



Universidad de Valladolid

Cursos 2015/16 a 2020/21

Autoinforme de Renovación de la Acreditación

Grado en:

**Relaciones Laborales y Recursos
Humanos**

Centro:

Facultad de Ciencias del Trabajo (Palencia)

**Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación
(Segovia)**

**Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo
(Soria)**



Índice del Autoinforme:

Autoinforme de evaluación.

Valoración global del título.

1 Desarrollo del plan de estudios.

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

1.2 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 Anexo: Plan de Mejora



MODELO ACSUCYL DE AUTOINFORME DE EVALUACIÓN DE TITULACIONES (*)

- EDICIÓN 2018 -

AUTOINFORME DE EVALUACIÓN	CURSOS ACADÉMICOS QUE COMPRENDE
	2015-16 a 2020-21
UNIVERSIDAD	
Universidad de Valladolid	
TÍTULO	
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	
CENTROS EN QUE SE IMPARTE	
Facultad de Ciencias del Trabajo (Palencia) Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación (Segovia) Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo (Soria)	
TIPO DE ENSEÑANZA (PRESENCIAL, SEMIPRESENCIAL, A DISTANCIA)	
En Palencia Presencial y Semipresencial En Segovia y en Soria Presencial	
DIRECCIÓN WEB INSTITUCIONAL DEL TÍTULO	
Facultad de Ciencias del Trabajo (Palencia): https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/detalle/Grado-en-Relaciones-Laborales-y-Recursos-Humanos-PA/ Facultad de Ciencias Jurídicas y de la Comunicación (Segovia): https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/detalle/Grado-en-Relaciones-Laborales-y-Recursos-Humanos-SG/ Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo (Soria): https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/detalle/Grado-en-Relaciones-Laborales-y-Recursos-Humanos-SO/	

ORGANO ACADEMICO QUE APRUEBA EL AUTOINFORME
Comité Intercentros del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
FECHA DE APROBACIÓN
15 de diciembre de 2021
OTROS ÓRGANOS QUE HAN INTERVENIDO EN LA ELABORACIÓN DEL AUTOINFORME
Los Comités de Garantía de la Calidad de los Centros, Comités de Título, Decanatos.
PROCEDIMIENTO DE DIFUSIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN DE LOS AGENTES IMPLICADOS
Información a través de las respectivas webs de los Centros, en las Juntas de Facultad, en los Comités de Garantía de Calidad de los Centros y en los Comités de Titulación.

La **extensión máxima recomendada del Autoinforme son 20 páginas**, excluyendo portada, plan de mejora anexo y evidencias. A ese respecto, se refleja la extensión máxima recomendada para cada apartado.

(*) En el marco de los procesos de seguimiento y renovación de la acreditación de titulaciones, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) ofrece a las Universidades este modelo de autoinforme de evaluación, como una referencia que facilite a los responsables institucionales la reflexión interna sobre el desarrollo del título y el cumplimiento del proyecto comprometido en la memoria verificada. Las Universidades pueden adaptar este modelo a sus propias estrategias y formatos que, en todo caso, deben mantener el contenido aquí recogido.



VALORACIÓN GLOBAL DEL TÍTULO

EVIDENCIAS COMUNES A CONSIDERAR EN LA VALORACIÓN DE TODOS LOS CRITERIOS:

- Memoria verificada
- Documentación del SGIC

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

JUSTIFICACIÓN

El nivel de cumplimiento de la Memoria de Verificación ha sido positivo. Todas las asignaturas que se proponían, con el profesorado y los recursos especificados en la Memoria de Verificación, se han puesto en marcha. Han seguido actuando los órganos responsables del sistema de garantía de calidad previstos en la Memoria: las Comisiones de Garantía del Título en cada uno de los centros en que se desarrolla la titulación, así como la Comisión Intercentros, al ser un título impartido en tres centros.

Con todo 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 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 (RRL 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.

En Segovia, el curso 2020-21 ha vuelto a estar marcado por la pandemia del covid-19. Ello ha significado la continuación en las aulas de la implantación de las medidas de seguridad adoptadas durante el curso anterior, principalmente: uso obligatorio de mascarilla, distancia de dos metros en los puestos en el aula, apertura de las ventanas al finalizar la clase, para que esté ventilada para la siguiente y empleo de los medios técnicos para la docencia virtual.

En concreto, en el campus de Segovia, en los cuatro cursos las clases se impartían a la vez presencialmente y virtualmente, siendo en general satisfactorio el resultado.

En el Campus de Soria, el Grado conforma el Programa de estudios conjunto de los grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en Administración y Dirección de Empresas (en adelante, RLRH+ADE). Dicho PEC se justifica por las interconexiones existentes entre quienes se ocupan de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos de una empresa y quienes la administran y dirigen, que, en no pocas ocasiones, coinciden. Por ello, se considera que los conocimientos específicos de uno de los Grados complementan los conocimientos específicos del otro, existiendo, además, una buena parte de contenido común en esas titulaciones, lo que confiere al egresado un perfil de especialista completo en la gestión empresarial.

En ese mismo Campus, en septiembre de 2019, se estableció un protocolo para el desarrollo de la asignatura *Trabajo Fin de Grado* a lo largo del curso. Este protocolo resulta especialmente útil para gestionar la asignación



<p>de los TFG, marcar plazos y fijar procedimientos claros de actuación para el estudiante, el tutor y el comité de título. Además, en el curso 2020-2021 se aprobó en la facultad soriana una nueva Normativa de evaluación que, en esencia, viene a igualar el sistema de evaluación de los TFG al procedimiento seguido en Palencia y Segovia. Dicha Normativa fue aprobada por la Comisión permanente de Consejo de Gobierno el 7 de octubre de 2021 y comenzará a aplicarse en el curso 2021-2022.</p>
<p>CAUSAS DE LAS DESVIACIONES Y MEDIDAS ADOPTADAS</p>
<p>El curso 2019-20 ha estado marcado por la pandemia que hemos sufrido a nivel mundial. Ello ha implicado un cambio metodológico radical en la docencia, adaptándonos a un sistema de enseñanza virtual, especialmente a partir del 14 de marzo del 2019. En Palencia, al tener un mobiliario movable y unipersonal la Facultad ha podido asegurar sanitariamente la docencia presencial y dar cobertura a los alumnos en situación de confinamiento.</p>
<p>DIFICULTADES PARA EL DESARROLLO DEL TÍTULO</p>
<p>En el curso 2019-20, durante el primer cuatrimestre, la asistencia del alumnado ha sido desigual, variando en función de la asignatura y cursos correspondientes. El vigente sistema de matriculación de la UVa origina una llegada escalonada de alumnos que provoca una ralentización en el arranque del curso.</p> <p>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.</p> <p>Los problemas que los procesos de asignación y posterior defensa y evaluación de los Trabajos de Fin de Grado que venían produciéndose han sido solventados. Por una parte, mediante la aprobación en Junta de Facultad del procedimiento de distribución de los trabajos entre las unidades docentes con mayor docencia en el Grado; por otra, mediante la implementación, por la UVa, de la tramitación electrónica de las solicitudes de defensa de los trabajos, lo que ha agilizado notablemente el proceso.</p> <p>Los Comités de Título representados en el Comité Intercentros, como en general todos los comités de la UVa, se ven afectados en su funcionamiento por dos problemas adicionales. Por una parte, las dificultades para la renovación de los miembros de los Comités, en especial del Coordinador del Título, debido a factores diversos entre los cuales la falta de incentivación adecuada para ocupar el puesto aparece como uno de los más determinantes. Por otra parte, el proceso de acumulación de funciones a desarrollar por los Comités. Más allá de las funciones relacionadas con la garantía de la calidad del Título, previstas en el Reglamento sobre los Órganos del Sistema de Garantía de la Calidad de la UVa, los Comités han ido recibiendo el encargo de una serie de funciones de gestión administrativa alejadas de las inicialmente previstas.</p> <p>En Segovia no hay dificultades para el desarrollo del título. Aparte de la ventaja del pequeño número está la de que todas las asignaturas tienen 6 créditos, lo cual facilita la organización de los cursos y las guías docentes. La única dificultad que había era la del curso puente, pero en la última Junta de Facultad del pasado noviembre se decidió eliminarlo porque el número de alumnos era muy escaso y se sustituyó por las correspondientes convalidaciones.</p>

Extensión máxima recomendada 2 páginas.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO					
1. Desarrollo del plan de estudios					
1.1. Vigencia del interés académico, científico y profesional del título					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Referentes externos utilizados para el diseño y la actualización del título (entre otros: libros blancos, órdenes reguladoras, estudios de prospectiva, participación de profesionales). Tabla de estudiantes totales por curso académico, en cada curso de los que componen el título, y porcentaje de hombres/mujeres. 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
Estudiantes matriculados en la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo. Encuesta de inserción laboral.					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		El perfil de egreso definido por el carácter, orientación y competencias del título, así como su despliegue en el plan de estudios, mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su disciplina, los avances científicos y tecnológico	X		
X		El perfil de egreso del título es adecuado a las necesidades de la sociedad y a los requisitos del ejercicio de actividades de carácter profesional (en su caso, los establecidos para una profesión con atribuciones profesionales reguladas)	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p><u>Palencia</u> El perfil de competencias definido en el Título sigue manteniendo su relevancia dentro del ámbito académico, científico y profesional. Se adecua a las necesidades socioeconómicas del momento actual, evidenciadas por la alta tasa de inserción laboral que tiene el título, que alcanzó, en el curso académico 2016-17, el 92'3%. La modificación realizada en el plan de estudios (transformación de itinerarios <i>Ciencias Jurídicas/Economía y Empresa</i>, en menciones, <i>Asesoramiento Jurídico Laboral/Dirección de Personas en las Organizaciones</i>) corresponden a las nuevas necesidades-tendencias del mundo empresarial y de las salidas profesionales de los titulados, evidenciadas en el Suplemento Europeo del Título. La implantación de un Plan de Estudios Conjunto (PEC) de los Grados en Comercio y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRLL y RRHH) permitirá mejorar la empleabilidad de quienes cursen el PEC., ampliando las competencias, siendo este título único a nivel nacional, teniendo un índice de admisión del 100% (40)</p> <p><u>Segovia</u> El número de matriculados no se ha reducido desde 2015. El único año que hubo una reducción de matrículas fue en 2019 y volvió a subir los dos siguientes años. Debido a la cercanía de Madrid se matriculan alumnos de la Comunidad Autónoma vecina. Es destacable el mayor número de chicas en todos los cursos, siendo de media un 75% chicas y un 25% chicos. La impartición es presencial, salvo a partir de febrero del curso 2019/20 debido al covid y las medidas de aislamiento que se tomaron.</p> <p><u>Soria</u> El número de estudiantes matriculados específicamente en el título se ha mantenido estable, en torno a 40, en el periodo analizado, mientras que los matriculados en RLRH+ADE han experimentado un ligero declive, al pasar de ser 156 en el curso 2016-2017 a ser 131 en el curso 2020-2021. Por sexos, las mujeres han ido ganando protagonismo al constituir el 48,72 % (51,92 % en RLRH+ADE) de los matriculados en el curso 2016-2017 y el 53,66 % (54,96 %) en el curso 2020-2021. Finalmente, el número de estudiantes de nuevo ingreso, como se explica en el apartado siguiente, se ha mantenido estable, por lo que, junto a los datos anteriores, permite afirmar que el título continúa siendo demandado por los estudiantes, que, mayoritariamente, son mujeres. Respecto del interés profesional, un 80 % de los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que contestaron la Encuesta de inserción laboral realizada en el curso 2017-2018 estaban trabajando. De ese 80 %, tres cuartas partes lo hacían como trabajadores por cuenta ajena, todos ellos consiguieron su empleo tras graduarse, todos ellos trabajan en puestos que requieren una titulación universitaria y tres de cada cuatro en puestos que exigen ser graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por consiguiente, el mercado laboral también parece demandar este título.</p>					
PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS					
<p><u>Palencia</u> El número de alumnos de nuevo ingreso ha ido progresivamente aumentando desde el curso 2015-16 (194 alumnos), al curso 2020-21 (227 alumnos), lo que evidencia el interés del título en la sociedad. También es destacable el crecimiento sustancial de alumnos procedentes de otras Comunidades Autónomas, que ha</p>					



pasado del 9'9 % en el curso 2015-16, al 20% en el curso 2020-21, lo que denota que, a nivel del estado español, los estudios resultan cada vez más atractivos para alumnos foráneos a nuestra Comunidad Autónoma. El porcentaje de mujeres se ha mantenido estable, en torno 65%, en el periodo analizado.

Segovia

Ventaja del pequeño número, se puede impartir una enseñanza personalizada.

La cercanía de Madrid y la masificación de las universidades madrileñas favorece la elección de Segovia

Soria

Mantenimiento del interés estudiantil por el título.

Mantenimiento del interés profesional del título.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

Durante el periodo examinado, el porcentaje de estudiantes de otros países es mínimo, que puede venir justificado por la carencia en Palencia de una residencia universitaria. Asimismo, el porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso de Palencia y su provincia, se ha reducido casi a la mitad, cuya razón puede venir por el fenómeno de la "España vaciada" y la fuerte atracción que genera la cercanía a Madrid.

Segovia

Es una demanda que se repite: necesidad de más prácticas en las empresas.

Soria

Pérdida de interés del PEC RLRH+ADE, probablemente por la amplia competencia de dobles títulos existente.

Extensión máxima recomendada 1 página.



