



**AUTOINFORME DE**

**SEGUIMIENTO**

**RENOVACION DE LA ACREDITACION**

<b>TITULACIÓN:</b>	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
<b>PERIODO INFORMADO(*):</b>	CURSOS: 2010-2011 A 2014-2015
<b>CENTRO/S EN QUE SE IMPARTE:</b>	FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
<b>ORGANO DE APROBACION(**) del Autoinforme</b>	CONSEJO DE GOBIERNO USAL A PROPUESTA DE JUNTA DE FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, USAL.
<b>FECHA DE APROBACION del Autoinforme</b>	

Dirección de la página web institucional con información sobre la titulación:

<http://www.usal.es/webusal/node/4568> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
<http://cienciassociales.usal.es/node/25> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos  
<http://www.usal.es/webusal/node/4569> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Zamora

(\*) En el caso del seguimiento, el autoinforme es acumulativo, añadiéndose en cada apartado la valoración correspondiente a cada curso objeto de seguimiento. En el caso de renovación de la acreditación, el autoinforme es una valoración conjunta de los cursos que abarca.

(\*\*) En el caso del seguimiento, la aprobación corresponde al órgano académico responsable (antes del mes de diciembre). En el caso de renovación de la acreditación, la aprobación corresponde al Consejo de Gobierno (antes del mes de septiembre) a propuesta del órgano académico responsable (antes del mes de julio).

## INTRODUCCIÓN

### Descripción y valoración del cumplimiento del proyecto inicial del plan de estudios establecido en la memoria de verificación.

*Incidir en:*

- Si dicho *proyecto se ha cumplido* y, en caso de que haya habido alguna desviación, indicar las causas por las que no se ha logrado cumplir todo lo establecido en la memoria.
- Cuáles han sido las *dificultades encontradas en la puesta en marcha del título*

<p><b>FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</b></p> <p>A lo largo de los años de implantación del Título, se está cumpliendo todo lo establecido en la memoria de verificación.</p> <p>Entre las dificultades, se han encontrado problemas con el PDI a la hora de asignar la tutoría de TFG e igualmente se han hallado inconvenientes a la hora de lograr entidades colaboradoras externas para las Prácticas de Empresa.</p> <p>Pero a lo largo de los años se han ido resolviendo estos desajustes, si bien es cierto que todavía existen algunos problemas en la oferta de asignaturas optativas, debido principalmente a la escasez de personal docente.</p>

### Procedimiento de elaboración y difusión del autoinforme.

*Incidir en:*

- *Participantes en su elaboración.*
- *Mecanismos para difundirlo y recoger las aportaciones de los agentes implicados*

<p>Las personas que lo han elaborado han sido los miembros de la Comisión de Calidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales.</p> <p><b>COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE CALIDAD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PRESIDENTA:</b> Purificación Morgado Panadero. Coordinadora del Grado. (PTU Derecho del Trabajo y Seguridad Social)</li> <li>• <b>SECRETARIO:</b> Fernando Moreno de Vega y Lomo. (PTU Derecho del Trabajo y Seguridad Social)</li> <li>• <b>REPRESENTANTES DEL PROFESORADO:</b> Joaquín de Elena y Peña (PTEU Psicología Social) M<sup>a</sup> Elena Martín Mayoral (Prof. Asociada Economía Financiera y Contabilidad), Alfonso Valdunciel Bustos (Prof. Asociado Organización de empresas), Amaia Yurrebaso Macho (Prof. Asociada Psicología Social)</li> <li>• <b>REPRESENTANTE DEL PAS:</b> Angel Luis Rodríguez González</li> <li>• <b>REPRESENTANTE DE ALUMNOS:</b> Carlos Pérez Aparicio</li> <li>• <b>REPRESENTANTE DEL COLEGIO PROFESIONAL (Colegio de Graduados Sociales de Salamanca):</b> Angel Castilla Corral.</li> </ul> <p>Para la elaboración del mismo se han realizado diferentes reuniones, y levantado actas de las mismas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión 1 celebrada el día 10 de junio de 2015</li> </ul>
--

- Reunión 2 celebrada el día 22 de junio de 2015
- Reunión 3 celebrada el día 6 de julio de 2015

Asimismo, ha habido una comunicación constante entre los miembros de la Comisión vía correo electrónico.

Los mecanismos de difusión han sido la página web de la Facultad de Ciencias Sociales de la USAL y las diferentes páginas de Coordinación del Grado en la plataforma Studium, así como la reunión de la Junta de Facultad.

## DIMENSIONES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

### DIMENSIÓN I: GESTIÓN DEL TÍTULO

#### Criterio 1: Desarrollo del plan de estudios

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

- ESTÁNDARES:
- El perfil de competencias definido en el título (y su despliegue en el plan de estudios) mantiene su relevancia dentro del ámbito disciplinario (académico, científico o profesional).
- El perfil formativo del título se adecua a las necesidades socioeconómicas y, en su caso, a las necesidades y requisitos de la profesión regulada.

##### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

La Memoria de Verificación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca aportaba una serie de razones y argumentos que avalaban y justificaban la necesidad del título en la sociedad española actual, en consonancia con todos aquellos similares existentes en el Espacio Europeo de Educación Superior. En función de esa necesidad, se desarrollaron unos objetivos para esta titulación, un elenco de competencias que debían ser adquiridas por los estudiantes y un plan de estudios compuesto de módulos y asignaturas que contribuyesen a la mejor formación posible de los mismos en dichas competencias, desde el punto de vista académico, científico y profesional.

Revisando los objetivos y competencias de la indicada memoria, a la luz del desarrollo efectivo de dicho plan de estudios durante los cursos que van del 2010 – 2011 hasta el 2013 – 2014, que corresponden a la primera promoción de la titulación, se puede concluir que el interés y relevancia del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca se mantienen en todos los sentidos indicados en el plan original del título, y que el perfil formativo del mismo se sigue adaptando a las necesidades socioeconómicas y a los requerimientos de la profesión de que se trata.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es una titulación con una trayectoria consolidada en nuestro país, heredera de los antiguos títulos de Graduado Social Diplomado y de la Diplomatura en Relaciones Laborales, que actualizada a las necesidades del siglo XXI, coincide con las desarrolladas e implantadas en las demás naciones del Espacio Europeo de Educación Superior. Todo ello con el propósito de formar expertos en una profesión reconocida en nuestro país, en el ámbito de la UE y en el más extenso de aplicación del Plan Bolonia.

Es cierto que la nomenclatura del título y de la profesión a la que conduce puede ser distinta según el país de que se trate. Así, a modo de ejemplo se pueden citar las titulaciones de Ciencias del Trabajo en Bélgica, el Máster Europeo de Ciencias del Trabajo impartido conjuntamente por varias Universidades europeas, el Diploma en Gestión de Personal y en Estudios Laborales de Irlanda, los estudios de Consulenti del Lavoro y de Relaciones Laborales en Italia, la Licenciatura en Relaciones Laborales del Reino Unido, y los distintos títulos en Industrial Relations de las Universidades norteamericanas. O también su presencia muy

importante en la mayor parte de los estados de América Latina, en sus diferentes denominaciones, pero todas ellas bajo el estudio multidisciplinar de las relaciones laborales. En lo concerniente a España, durante el período de adaptación del antiguo sistema universitario al marcado por el Plan Bolonia, también hubo cierta dispersión en el lenguaje empleado para referirse tanto al título universitario como a la profesión: no eran infrecuentes nombres como Ciencias del Trabajo, Relaciones Industriales o Consultor del Trabajo, junto a los más tradicionales de Graduado Social, Relaciones Laborales o el de Gestión de los Recursos Humanos o el emergente de Capital Humano. Sin embargo, no se puede negar que las diferencias se hallan más en la ya citada nomenclatura que en el aspecto central y de fondo: las funciones y objetivos de una profesión bien marcada y definida, que exige a quien la desee profesar, una serie de competencias concretas, que a su vez marcan los contenidos específicos que se han de cursar en las Universidades Europeas que ofrezcan este Grado. En la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca queda sobradamente probada la semejanza con otros Grados existentes y adaptados al EEES.

