes y profesores		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Ha aumentado la participación de los estudiantes en las encuestas y se ha mantenido la de los profesores.			
IMPACTO			
Mayor participación de los estudiantes en las encuestas.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
4.- Actualización de las tablas de Reconocimiento de Créditos entre los Ciclos Formativos de Grado Superior y el Grado universitario en Relaciones Laborales			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			



Son responsables de la actualización el Vicerrectorado Ordenación Académica y la Consejería Educación-JCyL.
IMPACTO
El reconocimiento de Créditos entre los Ciclos Formativos de Grado Superior y el Grado universitario en Relaciones Laborales está desfasado.

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
5.- Mejora de las infraestructuras informáticas y digitales para la docencia no presencial y la formación del profesorado en herramientas digitales		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El centro de Enseñanza Online, Formación e Innovación Docente de la Universidad de Valladolid (VirtUva), ofrece periódicamente formación digital a los profesores de la UVa.			
IMPACTO			
Mejora en la calidad de la docencia no presencial y de las herramientas digitales, dada la participación mayoritaria en los cursos de VirtUva.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
6.- Modificar los criterios de asignación de los Trabajos Fin de Grado		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La implantación en el curso 2023-24 del nuevo Plan de Estudios Conjunto de Grado en Comercio y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, conlleva la revisión de los criterios de asignación de los TFG para su homogeneización con la Facultad de Comercio.			
IMPACTO			
Reparto de la asignación de los TFG con criterios diferentes.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
7.- Transformar la modalidad semipresencial en modalidad virtual del Grado y el Curso de Adaptación al Grado en RRLL y RRHH, para lo cual se hace imprescindible la modificación de la Memoria Verificada.			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Tras reuniones con el Rectorado para dicha transformación, quedó pendiente el reconocimiento de la docencia virtual y, por otro lado, la implantación de la LOSU está demorando dicha transformación.			
IMPACTO			
El Grado y el Curso de Adaptación al Grado en RRLL y RRHH se mantienen en la modalidad presencial y semipresencial.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
8.- Proponer la implantación de títulos afines al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Dada la situación transitoria que genera la fusión se ha pospuesto la solicitud de nuevos Grados/Máster.			
IMPACTO			



Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
9.- Potenciar la formación a profesores y alumnos en competencias transversales y habilidades sociales		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se han impartido cursos de formación en habilidades sociales. Se continua con el “Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo”.			
IMPACTO			
Desde el punto de vista de la docencia, han incorporado los profesores participantes en el proyecto, en sus asignaturas, los retos en los que se condensan las competencias transversales.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
10.- Reconocimiento académico del profesorado de la modalidad semipresencial y de la dirección de TFG			X
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
No hay voluntad por parte del Rectorado de un mayor reconocimiento en la modalidad semipresencial del Grado y la dirección de TFG.			
IMPACTO			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
11.- Mejora de la empleabilidad de los egresados		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Desde el decanato hay una voluntad constante de contactar con nuevas empresas para la realización de prácticas de los estudiantes.			
IMPACTO			
Se seleccionan muy bien las prácticas que los estudiantes van a realizar en relación con su perfil, que, unido a la formación que adquieren en competencias transversales, se traduce en una tasa de paro del 0%, todo según la encuesta de inserción laboral de los graduados en RRLL y RRHH.			

Respecto de las propuestas de mejora, en Palencia se realizan las siguientes:

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
1. Adecuación de los contenidos prácticos de las asignaturas del Grado principalmente en las áreas de Derecho del Trabajo, Contabilidad, economía aplicada y Organización de empresas, con nuevos programas informáticos y al Inteligencia Artificial.	3.1;4.1;4.3 y4.4	
DESCRIPCIÓN		
Las prácticas de las asignaturas mencionadas han de realizarse, para ajustarse a la realidad, con programas informáticos y de inteligencia artificial.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN



Curso 2024-25	Responsables de las asignaturas	Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo del Grado.
---------------	---------------------------------	--

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
2. La fusión con la Facultad de comercio, con la implantación definitiva del PEC nos obliga a reforzar el área de internacionalización de nuestros títulos.		1.2; 4.4;4.5
DESCRIPCIÓN		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCIÓN
Curso 2024-25	Coordinador de los títulos, coordinador de SICUE y ERASMUS y responsable de intercambios bilaterales.	Encuesta de satisfacción de alumnos y encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad.