I. GESTIÓN DEL TÍTULO						
1. Desarrollo del plan de estudios						
1.2. Implantación y gestión académica del programa formativo						
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:						
<ul style="list-style-type: none"> • Tablas de indicadores de nuevo ingreso • Datos de aplicación de la normativa académica 						
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:						
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales	No Procede
SI	NO					
X		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			
X		Los criterios de admisión se han aplicado correctamente, permitiendo que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios.	X			
X		La normativa académica de permanencia establecida por la Universidad se ha aplicado correctamente al título		X		
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			
X		La implantación del plan de estudios y la organización del programa se ha desarrollado a través de una planificación docente conforme a la estructura de módulos, materias y/o asignaturas recogida en la memoria verificada.	X			
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, del programa de estudios simultáneo (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
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>Se han ofertado las plazas indicadas en la Memoria y no se han visto superadas las plazas por el número de estudiantes en primera matrícula. Cada campus ha ofertado sus correspondientes plazas, limitándose a ellas el número de estudiantes en primera matrícula, tanto en la modalidad presencial como en la semipresencialidad en el caso de Palencia.</p> <p>En todos los campus se han aplicado los correspondientes criterios de admisión.</p> <p>En lo relativo a la aplicación de las normativas de permanencia, reconocimiento y transferencia de créditos, todos los campus se han ajustado a ellas, salvo en los cursos 2019/20 y 2020/21 que quedaron en suspenso.</p> <p>La planificación y coordinación entre las asignaturas del Grado se realiza a través de las reuniones de coordinación que se llevan a cabo a lo largo de los cuatrimestres y, en el caso de Palencia tanto en la modalidad presencial como la semipresencial, se depositan las actas en el repositorio <i>Alfresco</i>. A nivel de los tres campus la coordinación se realiza a través de los Comités Intercentros.</p> <p>Todo ello se evidencia en la satisfacción de los agentes implicados desarrollado en el criterio 4.4.</p> <p><u>Palencia</u></p> <p>La implantación y gestión académica, acceso y admisión del programa formativo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos durante el periodo 2015-2021, se ha cumplido sin desviaciones en términos generales. Respecto a la normativa académica de permanencia establecida por la Universidad se ha aplicado correctamente al título, con la excepción del curso 2019-20 y 2020-21, que ha quedado en suspenso como consecuencia de la pandemia COVID 19</p>						



En cuanto al reconocimiento de créditos de los Ciclos Formativos de Grado Superior, requiere una actualización de las tablas que se ajuste a los planes de estudios vigentes.

Por lo que respecta a la implantación del programa de estudios simultáneo de Grado en Comercio y Grado en RRL y RRHH, la impartición de asignaturas correspondientes al plan de estudios del Grado en RRL y RRHH se iniciará a partir del curso académico 2023-24.

El curso de adaptación se sigue impartiendo en Palencia en la modalidad semipresencial del Grado con un elevado número de alumnos.

Segovia

Misma situación, se ha cumplido sin desviación salvo por los problemas del covid.

Se debería incrementar el tiempo de las prácticas en empresas externas. Es la principal demanda de los estudiantes.

Soria

Además de los aspectos comunes a los restantes centros, en este Campus hay que señalar que el número de estudiantes de nuevo ingreso se ha mantenido en el entorno del 10 (alrededor de 27 en RLRH+ADE), como está establecido como límite de admisión, con un máximo en el curso 2020-2021 de 13 nuevos estudiantes (33 en el curso 2018-2019 en RLRH+ADE). La procedencia de estos estudiantes es, cada vez más, la de comunidades autónomas distintas a la de Castilla y León. Respecto del curso de adaptación, se sigue ofreciendo en este Campus, si bien, después de bastantes años impartíendolo, ya solo es demandado por profesionales que quieren actualizar su titulación. Al reconocérseles la experiencia profesional, estos nuevos alumnos ya solo deben realizar el TFG para graduarse.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS DETECTADAS

Palencia

Se cubren todas las plazas ofertadas en la Memoria verificada. El curso de adaptación goza de una excelente aceptación, siendo el que más alumnos tiene de todos los ofertados por la UVa y la matrícula engloba alumnado de todo el ámbito nacional.

Segovia

El número de alumnos de nuevo ingreso ha permanecido estable con respecto a años anteriores. El curso de adaptación se ha seguido sin novedad. En este aspecto la única novedad vendrá a partir del año que viene porque se suprime ese curso por falta de alumnos. Al ser apenas 2 o 3 cada año se sustituye por convalidaciones. Ya ha sido aprobado en la Junta de Gobierno del Decanato de la Facultad.

Soria

Mantenimiento del número de estudiantes de nuevo ingreso pese a la evolución demográfica de la provincia.

Progresiva atracción de estudiantes de otras comunidades autónomas.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

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

Soria

Decadencia demográfica de la provincia, que limita el número potencial de estudiantes que pueden cursar el título.

Extensión máxima recomendada 3 páginas.



1. GESTIÓN DEL TÍTULO					
2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad					
2.1. Información pública del título					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> • Página web institucional del título • Guías docentes 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo • Encuestas de satisfacción del profesorado con el programa formativo 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		Los responsables del título publican información suficiente, relevante y comprensible sobre el programa formativo y su desarrollo.	X		
X		La información pública sobre el título es objetiva , está actualizada y es coherente con la memoria verificada.	X		
X		La información necesaria para la toma de decisiones de los estudiantes y otros agentes de interés está fácilmente accesible .	X		
X		Las guías docentes ofrecen información relevante y están disponibles antes del periodo de preinscripción	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p><u>Palencia</u></p> <p>En la Facultad de Ciencias del Trabajo del campus de Palencia, la publicidad del título se ha llevado a cabo a través de diversas vías; los responsables del Decanato en Palencia han aumentado el número de sesiones públicas en diversos colegios e institutos de las provincias de Palencia y Valladolid (se ha contactado con una media de 100 centros y se visitan alrededor de 40), con el objeto de captar nuevos alumnos, a la vez que se han celebrado jornadas de puertas abiertas para futuros universitarios. Como consecuencia de ello se ha producido un sensible aumento del número de alumnos en el Centro.</p> <p>La información sobre el Grado en sus dos modalidades también se encuentra disponible en la nueva página web del Centro y en la de la de la UVa., así como las guías docentes, horarios y exámenes que se encuentran accesibles antes del comienzo de cada curso. En el curso 2019/20, por motivo de la declaración del estado de alarma, también se publicitaron las adendas a las guías docentes. La Facultad también se promociona a través de las redes sociales como Facebook, Instagram y LinkedIn.</p> <p>Como consecuencia de la pandemia COVID 19, la publicidad del título, -con el objeto de captar nuevos alumnos-, se ha llevado a cabo de forma virtual mediante conexiones online para Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros de Formación Profesional.</p> <p>La colaboración con el IES Alonso Berruguete en el Bachillerato de Investigación de Excelencia, en la modalidad de Ciencias Sociales y Humanidades durante más de 10 años, amplía la difusión del Grado en la ciudad.</p> <p>La valoración de la información de la web institucional de la UVa, por parte de profesores y estudiantes, es similar o superior a la media del conjunto de los Grados la UVa.</p> <p><u>Segovia</u></p> <p>La valoración general de los estudiantes con respecto al programa formativo ha sido buena. Destaca por encima de los demás el ítem de la elección del Grado, por las expectativas de trabajo y desarrollo profesional. También se mantiene en un 80% de satisfacción la valoración del plan de estudios y su estructura y la coherencia en el número de créditos reconocidos de cada asignatura.</p> <p>Respecto al profesorado la respuesta también ha sido satisfactoria, principalmente porque al ser grupos pequeños se trabaja muy bien y se puede impartir una docencia personalizada.</p> <p>La información pública en la página web es la precisa y necesaria. Contiene la información sobre la matrícula, los planes de estudio, acceso a las guías docentes actualizadas, los horarios, las fechas de exámenes, las aulas y todo tipo de actividades que se realizan en la facultad.</p> <p><u>Soria</u></p> <p>Toda la información relevante del título se publica en la página web del Centro. Dicha información es objetiva, está actualizada y se corresponde con la Memoria verificada. La accesibilidad a la información es óptima por estar distribuida de una manera lógica y sencilla. De aquí que la valoración estudiantil de la página web se sitúe en el 7,2 (7,5 en RLRH+ADE) en el curso 2020-2021 y la valoración de los profesores sea del 7,1.</p> <p>En relación con las guías docentes, estas se ofrecen de forma previa a la matriculación de los estudiantes, si bien la contratación tardía de profesorado asociado suele conllevar algunos retoques una vez iniciado el curso.</p>					



Las guías docentes siguen el formato establecido por la Universidad, con lo que se asegura proporcionar toda la información relevante sobre la asignatura correspondiente.

Adicionalmente, el estudiante recibe el apoyo y la orientación que necesita una vez matriculado, como demuestra su valoración de 8,5 (7,7 en RLRH+ADE) en el último curso, valor muy superior a la media de la Universidad (6,7).

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

Palencia

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 y 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.

El esfuerzo por difundir el Grado en los IES y Centros de Formación Profesional es importante, como lo evidencia el aumento en el número de alumnos de nuevo ingreso.

Segovia

Tanto por la información a través de la página web como la física en la secretaría, los alumnos reciben toda la información y ayuda necesaria y el tiempo empleado en ello es pequeño, no suele haber colas para recibir información.

Soria

Utilidad de la información publicada.

Excelente apoyo y orientación al estudiante.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Sería deseable una mayor difusión del Grado en el mundo rural de las provincias de Palencia y Valladolid.

Segovia

Se ha detectado alguna queja respecto al desarrollo de la guía docente. Se ha instado a los profesores a que revisen los contenidos e impartir los temas teniendo en cuenta lo indicado en la guía.

Extensión máxima recomendada 1 página.



1. GESTIÓN DEL TÍTULO					
2. Transparencia y sistema interno de garantía de calidad					
2.2. Sistema de garantía interna de calidad (SGIC)					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Manual de calidad Actuaciones de la comisión de calidad 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de satisfacción del Personal de Administración y Servicios de la UVa. Encuesta de inserción laboral de los graduados en los títulos oficiales de la UVa. Primer informe de seguimiento de tele docencia de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo durante el Estado de alarma. 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		EL SGIC se ha desplegado de manera adecuada para evaluar y mejorar la calidad de todos los procesos implicados en el título.	X		
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		
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		
X		El SGIC dispone de procedimientos adecuados para atender las sugerencias, quejas y reclamaciones .	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p>De manera general se analiza el funcionamiento de la titulación, se detectan puntos fuertes y débiles que ayudan a definir las áreas de mejora del Grado y se revisan anualmente</p> <p>El SGIC, implantado de acuerdo a lo establecido institucionalmente por la UVa, desarrolla sus competencias a través de los siguientes órganos: El Comité de Garantía de la Calidad del Centro, el Comité del Título, la Comisión Intercentros, los coordinadores de curso y el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid.</p> <p>En <u>Palencia</u>, en Junta de Centro, se renovó la composición del Comité de Garantía de la Calidad del Centro y se aprobó la creación del Comité Intercentros del Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>A través de estas instancias se facilita el seguimiento del título, de cara a la renovación de la acreditación y a la toma de decisiones en los procedimientos de actualización.</p> <p>El Comité de Título mantuvo reuniones periódicas durante el periodo considerado. Las actas correspondientes se encuentran disponibles en el gestor documental ALFRESCO. Los coordinadores de curso mantuvieron reuniones cuatrimestrales en las que se exponen y contrastan las posibles incidencias y las valoraciones del desarrollo de la actividad docente. Las actas de dichas reuniones están disponibles en dicho gestor.</p> <p>En <u>Palencia</u>, dada la dimensión del Centro y la cercanía entre alumnos y profesores, durante el periodo considerado, no ha existido ninguna sugerencia, queja o reclamación, lo que evidencia el grado de satisfacción del alumnado y de la comunidad universitaria en general. Con todo existe un buzón físico en el Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia, así como un buzón virtual en la página web del Centro. Las quejas o sugerencias que pudieran presentarse serán redirigidas a la sede electrónica de la UVa para su registro y tramitación.</p> <p>Asimismo, se garantiza la recogida de información mediante encuestas a los grupos implicados que posibilitan la evaluación y mejora de los procesos relacionados con el título.</p> <p>En este sentido, en Palencia, el centro facilita la realización de las encuestas 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.</p> <p>En <u>Segovia</u> la valoración expresada por el personal de Administración y Servicios ha sido mayoritariamente por encima de 5 en todos los ítems excepto en dos: la existencia de cauces adecuados para atender las necesidades formativas y el de la formación específica que facilita la UVa cuando se implanta una nueva aplicación informática. El resto de los ítems tiene una media de 6,5. Se detecta asimismo una fluida relación profesional entre el personal administrativo y el equipo decanal de la facultad, así como la atención a los alumnos, que es</p>					



<p>inmediata en el caso de que requieran algún tipo de atención o asesoramiento a la hora de realizar algún procedimiento administrativo</p> <p>En <u>Soria</u>, el Comité de Título se ha reunido de manera frecuente para tratar asuntos como la aprobación de trabajos fin de Grado, el nombramiento de tribunales evaluadores de TFG, el reconocimiento de la experiencia laboral, la emisión de informes solicitados por el decanato, la aprobación de los Autoinformes de Seguimiento anuales y, en general, todos aquellos que tienen relación con la calidad del Grado impartido. Especialmente relevante fue su actuación en el segundo cuatrimestre del curso 2019-2020 por cuanto, por motivo del confinamiento, se hubo de asegurar la defensa de los TFG de forma telemática y se realizó una encuesta a los profesores para conocer cómo se estaba impartiendo la docencia y garantizar su calidad.</p> <p>Adicionalmente, dado el tamaño de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, los coordinadores de curso mantienen un estrecho contacto con los estudiantes y los docentes para estar informados de cuantas deficiencias pudieran ser necesarias corregir.</p>
<p>PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS</p>
<p><u>Palencia</u></p> <p>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.</p> <p>La encuesta de satisfacción del Personal de Administración y Servicios arroja una valoración media similar al conjunto de la UVa (6'9).</p> <p>De igual modo el 86'7 % de los graduados, superior a la media de la rama de conocimiento, volvería a cursar el mismo título, y el 90% escogería la misma Universidad (78 % de la rama de conocimiento).</p> <p>Todo ello se evidencia en la satisfacción de los agentes implicados desarrollado en el criterio 4.4.</p> <p>La información que aportan las encuestas ayudan a detectar fortalezas y debilidades en diferentes aspectos del título.</p> <p><u>Segovia</u></p> <p>La atención personalizada a los alumnos y la relación entre profesores y personal administrativo. Se destaca también un alto compromiso por la institución.</p> <p><u>Soria</u></p> <p>Establecimiento de criterios claros para la actuación de la Comisión de Título.</p> <p>Rápida reacción a escenarios imprevistos.</p> <p>Fácil obtención de información por la cercanía a estudiantes, profesores y PAS.</p>
<p>PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA</p>
<p>En la actualidad el Programa DOCENTIA está en suspenso en la Universidad de Valladolid. No obstante, se realizó una convocatoria en el curso 2019/20 con una evaluación externa por parte de la Agencia.</p> <p><u>Soria</u></p> <p>Sobrecarga de trabajo del Comité de Título por las tareas encomendadas por la normativa.</p>

Extensión máxima recomendada 2 páginas.