En función de lo expuesto, se puede afirmar que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos enfoca sus objetivos formativos e investigadores, el listado de competencias y el propio plan de estudios hacia materias clave que contribuyen al desarrollo económico y social de cualquier nación, mediante un conjunto de contenidos directamente relacionados con el mundo del trabajo, como elemento aglutinador de la esencia de esta profesión. Estos contenidos, que han de ser tratados desde una vertiente eminentemente multidisciplinar, abarcan los aspectos legales, organizativos, económicos y psicosociales que sirven para afrontar los retos y desafíos que plantean los sistemas de empleo, de relaciones laborales, de protección y políticas sociales, de seguridad en el trabajo y de gestión de personas en las organizaciones privadas y públicas. Y todo ello, en escenarios sociales, políticos y económicos cambiantes, bajo distintos mecanismos de relaciones interpersonales y diferentes modelos de organización del trabajo.

Por tanto, no se trata de un título carente de contenidos o de nuevo cuño, sino que es un Grado que se repite en los Estados miembros del EEES, con el propósito de preparar profesionales capaces de dar respuesta a las necesidades de toda sociedad relativas al mercado de trabajo y el empleo, a las interacciones entre los agentes de las relaciones laborales, y a la adecuada gestión de las personas en las organizaciones. El mantenimiento y potenciación de esta titulación viene justificado por la materia de estudio, cuyo interés académico, científico y profesional es de la mayor relevancia y queda suficientemente probado con la preocupación que demuestra la UE frente a la materia.

Concretamente, en el terreno laboral, empresarial, económico y social, la UE tiene como objetivos esenciales, entre otros muchos, la cohesión social, la promoción del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada, el diálogo con los interlocutores sociales, la lucha contra la pobreza y la exclusión social y la promoción de la igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de recursos humanos que garanticen un incremento de la productividad, un crecimiento de la riqueza socialmente entendido, y una mayor calidad en general. En ese sentido, los contenidos formativos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos son ideales para formar profesionales que respondan eficientemente a esas necesidades.

En definitiva, se trata de una profesión multidisciplinar, que exige la formación teórica y práctica en elementos transversales procedentes de diferentes áreas del saber de carácter tanto teórico, como aplicado, técnico y profesional. Estos contenidos dotarán al futuro graduado de las

competencias adecuadas para ejercer su actividad en el ámbito de la gestión de las personas en el trabajo, desde su incorporación al mercado laboral, pasando por el óptimo encaje en la empresa y en el ámbito más amplio del sistema de relaciones laborales, hasta su posible salida o abandono del mismo en las condiciones más adecuadas, desde el punto de vista legal y humano.

En España, este título confiere al alumnado unas competencias y conocimientos que lo habilitan para el acceso y el ejercicio de la actividad profesional en varias áreas, entre las que destacan dos muy concretas. Por un lado, la de los Graduados Sociales, como profesión regulada de trayectoria consolidada y reconocido prestigio en nuestro país. Por otra parte, la de gestión de los recursos humanos de cualquier clase de organización, que en las últimas décadas ha ido adquiriendo una proyección de primer orden.

En lo que respecta al título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Salamanca, su interés académico, científico y profesional están sólidamente respaldados por todo un conjunto de hechos que se describen a continuación.

En lo referente a su interés académico, la implantación y desarrollo de este título supone el reconocimiento y continuación de la labor realizada por todo un conjunto de Escuelas Sociales desde los años 20 del siglo pasado, entre las que destaca especialmente la de Salamanca. Fundada en 1943, fue una de las más prestigiosas y relevantes en la formación de Graduados Sociales. Se puede afirmar por tanto que se trata de unos estudios muy consolidados y con larga tradición, que han sabido evolucionar para adaptarse a las demandas y cambios de la sociedad relacionados con el mundo del trabajo. Primero, transformando en los años 90 los estudios de Graduado Social en Diplomatura en Relaciones Laborales. A continuación, conviviendo con las titulaciones de Ciencias del Trabajo a finales del siglo XX. Y por último, adaptándose al Espacio Europeo de Educación Superior, mediante la creación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos ya iniciado el presente siglo. La materia objeto de estudio de este Grado exige una titulación específica que se encargue de forma multidisciplinar y transversal del estudio y análisis del fenómeno del trabajo y los recursos humanos, y que permita la preparación de expertos profesionales de las relaciones laborales y la gestión de personal. Precisamente, la inexistencia de otra titulación que trate de forma central estos contenidos es lo que ha permitido su extensión a la totalidad de Universidades españolas.

Desde el punto de vista científico, el desarrollo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos está permitiendo el inicio de un área de investigación en expansión, que había recibido poca atención hasta hace no más de una década: la del estudio interdisciplinar de las relaciones de trabajo, las internas y las externas a la empresa. Hasta hace pocos años, las profesiones de Graduado Social y de Gestión de Recursos Humanos tenían un carácter eminentemente técnico y aplicado, propio de las antiguas diplomaturas o de especialidades de las licenciaturas, lo que no potenciaba el estudio riguroso de unas bases teóricas y científicas comunes. Existían pocas aportaciones al respecto, que además fuesen disciplinariamente transversales. No obstante, con la adaptación de estos estudios al Espacio Europeo de Educación Superior, que exigen una mayor colaboración de expertos en materias tan dispares como el derecho, la economía, la administración de empresas o las ciencias psicosociales, se abre un nuevo horizonte de análisis e investigación multidisciplinar en torno al fenómeno laboral y de recursos humanos. Es más, esta titulación dará salida en un futuro inmediato hacia postgrados y estudios de doctorado específicos en estas materias, lo que consolidará el interés científico e investigador de las relaciones laborales y los recursos humanos.

Por último, el interés profesional de este Grado es obvio, al posibilitar la formación de personas

expertas en materia social laboral y de recursos humanos, concededores de las técnicas y procedimientos de organización del trabajo, gestión de la mano de obra y representación legal de empresas y empleados. La misión de estos profesionales incluye el asesoramiento, pero también la gestión directa de los temas relacionados con la prestación de servicios laborales, para empresas, entidades privadas y públicas, instituciones, sindicatos y particulares. Las numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de este título justifican por sí solas la necesidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Así, ésta es la titulación universitaria que, junto con las antiguas a las que sustituye (Graduado Social Diplomado y Diplomatura en Relaciones Laborales) se exige para desempeñar la profesión bien asentada y muy respetada de Graduado Social, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el colegio correspondiente. Y de acuerdo con el Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, ésta se hace depender de la posesión del título universitario oficial correspondiente. En la actualidad, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Además, hay que destacar el otro perfil sustantivo del título de Grado, que ya está plenamente consolidado en España: el de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Este perfil comporta el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de las empresas privadas y públicas, como expertos vinculados al área de recursos humanos.

Para terminar, en los últimos años se han ido afianzando otras muchas salidas profesionales que ya forman parte del núcleo duro de las relaciones de trabajo, para las cuales la formación idónea es la que proporciona el Grado que aquí se discute. Entre éstas se pueden citar la gestión de la prevención de riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo, la mediación e intervención en el mercado de trabajo como agentes de empleo y desarrollo local, la actuación como auditor sociolaboral, la incorporación a puestos específicos de las administraciones públicas, o el campo profesional de la enseñanza a distintos niveles, especialmente el de formación secundaria, universitaria y no reglada.

CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES			
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA		FORTALEZAS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Es necesaria más conexión entre los aspectos académicos, los investigadores y los profesionales: hay que potenciar el intercambio entre docentes y profesionales (por ej., Colegio Oficial de Graduados Sociales).</li> <li>El volumen de investigación integrada y combinada sobre relaciones laborales y recursos humanos es mínimo, por no decir inexistente. Hay que incrementar las investigaciones y publicaciones en ese sentido.</li> <li>Sería oportuno investigar más a fondo los planes de estudios de otras universidades y de otros países en busca de una mayor homogeneidad en contenidos y procedimientos didácticos.</li> <li>Recoger y filtrar la información que las</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Se trata de una titulación y una profesión consolidadas.</li> <li>Tanto los objetivos como las competencias del plan de estudios están bien definidas y se adaptan a la realidad económica y social.</li> <li>En la encuesta de satisfacción, el alumnado considera que el plan de Estudios y su estructura es satisfactorio en un porcentaje similar al de otras titulaciones.</li> <li>Implicación del colegio de Graduados Sociales en la realización de algunas actividades complementarias, así como de los representantes de los órganos jurisdiccionales sociales.</li> </ul>	



empresas que tutorizan las prácticas de empresas puedan darnos en materia de carencias formativas o bien puntos fuertes de nuestros alumnos.	
<b>EVIDENCIAS DISPONIBLES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apartado 2 (“Justificación del título”) de la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca.</li> <li>• Apartado 3 (“Competencias”) de la Memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca.</li> <li>• Real Decreto 1415/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos Generales de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales.</li> <li>• Informe de resultados de la Unidad de Evaluación de Calidad USAL.</li> </ul>	

## 1.2. Organización y gestión académica del programa formativo

### 1.2.a) Procesos de acceso y admisión.

- ESTÁNDARES:
- Los criterios de admisión permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar los estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.
- Los complementos de formación cumplen su función en cuanto a la adquisición de competencias y conocimientos por parte de los estudiantes de las diferentes disciplinas de entrada.

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

Los requisitos de acceso y los procedimientos de admisión se encuentran perfectamente detallados en la página web de la Universidad de Salamanca ([http://www.usal.es/webusal/node/1410?bcp=los\\_estudios](http://www.usal.es/webusal/node/1410?bcp=los_estudios)). En ambos casos ni la Facultad de Ciencias Sociales ni el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen capacidad de influir, al ser fijados por normativa nacional los primeros y gestionados en común para todas las Universidades de Castilla y León los segundos.

También en la página web de la Facultad (<http://cienciassociales.usal.es/>)

se puede encontrar información sobre la matrícula, así como sobre diversos trámites administrativos que pueden resultar de interés y utilidad para el alumno.

Debido a la ausencia de criterios de preferencia o exclusividad de acceso en la admisión para los alumnos de Bachilleratos afines a la titulación, es imposible conseguir que todos los estudiantes admitidos tengan un perfil de ingreso adecuado para iniciar los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Excepto en el curso académico 2012-2013, en el que a propuesta de la Universidad se elevó el límite de admisión a 120 alumnos, en el resto se ha respetado el límite de 100 plazas de alumnos de nuevo ingreso propuesto en la memoria de verificación, aunque en ningún caso se ha llegado a cubrir dicha cifra en su totalidad.

LA facultad asimismo celebra una jornada de acogida para los alumnos de primer curso con el fin de proporcionarles la información necesaria. Asimismo, en los primeros días de clase también el decano y la coordinadora de Grado visitan las diferentes aulas del Grado para darse a conocer entre el alumnado.



CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES			
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE	X SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS		
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sobre los criterios de admisión, se respeta el límite de plazas ofertadas conforme a la memoria verificada, no obstante, la exigencia de una nota de corte de 5 impide una potencial selección en cuanto al perfil del estudiante.</li> <li>* Sistema de automatrícula por parte de la Universidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información completa y detallada tanto a través de la web de la USAL como de la propia Facultad.</li> <li>Accesibilidad de la información.</li> <li>Servicio de ayuda a la matrícula de alumnos de cursos superiores para los alumnos de primer curso</li> </ul>		
EVIDENCIAS DISPONIBLES			
<a href="http://www.usal.es/webusal/node/4568">http://www.usal.es/webusal/node/4568</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos <a href="http://cienciassociales.usal.es/node/25">http://cienciassociales.usal.es/node/25</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos <a href="http://www.usal.es/webusal/node/4569">http://www.usal.es/webusal/node/4569</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Zamora			

<b>1.2.b.1) Normativas de permanencia.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁNDARES:</li> <li>Las normativas de permanencia establecidas por la Universidad se han aplicado correctamente en el título.</li> </ul>	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>La normativa de permanencia aprobada por la Universidad de Salamanca (<a href="http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/permanenciagrado_bocyl.pdf">http://campus.usal.es/~gesacad/coordinacion/normativaproce/permanenciagrado_bocyl.pdf</a>) se ha aplicado de forma correcta, sin que haya habido ningún incidente de especial mención.</li> </ul>	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información clara y precisa vía web y a través de la Secretaría del Centro.</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<a href="http://www.usal.es/webusal/node/4568">http://www.usal.es/webusal/node/4568</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos <a href="http://cienciasociales.usal.es/node/25">http://cienciasociales.usal.es/node/25</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos <a href="http://www.usal.es/webusal/node/4569">http://www.usal.es/webusal/node/4569</a> Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Zamora	

<b>1.2.b.2) Normativas de transferencia y reconocimiento de créditos.</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁNDARES:</li> <li>Los sistemas de transferencia y reconocimiento de créditos se han aplicado de forma adecuada teniendo en cuenta las competencias previamente adquiridas por los estudiantes y las competencias a adquirir en el título.</li> </ul>	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR	
<ul style="list-style-type: none"> <li>El sistema de transferencia y reconocimiento de créditos, aprobado su Reglamento por la Universidad de Salamanca en la sesión de su Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2011, se ha aplicado de forma adecuada conforme el mismo, teniendo en cuenta las competencias previamente adquiridas por los estudiantes y las competencias a adquirir en el título del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Serías dificultades en el reconocimiento de créditos a estudiantes procedentes de módulos formativos, o de programas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de la COTRARET, comisión para la transferencia y reconocimiento de crédito, que se reúne periódicamente</li> </ul>

de intercambio con otras universidades: no se convalidan materias ni estudios que sí se convalidan en el mismo título de otras Universidades de la Comunidad Autónoma.	para resolver las solicitudes de los alumnos sobre estas cuestiones.
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Listado de estudiantes en cuyo expediente se haya realizado reconocimiento de créditos (durante la renovación de la acreditación los evaluadores externos de ACSUCyL podrán solicitar acceso a una selección de dichos expedientes)</li></ul>	

### 1.2.c) Planificación docente.

- ESTÁNDARES:
- La oferta de módulos, materias y/o asignaturas se ha desarrollado conforme a lo previsto en la memoria verificada.
- Los contenidos de las guías docentes, así como otros recursos para el aprendizaje son adecuados, accesibles para el estudiante y están disponibles previamente a la matriculación para todas las asignaturas, incluidas las prácticas externas y los trabajos de fin de grado o máster.

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

##### Estándar 1.

La planificación y estructura de la docencia, de acuerdo con la Memoria del Grado, es la adecuada a los objetivos y competencias del Título recogidos en esa Memoria, siguiéndose el Plan de Estudios allí aprobado.

La planificación docente es llevada a cabo por los distintos Departamentos a los que corresponden las áreas de conocimiento implicadas en la Titulación, y es aprobada tanto en Consejo de Departamento como en Junta de Facultad, contando con el visto bueno de todo el personal implicado en la Titulación.

Asimismo, dicha planificación se realiza adecuándose a los calendarios académicos aprobados por el Consejo de Gobierno de la USAL, y adaptándose al Centro por la Junta de Facultad.

La oferta de asignaturas básicas y obligatorias se ha cumplido de forma que se ajusta a lo establecido por la memoria del título.