SEGOVIA

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Refuerzo de las plantillas de profesorado		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El <i>Informe final de la comisión de evaluación de titulaciones</i> realizado en 2022 se volvió a constatar un alto número de profesores sin vinculación permanente en Segovia. Este es el mayor problema con el que nos encontramos todos los años. El curso pasado, 2022/2023 se dio el caso de una asignatura que solo se impartió la mitad por falta de profesor.			
IMPACTO			
Ser profesor asociado no es sinónimo de falta de formación o de calidad. Es muchos casos es todo lo contrario porque son profesionales con gran experiencia en su rama y realizan una gran aportación al grado. El problema suele ser las fechas en la contratación. Para tener un profesor ya contratado en septiembre se necesita que la convocatoria sea entre abril y mayo, teniendo en cuenta que agosto es inhábil. Se recomienda planificar con tiempo las convocatorias de profesorado.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Incrementar la participación en la encuesta de satisfacción del profesorado y de los alumnos		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El porcentaje de participación de los profesores y alumnos sigue siendo bajo, por lo que el conocimiento del desarrollo y evolución de las enseñanzas es parcial.			
IMPACTO			
Se debe realizar un esfuerzo mayor para que tanto profesores como alumnos participen en las encuestas.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Incremento de temas en materia de fiscalidad, contabilidad y nóminas	X		



JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN
Esta es una demanda habitual entre los estudiantes y es lo que suelen preguntar en las empresas cuando realizan sus prácticas externas, que alguien les enseñe a elaborar e interpretar una nómina y los asuntos fiscales de la empresa. Se deben reforzar estos temas en las asignaturas de contabilidad y fiscalidad.
IMPACTO
Reforzaría la formación de los estudiantes de cara a su vida profesional tanto en el ámbito privado como en el público en el caso de que quisieran prepararse una oposición.

Respecto de las propuestas de mejora, en Segovia se realizan las siguientes:

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Refuerzo de las plantillas del profesorado	3.1	
DESCRIPCIÓN		
Planificar con tiempo para que las contrataciones estén listas el 1 de septiembre		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Diálogo durante el curso 2023-2024. Implantación a partir del 2024-2025.	Departamentos	Porcentaje de créditos impartidos por PDI con vinculación permanente a partir del curso 2024-2025.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Mayor participación en la encuesta de satisfacción del profesorado.	1.2 y 4.4	
DESCRIPCIÓN		
Incrementar la publicidad y la información tanto a alumnos como profesores para que participen en las encuestas y den su opinión, tanto cualitativa como cuantitativa.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Decanato de la Facultad y Comité del título	Porcentaje de participación en la encuesta de satisfacción del profesorado.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Reforzar la formación en fiscalidad y nóminas	1.2 y 3.1	
DESCRIPCIÓN		
Esto implicaría un cambio en las guías docentes		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
A partir del curso 2023-2024	Departamento y Comité de Título.	Respuesta en las encuestas de satisfacción

Propuesta de nuevas acciones de mejora	
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA



Mejorar la atención y el apoyo a los estudiantes nacionales con movilidad Erasmus		4.5
DESCRIPCIÓN		
Incidir en la atención prestada a los estudiantes nacionales con movilidad Erasmus y en el apoyo tanto en la preparación de su movilidad como en la estancia en el extranjero.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Coordinador Erasmus de la Facultad Responsables de intercambios bilaterales	Valoración del coordinador en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.

SORIA

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Refuerzo de las plantillas de profesorado		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El <i>Informe final de la comisión de evaluación de titulaciones</i> realizado en 2022 con motivo de la renovación de la acreditación del título constató el alto número de profesores sin vinculación permanente existente en Soria. Ese número ha disminuido ligeramente en el curso 2022-2023, pero todavía existen áreas (entre ellas, todas las jurídicas, sobresaliendo la principal área de la titulación) que carecen de un profesor con vinculación permanente.			
IMPACTO			
Aunque las encuestas demuestran que los profesores asociados realizan una labor docente excelente, una mayor cantidad de profesores con vinculación permanente permitirían una mejor organización de las secciones departamentales. En el caso del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la dotación de, al menos, un profesor con vinculación permanente resulta imprescindible.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Bajo número de estudiantes de nuevo ingreso		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El número de estudiantes de nuevo ingreso ha disminuido por la propia evolución demográfica y económica. Soria es la provincia menos poblada de España y se está envejeciendo progresivamente, características que repercuten en el número de estudiantes que realizan anualmente la EBAU en Soria. De estos, muchos eligen otras universidades cuando las condiciones económicas son favorables simplemente para residir en una ciudad más populosa.			
IMPACTO			
Si bien las asignaturas que forman parte del doble grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en ADE no experimentan un efecto demasiado negativo por la reducción del número de estudiantes de nuevo ingreso, las asignaturas específicas del grado si se ven afectadas en su modo de impartición.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Mejorar la orientación y el apoyo de los estudiantes en las prácticas externas		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el último autoinforme de seguimiento, se proponía mejorar este aspecto. Los datos estadísticos muestran			



una mayor satisfacción estudiantil, aunque este objetivo debe estar siempre presente.
IMPACTO
Los estudiantes conocen mejor los procedimientos administrativos y los contenidos de las prácticas externas.