1. 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					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> • Autoinformes de evaluación y planes de mejora • Informes de evaluación externa 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> • Tabla resumen de resultados de la evaluación DOCENTIA en el título (2015-16 a 2019-20). • Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad de la UVa (2019-20). 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		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		
X		Las actuaciones desarrolladas en respuesta a los informes de evaluación han sido efectivas para la mejora del título.	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p>La evaluación externa correspondiente a la renovación de la acreditación del título, realizado por ACSUCYL, fue favorable. Durante el periodo a evaluar, se han cumplido las recomendaciones de ACSUCYL.</p> <p><u>Soria</u></p> <p>En el periodo analizado, se han seguido las recomendaciones de la ACSUCYL y se han planteado desde el Centro varias propuestas de mejora para este Campus. Algunas de estas últimas, como dan cuenta los autoinformes anuales de seguimiento, se han logrado implantar y están surtiendo los efectos positivos previstos, pero algunas otras no se han podido emprender. Entre estas últimas, sobresale la imposibilidad de dotar al principal departamento del título con un profesor con vinculación permanente, lo que, a su vez, dificulta las mejoras metodológicas en la docencia que reclaman los estudiantes y sobre las que se sigue trabajando, pero que, por su no completa implantación, inciden en las valoraciones inferiores a la media en las encuestas de satisfacción de los estudiantes.</p> <p>En este criterio hay que responder a las recomendaciones indicadas por la Agencia, en los informes de modificación y el Informe de renovación:</p> <p><u>Informe de Renovación:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se debe respetar el número de estudiantes de nuevo ingreso para el curso de adaptación al Grado aprobado en la Memoria verificada. - Se debe revisar la información facilitada en las guías docentes de forma que la información que se ofrezca sea homogénea (campus de Palencia y Segovia) y actualizada (asignaturas optativas Campus de Segovia). - Se deben reforzar las plantillas de profesorado de los diferentes Centros donde se imparte la titulación. - Se recomienda mejorar la experiencia investigadora del profesorado ya que cuenta con un número de sexenios muy bajo. <p>A mayores se puede tener en cuenta otros aspectos indicados a lo largo del informe Informes de Modificación (10/5/2017):</p> <p>CRITERIO IV. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES.</p> <p>Se recomienda ampliar y publicitar la información relativa a los mecanismos y calendario de extinción de la modalidad presencial en Segovia, así como las garantías para que los estudiantes presenciales matriculados en Segovia puedan finalizar en dicha modalidad o adaptarse a la nueva modalidad semi-presencial.</p> <p>CRITERIO VI. RECURSOS HUMANOS</p> <p>El centro de Palencia debe garantizar en el futuro la suficiencia de recursos para la docencia no presencial de los centros de Palencia y Segovia. Este aspecto será objeto de especial atención durante el seguimiento del título.</p> <p>Informe de 13/12/2019 no se indican recomendaciones</p>					
PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS					
<u>Palencia</u>					
<ul style="list-style-type: none"> • Periódicamente se publican los informes de ACSUCYL en la nueva web del Centro y se informa en los Comités de Garantía de Calidad y de Título, como queda acreditado en el Criterio 2.1 • En los autoinformes de seguimiento se analizan las fortalezas y debilidades del Centro. • Las guías docentes están actualizadas en los cursos correspondientes. Relacionado con lo indicado por la Agencia 					



- La nueva web del Centro ha permitido una mayor coherencia, estructuración y visibilidad de la información del Grado. Relacionado con lo indicado por la Agencia
- En 5 de los 6 cursos académico analizados, los resultados del Programa DOCENTIA arrojan un resultado medio de Excelente para el 80% del profesorado integrado, como queda acreditado en el Criterio 3.1
- De forma expresa, en la nueva web del Centro se ha dedicado un apartado específico dedicado a la movilidad. Además, todos los años se organizan jornadas de información sobre el programa ERASMUS, acompañado de alumnado que ha realizado estancias en las universidades con las que tenemos convenio. Como queda acreditado en el Criterio 2.1
- En el curso 2019-20 se ha aprobado el Plan de Estudios Conjunto del Grado en Comercio y del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que comienza a impartirse en el curso 2020-21. Asimismo, se sigue trabajando en la fusión con la Facultad de Comercio, indicado en la valoración global del título.

Segovia

- Se ha ido reduciendo la tasa de profesores asociados y se ha incrementado la de profesores integrados especialmente a partir del curso 2018/19. Esto está produciendo mayor estabilidad en la plantilla y un mejor seguimiento y desarrollo de las guías docentes.

Soria

- Mejora de la tramitación administrativa de los trabajos fin de Grado derivada de la elaboración de un Protocolo de desarrollo de la asignatura y de un Protocolo para la presentación telemática de los TFG.
- Facilidad del estudiante para hacer propuestas o reclamaciones, según refleja la valoración estudiantil del curso 2020-2021, que es del 7,1 (6,8 en RLRH+ADE), valor sensiblemente superior al 6,3 medio de la UVa.

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, existiendo actualmente 2 jóvenes profesoras con becas predoctorales.

En Segovia, alta tasa de profesores asociados; se requeriría un mayor esfuerzo para ajustar la plantilla a las necesidades docentes

En Soria, es imprescindible que el departamento con mayor carga docente del título cuente con profesorado vinculado permanentemente a la Universidad. Al igual que para el caso anterior, aunque sea una debilidad. Que existe profesorado suficiente para el desarrollo del título La docencia se asegura con la contratación de profesores asociados, pero existen aspectos cualitativos que probablemente mejorarían con algún/algunos profesores con vinculación permanente.

Extensión máxima recomendada 1 página.

II. RECURSOS					
3. Recursos humanos y de apoyo					
3.1. Personal académico					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> • Tablas de indicadores de profesorado • Datos de participación del profesorado en programas de evaluación docente, formación docente, innovación docente 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> • Tabla resumen del resultado de la evaluación docente • Tabla resumen de formación e innovación docente • Indicadores clave del título. 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		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	
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		
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>Las líneas de actuación en materia de profesorado aprobadas desde 2014 apuestan por una serie de acciones estratégicas tendentes a mejorar tanto la cualificación como el rejuvenecimiento de la plantilla, aún en un escenario enormemente desfavorable a nivel nacional y regional en lo que se refiere a la financiación del capítulo destinado a personal. En este sentido, se han puesto en marcha programas de dotación de Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD), contratos PreDoctorales con fondos propios, contratos PostDoc, tanto para unidades docentes con mayor temporalidad en la plantilla como con líneas especiales a las unidades con mayor índice de envejecimiento. Asimismo, se ha apostado por la estabilización del profesorado con la creación de numerosas plazas de Profesor Contratado Doctor básico (CDOC), y con la transformación anual de plazas a Profesor Titular de Universidad (PTUN) y Catedrático de Universidad (CAUN). Por otra parte, la Universidad ha implementado un programa de captación y recuperación de talento con la creación de nuevas plazas para investigadores jóvenes (PAYUD y CDOC). En resumen, se han establecido procedimientos para garantizar que todas las unidades docentes disponen del número de profesores necesarios para afrontar las obligaciones docentes de las diferentes unidades antes del comienzo de curso, merced a un esfuerzo de mejora de la planificación de necesidades apoyado por una herramienta de gestión que implementa nuestro completo Documento de Plantilla.</p> <p>La Universidad de Valladolid, a través del Centro VirtUVa (Centro de enseñanza Online, formación e innovación docente de la UVa), contribuye a la consecución de fines fundamentales en una institución de educación superior como son impulsar la innovación docente y propiciar la formación pedagógica y la actualización científica de su profesorado, así como fomentar la integración y el acceso a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación entre los miembros de la comunidad universitaria y en la sociedad en general. El Centro VirtUVa, vinculado al Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital, se encarga de ofrecer a la comunidad universitaria, y en concreto a su profesorado, herramientas para que la acción docente siga progresando hacia la excelencia, en el marco de un cambio profundo de modelo y de perspectiva en el aprendizaje, tradicionalmente entendido como una acción individual, pero actualmente visto a través de una concepción más social, grupal y colaborativa. De este modo, se apuesta por una formación orientada hacia un modelo de experiencia completa donde el conocimiento está deslocalizado, así como las fuentes de acceso al mismo. La temporalización del aprendizaje se define en función de la diversidad y de las circunstancias de los estudiantes, superando así la rigidez de las cuatro paredes del aula. Desde esta perspectiva, el Centro VirtUVa apuesta también por los nuevos modelos formativos virtuales, en los que la flexibilidad, la interacción y el dinamismo en el aprendizaje juegan un papel fundamental. En este contexto, el Centro VirtUVa participa de forma fundamental en la adaptación de las metodologías docentes a la virtualidad, proporcionando, a profesorado y estudiantes, formación y recursos para la capacitación en el uso de herramientas virtuales de</p>					



apoyo a la docencia, así como coordinando y participando en procesos de gestión de la infraestructura virtual universitaria.

La renovación pedagógica, el aplicación de métodos docentes activos en el aula, la integración de la acción tutorial y de la mentorización en la práctica docente, la utilización de nuevas fórmulas de evaluación, los cambios de rol en el profesorado y el alumnado, el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje en contextos virtuales, el emprendimiento en la formación, la internacionalización y otros muchos retos que definen la Educación Superior del siglo XXI no son sino cuestiones de tipo sistémico asociadas al desarrollo de un auténtico modelo profesional docente, atemporales en gran medida y que, en todo caso, actualizan sus concreciones en función de la evolución de la propia sociedad.

En este marco de referencia, el Plan de Formación del PDI diseñado por VirtUVa responde a estas necesidades y retos, y permite abordar la formación en todos sus niveles, desde el más general hasta el más específico y desde el dirigido al profesorado novel hasta el dirigido al profesorado senior. Este plan, al mismo tiempo, está en clara consonancia con el programa de evaluación de la actividad docente (DOCENTIA), de tal forma que ambos instrumentos convergen con el objetivo de mejorar y alcanzar la excelencia docente.

En un momento en el que las competencias tecnológicas desempeñan un papel fundamental, el Centro VirtUVa es también el responsable de la formación en competencias digitales del Personal de Administración y Servicios de la Universidad y de los estudiantes, con el objetivo de dotar a toda la comunidad universitaria de las herramientas necesarias para avanzar en un modelo de universidad moderna y adaptada a las exigencias de la sociedad actual.

El nuevo contexto educativo pretende que la universidad, nuestras aulas presenciales, virtuales e híbridas, se conviertan en un enorme espejo en el que los estudiantes puedan ver reflejado su propio potencial como profesionales y como ciudadanos. Nuestra labor no ha de ser mostrar al estudiante lo mucho que sabemos y lo magna que es la institución en la que se han enrolado, sino ayudarles a desarrollar una serie de competencias que abarcan cuestiones transversales, académicas y profesionales. En este sentido, la excelencia docente ya solo puede ser entendida, en palabras de Ken Bain, como la “cualidad de ayudar a los estudiantes a aprender mediante métodos que generen una influencia sostenida, sustancial y positiva en su forma de pensar, actuar y sentir”.

Este reto es ambicioso y difícilmente alcanzable a corto plazo o de manera individual. Así, el campo de la innovación docente debe abordarse desde el punto de vista del desarrollo profesional del propio docente, trascendiendo no solo los tradicionales enfoques centrados en cuestiones meramente curriculares sino también aquellos que se limitan a renovaciones metodológicas. La innovación ha de ser entendida no solo como motor del crecimiento personal, sino también como pilar del crecimiento institucional. Por este motivo, la universidad ha apostado por la creación de Grupos de Innovación Docente, que persiguen la consolidación de equipos docentes y la interacción entre distintos agentes académicos y sociales. Esta nueva estrategia en el marco de la innovación docente llevará aparejada una mejora de la propia institución, de la sociedad de la que forma parte y a la que en gran medida sirve, y de cuantos miembros de la comunidad universitaria participen en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos involucrados.

Palencia

La jubilación a corto o medio plazo de algunos profesores del centro está implicando la incorporación de ayudantes doctores que dan relevo a los profesores jubilados. Así mismo, se han incorporado jóvenes investigadores predoctorales que aseguran la calidad y la estabilidad de la plantilla. Durante el período considerado el PDI total pasa de 29 en 2015/16 a 35 en 2020/21

De acuerdo con la Encuesta de Satisfacción de los estudiantes con el Programa Formativo, el grado de satisfacción se ha mantenido en torno a 7,6 durante el periodo considerado. La valoración relativa de los aspectos considerados en este apartado es la siguiente:

- Valoración de la calidad docente del profesorado en general: 7,7 en el título, por encima de la media de la rama, 7,0, y del conjunto de Grados de la UVa, 7,0.
- Valoración de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje (considerando la media de cinco ítems): 7,1 en el título, por encima de la media de la rama, 6,7, y del conjunto de Grados de la UVa, 6,6.
- Valoración de las tutorías (considerando la media de tres ítems): 6,9 en el título, similar a la media de la rama, 6,9, y del conjunto de Grados de la UVa, 6,9.

En el caso del profesorado, el apartado correspondiente al *Desarrollo de la docencia* arroja una media de 7,2 en Palencia, ligeramente por debajo de la media de la rama y del conjunto de Grados de la UVa, 7,5 y 7,5 respectivamente.

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, pasando de 3 a 8 actividades de formación y participa en proyectos de innovación docente, con un ligero descenso, pasando de 7 a 6 PID.

Asimismo, los resultados proporcionados por la evaluación Docentia del profesorado integrado son muy positivos, pasando de 12 calificaciones de “excelente” a 9.



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 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.

En Palencia, del total de profesores evaluables, el 60,5% obtuvo una valoración "Excelente" y el 39,5% restante "Favorable". Datos muy similares al curso anterior. El 40 % de los profesores de la Facultad de Ciencias del Trabajo son Doctores, existen 18 sexenios de investigación y 2 Grupos de Investigación Reconocidos de Excelencia adscritos a este Centro: "Análisis e Investigación Psicosocial", "Guerra Civil y Franquismo. Historia con fuentes orales". Además, otros 10 profesores participan en diversos G.I.R.

Segovia

La valoración general del profesorado es de un 8,3 en el título, siendo alto el grado de satisfacción del personal docente. Como se ha indicado más arriba lo que más destaca es que al ser grupos pequeños se puede impartir una enseñanza personalizada haciendo un seguimiento preciso de la evolución del alumnado.

Desde el curso 2015-16 la categoría mayoritaria del profesorado es la de asociado, representando el 50% de todo el profesorado

Soria

En el sexenio analizado, se han incorporado a la docencia del título profesores de otros centros del Campus, lo que ha generado un ligero aumento del profesorado con vinculación permanente que imparte el título. No obstante, la docencia sigue estando claramente protagonizada por los profesores asociados. En el curso 2015-2016, de los 28 profesores que impartían el título, 21 eran asociados, los cuales se ocupaban del 76,5 % de los créditos; en el curso 2020-2021, los profesores fueron 35, de los cuales 25 eran profesores asociados, que se ocuparon del 74,1 % de los créditos.