No obstante, hay asignaturas optativas que no han sido ofrecidas ni una sola vez a lo largo de los cuatro años de impartición del título a la primera promoción. Tal es el caso de "Sistema de Información de Recursos Humanos", fundamental para el conocimiento de los alumnos de los sistemas informáticos propios de su profesión. Otro ejemplo es la asignatura "Psicología del Empleo y el Desempleo", debido principalmente a la escasez de personal docente.

##### Estándar 2.

Las guías docentes están disponibles para el alumnado desde el primer día de clase en la Web de la USAL y en la de la Facultad de Ciencias Sociales. Gracias a ello, los estudiantes disponen de la información que éstas proporcionan desde los primeros momentos de docencia.

Sin embargo, estas guías no son todo lo completas que cabe desear. Al parecer, no existe suficiente homogeneidad en cuanto a la información que cada docente proporciona en la ficha de sus asignaturas. Mientras unos describen de forma muy detallada los contenidos y el programa de la materia, los criterios y sistemas de evaluación o la bibliografía, otros apenas aportan unos datos genéricos sobre dichos aspectos. Convendría acordar el nivel de profundidad de la información a ofrecer. Ni muy detallada ni muy escasa, y propiciar la homogeneización de ese aspecto entre todos los docentes.

Por otra parte, la cantidad de información institucional publicada de la que disponen los estudiantes desde la primera semana del curso sobre los TFG y las prácticas externas ha

resultado escasa en los primeros años. Sí se les informa verbalmente de las características de estos dos aspectos a finales de tercero y se ponen a su disposición los reglamentos correspondientes. Esa situación ha ido mejorando, y la normativa sobre el TFG está publicada en la web de la facultad desde el inicio del curso, con una Guía específica que se revisa anualmente, así como información constante sobre prácticas externas en Studium.

Sin embargo, para evitar esas carencias, también a través de las páginas de Studium se les ha dado información constante sobre estos aspectos a partir del mes de octubre, principalmente en lo que se refiere al TFG, con la aprobación de un calendario específico de trámites y un reglamento.

Por lo que se refiere a las prácticas externas, también se ha aprobado en los últimos años la posibilidad de poder realizar las mismas en el periodo estival, permitiendo asimismo que los alumnos de tercer año puedan anticiparlas a ese momento y no así realizarlas en cuarto.

Para evitar asimismo las carencias que el alumnado de la titulación tiene en la elaboración del TFG se han organizado cursos desde la biblioteca Francisco de Vitoria para darles los conocimientos necesarios.

CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activación de todas las asignaturas optativas.</li> <li>• Homogeneización del formato de las fichas de asignaturas en la guía académica.</li> <li>• Mejorar la planificación de las actividades de evaluación.</li> <li>• Reforzar la obligatoriedad de lo previsto en la Guía académica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información accesible tanto en la página web de la USAL como del propio Centro con suficiente antelación en la mayoría de las materias.</li> <li>• Actualización de información a través de la plataforma Studium.</li> <li>• Realización de prácticas externas durante periodo estival y durante los cursos de tercero o cuarto.</li> <li>• Realización de cursos monográficos para la realización del TFG.</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guías Académicas de los cursos evaluados: 2010 – 2011, 2011 – 2012, 2012 – 2013 y 2013 – 2014, 2014-2015.</li> <li>• Guía del centro: <a href="http://www.usal.es/webusal/node/42908">http://www.usal.es/webusal/node/42908</a></li> </ul>	

### 1.2.d) Coordinación docente.

- ESTÁNDARES:
- La coordinación horizontal y vertical entre las diferentes materias/asignaturas ha sido apropiada, y ha garantizado tanto una adecuada asignación de carga de trabajo al estudiante como una adecuada planificación temporal.
- Se ha garantizado la adecuada coordinación entre las actividades formativas de carácter

práctico (laboratorios, estudios de caso, etc.) y las relacionadas con la formación teórica.

- En el caso de que el título se imparta en varios centros de la Universidad o sea interuniversitario, han existido mecanismos de coordinación entre todos los centros que imparten el plan de estudios.
- En el caso de que existan prácticas externas, se ha garantizado la coordinación y supervisión necesaria para que las prácticas permitan a los estudiantes adquirir las competencias correspondientes

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

Durante los cuatro años académicos evaluados ha existido un sistema de coordinación del título en que un docente se hacía cargo de la coordinación general para todo el Grado, junto con otros coordinadores, uno por curso, de acuerdo con lo marcado por el reglamento correspondiente. El propósito de estos coordinadores era contribuir a la organización interna de las actividades de las distintas asignaturas de cada curso, realizando reuniones periódicas con el profesorado y los delegados o representantes de los alumnos.

Sin embargo, un problema que se ha repetido una y otra vez en lo referente a este sistema es que los docentes de cada curso han venido ignorando las indicaciones de los coordinadores, hasta el punto que muchos han faltado a la mayoría de las reuniones convocadas para organizar la docencia, o a todas. O bien, no se han atendido a las indicaciones dadas para la entrega de trabajos o los posibles solapamientos de contenidos. Tal es así que, ante la inoperatividad del sistema, para el actual curso 2014 – 2015, se ha optado por una sola persona como coordinadora general del Grado, eliminando los de curso.

Asimismo, se han utilizado páginas de coordinación docente por cursos que han permitido una comunicación constante y la información de forma inmediata tanto a alumnos como a profesores. Igualmente a través de esta página se presenta un cronograma de las actividades de evaluación continua para que el alumno tenga conocimiento de ellas en las primeras semanas del cuatrimestre.

- Estándar 1.

En la titulación no existe ningún sistema de coordinación docente que demuestre ser operativo. Ni entre los profesores de distintas asignaturas, ni en muchas ocasiones entre docentes de la misma materia, cuestión ésta que afecta también a los Departamentos y áreas implicadas en la docencia. De ahí que la carga de trabajo de los estudiantes resulte aleatoria, con tendencia a concentrarse en las últimas semanas del cuatrimestre, cuando los docentes consideran que han impartido suficiente materia y pueden empezar a requerir tareas y trabajos más completos y meditados de los alumnos.

- Estándar 2.

La coordinación de actividades teóricas y prácticas las realiza cada profesor en su asignatura como considera conveniente. Se han introducido también prácticas en instituciones como la asistencia a juicios del orden jurisdiccional social en los Juzgados de Salamanca.

Pero en este proceso de actividades teóricas y complementarias hay que destacar el Programa de Actividades Culturales + Facultad que ha permitido la coordinación y realización de estas actividades para varias asignaturas con contenidos similares (conferencias, mesas redondas, proyección de películas...)

- Estándar 3.

El título se imparte en Salamanca y Zamora y, aunque existen reuniones conjuntas de miembros de ambos lugares para diferentes propósitos, no se conoce que en ellas se haya tratado ninguna clase de coordinación de contenidos docentes.

- Estándar 4.