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Incrementar la participación en la encuesta de satisfacción del profesorado.		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El porcentaje de participación de los profesores descendió en el curso 2022-2023.			
IMPACTO			
Una menor participación relativiza los resultados estadísticos obtenidos y exagera las divergencias entre las valoraciones realizadas por los participantes.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Aumentar el número de estudiantes que participan en intercambios nacionales e internacionales	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El número de estudiantes que realizan movilidades Erasmus y SICUE ha ido aumentando en los últimos cursos.			
IMPACTO			
Los estudiantes se benefician de otras metodologías y circunstancias para mejorar su formación y su desarrollo personal.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Adecuación de la carga de trabajo a los créditos de la asignatura	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Los datos de la encuesta muestran la mejora en este aspecto y su situación en valores claramente superiores a la media de la rama y de la UVa.			
IMPACTO			
Los estudiantes trabajan lo que se espera en la memoria de verificación, lo que redundará en más tiempo para realizar otras actividades formativas.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Adecuación de las partes teórica y práctica de la asignatura	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Los datos de la encuesta muestran la mejora en este aspecto y su situación en valores similares a la media de la rama y de la UVa.			
IMPACTO			
Los estudiantes se benefician de una adecuada parte práctica que complete la parte teórica de la asignatura.			



Revisión de recomendaciones en informes internos y externos			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Cambios metodológicos en las asignaturas con peor valoración en el programa Docencia.	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Los ítems de la encuesta estudiantil de satisfacción relacionados directamente con la metodología empleada han experimentado una clara mejoría, hasta el punto de que las valoraciones superan con claridad a las realizadas en la rama y en la UVa.			
IMPACTO			
Mejor formación para los estudiantes.			

Respecto de las propuestas de mejora, en Soria se realizan las siguientes:

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Aumentar la participación de los profesores con vinculación permanente en la docencia del título	3.1	
DESCRIPCIÓN		
Dialogar con las secciones departamentales de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo para incrementar la participación de los profesores con vinculación permanente en la docencia		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Diálogo durante el curso 2023-2024. Implantación a partir del 2024-2025.	Departamentos	Porcentaje de créditos impartidos por PDI con vinculación permanente a partir del curso 2024-2025.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Incrementar el número de estudiantes de nuevo ingreso.	4.2	
DESCRIPCIÓN		
Potenciar las vías de comunicación ya existentes con los estudiantes de Enseñanza Secundaria e iniciar nuevas acciones en redes sociales para su captación.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Decanato de la Facultad	Matrícula de nuevo ingreso.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
Mayor participación en la encuesta de satisfacción del profesorado.	1.2 y 4.4	
DESCRIPCIÓN		
Conseguir una mayor involucración del profesorado con los sistemas de valoración del título mediante reuniones informativas.		
IMPLANTACIÓN		



CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Decanato de la Facultad y Comité del título	Porcentaje de participación en la encuesta de satisfacción del profesorado.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Renovación de la página web		2.1
DESCRIPCIÓN		
Actualizar la página web de la Facultad para que presente un aspecto más moderno y amigable.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Decanato de la Facultad.	Efectiva renovación de la página. Valoración estudiantil de la página web.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Fomentar la contratación laboral de estudiantes que realizan prácticas externas		4.3
DESCRIPCIÓN		
Alentar a las empresas e instituciones privadas a contratar a los estudiantes que realizan prácticas externas en ellas.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
A partir del curso 2023-2024	Responsable de prácticas externas de la Facultad.	Valoración de las prácticas externas como fuente de inserción laboral por parte de los egresados.

Propuesta de nuevas acciones de mejora		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Mejorar la atención y el apoyo a los estudiantes nacionales con movilidad Erasmus		4.5
DESCRIPCIÓN		
Incidir en la atención prestada a los estudiantes nacionales con movilidad Erasmus y en el apoyo tanto en la preparación de su movilidad como en la estancia en el extranjero.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2023-2024	Coordinador Erasmus de la Facultad Responsables de intercambios bilaterales	Valoración del coordinador en la encuesta de satisfacción de los estudiantes.