El área de conocimiento donde el predominio de los asociados es más notorio y requiere de una inmediata intervención es Derecho del Trabajo, que no cuenta con ningún profesor con vinculación permanente, pese a ser el área que, con diferencia, más créditos imparte en el título. Esta carencia genera ciertas deficiencias de organización interna aun con la dedicación que le presta la coordinadora de la sección departamental.

En un plano más general, los datos muestran que el profesorado, incluido el asociado, se interesa por formarse, participa en proyectos de innovación docente e, incluso, dirige alguno de ellos. También participa en los programas de movilidad internacional, si bien, en los dos últimos años, no se ha producido ningún caso debido a la imposibilidad, o suma dificultad, de trasladarse al extranjero por las restricciones impuestas para prevenir la COVID-19.

La valoración general que el alumnado realiza de los profesores, que iba creciendo hasta el curso 2018-2019, ha sufrido una disminución hasta situarse, en el curso 2020-2021, por debajo de la media, 6,2 (7,0 en RLRH+ADE). Se han de seguir resaltando, no obstante, algunos aspectos importantes de su labor que tienen una valoración estudiantil similar o superior a la media de la rama y de la Universidad, como son la coordinación entre profesores de distintas asignaturas, que obtiene una valoración de 6,4 (6,1), la



metodología con participación activa del alumno en el aula, que consigue un 7.3 (6,7) o la objetividad de las calificaciones que alcanza el 7,1 (7,0).
Finalmente, la labor investigadora no ha cesado, pero si se ha visto muy limitada por la labor gestora de los profesores con vinculación permanente, que llevan unos años ocupando los cargos de vicerrector, decano, vicedecano (dos), secretario y director de la residencia universitaria del Campus. Aun así, una profesora dirige la Cátedra Conocimiento e Innovación Caja Rural de Soria y otro, la Cátedra Agenda Urbana 2030 para el desarrollo local, en la cual también participan otros profesores con vinculación permanente que imparten docencia en el Centro.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, la valoración de los aspectos considerados en este apartado es, con carácter general, muy positivo. La valoración de la calidad docente del profesorado de Palencia está muy por encima de la media del conjunto de Grados de la UVa, como ocurrió en el curso anterior. Asimismo, la valoración de las tutorías ha sido también muy positiva, similar a la media por rama y a la media del conjunto de Grados de la UVa, siguiendo con la tónica del curso anterior.
Se ha creado un proyecto de innovación docente “Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo”, con el apoyo de la Fundación Santa María La Real del Patrimonio Histórico y con implicación de la mayoría de los profesores integrados del Centro, en el que se pretende formar a los profesores en “competencias transversales”: inteligencia emocional, trabajo en equipo, coaching profesional, búsqueda de empleo 4.0, pretendiendo, a lo largo de estos últimos años, la implantación de una nueva metodología docente, basada en el modelo educativo finlandés. A lo largo de periodo evaluado se han leído 3 tesis doctorales y han iniciado su carrera predoctoral, 2 antiguas alumnas pertenecientes a la Facultad, que, de alguna manera, garantiza el relevo generacional en la investigación y la docencia.
Además, el profesorado en Palencia proporciona una atención personalizada a los alumnos a través del Programa Orienta.
En Segovia, Fuerte compromiso e implicación por parte de todo el profesorado, tanto el asociado como el integrado. Se matriculan en cursos de formación y no se niegan a tutorizar TFGs.
En Soria, existe un fuerte compromiso del profesorado, incluido el asociado, por formarse y mejorar la docencia en lo posible.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia
 - 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.
 - Adecuar la asignación de los Trabajos de Fin de Grado a las áreas de conocimiento más demandadas.
 - Fomentar y reorientar la formación y preparación de las metodologías y procesos de aprendizaje digitales de cara a la futura virtualización del Grado.
 - 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
 -Lo más destacado es tratar de reducir la tasa de profesorado asociado en la docencia del Grado.
 En Soria
 - Se debe incrementar la participación del profesorado con vinculación permanente en la docencia mediante la contratación de este tipo de profesores. Especialmente, en el principal departamento del título.
 - Debe mejorar la calificación estudiantil del profesorado.

Extensión máxima recomendada 2 páginas.

II. RECURSOS					
3. Recursos humanos y de apoyo					
3.2. Recursos de apoyo para el aprendizaje					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Datos del personal de administración y servicios implicado en el título Datos de las instalaciones y servicios de apoyo al título 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativa Encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		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		
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		
X		Los servicios de apoyo (entre otros: orientación académica y profesional, apoyo social) responden al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, son accesibles y conocidos.	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p><u>Palencia</u></p> <p>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.</p> <p>La valoración del profesorado en el apartado Infraestructura y recursos para la docencia alcanza la siguiente puntuación sobre diez: 7,7 en Palencia, inferiores a la media de la rama 8,2 y de los Grados de la UVa, 8,2.</p> <p>El Campus de La Yutera se inauguró en el curso 2001-02, relativamente reciente, ha mejora notablemente con las nuevas dotaciones de mobiliario y tecnología digital del programa de "Espacios Docentes Seguros", lo que ha permitido una actualización, en el curso 2020-21, de las instalaciones informáticas y la adecuación de las herramientas a la enseñanza virtual.</p> <p>Por parte de los estudiantes, la valoración en este aspecto (considerando: aulas, aulas informáticas, biblioteca, correo institucional, consultas administrativas, matriculación on-line e información a través de la página Web) ha sido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En Palencia, 7,4, valores ligeramente inferiores al valor medio de los Grados de la misma rama y del conjunto de Grados de la UVa: 7,6 y 7,6, respectivamente. Con todo, las infraestructuras de los medios, aunque mejorables, son suficientes para la impartición del título con normalidad. <p>En lo que respecta a los Sistemas de apoyo y orientación al estudiante una vez matriculado, la media en Palencia se sitúa en 8,0, frente al 6,8 en la rama y 6,7 en el conjunto de Grados de la UVa.</p> <p>Durante el periodo evaluado, en Palencia, se han celebrado diversas jornadas de extensión universitaria, formación y orientación para el empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Jornada de Erasmus Jornada sobre prácticas en empresas Taller de Emprendedores Mesa redonda con responsables de RRHH. Conferencia "El proceso de precolegiación de los Graduados Sociales" Sesión de formación en competencias transversales Semana Universitaria de la Economía Social 2020:" La sociedad laboral como fórmula de emprendimiento colectivo de la economía social". Jornada sobre "la Economía del Bien Común". Simposio "De la formación al empleo". <p><u>Segovia</u></p>					



La valoración de los estudiantes con el programa formativo es buena en general, como se ha indicado más arriba, destacando las expectativas de trabajo. No se pueden poner todos los ítems de la encuesta de satisfacción, porque sería redundante, pero cabe destacar la valoración con un 6,6 la distribución y secuencia de las asignaturas en el plan de estudios y con un 6,8 la coherencia entre el número de créditos reconocidos a cada asignatura y la extensión del temario y la carga de trabajo exigida. Asimismo, es importante la distribución de los horarios de clase, exámenes y tutorías para facilitar la planificación del estudio, obteniendo una puntuación del 7,5.

Soria

En el Campus de Soria, los recursos de apoyo se comparten entre los cinco centros que lo componen, a excepción del negociado de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo. Las aulas que utiliza el Centro están equipadas con mobiliario móvil, pizarras digitales y pizarras blancas. La biblioteca está más que suficientemente nutrida de manuales y otros textos adecuados para el aprendizaje y se cuenta con un servicio de informática que da adecuado apoyo a los centros, a los profesores y a los estudiantes. No se considera, por tanto, que haya limitaciones en este campo.

Así parece considerarlo también el alumnado, que ha realizado una valoración media de las instalaciones y servicios para el proceso formativo en torno al 7 en el sexenio analizado (con un máximo de 7,7 en el curso 2020-2021; 7,4 en RLRH+ADE). Suele ser más valoradas en este terreno las aulas, la biblioteca y la matriculación *on-line*. Por parte del profesorado, la valoración de este aspecto también es elevada, pues se ha situado en el entorno del 8, con un último valor de 8,3 en el curso 2020-2021. Los profesores valoran especialmente bien las condiciones de las aulas y los recursos tecnológicos con que estas cuentan.

En cuanto al apoyo y la orientación recibida por el estudiante, la valoración realizada por los alumnos ha pasado por los valores 5,8 en el curso 2016-2017, 5,9 en el curso siguiente, 7,0 en el siguiente, 5,3 en el curso 2019-2020 y 8,5 en el último curso. Se observa, pues, una clara mejora en este aspecto, con la única excepción del curso 2019-2020, la cual debemos atribuir a su singular desarrollo por motivo del confinamiento.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

El centro de Palencia continúa colaborando con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Palencia, la Red de Directores de Recursos Humanos de Castilla y León y la Fundación Santa María la Real.

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

En Segovia, el edificio y las instalaciones son modernas y con el equipamiento adecuado para la docencia. Asimismo, hay la suficiente amplitud para cumplir con toda la normativa de distancia y ventilación para protegerse del covid. Toda la comunidad universitaria respeta las normas.

En Soria, se cuentan con unas instalaciones y servicios modernos y adecuados para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se ha producido una mejora notable del apoyo y la orientación al estudiante.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

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. Se está instalando actualmente una nueva caldera de biomasa, que hará más sostenible y eficiente el sistema de calefacción.

Segovia

Ha habido alguna queja por improvisación a la hora de organizar algún acto tales como ruedas de prensa, seminarios o congresos. Se achaca al desconocimiento de los protocolos a la hora de organizar eventos, lo cual da mala imagen de cara al exterior. Se requiere entonces un mayor esfuerzo en la formación, tanto del personal administrativo como del personal docente que se encarga de este tipo de tareas.

Otra demanda del personal administrativo es la elaboración de un organigrama en el que se expresen claramente las funciones de cada servicio y a dónde acudir cuando haya alguna duda

Extensión máxima recomendada 2 páginas.



III. RECURSOS					
4. Resultados del programa formativo					
4.1. Consecución de los resultados de aprendizaje previstos					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Muestra de pruebas de evaluación de las asignaturas Muestra de Trabajos Fin de Grado o Máster Muestra de memorias de prácticas externas 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo Encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo Resultados académicos de las asignaturas que conforman el plan de estudios (2020-21) 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
		Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados con la adquisición de competencias han sido analizados, satisfacen los objetivos del programa formativo, son coherentes con el perfil de egreso contemplado en la memoria verificada y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) de la titulación.	X		
		Las actividades formativas y su metodología de enseñanza-aprendizaje son adecuadas para la adquisición de las competencias previstas.	X		
		Los sistemas de evaluación aplicados se corresponden con los comprometidos, se ajustan a los objetivos del programa formativo y permiten una valoración adecuada de los resultados de aprendizaje.	X		
		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.	X (*)		
JUSTIFICACIÓN					
<p><u>Palencia</u></p> <p>De la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo se desprende que el 7'6 % de los alumnos afirman haber alcanzado los objetivos previstos cuando decidieron matricularse en el título y en la Universidad de Valladolid.</p> <p>El Grado en RRL y RRHH no dispone de los datos desagregados de las modalidades presencial y semipresencial que imparte ni del curso de adaptación.</p> <p>La modalidad semipresencial tiene una metodología propia con aspectos diferenciales en las actividades formativas no presenciales. Se ha sustituido la clase magistral y se han incorporado seminarios prácticos, tutorías personalizadas individuales o grupales, sistema de videoconferencias, y la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a través de la plataforma de enseñanza virtual Moodle que es utilizada en la Universidad de Valladolid. Sin embargo, las guías docentes y el sistema de evaluación previsto en las mismas es idéntico en ambas modalidades.</p> <p>Por su parte, la valoración media manifestada por los estudiantes respecto de los conocimientos y formación adquiridos es similar al resto de Grados de la rama y de la UVa. El detalle de los ítems incluidos en el apartado se muestra a continuación, respecto al curso 2020-21:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos teóricos específicos propios de la carrera: 7,2 en el título, 7,3 en la rama y 7,4 en el conjunto de la UVa. - Preparación práctica específica de la carrera: 6,0 en el título, 6,2 en la rama y 6,3 en el conjunto de la UVa. - Formación que facilita el desarrollo de habilidades personales: 6,8 en el título, 6,9 en la rama y 6,7 en el conjunto de la UVa. - En este título se fomenta el aprendizaje autónomo: 7,4 en el título, 7,1 en la rama y 7,3 en el conjunto de la UVa. <p>El 94,7% de los alumnos están satisfechos con las metodologías didácticas empleadas por el profesorado y favorecen la asimilación en clase e integración de conocimientos. Así, la valoración obtenida asciende a 6,3 similar a la media de la rama, 6,5, y del conjunto de la UVa, 6,5.</p> <p>La adecuación del sistema de evaluación aplicado, en el que se evalúa coherencia, eficacia, objetividad y revisión, se valora con una media de 7,0, superior a 6,8, resultado obtenido en la rama, y 6,7, en el conjunto de Grados de la UVa.</p>					



En lo que se refiere a la tasa de rendimiento de las prácticas externas, en el curso 2019-20 ha alcanzado al 100 %, similar a la tasa de éxito de dicha asignatura.

En los que se refiere a los trabajos Fin de Grado (2020-21, la tasa de rendimiento ha sido del 85,96 %, con una tasa de éxito del 100%.

Por lo que respecta al profesorado, la opinión manifestada en relación con el desarrollo de la docencia responde al siguiente detalle:

- Relación entre la metodología de enseñanza-aprendizaje que ha podido desarrollar y los objetivos de las asignaturas: 7,9 en el título, 8,2 en la rama y 8,2 en el conjunto de la UVA.
- Los estudiantes asimilan bien los contenidos de las asignaturas que imparte en el título: 7,3 en el título, 7,6 en la rama y 7,6 en el conjunto de la UVA.

Segovia

Destaca el motivo por el que se eligió este Grado y no otro, por las expectativas de trabajo y desarrollo profesional, alcanzando el 46.7, muy por encima de la puntuación general de la UVA, un 17,1. El ítem “No saber qué otra cosa hacer” obtiene un 0 en la puntuación, mientras que en la valoración general de la UVA se puntúa ese ítem con un 2,6. La vocación, en cambio baja al 13,3 y sube en el resto de la UVA al 39,8. En consecuencia, aunque no se estudie este grado por vocación sí se puede decir que hay una elección consciente a la hora de matricularse y terminar los estudios en este Grado.