Existe un coordinador de prácticas del Grado y dos profesores asociados contratados para colaborar en la gestión de las mismas. El coordinador suministra información al alumnado mediante reuniones individuales y en grupo, así como a través de Studium. Asimismo, supervisa que las empresas con las que se realizan las prácticas permitan obtener al alumnado las competencias previstas en el Título. Por otro lado, los alumnos deben presentar una memoria de prácticas en la que se contengan las actividades realizadas, para

dejar constancia de ello y poder comprobar asimismo las competencias adquiridas. Para regular el procedimiento e informar a los agentes implicados se ha aprobado recientemente un Reglamento de prácticas externas en la Facultad	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTANDARES	
X NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE PARCIALMENTE
<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es necesario establecer una auténtica coordinación entre los profesores de las diferentes materias, tanto en lo referente a contenidos de las asignaturas, como en lo tocante a formas de evaluación.</li> <li>• Potenciar la participación de docentes y estudiantes en las reuniones y actividades de coordinación, sobre todo para la coordinación de actividades de evaluación continua.</li> <li>• Hay que tratar de eliminar solapamiento de materias que supongan repeticiones y redundancias innecesarias de contenidos de unas asignaturas a otras.</li> <li>• Es importante redistribuir mejor el trabajo autónomo del alumnado, para evitar la sobrecarga.</li> <li>• Calendario virtual donde se fijen las actividades de evaluación continua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• *Las reuniones de coordinación entre docentes y alumnos han permitido cambios importantes como la adaptación del calendario de exámenes o la programación de actividades de evaluación continua.</li> <li>• * Contratación de profesores asociados para la gestión de prácticas, junto al coordinador de prácticas del Grado, lo que ha permitido el incremento del número de convenios con instituciones públicas y privadas.</li> <li>• * Participación del SIPPE estableciendo un modelo unificado de memoria y un modelo para rellenar por el tutor externo de prácticas.</li> <li>• * Existencia de un coordinador de prácticas externas, que mantiene el contacto con los tutores externos y realiza reuniones informativas y de control con los alumnos.</li> <li>• * Existencia de Registro Único de Convenios USAL en el que aparecen los distintos convenios de colaboración educativa firmados por al USAL y por las empresas, y que son accesibles para el alumnado.</li> <li>• * Aprobación de un reglamento de prácticas externas en la Facultad.</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apartado web dedicado a prácticas externas.</li> <li>• Páginas de coordinación de Studium : <a href="https://moodle.usal.es/">https://moodle.usal.es/</a></li> </ul>	

### 1.2.e) Curso de adaptación al grado.

- ESTÁNDARES:
- La implantación del Curso de adaptación al Grado se ha desarrollado conforme a lo establecido en la memoria de verificación



La memoria de verificación del título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Salamanca, en su punto 4.5, aborda el curso de adaptación al grado para titulados.

Se ha llevado a cabo de acuerdo con la Memoria.

Ha estado vigente a lo largo de los cursos 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015. En todos ellos hubo una guía académica elaborada desde la coordinación de la Titulación y la secretaría administrativa que era oficializada en Junta de Facultad. Era publicada dicha Guía en la página web de la Facultad. En ella aparecía información sobre horarios, calendario de evaluación, contenido de las asignaturas. En dicha web también aparecía información sobre matrículas y trámites administrativos.

Las dos primeras ediciones cubrieron la totalidad de las plazas ofertadas; la tercera sólo el 76%, razón por la que se aprobó en Comisión de Docencia la supresión de la oferta de cara al curso 2015-2016, como ya había sido anticipado, al comienzo del curso académico, en la web del Centro.

El itinerario de de formación para la adaptación al Grado en Relaciones Laborales y RR/HH de titulados de la ordenación anterior, regula todos los puntos necesarios para su puesta en funcionamiento. Estos son:

1. Condiciones y pruebas de acceso específicas para titulados de la anterior ordenación.
  - a) Han podido acceder todas aquellas personas que han acreditado un título universitario de Graduado Social Diplomado, o Diplomado en Relaciones Laborales con independencia del curso académico en que se finalizaron los estudios.
  - b) Se ha celebrado en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca desde el curso académico 2012-2013.
  - c) Se ha realizado en un solo grupo de tarde y con 50 alumnos.
  - d) Una vez realizadas las solicitudes por los aspirantes, se ha llevado a cabo un proceso de selección entre los mismos, teniendo en cuenta el expediente académico

2. Reconocimiento de créditos específicos para titulados de la anterior ordenación.

Se han reconocido a todos los admitidos 208 créditos, que corresponden con las diferentes competencias adquiridas: genéricas o transversales y específicas de formación disciplinar y profesional.

Por experiencia profesional y laboral, según acuerdo de la Junta de Facultad, se han reconocido 18 créditos, sin que entre ellos estén los créditos correspondientes al trabajo de fin de Grado.

El itinerario formativo se compone de 32 créditos ECTS

3. Módulos o materias de enseñanza aprendizaje específicos para titulados de la anterior ordenación y competencias a las que contribuyen.

- a) Materias impartidas

✓ Dirección estratégica de Recursos Humanos	6 ECTS
✓ Economía de los Recursos Humanos	6 ECTS
✓ Marco normativo de las Políticas Sociolaborales	4 ECTS
✓ Derecho Procesal del Trabajo II	4 ECTS
✓ Economía del Estado de Bienestar	6 ECTS
✓ Trabajo de Fin de Grado	6 ECTS

Total 32ETCS

- b) Competencias pretendidas
  - ✓ Competencias genéricas o transversales: Instrumentales, Personales y sistémicas.
  - ✓ Competencias específicas de formación disciplinar, profesional y académica
  - ✓ Actividades formativas conducentes a la adquisición por el estudiante de

<p>las competencias referidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Clases teóricas en las que se explican los principales conceptos y contenidos de las materias.</li> <li>- Clases prácticas en las que se plantean, analizan y discuten problemas de tipo social y laboral.</li> <li>- Seminarios</li> <li>- Otras actividades como lecturas obligatorias, charlas, conferencias a impartir por algún especialista invitado</li> </ul> <p>✓ Sistemas de evaluación de las competencias y sistema de calificaciones de acuerdo con la legislación vigente, que ha sido mixto, ponderando la evaluación continua un 40% y el examen final un 60%</p> <p>4. Se ha cumplido lo estipulado en la memoria de verificación en los siguiente aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La duración ha sido de un semestre correspondiéndose con el segundo semestre del curso académico en que se ha cursado.</li> <li>b) Se ha facilitado la compatibilidad con el trabajo y la vida familiar, respetándose los principios que orientan la formación universitaria en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior y se han concentrado la totalidad de las horas de clase los viernes en horario de tarde, desde las 16 h. hasta las 21 h.</li> <li>c) Se han seguido escrupulosamente el cronograma para su implantación.</li> </ol>	
CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicación de los profesores del curso de adaptación y de otros profesores del Grado en la autorización de los TFG de los alumnos del curso de adaptación.</li> <li>• Las dos convocatorias de presentación del TFG se dan en febrero y septiembre lo que permite una mayor tasa de éxito para el alumnado, al disponer de más tiempo para su elaboración, y poder utilizar el periodo estival, lo que redundo en su beneficio pues muchos de estos alumnos están trabajando.</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de estudiantes que han realizado el Curso de Adaptación al Grado (durante la renovación de la acreditación los evaluadores externos de ACSUCyL podrán solicitar acceso a una selección de dichos expedientes) .</li> <li>• Guía académica del curso de adaptación al Grado: <a href="http://cienciassociales.usal.es/sites/default/files/GUIA%20CARLRH%202014-2015_0.pdf">http://cienciassociales.usal.es/sites/default/files/GUIA%20CARLRH%202014-2015_0.pdf</a></li> </ul>	

**1.2.f) Criterios de extinción.**

ESTÁNDARES:

En su caso, se han garantizado los derechos de los estudiantes afectados por la extinción

del título en que se matricularon y se les ha proporcionado la información necesaria	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR	
<p>[Nota: Si este título extingue a otro anterior (por ejemplo, un Grado que sustituye a un título de la anterior ordenación académica, como una licenciatura; otro ejemplo, un master universitario que sustituye a otro máster universitario anterior), hay que pronunciarse sobre cómo se ha llevado a cabo la extinción del título anterior]</p> <p>En la memoria de verificación del Grado se establecía el cronograma de implantación del Grado y de extinción de la Diplomatura en Relaciones Laborales, así como el procedimiento de adaptación de los alumnos de la Diplomatura al nuevo Grado y la tabla de equivalencias entre ambos títulos. Dicha información aparece publicada en la web institucional de la Diplomatura en Relaciones Laborales (<a href="http://www.usal.es/webusal/node/534">http://www.usal.es/webusal/node/534</a>), en la página web de la Facultad de Ciencias Sociales (<a href="http://cienciassociales.usal.es/node/57">http://cienciassociales.usal.es/node/57</a>), en las sucesivas guías académicas de la Diplomatura en Relaciones Laborales y se entregaba junto con la documentación de matrícula para los alumnos de la Diplomatura.</p> <p>La extinción de los estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales (que culmina en este curso académico 2015-2016) se ha realizado sin incidencias relevantes, bien por la finalización de los estudios por parte de los alumnos o bien mediante su adaptación al nuevo título del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>Durante estos años se han mantenido, conforme a la normativa vigente, las tutorías y convocatorias de exámenes correspondientes, permitiendo en muchas ocasiones el profesorado que los alumnos en esta situación pudieran asistir a las clases de asignaturas similares o correspondientes, en calidad de oyentes, para así facilitarles el estudio y superación de las mismas.</p>	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input checked="" type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>web institucional de la Diplomatura en Relaciones Laborales (<a href="http://www.usal.es/webusal/node/534">http://www.usal.es/webusal/node/534</a>), en la página web de la Facultad de Ciencias Sociales (<a href="http://cienciassociales.usal.es/node/57">http://cienciassociales.usal.es/node/57</a>).</li> </ul>	

## Criterio 2: Transparencia y Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC)

### 2.1. Información pública del título.

- ESTÁNDARES:
- La Universidad publica información suficiente y relevante sobre las características del programa formativo, su desarrollo y los resultados alcanzados.
- La información pública sobre el título es objetiva, está actualizada y es coherente con el contenido de la memoria del título verificado y de sus posteriores modificaciones aprobadas.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Se garantiza un fácil acceso a la información relevante de la titulación a todos los grupos de interés (estudiantes, titulados, empleadores, familias,...).</li> </ul>	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	
<p>La web de la Universidad de Salamanca contiene información suficiente, actualizada y objetiva, sobre el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, <a href="http://www.usal.es/webusal/node/4568">http://www.usal.es/webusal/node/4568</a></p> <p>Desde esa misma web se ha establecido un acceso <a href="http://cienciassociales.usal.es/">http://cienciassociales.usal.es/</a> a una web creada por la Facultad de de Ciencias Sociales, donde aparece mayor información y más detallada de la misma y de todas sus Titulaciones. ello Asimismo, desde el apartado de ESTUDIOS/ GRADOS se accede al GRADO de RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS <a href="http://cienciassociales.usal.es/node/25">http://cienciassociales.usal.es/node/25</a> donde se recoge una valiosa y detallada información pensando en quienes quieren iniciar estudios en esta Facultad, en quienes ya estén en ella y, desde el curso 2012-2013, en quienes ya están en posesión de un Título de Diplomado en Graduado Social o Relaciones Laborales y postulan su reconocimiento como Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>También en la plataforma STUDIUM existe información detallada de la Titulación, así como información específica de coordinación para la docencia de cada curso de Relaciones Laborales y Recursos Humanos</p> <p>La información se corresponde íntegramente con la memoria verificada.</p> <p>Respecto a la información específica del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos destacamos una información suficiente y detallada, que ha recibido su última actualización en julio de 2014, como primer paso a la hora de completar el Informe de Alegaciones al Informe de Seguimiento Externo, aprobado por ACSUCYL el 10 de octubre de 2014.</p>	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE <input type="checkbox"/> SE ALCANZAN X SE <input type="checkbox"/> SE SUPERAN ALCANZAN PARCIALMENTE ALCANZAN EXCELENTEMENTE	
ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Necesidad de una actualización más inmediata de los contenidos en la web.</li> <li>*Difusión e información en institutos a través del SOU de la USAL.</li> <li>* Mejor difusión en web de los perfiles profesionales previstos en la Memoria de verificación del Título.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información vía web y aspectos fundamentales a través de la página de coordinación en Studium.</li> <li>Jornadas más empleo celebradas en la Facultad para dar a conocer a los alumnos las salidas profesionales.</li> <li>Realización por la USAL de Ferias de Titulaciones donde dan a conocer a los alumnos de bachillerato la oferta formativa.</li> <li>Jornada de puertas abiertas organizada por la USAL para que cada centro dé información a alumnos de enseñanza secundaria sobre sus titulaciones, entre ellas el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, entre otros.</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía del centro: <a href="http://www.usal.es/webusal/node/42908">http://www.usal.es/webusal/node/42908</a></li> </ul>	

## 2.2. Sistema de Garantía Interna de Calidad.

- ESTÁNDARES:
- El SIGC implantado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la toma de decisiones y la gestión eficaz del título, en especial sobre los resultados de aprendizaje y la satisfacción de los grupos de interés.
- El SIGC implantado dispone de procedimientos que facilitan la evaluación y mejora de la calidad de: a) la enseñanza y el profesorado, b) las prácticas externas, c) los programas de movilidad.
- El SIGC implantado dispone de procedimientos adecuados para atender a las sugerencias y reclamaciones.
- El SIGC implantado facilita el seguimiento del título, así como la propuesta de modificaciones y acciones de mejora del título, a partir del análisis de datos objetivos.
- En el caso de títulos interuniversitarios o de títulos que se imparten en varios centros de la Universidad, las acciones llevadas a cabo como consecuencia de la implantación del SIGC están coordinadas en todos los centros participantes en el programa formativo.

## ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

- Estándar 1.

El SIGC está conformado por profesorado, alumnos, PAS y coordinador del grado, de acuerdo con la composición fijada por el Consejo de Gobierno de la USAL.

Existe un procedimiento reglamentado para recoger la información cuantitativa referente a resultados como las estadísticas y tasas académicas (rendimiento, éxito, abandono, etc.) y también un procedimiento bianual estándar que permite conocer la satisfacción del alumnado con sus docentes.

Pero no hay ningún sistema organizado y estandarizado para la recogida de datos cualitativos y directos procedentes de los implicados: alumnado, docentes y PAS. La forma de acceder a esa información es a través de reuniones con el Coordinador de Grado y con los coordinadores de curso tanto de docentes y alumnos, como bilaterales, lo que ha permitido que sea un canal constante de comunicación e información, ya que se ha transmitido así las posibles incidencias en la marcha del Curso.

- Estándar 2.

Se puede argumentar lo mismo que en el apartado anterior: no hay procedimientos estandarizados para la recogida, pero especialmente para el análisis de la información de carácter cualitativo.

La comisión de calidad este año realizó una encuesta a todos los agentes implicados: alumnos, profesores y PAS con el fin de recabar información y datos cualitativos sobre el Grado. La escasa participación no permite realizar una valoración adecuada

- Estándar 3.

El único sistema de atención a quejas y reclamaciones es el oficial de la USAL, general para todos los miembros de la institución. No existe uno propio del título..

- Estándar 4.

El SIGC sólo actúa siguiendo la obligación legal de realizar las memorias anuales y los informes de seguimiento interno, que han sido aprobados en la Junta de Facultad.

Sería muy necesario establecer un sistema más dinámico que periódicamente fuese detectando los problemas surgidos, hiciera propuestas de solución y que fuese analizando los posibles avances en la subsanación de las deficiencias halladas.

- Estándar 5.

- Las actuaciones de los centros de Salamanca y Zamora no están coordinadas.

## CONSECUENCIA DE LOS ESTÁNDARES

x	NO ALCANZAN	SE ALCANZAN	SE PARCIALMENTE	ALCANZAN	<input type="checkbox"/>	SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/>	SE EXCELENTEMENTE	SUPERAN
AREAS DE MEJORA					FORTALEZAS				
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer procedimientos de contacto directo del SIGC con los colectivos interesados,) para subsanar este problema y lograr información más rica y directa, necesaria para tomar decisiones relevantes para el título.</li> <li>• Son necesarios mecanismos de recogida de información de opinión directa (tanto cuantitativa como cualitativa) sobre los aspectos señalados: calidad de enseñanza de los docentes, prácticas externas y programas de movilidad.</li> <li>• Desarrollo de un sistema de atención a quejas y reclamaciones particular del Grado, vía Comisión de Calidad.</li> <li>• Establecimiento de información específica sobre esta Comisión (composición y funciones) en la web del Centro, para el mejor conocimiento de la misma por los colectivos interesados.</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• *Reuniones de coordinación</li> <li>• * Reuniones de la Comisión de Calidad</li> </ul>			
EVIDENCIAS DISPONIBLES									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actas Comisión de Calidad</li> </ul>								

### 2.3. Evolución de la implantación del título.

- ESTÁNDARES:
- Las recomendaciones de los distintos informes de evaluación han sido analizadas y, en su caso, se han incorporado efectivamente a la planificación y desarrollo del título.
- Las actuaciones desarrolladas para dar respuesta a las recomendaciones han resultado adecuadas para solventar las deficiencias detectadas.