El 66,7% de los alumnos considera que se han alcanzado los objetivos esperados del Grado estudiado, aunque está por debajo del conjunto de la UVA. Es también muy bien valorado el fomento del trabajo autónomo (7,7); la orientación sobre las salidas laborales (7) y la objetividad de las calificaciones obtenidas (7,1)

Soria

En el sexenio analizado, el porcentaje de alumnos que declaran estar consiguiendo los objetivos perseguidos por el título ha estado por encima del 80 %. Los aspectos que se han valorado más en estos años han sido los conocimientos teóricos específicos recibidos, las metodologías didácticas empleadas por el profesorado y la formación facilitadora del desarrollo de habilidades personales. En cuanto al sistema de evaluación y las tutorías, las valoraciones estudiantiles son similares a las otorgadas en la rama y en la UVA.

Por su parte, el profesorado muestra una creciente satisfacción con los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, pues los valores otorgados en el curso 2020-2021 son los más altos de la serie analizada.

También los egresados indican una valoración de la formación recibida (6,2; 6,8 en RLRH+ADE) similar a la media de la rama (6,9) y tanto los estudiantes en prácticas (7,3; 9,0 en RLRH+ADE) como los tutores de empresa (8,0 y 8,1, respectivamente) valoran positivamente la formación previa a la hora de hacer frente al trabajo realizado en la práctica externa.

Los estándares relativos a la consecución de los resultados de aprendizaje previstos se han analizado y cumplen los objetivos del programa formativo, las actividades formativas ordinarias se han desarrollado satisfactoriamente y sin incidencias, y los sistemas de evaluación aplicados se corresponden con los comprometidos.

El título forma parte de un programa de estudios conjunto, el de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y ADE (RLRH+ADE), que comparte docencia con el Grado, por lo que las valoraciones de sus estudiantes se asemejan mucho a las otorgadas por los estudiantes del Grado.

Finalmente, el curso puente ofrecido para los diplomados en Relaciones Laborales y titulaciones previas ya solo es utilizado por trabajadores que ven reconocida su experiencia laboral y que solo deben realizar el trabajo fin de Grado para graduarse, por lo que se consideran conseguidas las competencias del Grado.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

Desde el curso 2018/19, en Palencia, se inició un proyecto de investigación sobre las competencias transversales demandadas por las empresas que continua en vigor. Esto 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. Esta formación facilita el desarrollo de habilidades personales (búsqueda de empleo 4.0, inteligencia emocional, comunicación interna y externa, emprendimiento, etc.) y fomenta, también, el aprendizaje autónomo de los alumnos, evidenciado en este curso, como consecuencia de la pandemia COVID 19. También se dirigieron algunos TFG sobre este tema. Además, hay un elevado grado de satisfacción del profesorado con el desarrollo del programa formativo. Asimismo, existe un elevado número de convenios para que el alumnado pueda realizar prácticas curriculares y extracurriculares, lo que permite que puedan realizar varias prácticas, permitiendo la inserción laboral elevada.

En Soria, se pueden señalar como puntos fuertes los siguientes:

- Implicación del profesorado en la labor docente y su preocupación por la formación y la innovación.
- Capacidad de adaptación a nuevas condiciones, como las impuestas por el confinamiento.
- Atención a las habilidades personales.



PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

(*) En Palencia los datos aportados no están desagregados para el grupo semipresencial, ni curso de adaptación al Grado.

En Segovia el punto débil es la demanda de más prácticas en empresas, es algo que los estudiantes lo reclaman con frecuencia. Pero, aunque ese aspecto es importante, también hay que hacer un esfuerzo en concienciar al alumnado de la importancia de la teoría, porque sin teoría no se entiende el significado de la práctica. También se da una paradoja en la encuesta de satisfacción del alumnado. Por un lado, eligen el Grado por las salidas, pero, a la vez ante la pregunta de si se plantearon dejarlo en algún momento las respuestas alcanzan un 60 sobre 100. No obstante, la mayoría finaliza los estudios.

En Soria, se ha de mejorar la preparación práctica de los estudiantes en las asignaturas.

Extensión máxima recomendada 2 páginas.

III. RECURSOS							
4. Resultados del programa formativo							
4.2. Evolución de los indicadores del título							
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:							
<ul style="list-style-type: none"> Estadísticas de egresados por curso académico Tasas de rendimiento, graduación, eficiencia, abandono 							
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:							
<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave del título 2021 (Palencia). 							
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales		
SI	NO						
X		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				
X		Los indicadores reflejan resultados congruentes con la gestión y los recursos puestos a disposición del título, y adecuados al ámbito temático y a las demandas sociales de su entorno.	X				
JUSTIFICACIÓN							
Los indicadores claves del rendimiento académico del título en <u>Palencia</u> se reflejan en la siguiente tabla:							
		Palencia					
RENDIMIENTO ACADÉMICO		2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total graduados		49	54	46	58	43	57
Tasa de rendimiento		75,5%	78,5%	76,1%	79,2%	84,1%	82,0%
Tasa de éxito		91,0%	88,7%	86,0%	86,8%	91,6%	90,9%
Tasa de eficiencia		93,4%	91,08%	96,2%	93,3%	90,3%	88,7%
Tasa de abandono inicial		23,9%	20,9%	10,9%	8,1%		
Tasa de Graduación		64,8%	57,1%				
<p>Los datos ofrecidos en la tabla anterior muestran una evolución positiva desde el curso 2015/16, según la evolución de los distintos indicadores. El total de graduados se mantiene más o menos constante. No obstante, todos ellos se encuentran en unos niveles, no solo coherentes, sino bastante más favorables con respecto a los parámetros estimados en la Memoria verificada. 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 seis últimos cursos.</p> <p>La matrícula de nuevo ingreso mantiene una media de 70 alumnos a lo largo del período evaluado, lo cual duplica la exigencia del sistema universitario de Castilla y León. 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.</p> <p>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.</p> <p>En cuanto a las causas que motivan el abandono o cambio del título, de los alumnos que comenzaron el Grado en el curso 2015-16, está la Incompatibilidad con el trabajo / Incompatibilidad de horarios (100%). De los 12 alumnos que abandonaron el título no siguieron estudiando ninguna titulación universitaria el 50 % y el resto estudió un título de la UVa (25%) o cambió de universidad y título (25%). Para los alumnos cuya intención es retomar el título, el reingreso depende de poder compaginar los estudios con el trabajo y la familia (67%) y de otros factores (33%).</p> <p>Respecto a los Trabajos de Fin de Grado: el número de matriculados en el curso 2017/18 ha sido 66, en el curso 2018/19 fue 75, en el curso 2019-20, 64 y en el curso 2020-21, 73; el porcentaje de alumnos no presentados en el curso 2017/18 fue del 33,30%, en el curso 2018/19 se ha reducido a 22,67% y en el curso 2019-20 de 35,94%, y en el curso 2020-21, 21,92%; y la tasa de éxito en todos los años es del 100%.</p> <p>En cuanto a los valores indicados en la Memoria respecto a la graduación (55%), abandono (20%) y eficiencia (85%), el centro arroja tasas de graduación superior, tasas de abandono inferior en los últimos cursos y tasas de eficiencia superiores.</p>							

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

RENDIMIENTO ACADÉMICO	Segovia					
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total graduados	21	13	16	7	17	14
Tasa de rendimiento	87,2	77,9	80,0%	87,1%	86,8%	87,5
Tasa de éxito	93,9	94,1	92,2%	95,6%	92,7%	95,7
Tasa de eficiencia	94,6	91,8	91,2%	93,7%	94,5%	93,9
Tasa de abandono	7,7	18,8	11,1	11,1		

Salvo el año académico 2018/19, que fue el que menos alumnos se matricularon, el resto han mantenido la media de matriculación en torno a los 15 alumnos por año. La consecuencia es que la tasa de abandono es baja y la tasa de rendimiento, éxito y eficiencia es alta. Hay una coincidencia en la valoración cualitativa por parte de profesores y alumnado: al ser pequeño el grupo hay una mayor posibilidad de realizar un seguimiento personalizado y aplicar estrategias pedagógicas de la enseñanza personalizada. Asimismo, hay que añadir que en todos los cursos hay alumnos que compatibilizan el trabajo y el estudio y aunque no siempre acuden a clase sí es posible realizar un seguimiento y esos alumnos están en contacto tanto con sus compañeros como con los profesores. En consecuencia, la alta tasa de éxito del Grado se debe en gran parte a la facilidad y buen trabajo que se puede hacer por ser un grupo pequeño. También se ha detectado que se matriculan en Segovia alumnos procedentes de Madrid. La cercanía geográfica y la no masificación de las aulas facilitan la decisión para matricularse en Segovia.

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

RENDIMIENTO ACADÉMICO (*)	Soria					
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Total graduados	7,0	5,0	6,0	10,0	9,0	13,0
Tasa de graduación	50,0%	57,1%				
Tasa de rendimiento	71,6%	75,5%	75,9%	82,0%	92,0%	85,7%
Tasa de éxito	82,7%	83,2%	88,8%	88,7%	95,8%	93,1%
Tasa de eficiencia	93,0%	96,4%	90,9%	93,4%	90,9%	94,2%
Tasa de abandono inicial	50,0%	14,3%	30,8%	12,5%		

(*) Datos sin incluir el programa de estudios conjunto RLRH+ADE

En la tabla referida al Campus de Soria, se aprecia una mejora en todos los indicadores, siendo especialmente relevante el descenso de la tasa de abandono inicial, que ha quedado dividida por cuatro entre el curso 2015-2016 y el curso 2018-2019. A esto se ha de unir el mantenimiento del número de alumnos de nuevo ingreso, que viene oscilando sobre los diez estudiantes marcados como límite (27 de media en RLRH+ADE), y su progresiva mayor nota media de admisión: de 5,7 a 6,5 (de 6,5 a 7,6 en RLRH+ADE).

En cuanto al cumplimiento de las previsiones realizadas en la Memoria de verificación, se puede afirmar que se cumplen en relación con la tasa de graduación (cuya previsión es del 55 %), con la tasa de abandono (situada muy por debajo del 20 % previsto) y con la tasa de eficiencia (siempre muy superior al 85 % previsto).

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

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

El alumnado procedente de pruebas de acceso se ha incrementado frente a los procedentes de Formación Profesional.

También es destacable que, los estudiantes procedentes, tanto de Valladolid, como de otras CCAA. se ha ido incrementando, alcanzando alrededor del 75%. Asimismo, se ha incrementado la nota media de admisión, alcanzando el máximo en el curso 2020-21 de 6'8.

En Segovia, ya se ha indicado, el grupo pequeño tiene la ventaja de poder realizar una enseñanza personalizada y un seguimiento incluso para los alumnos que trabajan a la vez que estudian y tienen menos tiempo para acudir a clase.

En Soria, se destaca la mayor nota media de admisión de los estudiantes y la mejora de todas las tasas evaluadas en este apartado, especialmente de la tasa de abandono.



PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

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.

Durante el periodo considerado, destaca la nula presencia de alumnos internacionales en el Centro, acaso justificada por la inexistencia de residencias universitarias en la ciudad. Tal y como se indica en el Criterio 4.5.

Segovia

Escasa presencia de alumnos extranjeros

Extensión máxima recomendada 1 página.

III. RECURSOS					
4. Resultados del programa formativo					
4.3. Inserción laboral					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Estudios de inserción laboral 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> Encuesta de inserción laboral de los graduados en los títulos oficiales del Grado de la UVA (promoción 2017-18) Indicadores clave del título (2021) Encuesta de satisfacción de prácticas externas curriculares 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son coherentes con el contexto socioeconómico y profesional del título.	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p>Los estudios de inserción laboral/egresados llevados a cabo desde la UVa consisten en el seguimiento de los egresados de los títulos oficiales transcurridos dos años desde su graduación. Para poder tener un mayor índice de respuesta y que los estudiantes no tengan que cumplimentar varias encuestas, aprovechamos este estudio para preguntar a los estudiantes tanto por su situación laboral (estudio de inserción laboral) como por su satisfacción con la formación recibida (estudio de egresados)</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%, en el curso 2016-17 en un 92,3% y en el curso 2017-18 (último del que se disponen datos), 87'1%, estando entre las más altas del país. Por su parte, la tasa de paro ha mejorado notablemente de un año a otro: en el 2015-16 fue de 16,2% y, en el 2016-17 fue de 2,6%, y en el 2017-18, el 9'7%. Por otra parte, el valor de la tasa de paro oficial correspondiente a los jóvenes entre 25 y 29 años con estudios universitarios durante el 2019 fue de 14,24%.</p> <p>Esta encuesta también manifiesta que un porcentaje elevado de estudiantes, el 62,2% (2015-16), 56,4% (2016-17,) y 70% (2017-18) ha compatibilizado trabajo y estudios durante su formación universitaria, lo que explica que en el 71,4% (2015/16), el 55,6% (2016-17) y 88,9%(2017-18) de los casos el trabajo que desarrolla en la actualidad no es el primero en su vida laboral.</p> <p>Solo el 17,9% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda activa de empleo (en el curso 2015-16), mientras que solo un 5,6% han encontrado trabajo después de un año tras iniciar la búsqueda de empleo activa (en el curso 2016-17) y el 7'4% (en el curso 2017-18)</p> <p>El 25% encontró trabajo por prácticas de estudios en los cursos 2015-16 y 2016-17) y el 11'1% en el curso 2017-18.</p> <p>En cuanto a la situación laboral actual, el 92'9% de los egresados del curso 2017-18, el 100% de los egresados en el caso del curso 2016/17 y 94,1% en el caso del curso 2015/16 expresan que el trabajo que realizan es propio de su formación.</p> <p>El 45% son contratos indefinidos en el curso 2015-16, 40,5% en el curso 2016-17, 53'3% en el curso 2017-18. Siendo solo por cuenta propia en el curso 15-16 un 5,4%, pero en el curso 16-17 0%, y el 3'3% en el curso 2017-18.</p> <p>También el análisis de la adecuación del puesto de trabajo a la formación recibida proporciona unos resultados muy favorables. El 63,6% para el curso 2015-16, el 73% para el curso 2016-17 y el 43,8% en el curso 2017-18 de los encuestados afirman que el trabajo actual requiere una titulación universitaria y el 33,33% para el 2015-16, 29,7% para el 2016-17 y el 40% para el curso 2017-18 indican que es la titulación específica con la que cuentan es la adecuada para el trabajo que desarrollan.</p> <p>Con respecto a las funciones específicas del trabajo actual, el 93,9% (2015-16) y 91,9% (2016-17) de los ocupados desempeñan tareas de alta cualificación.</p> <p>La valoración global media de la satisfacción en relación con el trabajo actual (contenido del trabajo, perspectivas laborales, ...) es de 7,5 (2015-2016) y 7,7 (2016-2017), 7'5 puntos (2017-18) sobre 10.</p> <p><u>Segovia</u></p>					

La tasa de ocupación alcanza la puntuación de 70 sobre 100 frente al 71,5 por rama. Prepara oposiciones solo un 10%. Destacan las expectativas de trabajo y desarrollo profesional, un 30% frente al 16,7 por la rama, lo cual corrobora los datos anteriores respecto a la motivación para elegir este Grado.