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

[Nota: hay que pronunciarse tanto sobre las recomendaciones recibidas en el informe de verificación como las recibidas en el informe externo de modificación y las recibidas en el informe de seguimiento externo. Es decir, en los informes emitidos por las Agencia evaluadoras]

- Estándar 1.

Se detecta que muchas de las recomendaciones de los sucesivos informes de evaluación no han sido analizadas en profundidad ni se han incorporado a la planificación y desarrollo del título. Se repiten las mismas potencialidades y deficiencias una y otra vez, lo que significa que de un año a otro no se han corregido todos los problemas.

Es cierto que cada curso sucesivo se han ido haciendo unas pocas sugerencias generales de mejora referentes a temas como:

Curso 2011: “Coordinación de asignaturas para evitar solapamientos”.

Curso 2012: “Itinerario de adaptación”, “mejorar y actualizar web”, “poner en marcha un programa de actividades complementarias a la docencia (+Facultad)”, “poner en marcha un

<p>programa de información académica”.</p> <p>Curso 2013: “tutorías entre compañeros”, “actualización de la web”, “continuidad de +facultad”.</p> <p>No obstante, se trata de acciones genéricas, la mayoría de las cuales se han aplicado a los cuatro Grados de la Facultad, pero que no responden a los problemas reales detectados en el día a día del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</p> <p>Sí se han seguido algunas recomendaciones como el referido a las prácticas externas, ya que se han incorporado más información sobre las mismas tanto en la página web como en Studium, o cuestiones referidas al TFG con la aprobación de un nuevo Reglamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándar 2.</li> </ul> <p>Muchas actuaciones no han sido llevadas a cabo, lo que supone que signa detectándose carencias.</p>	
CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input checked="" type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE
<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es imprescindible tomar los informes de evaluación de los cursos y del título como fuente de información para iniciar verdaderos programas de mejora de la calidad.</li> <li>• Solapamiento de asignaturas</li> <li>• Revisión de fichas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejora y actualización de web</li> <li>• Mejora, en parte, de normativa sobre prácticas externas.</li> <li>• Mejora, en parte, de la normativa sobre TFG</li> <li>• Programa + Facultad</li> <li>• Proyectos de innovación docente</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes internos y externos de calidad de los cursos evaluados: 2010 – 2011, 2011 – 2012 ,2012 – 2013 y 2013-2014.</li> </ul>	



## DIMENSIÓN II: RECURSOS

### Criterio 3: Recursos humanos y de apoyo

<p><b>3.1. Personal académico.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁNDARES:</li> <li>El profesorado reúne los requisitos de cualificación académica exigidos para la impartición de la docencia en el título y dispone de la adecuada experiencia docente, investigadora y/o profesional.</li> <li>El profesorado es suficiente y dispone de la dedicación necesaria para desarrollar sus funciones de forma adecuada, en especial considerando el número de estudiantes del título y, en su caso, las modalidades de impartición.</li> <li>Se han cumplido los compromisos incluidos en la memoria de verificación en cuanto a los recursos de profesorado previstos (contratación, mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado, etc.).</li> <li>La institución pone a disposición del profesorado oportunidades y mecanismos para continuar su formación y actualización en su ámbito temático, con el objeto de mejorar la actividad docente y garantizar la competencia del profesorado</li> </ul>	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándar 1 y 2: Existen grandes diferencias del profesorado en función de las áreas de conocimiento. En algunos casos se trata de profesorado vinculado permanente, (principalmente PTEU, si bien en los últimos años ha aumentado el número de PTU) mientras que en otras áreas la mayoría son profesores asociados, que varían de un año a otro, y que imparten en algunos casos clases teóricas, y no sólo prácticas, como sería deseable, dado su perfil profesional. En otros casos nos encontramos con áreas con gran número de profesores, mientras que en otros casos el profesorado es escaso lo que supone en algunos casos una gran carga de trabajo, así como la imposibilidad de ofertar asignaturas optativas. Igualmente, existen grandes diferencias en cuanto al número de doctores por áreas, siendo muy elevado en algunos casos y muy bajos en otros. Sin embargo se observa que en los últimos años se han incrementado el número de doctores, sobre todo por la incorporación de nuevas categorías laborales que exigen este requisito para el acceso a esas plazas (ayudante doctor, contratado doctor...) En general, el profesorado dispone de la adecuada experiencia docente, investigadora y profesional para la impartición de la docencia.</li> <li>Estándar 3: Se sigue en la senda de cumplir los compromisos incluidos en la memoria de verificación, pero todavía no han sido satisfechos.</li> <li>Estándar 4. Existe un programa de formación continua del profesorado dependiente de la universidad, que proporciona anualmente cursos y actividades que permiten la formación docente en diversas materias. Se complementa con otro más limitado, organizado desde la facultad de CCSS, que apenas responde a las necesidades concretas del profesorado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>	
CONSECUCIÓN DE LOS ESTÁNDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN
<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE	<input type="checkbox"/> SE ALCANZAN EXCELENTEMENTE
ÁREAS DE MEJORA	FORTALEZAS

<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de una mayor estabilidad del profesorado (muchos profesores asociados)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia docente y profesional</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tabla de profesorado que imparte docencia en el Grado</li> </ul>	

### 3.2. Recursos de apoyo para el aprendizaje.

- ESTÁNDARES:
- El personal de apoyo que ha participado, de una forma directa, en la implantación del título ha sido suficiente y adecuado, en función de las características del título y las modalidades de impartición.
- Se han cumplido los compromisos incluidos en la memoria de verificación en cuanto a los recursos de personal de apoyo (contratación, mejora de la cualificación, etc.).
- Los servicios de orientación académica y profesional responden a las necesidades del proceso de aprendizaje los estudiantes.
- Los recursos materiales disponibles (aulas, servicios bibliotecarios, laboratorios, etc.) coinciden con las previsiones especificadas y los compromisos adquiridos en la memoria de verificación.
- Los recursos materiales disponibles son suficientes y adecuados al número de estudiantes y a las características del título.
- En el caso de modalidades semipresencial o a distancia, se garantiza que los recursos y servicios de apoyo son los adecuados para abordar las necesidades específicas de los estudiantes (infraestructuras y servicios tanto en el centro responsable del título como en centros externos -centros de prácticas, empresas, centros asociados, etc.).

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

- Estándar 1.  
Entendemos por personal de apoyo los miembros de la biblioteca que han impartido jornadas formativas sobre el uso de recursos bibliográficos y otros cursos formativos como los de elaboración del TFG (<http://bibliotecas.usal.es/>).  
También los integrantes de los servicios informáticos (CPD), que responden a consultas técnicas sobre la plataforma docente, y aseguran la revisión y mantenimiento de software y hardware. Además permiten el acceso al correo electrónico, descarga de software de dominio público solicitud de licencias de campus, reserva de aulas de informática y otros servicios de apoyo a la docencia e investigación (<https://lazarillo.usal.es/nportal/default/portada.jsp>)  
En general se puede considerar que son pocas personas y con una dedicación muy reducida a los objetivos planteados, al no existir un personal específico para la Titulación, sino para toda la Universidad.
- Estándar 2.  
En la memoria de verificación no se refleja compromiso alguno referido al personal de apoyo que se indica en este apartado. No parece que la facultad sea competente en la contratación ni mejora de la cualificación del personal de apoyo.
- Estándar 3.  
La dirección y el personal del SIPPE ponen a disposición del alumnado información y conocimientos que contribuyen a su mejor aprendizaje, a través de actividades formativas de orientación sobre salidas profesionales y búsqueda de empleo.  
También los técnicos de la Biblioteca han prestado dicho apoyo, bien a través de cursos o a través de un amplio fondo documental y suscripciones a revistas electrónicas y bases

bibliográficas y de datos que cubren las necesidades de los estudiantes. (<http://bibliotecas.usal.es/>).