Respecto a las prácticas externas realizadas durante el Grado se alcanza el 70%, 8 puntos menos que en su rama, lo cual es necesario reforzar este aspecto. La valoración de la satisfacción sobre las prácticas es muy favorable, 8,6 sobre 10. También los alumnos valoraron muy bien la ayuda en la formación, un 85,7. La contratación después de las prácticas solo alcanzó el 28,6%, aunque es superior a la contratación alcanzada por su rama (17,6).

La forma de buscar empleo es por alguna oficina de empleo privada o apuntándose a una bolsa de trabajo, solicitando empleo a algún empresario o a través de ofertas de internet, los tres ítems alcanzan el 50%.

Respecto a las dificultades para encontrar empleo se señalan las ofertas fuera del lugar de residencia (50%), poca proyección en el mercado laboral para los estudios (50), falta de práctica profesional (50) y falta de habilidades complementarias, idiomas, informática, etc. (50).

Otro punto a destacar es que el 66,7% responde que trabajó durante la realización del título, aunque ese trabajo no tenía relación con lo que se estudiaba y el 57,1% trabajaba antes de terminar la carrera.

Respecto a los indicadores clave del título y su evolución destacamos los siguientes ítems:

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Matrícula de nuevo ingreso	13	16	18	9	15	16
Matrícula de nuevo ingreso en primera opción	4	11	13	7	12	11
% de estudiantes de nuevo ingreso	38,5	68,8	72,2	55,6	53,3	62,5
Satisfacción general de los estudiantes	6,6	6,7	7,3	7,8	7,3	7,1

Casi se han duplicado las matrículas de nuevo ingreso con respecto al año de mayor matriculación que fue el curso 2017/18, por lo que se puede afirmar que hay una demanda estable del Grado. También las matrículas de nuevo ingreso como primera opción se han mantenido estables, destacando el alto número con respecto al primer año 2015/16. Por último, el nivel general de satisfacción de los estudiantes se ha mantenido por encima del 7.

Soria

Los últimos datos existentes sobre la inserción laboral de los egresados de este Campus indican que el 80 % de ellos están ocupados (66,7 % en RLRH+ADE, si bien un 20 % estaba preparando oposiciones). De ellos, tres cuartas partes estaban trabajando por cuenta ajena (60 % de todos los egresados en RLRH+ADE) y todos ellos encontraron el trabajo tras graduarse (el 64,3 % trabajaron antes de titularse). El tiempo requerido para conseguir un empleo es de menos de seis meses en el 75 % de los casos (menos de tres meses para el 50 % en RLRH+ADE, si bien un 30 % ya lo obtuvo antes de finalizar la carrera) y se requiere la titulación específica del Grado en un 80 % de los casos (63,6 %). El trabajo realizado es propio de la formación recibida en un 75 % de los casos (100 %).

En relación con las prácticas externas, el grado de satisfacción de los egresados se sitúa en el 7,3 (6,7) y un 75 % (60 %) de quienes las realizaron afirman que les ayudó en su formación. En la misma dirección apunta la última encuesta sobre las prácticas externas realizada a estudiantes, tutores académicos y tutores de empresas, que valoran globalmente las prácticas externas con respectivos 8,4 (9,3 en RLRH+ADE), 8,3 (8,3) y 8,3 (8,0). Teniendo en cuenta que la utilidad de los conocimientos de la formación universitaria para el trabajo se establece en un 4,3 (6,9) y que, como ya se ha analizado, los conocimientos teóricos son bien valorados por los estudiantes, se debe concluir que la formación práctica proporcionada en las asignaturas tiene que adecuarse más al futuro profesional de los egresados.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia, de forma general, se podrían destacar los siguientes:

- Una de las tasas de empleabilidad más alta de España.
- Evolución muy favorable de la tasa de actividad, de ocupación y paro por encima de las estimadas por la EPA a nivel nacional.
- Relativamente rápida inserción laboral.
- El grado de satisfacción con las prácticas externas como experiencia formativa ha sido 7,8 (2015-16), 8,4 (2016-17) y 8,6 (2020-21), mostrando una tendencia positiva en dichos cursos.

En Segovia, buenas tasas de empleabilidad, aunque no relacionadas con la carrera.

En Soria, se destaca la alta y rápida inserción laboral de los egresados en empleos que requieren su titulación, siendo aún mejores los datos en el programa de estudios conjunto, como es lógico por las dos titulaciones de que disponen los egresados.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

En Palencia, para mejorar la empleabilidad, sería deseable incluir una mención de Formación Dual.



En Segovia, necesidad de incrementar las prácticas externas en empresas y concienciar con que al finalizar el Grado la formación debe continuar.

En Soria, se debe adecuar más la práctica de las asignaturas a la realidad laboral.

Extensión máxima recomendada 1 página.



III. RECURSOS					
4. Resultados del programa formativo					
4.4. Satisfacción de los agentes implicados					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> Estudios de satisfacción de estudiantes, egresados, profesorado, personal de administración y servicios, empleadores. 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> Indicadores clave del título 2021 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		La satisfacción de los estudiantes, de los egresados, del profesorado y, en su caso, el personal de apoyo a la docencia, así como de otros grupos de interés, ha sido analizada , se demuestra adecuada y, en su caso, se adoptan medidas para su mejora .	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p>Empleadores:</p> <p>El vicerrectorado de estudiantes y empleabilidad de la Universidad de Valladolid, en coherencia con sus líneas estratégicas de actuación, (EE.8. Fomento de la inserción laboral, apoyo al emprendimiento y desarrollo del plan de empleabilidad), desarrolla diversas actividades orientadas a facilitar la empleabilidad de los egresados de la UVa, actividades que se han intensificado en los últimos años con la creación del Área de Empleo (http://areaempleo.uva.es/). En concreto, en actuaciones conjuntas con el Consejo Social se han puesto en marcha diversas iniciativas alineadas con el objetivo de poner en contacto a las direcciones de los Centros universitarios con el tejido empresarial de Castilla y León para trabajar en la mejora de la calidad de las prácticas que se desarrollan en las empresas y en las competencias y resultados de aprendizaje que se desarrollan en las diferentes titulaciones de la UVa.</p> <p>Así, el 14 de julio de 2021 tuvo lugar una interesante jornada (SGIC > 4- Resultados de encuestas realizadas > 4.4- Encuesta de empleadores), organizada por ambos que, bajo el objetivo genérico de estrechar los lazos entre la Universidad de Valladolid y el tejido empresarial de Castilla y León, contó con la participación activa de los Directores y Decanos de Centros que explicaron a los empresarios las principales dificultades con las que se encuentra a veces la gestión de las prácticas (curriculares) en empresas y la necesidad de que los estudiantes las perciban como una parte muy importante de su formación y que las empresas las valoren como una oportunidad de captación de profesionales y de talento.</p> <p>Por parte del sector empresarial, se contó con la participación de la Conferencia de Española de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, CEOE Valladolid, la Cámara de Comercio y la Organización Empresa Familiar. Las intervenciones giraron en torno a las complicaciones que a veces puede presentar el procedimiento administrativo que se sigue en la universidad para la gestión de estas prácticas y a la necesidad de establecer espacios de diálogo para conocer y poder así ajustar las necesidades de las empresas y los intereses de alumnos y centros, teniendo siempre en cuenta lo establecido en las Memorias Verificadas de los títulos oficiales de la universidad.</p> <p>Se puede consultar el resumen ejecutivo de la reunión en: SGIC > 4- Resultados de encuestas realizadas > 4.4- Encuesta de empleadores</p> <p>Para dar continuidad a esta jornada, el próximo 1 de diciembre de 2021, se celebrará otro encuentro, también organizado por el Consejo Social, y el Área de Empleo (esta vez semipresencial, en el Palacio de Congresos Conde Ansúrez), con dos objetivos centrados en la mejora de la formación y la adecuación de ésta a la empleabilidad de los titulados universitarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocer las necesidades de las empresas respecto a nuestro alumnado universitario para incorporarse laboralmente en ellas. Conocer las necesidades de los centros de la Uva respecto a la empleabilidad e inserción laboral de sus alumnos. <p>El programa se puede consultar en: SGIC > 4- Resultados de encuestas realizadas > 4.4- Encuesta de empleadores.</p> <p>Tras esta II Jornada se promoverá la creación de grupos de trabajo entre centros y empresas, buscando la afinidad de sus cometidos con las titulaciones de los centros, para que las empresas puedan efectivamente participar en los comités de calidad de los centros y hacerles llegar sugerencias para la mejora de la formación y de la empleabilidad de nuestros egresados.</p> <p>Así mismo, se hará llegar a todos los asistentes un resumen ejecutivo de los principales temas tratados y de los compromisos adquiridos.</p>					



Tal y como se indica en el Criterio 4.3, la UVa realiza sus estudios de inserción laboral y egresados de forma conjunta, con el fin de incrementar su participación y minimizar la cumplimentación de encuestas.

PAS

En el año 2018 se realizó una encuesta de satisfacción a todo el PAS, obteniéndose una participación muy alta y resultados positivos, pero se puso tanto énfasis en el anonimato que no se pudo vincular las respuestas con el lugar de trabajo. En 2019, tras la experiencia anterior, se analizó y modificó el cuestionario inicial buscándose obtener resultados por Centros de la Universidad, para su posterior análisis. La participación de la UVa en el Programa ELENCHOS también favorece la obtención de evidencias por Facultades y Escuelas, la mencionada encuesta obtuvo resultados significativos de los distintos Centros de la UVa.

A partir del año 2019 la UVa ha implantado la encuesta de satisfacción del PAS con una periodicidad bienal. Ruta Alfresco: SGIC > 4- Resultados de encuestas realizadas > 4.1- Encuesta de satisfacción programa formativo > 4.1.3- Colectivo PAS

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

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

Palencia

Estudiantes (participación 57,9 % - datos 2020-21)

- El 81,8 % (frente al 79,9,0% de la misma rama y el 81,2% del conjunto de la UVa) de los alumnos afirman que se están alcanzando los objetivos que esperaban del título y el 72,7% no se han planteado abandonar el Grado.
- El grado de satisfacción general con el título en su conjunto es de 7,6, por encima de la rama, 7,4, y del conjunto de la UVa, 7,3.
- El grado de satisfacción general de los egresados alcanza una media de 7,4 en los cursos del 2015 al 2018 (datos disponibles)

De manera general el grado de satisfacción de los estudiantes se ha mantenido en el periodo a valorar en torno a un 7,6.

El grado de satisfacción elevado, situándose en un 7,6 de media, en el periodo evaluado, ligeramente por encima de la media de la rama y del conjunto de Grados de la UVa.

Profesores (participación 58,8%-datos 2020-21)

- La media general de la encuesta de satisfacción del profesorado con el programa formativo es similar a la media del conjunto de Grados de la rama y de la UVa, 7,5, 7,8 y 7,9, 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, 7,5 frente a 7,9 y 8,0 respectivamente. Por lo que respecta a la satisfacción con las materias que imparte, la valoración otorgada es 8,5, ligeramente inferior al resto de los Grados de la rama (8,7) y de la UVa (8,7).
- El grado de satisfacción con su labor docente, 8,2, muy similar al conjunto de Grados de la rama (8,4) y de la UVa (8,3).

La satisfacción general del profesorado es elevada, con alguna oscilación, se mantiene a lo largo del periodo considerado. En torno al 7,7.

Personal de Administración y Servicios (participación 52,9%-datos 2020-21)

- La valoración media del PAS del Centro es 6,9, similar a la del campus (6,9) y del conjunto de la UVa (7,0).
- El nivel de satisfacción global con la gestión de la titulación es de 6,6, similar a la valoración media por campus (6,6), e inferior a la del conjunto del PAS. de la UVa (7,3).
- La valoración media del puesto de trabajo y satisfacción media global de la UVa es de 7,2, similar a la media por campus (7,2) y del conjunto de la UVa (7,3).
- El grado de satisfacción en la relación del PAS con los usuarios, es elevada, 7,8, similar a la media del campus (7,8) y del conjunto de la UVa (8,0)

La encuesta de satisfacción del P.A.S. de la UVa, -del curso 2020-21- arroja valoraciones medias y grado de satisfacción muy similares a las medias de los campus y del conjunto de la UVa.

Segovia

Respecto a los indicadores clave del título y su evolución destacamos los siguientes ítems:

	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
PDI doctor	17	14	17	18	19	18
PDI con vinculación permanente	8	6	8	9	10	13
% de créditos impartidos por PDI con vinculación	25,8	20,7	25,4	27,1	31,1	39,4
% de profesores con evaluación de su actividad	41,2	33,3	34,3	38,7	35,3	0,0

Se ha incrementado notablemente la actividad docente en los profesores integrados, 14 puntos más desde 2015 y 8 puntos más desde el año anterior. Son cifras coherentes con el incremento del profesorado con vinculación permanente.

La valoración media de la encuesta del profesorado es del 8,3.

Respecto al plan de estudios del título, gestión académica y coordinación se valora con un 85 (errata), destacando como puntuación máxima el ítem "Adecuación del número de estudiantes en los grupos de teoría" (8,9) y como valoración mínima el ítem "Coordinación del profesorado en el título" (7,8).

Respecto al desarrollo de la docencia, la valoración media es del 7,8, siendo el ítem más valorado el de "Satisfacción con su labor docente en este título (8,9) y el menos valorado el de "conocimientos previos de quienes acceden a las asignaturas de Ud. imparte (6,2).

En el apartado de infraestructuras la valoración es muy similar en todos los ítems, siendo la media de un 8,7. La valoración de los estudiantes ya ha sido comentada más arriba.

En el aspecto positivo o más favorable destaca el ítem de los motivos de elección del Grado, con un 46,7 por las expectativas de trabajo y desarrollo profesional. En el aspecto más negativo destaca la relación del número de créditos con la carga de trabajo, los alumnos la consideran descompensada (errata), en el 100%.

La organización del proceso de enseñanza-aprendizaje está bien valorada, un 7,5, así como las metodologías didácticas, con un 6,5.

La crítica o demanda más importante recae sobre la preparación práctica específica propia de la carrera, cuya puntuación baja al 4,9. Es una demanda que se repite. También suspenden los ítems "Orientación y apoyo del Área de empresa para realizar prácticas (4,4) e "Información sobre programas de movilidad" (4,5). En cambio, el ítem "Orientación sobre salidas profesionales" alcanza un 7 de puntuación.

Respecto al ítem "Se están alcanzando los objetivos que esperabas del Grado que estás estudiando" la respuesta afirmativa es de un 66,7 frente a un 33,3. No obstante, a la vez, un 60% se ha planteado alguna vez dejar el Grado.

Respecto al personal de administración y servicios la valoración media alcanza un 6,5. En la parte más valorada destaca la información sobre la oferta de actividades deportivas (8), seguida de la relación con los usuarios (7,9), la información de las actividades culturales de la UVA (7,6), la adecuación de los recursos materiales y equipamiento para el puesto de trabajo (7,2) y las funciones del puesto de trabajo (6,8). En la parte negativa destacan los ítems "La existencia de cauces adecuados para que mis necesidades formativas se atiendan al Plan de Formación (4,9) y "La formación específica que facilita la UVA cuando se implanta una nueva aplicación informática y nuevos procedimientos" (4,7).

Soria

El grado de satisfacción de los estudiantes ha oscilado entre el 7,1 del curso 2015-2016 al 7,4 del curso 2020-2021, pasando por varios 6,7 y un 8,0. En el caso de RLRH+ADE, la valoración ha seguido un lento, pero continuo, crecimiento desde el 6,8 del primer curso indicado hasta el 7,4 del último.

En cuanto a los egresados, se aprecia un leve deterioro de su satisfacción, pues se pasa del 6,3 (8,0 en RLRH+ADE) en el curso 2015-2016 al 6,2 (6,8) en el curso 2017-2018.

Por el contrario, la satisfacción del profesorado ha mejorado notablemente, al pasar del 6,4 al 8,3 entre los cursos extremos del periodo considerado.

Finalmente, la satisfacción general actual del PAS se sitúa en un 7,0, siendo los aspectos más destacados los relacionados con su puesto de trabajo y la valoración global de la UVA y los que menos los relativos a su formación.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

Palencia

El Centro realiza todos los años, cursos de extensión universitaria, dirigidos a la orientación laboral y profesional, mediante talleres de competencias transversales y utilización de la metodología finlandesa LEAN. Se ha logrado una mejora sustancial del equipamiento informático y audiovisual de las aulas, así como una inmediata adaptación a las metodologías de docencia virtual síncrona y asíncrona, debido, fundamentalmente, a la pandemia COVID 19. Las medidas de seguridad en las aulas han sido valoradas positivamente, cumpliéndose los protocolos establecidos.

Existe un elevado grado de satisfacción con el título por parte de egresados, estudiantes, profesorado y P.A.S., con valores similares a la media del conjunto de la UVA.

Segovia

Se puede afirmar que hay un aceptable grado de satisfacción por parte de los estudiantes en el Grado, alcanza un 7,1 de satisfacción con el Grado en su conjunto.

Ocurre lo mismo entre el profesorado, señalando con frecuencia, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo que al ser una comunidad relativamente pequeña la atención a los alumnos es más cercana y se hace mejor el seguimiento de la evolución del aprendizaje.

Finalmente, entre el personal administrativo destaca también la opinión favorable por el trato con los usuarios.



En Soria destaca la satisfacción de estudiantes, profesores y PAS.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA

Palencia

Escasas instalaciones deportivas en el campus.

El actual sistema de tutorías se utiliza escasamente por parte del alumnado.

Segovia

Se repite la demanda de más prácticas externas por parte de los alumnos y la necesidad de formación y explicación de algunos procedimientos administrativos por parte del personal administrativo y de servicios. Y alguna dificultad de algunos estudiantes para compatibilizar horarios al impartirse las clases solo por la tarde.

En Soria, se debe mejorar la satisfacción de los egresados.

Extensión máxima recomendada 1 página.



III. RECURSOS					
4. Resultados del programa formativo					
4.5. Proyección exterior del título					
EVIDENCIAS CLAVE A CONSIDERAR:					
<ul style="list-style-type: none"> • Convenios de movilidad de estudiantes y profesores • Datos de programas de movilidad de estudiantes y profesores 					
OTRAS EVIDENCIAS CONSIDERADAS:					
<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores clave del título • Tabla resumen de formación e innovación docente y movilidad ERASMUS en el título 					
SE APORTAN EVIDENCIAS		CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	Se ha cumplido sin desviaciones	Se han producido ligeras desviaciones	Se han producido desviaciones sustanciales
SI	NO				
X		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		
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		
X		El título mantiene convenios de colaboración con instituciones nacionales e internacionales.	X		
JUSTIFICACIÓN					
<p><u>Palencia</u></p> <p>En el curso 2020-21 los convenios ERASMUS vigentes son los siguientes:</p> <p>ITALIA:</p> <p>Università Degli Studi Siena Università Degli Studi Sassari Università Degli Studi Foggia Università di Bologna Università Degli Studi Roma Tré Università Degli Studi Urbino</p> <p>PORTUGAL:</p> <p>Instituto Politécnico de Castelo Branco Instituto Politécnico de Bragança ISCET (School of Business and SS) Porto ISCAP – Porto Instituto Universitário da Maia</p> <p>FRANCIA:</p> <p>Université Toulouse I Capitole</p> <p>NORUEGA:</p> <p>University College of Southeast Norway</p> <p>ESLOVENIA:</p> <p>Fakuteta Za Drzavne in Evropske Studije</p> <p>BRASIL:</p> <p>Unievangélica de Goiás Universidade Federal de Viçosa</p> <p>MEXICO:</p> <p>Universidad Iberoamericana de Puebla</p> <p>CHINA:</p> <p>Sun Yat-Sen University</p> <p>En el curso 2019-20 los convenios SICUE vigentes son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

Como viene siendo habitual, en el periodo evaluado, (incluso en el curso 2019-20 de la pandemia COVID, 8 alumnos realizaron movilidad ERASMUS y 2 realizaron movilidad SICUE, y en 2020-21, 7 ERASMUS), los estudiantes han podido participar en los programas de movilidad (ERASMUS, SICUE) ofrecidos por la Universidad. A través del Programa ORIENTA y de distintas jornadas sobre movilidad, se les ha informado de los pormenores de estos intercambios y se ha constatado un creciente interés por este tipo de programas.

Respecto a la movilidad ERASMUS del profesorado del Centro, en el periodo evaluado, se han realizado 25 movilizaciones ERASMUS, que se han centrado en los 4 primeros cursos.

Las principales razones que mueven a los estudiantes a la hora de solicitar un intercambio están relacionadas, en el curso 2019-20, con: factores culturales (42,86%) y factores académicos (plan de estudios, prestigio de universidad) (28,57%).

De acuerdo con la información proporcionada por los estudiantes en la encuesta correspondiente, en el curso 2019/20, se detecta una satisfacción muy elevada de todos los aspectos relacionados con la estancia en el extranjero, ralentizada por la pandemia que sufrimos:

- Aspectos académicos: 8,0

- Experiencia personal: 9,57

- Utilidad de los conocimientos adquiridos para la formación: 6,71

- Atención y apoyo del tutor académico de la UVa: 8,43

- Atención y apoyo del tutor académico de la Universidad de destino: 6,29

- Satisfacción global de la estancia: 9,29

La Facultad de Ciencias del Trabajo mantiene más de 60 convenios con empresas e instituciones públicas.

Segovia

Los ítems destacados son:

Se contabilizan 32 profesores. Durante el curso académico 2020-21 participaron en 22 actividades de formación

Respecto a la participación en PID/GID lo hicieron en nueve.

Incremento de los estudiantes de nuevo ingreso, desde el 38,5 en 2015 al 62,5 en 2020-21.

Soria

La Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo, teniendo cubierta la demanda de sus estudiantes en relación con la movilidad internacional, pero no así tanto respecto de la movilidad nacional, decidió mantener sus nueve acuerdos Erasmus e incrementar sus convenios SICUE. En concreto, la Facultad estableció en el curso 2016-2017 intercambios con las universidades Complutense de Madrid, Carlos III de Madrid, Salamanca, Zaragoza, Murcia y León, que se unieron al previamente existente con la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

El número de intercambios Erasmus realizados por nuestros estudiantes fue en aumento hasta la llegada de la pandemia: de no producirse ninguno en el curso 2015-2016 a ser dos en el curso 2017-2018 y cinco en el curso siguiente y en el 2019-2020. Posteriormente, las restricciones de movilidad impuestas en Países Bajos impidieron que los alumnos seleccionados pudieran disfrutar de su intercambio en el curso 2020-2021.

En cuanto a los intercambios SICUE, la evolución ha sido tres estudiantes en el curso 2015-2016, cuatro en cada uno de los tres cursos siguientes y uno en cada uno de los dos cursos siguientes, los cuales incluyen, naturalmente, la incidencia de la pandemia en la movilidad nacional.

La valoración que nuestros estudiantes realizan de los intercambios se ha situado en valores elevados. En los cursos 2015-2016 y 2016-2017, la valoración general fue de 10 (9,0 y 9,5, respectivamente, en RLRH+ADE). Difícilmente se podía mantener la máxima calificación, y más cuando, en los dos cursos siguientes, los estudiantes se toparon con una gestión inadecuada de los intercambios SICUE. Corregidos estos problemas, la valoración volvió a ser elevada (9,13) en el curso 2018-2019, sin que, por el momento, deba ser tenido en cuenta el último valor disponible, el del curso 2019-2020, por lo atípico de su desarrollo a causa del estado de alarma decretado el 14 de marzo de 2020.

Entre los aspectos de la movilidad mejor valorados se suelen encontrar la experiencia personal, los aspectos académicos y los conocimientos adquiridos. En el lado de menor valoración, la tarea del tutor de la UVa.

Con respecto a los profesores, estos también participaron de los convenios de movilidad Erasmus. En concreto, lo hizo uno en el curso 2015-2016, seis en el curso siguiente, cuatro en el curso 2017-2018 y uno en el curso 2018-2019, no siendo posible la participación a partir de entonces por la llegada de la COVID-19.

PUNTOS FUERTES / BUENAS PRÁCTICAS

En Palencia existen un elevado número de convenios con empresas e instituciones para la realización de prácticas externas.

La satisfacción general de todos aquellos que han participado en programas de movilidad es muy elevada, destacándose especialmente la experiencia personal que la estancia tiene para el alumno y el apoyo recibido por el tutor de la UVa.

En Soria, el mantenimiento del interés estudiantil por realizar intercambios internacionales y nacionales.

PUNTOS DÉBILES / AREAS DE MEJORA



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

En Segovia es similar, es importante fomentar el aprendizaje de idiomas.

En Soria, debe mejorarse la labor del tutor de la UVa.

Extensión máxima recomendada 1 página.



ANEXO: PLAN DE MEJORA

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos. PALENCIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Mejorar la información sobre programas de movilidad y la visibilidad del Servicio de Relaciones Internacionales del Campus	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se han realizado durante el primer cuatrimestre del curso 2019-20 diversas reuniones informativas. Existe un becario de relaciones internacionales para el campus			
IMPACTO			
El grado de satisfacción entre los estudiantes con el programa de movilidad es elevado. Incrementándose el número de alumnos que deciden realizar la movilidad. El centro realiza reuniones informativas acompañadas de alumnos que han realizado el ERAMUS en cursos anteriores, lo que permite que todos los alumnos estén totalmente informados y motivados para su realización			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Informar al responsable de la web UVa de la necesidad de mejorar la gestión administrativa y organización de la información disponible en la web	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se está mejorando la coordinación de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo en relación con web principal de la UVa.			
IMPACTO			
Elevado grado de satisfacción de los estudiantes con la información facilitada, a través de la página web de la UVa.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Continuar con la mejora del diseño y actualización de la página web de la Facultad de ciencias del Trabajo	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se ha modificado el diseño y contenido de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo			
IMPACTO			
Ha aumentado notablemente el contenido de la web del Centro			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Fomentar la participación en cursos de formación sobre nuevas metodologías docentes	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La necesidad de adaptarse a la docencia no presencial, implicó la formación acelerada e intensiva en herramientas digitales para la docencia del profesorado de la UVa en general			
IMPACTO			
Ha habido una impartición de docencia no presencial, durante el segundo cuatrimestre, en el título, con un grado de satisfacción elevado, a pesar de que las infraestructuras informáticas han generado algunos problemas			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Criterios de asignación de la asignatura Trabajo Fin de Grado	X		



JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
El criterio de reparto de los TFG es el que establece la normativa de la UVa, pero las áreas docentes mayoritarias del Grado no tienen suficiente profesorado integrado para tutorizar los TFG asignados, generando dificultades para la asignación de los mismos.			
IMPACTO			
Se produce una reducción en la tasa de rendimiento de los TFG de la titulación, según los indicadores de rendimiento académico por asignaturas, que coincide con el incremento del alumnado del Curso de Adaptación que tienen una menor conexión con los tutores, ya que la docencia se imparte de manera semipresencial y tienen residencia fuera del distrito universitario de la UVa.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Incentivar el uso de las tutorías como apoyo al aprendizaje		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
La utilización de herramientas telemáticas durante la pandemia, ha favorecido el aumento de las tutorías.			
IMPACTO			
El grado de satisfacción con respecto al fomento de la utilización de las tutorías por parte del profesorado se ha mantenido, según la encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa formativo			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Reincidir en el Rectorado sobre la necesidad de acondicionar las aulas, en especial las salas de ordenadores.	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Como consecuencia de la pandemia, en el segundo cuatrimestre, se ha realizado un reacondicionamiento de todas las aulas para reducir el aforo, mejorándose los puntos de electrificación y conexión a internet, se han renovado los equipos informáticos de las aulas y se ha dotado de sistema de audio y vídeo para la retransmisión <i>on line</i> de la docencia			
IMPACTO			
Ha aumentado el grado de satisfacción de los estudiantes con las aulas, según la encuesta de satisfacción			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Potenciar la formación en idiomas, las habilidades sociales y las competencias transversales		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Continúa desarrollándose el "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo". La Facultad está trabajando en la implantación de un Semestre Internacional para el Grado que fomente la formación en idiomas			
IMPACTO			
Se mantiene la demanda de los talleres, para alumnado y profesorado, que se enmarcan en el "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo"			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Número alumnos de nuevo ingreso superior a la Memoria del título	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
A lo largo del periodo considerado se ha ajustado el número de alumnos de nuevo ingreso al recogido en la Memoria del título.			
IMPACTO			
No se ha generado una disminución de alumnado, sino un progresivo aumento del número de alumnos que mejora la distribución en las distintas modalidades del título.			



IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Publicación y disponibilidad en la Web, antes del inicio del curso, de las Guías Docentes	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso actual están disponibles todas las guías docentes, antes del inicio del curso. El formato está uniformado. Existe un control previo de su disponibilidad en la web			
IMPACTO			
La valoración sobre la información recibida en las guías docentes, por parte de los estudiantes del Centro (7'2), es similar al promedio por rama y del conjunto de Grados			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Evidencias de las reuniones de coordinación	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
A lo largo del periodo considerado, se han ido incorporando las actas de las reuniones de coordinación de cada curso, así con las del Comité Intercentros, en el repositorio "alfresco".			
IMPACTO			
Puede comprobarse en el repositorio que están recogidas dichas actas			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos. SEGOVIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Personal docente		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En la tabla resumen de Formación e Innovación docente se aprecia una evolución de la contratación del profesorado asociado. En 2015/16 había 23 profesores contratados y en 2020/21 se redujo a 16. Se recomienda la reducción y sustitución por profesorado integrado.			
IMPACTO			
El impacto es positivo porque se reduce la incertidumbre de carecer de profesores antes de comenzar el curso o la renuncia al contrato en pleno curso.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Trabajos de fin de Grado		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Se deben revisar los criterios de asignación de tutores para los trabajos de fin de Grado así como modificar su guía docente.			
IMPACTO			
Es positivo porque hay una demanda de algunos profesores para dirigir esos trabajos, especialmente los profesores asociados o los ayudantes doctores.			

Revisión de recomendaciones en informes internos y externos. SORIA			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Refuerzo de las plantillas de profesorado		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			



<p>El Informe final de la Comisión de Evaluación de las Titulaciones de 2015 recomendaba esta acción. El decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo ha insistido todos estos años en que el principal departamento de la titulación tenía que contar con profesores con vinculación permanente en el Centro, y el Rectorado ha realizado las convocatorias oportunas en los últimos años, pero, de momento, esas plazas han quedado desiertas.</p> <p>Adicionalmente, se han producido dos bajas, una por jubilación y otra por fallecimiento, entre el personal con vinculación permanente que deberían ser reemplazadas con profesores de igual dedicación.</p> <p>Por el contrario, el Centro cuenta con un ayudante doctor más desde el curso 2020-2021.</p>			
IMPACTO			
<p>Disfunciones en la coordinación de la sección del Departamento de Derecho Mercantil, del Trabajo e Internacional Privado, ausencia de investigación en esas áreas de conocimiento, carencias en la implantación de nuevas metodologías docentes y disfunciones en el seguimiento de las prácticas externas.</p> <p>Sobrecarga de trabajo en relación con los TFG, las prácticas externas y las asignaturas de primer cuatrimestre (por la tardía contratación de profesores asociados) de los profesores con vinculación permanente de los departamentos que sufrieron las bajas señaladas.</p>			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Personal docente	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
<p>El Informe final de la Comisión de Evaluación de las Titulaciones de 2015 hablaba de número de profesores con vinculación permanente y con título de doctor. Las variaciones en este número se han producido, por un lado, por las bajas de profesoras con vinculación permanente adscritas al Centro y la contratación de un nuevo ayudante doctor en la Facultad y, por otro lado, por los profesores de otros centros que, por el reparto que hacen sus departamentos del encargo docente, colaboran por más o menos tiempo en la docencia del Grado. En todo caso, a falta del refuerzo de plantilla anteriormente mencionado y requerido, las condiciones del personal docente adscrito al Centro se consideran estabilizadas.</p>			
IMPACTO			
<p>Estabilidad de los indicadores de investigación, docencia, porcentaje de profesores asociados... de la Facultad.</p>			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Coordinación docente		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
<p>En varios autoinformes de seguimiento se recoge la necesidad de mejorar la coordinación docente. La última encuesta de satisfacción de los estudiantes recoge un valor 6,4 (6,1 en RLRH+ADE) en la coordinación entre profesores de distintas asignaturas, que es un valor similar a la media de la rama y de la Universidad, que es de 6,2. Por ello, se considera que se ha mejorado en esa coordinación, si bien, como en cualquier otro aspecto cualitativo, siempre es deseable la mejora.</p>			
IMPACTO			
<p>Se considera que el impacto es positivo por cuanto la coordinación mejora la docencia en todos los sentidos.</p>			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Sustitución del mobiliario fijo por uno móvil	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
<p>Entre los cursos 2019-2020 y 2020-2021, se sustituyó el mobiliario de las aulas empleadas por la Facultad para facilitar la incorporación de metodologías docentes más participativas.</p>			
IMPACTO			
<p>Se considera positivo, ya que tanto los estudiantes como el profesorado valoran algo por encima de la media de la rama y de la UVa las condiciones de las aulas.</p>			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR



Mejor orientación y apoyo en las prácticas externas		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso 2017-2018 se advirtió la necesidad de mejorar la orientación y el apoyo al estudiante en las prácticas externas. Desde entonces, las valoraciones han sido 3,0 en el curso 2018-2019, 4,25 en el curso siguiente y 5,8 en el 2020-2021.			
IMPACTO			
Se está avanzando en la orientación y el apoyo al estudiante en relación con las prácticas externas, pero se debe continuar con la labor para, como poco, consolidar una valoración similar a la media de la rama y de la UVa.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Eficacia de la gestión administrativa de los TFG	X		
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
En el curso 2019-2020 se instauró un Protocolo de desarrollo de la asignatura que estableció claramente los plazos y los trámites correspondientes a la gestión administrativa de los TFG.			
IMPACTO			
La gestión administrativa de los TFG se ha facilitado enormemente y las reclamaciones asociadas a esa gestión se han minimizado en los dos cursos en que se ha aplicado.			
IDENTIFICACIÓN	EVOLUCIÓN		
	CONCLUIDA	EN IMPLANTACIÓN	SIN IMPLANTAR
Aspectos relacionados con la docencia de las asignaturas		X	
JUSTIFICACIÓN DE LA EVOLUCIÓN			
Los autoinformes anuales de seguimiento señalaron la conveniencia de adecuar la carga de trabajo de las asignaturas, adecuar las partes teórica y práctica de las asignaturas, conseguir una mayor valoración en el programa Docencia, etc. Estos aspectos se han tratado de forma personal e informal con los profesores dada la importancia del criterio personal en estos asuntos.			
IMPACTO			
Si bien se ha avanzado en estos aspectos, se considera que aún hay margen de mejora.			

Propuesta de nuevas acciones de mejora. PALENCIA		
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
1.- Mejorar la información sobre programas de movilidad para la recepción de alumnado internacional	Implantación y gestión académica del programa	
DESCRIPCIÓN		
Implantación de un "Semestre Internacional" que atraiga alumnado de universidades extranjeras.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU EFECTUACIÓN
Curso 2023-24	Coordinador de Relaciones Internacionales. Vicerrectorado de Relaciones Internacionales Vicerrectorado Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos
IDENTIFICACIÓN	CRITERIOS A LOS QUE AFECTA	
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.	Personal Académico	
DESCRIPCIÓN		



Dotación de profesores ayudantes y contratados doctores, como consecuencia de las próximas jubilaciones del profesorado integrado de la Facultad.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU CONSECUCCIÓN
Curso 2021-22/2022-23/2023-24	Vicerrectorado de Profesorado	PDI con vinculación permanente al centro.

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
3.- Incentivar la participación en las encuestas de satisfacción de estudiantes y profesores		Implantación y gestión académica del programa
DESCRIPCIÓN		
Fomentar la participación de alumnos y profesores en la realización de las encuestas en las fechas correspondientes. Desarrollar la cultura evaluativa como competencia transversal dentro del proyecto de investigación que se lleva a cabo en el Centro.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2021-22	Decanato y profesorado	Participación en las encuestas de satisfacción de alumnos y profesores.

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
4.- Actualización de las tablas de Reconocimiento de Créditos entre los Ciclos Formativos de Grado Superior y el Grado universitario en Relaciones Laborales		Implantación y gestión académica del programa
DESCRIPCIÓN		
Solicitar la actualización de las tablas de convalidación		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23	Vicerrectorado Ordenación Académica y Consejería Educación-JCyL	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Tablas actualizadas

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
5.- Mejora de las infraestructuras informáticas y digitales para la docencia no presencial y la formación del profesorado en herramientas digitales		Implantación y gestión académica del programa
DESCRIPCIÓN		
Fomentar la participación en los cursos de formación para el profesorado. Mejora de las infraestructuras para la docencia virtual		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23/2023-24	Vicerrectorado de Infraestructuras	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
6.- Modificar los criterios de asignación de los Trabajos Fin de Grado		Personal Académico
DESCRIPCIÓN		
Adecuación de los criterios del TFG como consecuencia de la implantación del nuevo Plan de Estudios Conjunto de Grado en Comercio y Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, homogeneizando dichos criterios en los dos centros.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU



Curso 2022-23	Comité de Garantía de Calidad del Centro	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores
---------------	------------------------------------------	--------------------------------------------------

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
7.- Transformar la modalidad semipresencial en modalidad virtual del Grado y el Curso de Adaptación al Grado en RRL y RRHH, para lo cual se hace imprescindible la modificación de la Memoria Verificada.		Implantación y gestión académica del programa formativo
DESCRIPCIÓN		
Cambiar la docencia semipresencial del Grado y el Curso de Adaptación en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en docencia virtual.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2023-24	Decanato y profesorado	Modificación de la Memoria Verificada del Grado.

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
8.- Proponer la implantación de títulos afines al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos		Implantación y gestión académica del programa
DESCRIPCIÓN		
Solicitar la implantación de Grados y másteres sobre el emprendimiento, la innovación, la gestión del talento, gestión de personas, gestión laboral, etc.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2024-25	Decanato y Rectorado	Aprobación de la implantación de los Grados y Máster solicitados.

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
9.- Potenciar la formación a profesores y alumnos en competencias transversales y habilidades sociales		Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Impartir cursos de formación en habilidades sociales. Continuar con el "Proyecto de Innovación para el Desarrollo de Competencias Transversales y Fomento de la Empleabilidad en la Facultad de Ciencias del Trabajo".		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2023-24	Vicerrectorado de Innovación Docente y Transformación Digital	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Cursos de formación

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
10.- Reconocimiento académico del profesorado de la modalidad semipresencial y de la dirección de TFG		Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Solicitar al Vicerrectorado competente mayor reconocimiento académico al profesorado que imparte docencia en la modalidad semipresencial y a la dirección de los Trabajos de Fin de Grado		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2023-24	Decanato Vicerrectorado de Profesorado	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
----------------	--	---------------------



11.- Mejora de la empleabilidad de los egresados		Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Implantación de una mención dual en el Grado y explorar la posibilidad de una programa "ERASMUS-Rural" en la provincia		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2024-25	Decanato Vicerrectorado de Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Encuesta de satisfacción de prácticas externas Indicadores clave del título

Propuesta de nuevas acciones de mejora. SEGOVIA		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
1- Reducción del número de profesores asociados en el Grado		Implantación y gestión académica del programa Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Se han producido bajas a mitad de curso y/o ha habido cursos que han comenzado sin profesor en algunas asignaturas.		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23	Decanato Vicerrectorado de Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Indicadores clave del título Tabla de Formación e innovación docente y

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
2- Incremento del número de prácticas externas para los estudiantes.		Implantación y gestión académica del programa Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Esta es una de las principales demandas de los estudiantes, de ese modo se trataría de unir la enseñanza teórica en las aulas con la realidad práctica de lo que ocurre en las empresas.		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23	Decanato Vicerrectorado de Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Indicadores clave del título

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
-----------------------	--	----------------------------



3- Incremento de la enseñanza de idiomas, especialmente el inglés.		Implantación y gestión académica del programa Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
No es una de las demandas más requeridas pero la situación social y la coyuntura del mercado de trabajo sí exige el aprendizaje del inglés. Se podría incluir curso de inglés en la facultad al que podrían matricularse todos los estudiantes.		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23	Decanato Vicerrectorado de Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Indicadores clave del título

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
4- Cursos de formación para el profesorado para el uso completo del campus virtual, las clases en línea y todas las herramientas disponibles		Implantación y gestión académica del programa Recursos de apoyo para el aprendizaje
DESCRIPCIÓN		
Aunque la pandemia del año 2020 impulsó el aprendizaje acelerado de las herramientas tecnológicas para la enseñanza a distancia, es necesario el aprendizaje completo, pero no para sustituir lo presencial por lo virtual, sino para complementar lo presencial.		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-23	Decanato Vicerrectorado de Ordenación Académica	Encuesta de satisfacción de alumnos y profesores Indicadores clave del título Cursos ofertados Participación del profesorado

Propuesta de nuevas acciones de mejora. SORIA		
IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE AFECTA
Mejora de la labor docente		3.1, 4.1, 4.3 y 4.4
DESCRIPCIÓN		
En la elaboración de este Autpinforme se ha visto la necesidad de mejorar la calificación estudiantil del profesorado, incrementar la preparación práctica del estudiante en las asignaturas y elevar la satisfacción de los egresados. Es posible que estos aspectos mejoren simultáneamente si los profesores son capaces de adecuar la parte práctica de sus asignaturas a las necesidades laborales de los futuros graduados.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-2023	Departamentos Profesores	Encuesta de satisfacción de alumnos Encuesta de satisfacción de los egresados

IDENTIFICACIÓN		CRITERIOS A LOS QUE
----------------	--	---------------------



Mejora de la labor del tutor UVa en la movilidad estudiantil		4.5
DESCRIPCIÓN		
El desplazamiento del estudiante a otra universidad siempre le genera incertidumbre, desconfianza, incidencias... El tutor de su Facultad debe estar atento a esos avatares, realizar un seguimiento de la movilidad y proporcionar al estudiante cuantas certezas y soluciones le sean posible dentro de sus competencias.		
IMPLANTACIÓN		
CALENDARIO	RESPONSABLES	INDICADORES DE SU
Curso 2022-2023	Coordinador Erasmus Coordinador SICUE Responsables de intercambios bilaterales.	Encuesta de satisfacción de alumnos Encuesta de satisfacción de los estudiantes con el programa de movilidad.