Asimismo hemos contado con dos portales on line de apoyo a la docencia. El portal Studium: <https://studium.usal.es/> y el portal demos <http://demos.usal.es/>, que existe en nuestra Facultad desde hace varios años, y es mantenido por el Departamento de Sociología y Comunicación Audiovisual.

- Estándar 4.  
 En la memoria de verificación no se preveían espacios concretos para la docencia, ni había compromiso alguno al respecto. Tampoco se hace mención a previsiones con respecto a la biblioteca. Lo único que aparece en ese documento es la descripción de la biblioteca y las aulas de informática, y en lo que tiene que ver con las aulas de docencia habitual, unos breves apuntes sobre el número de estudiantes y grupos que se espera haya en el futuro.  
 En la actualidad hay dos grupos de docencia, de mañana y tarde, de 50 alumnos aproximadamente por grupo.
- Estándar 5.  
 Los medios directamente dependientes de la facultad y de uso diario no son suficientes ni adecuados. Los que dependen de la universidad, como la biblioteca o las aulas de informática (4 aulas de informática en el edificio FES, en el que se ubica la Facultad de Ciencias sociales y por ende el Grado en RR. LL y RR. HH, con 25-30 puestos cada una de ellas), son más adecuados.  
 En la biblioteca Francisco de Vitoria, aneja a la Facultad, existen alrededor de 400 puestos de lectura. Asimismo, los alumnos pueden acudir a cualquiera de las bibliotecas de la USAL, y por tanto no hay problemas de espacio ([http://campus.usal.es/web-usal/Servicios/archivos\\_bibliotecas.shtml](http://campus.usal.es/web-usal/Servicios/archivos_bibliotecas.shtml)).
- En cuanto a las aulas de docencia:  
 Son oscuras en algunos casos, orientadas hacia paredes que limitan la luminosidad. Necesidad de luz artificial constante.  
 La temperatura es inadecuada, normalmente muy elevada.  
 En la mayoría de los casos, son pequeñas, con número insuficiente de puestos, sobre todo para ciertas asignaturas  
 Mala colocación de pizarra y pantallas de proyección, que dificultan la visibilidad o su uso simultáneo.  
 Mobiliario incómodo para el alumnado.  
 Mobiliario anclado al suelo, lo que impide la movilidad del mismo para reorganizar sillas y mesas, en especial para actividades de aula a realizar en pequeños grupos.  
 Todas ellas disponen de ordenador, cañón y conexión a Internet.  
 También existen aulas pequeñas para la realización de seminarios, en este caso, con mobiliario móvil, pero exclusivamente para actividades extraordinarias.
- En lo referente a medios tecnológicos: audiovisuales y red inalámbrica:  
 Son obsoletos (ordenadores y proyectores de 10 años de antigüedad), no actualizados y frecuentemente averiados (altavoces no operativos).  
 Wifi completamente insuficiente para el tráfico que se genera en el edificio: no está accesible la mayor parte del tiempo y cuando lo está, lo hace de manera muy lenta o con interrupciones.
- Estándar 6.
- En el título no existe modalidad semipresencial.

CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES			
<input type="checkbox"/>	NO SE X	SE ALCANZAN	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	ALCANZAN	PARCIALMENTE	<input type="checkbox"/>
			SE SUPERAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA		FORTALEZAS	

<ul style="list-style-type: none"><li>• Son necesarias mejores aulas para la docencia: más grandes, con mejor iluminación y temperatura, más cómodas, con mobiliario móvil, pantallas de proyección y pizarras bien orientadas y visibles.</li><li>• Son necesarios mejores medios técnicos: ordenadores, cañones de proyección, altavoces y red inalámbrica o WiFi actualizados y suficientemente operativos</li><li>• Más recursos informáticos.</li><li>• Necesidad de cursos monográficos sobre herramientas informáticas aplicadas a la docencia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implicación de ciertos servicios de la USAL en la docencia: servicios de archivo y bibliotecas, servicios informáticos, SIPPE, con una gestión centralizada de todos los recursos.</li></ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	

## DIMENSIÓN III: RESULTADOS

### Criterio 4: Resultados del programa formativo

#### 4.1. Consecución de los resultados de aprendizaje previstos.

- ESTÁNDARES:
- Se han puesto en marcha mecanismos para analizar si los estudiantes alcanzan las competencias definidas en la memoria de verificación.
- Las actividades de formación y evaluación son coherentes con los resultados del aprendizaje previstos.
- Los sistemas de evaluación de las materias o asignaturas permiten una valoración fiable de los resultados del aprendizaje pretendidos y son públicos.
- Los resultados de aprendizaje alcanzados por los estudiantes satisfacen los objetivos del programa formativo y los requisitos del nivel de la titulación especificados en el MECES.

#### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

- Estándar 1.  
Los únicos elementos para determinar si los estudiantes alcanzan las competencias son los exámenes y pruebas de evaluación, lo que determina asimismo las tasas de rendimiento y éxito. En este sentido, nos encontramos con que las tasas de rendimiento han ido aumentando en estos años, encontrándonos con porcentajes entre el 80 y el 90%. Por otro lado, y si se tienen en cuenta en este caso las tasas de abandono como elemento negativo (10-20%), siendo en general tasas bajas en comparación con otras titulaciones.  
Sin embargo, a veces ese rendimiento disminuye por la concentración de las pruebas de peso en un periodo de tiempo reducido. Esto se detecta principalmente en el primer cuatrimestre de 3º y 4ª que es cuando se cursan las optativas, incrementándose de forma importante las cargas de trabajo. Sería conveniente en una futura modificación del Grado posibilitar otros periodos más amplios para cursar esas materias.
- Estándar 2.  
No hay control concreto para comprobar ese extremo, ya que exclusivamente se utiliza el criterio particular de cada profesor para sus asignaturas concretas.  
Mención aparte merecen el TFG, tutorizado por un profesor y evaluado por una comisión paritaria multidisciplinar.  
También la elaboración de la memoria de las prácticas externas supone un elemento diferente de valoración, junto al informe del tutor externo.
- Estándar 3.  
Los sistemas de evaluación de las materias o asignaturas sí son públicos. Pero no hay un procedimiento estándar que permita saber si la valoración de los resultados de aprendizaje pretendidos son fiables.
- Estándar 4.  
Como ya se ha indicado, nos encontramos con unas altas tasas de rendimiento, unidas también a unas altas tasas de éxito (cercas al 90%), que pueden suponer que los resultados obtenidos son acordes con los objetivos del programa formativo. Sin embargo, desde el colegio de graduados sociales se nos pone de manifiesto ciertas carencias en el ámbito jurídico laboral por parte de los alumnos que reciben en prácticas.

#### CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES

NO SE ALCANZAN     SE ALCANZAN PARCIALMENTE     SE ALCANZAN     SE SUPERAN EXCELENTEMENTE

AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>No existen procedimientos comunes ni estandarizados para apreciar si el alumnado ha adquirido las competencias requeridas.</li> <li>Refuerzos de contenidos jurídico laborales.</li> <li>Exámenes y pruebas de peso en un periodo de tiempo más amplio, ya que la sobrecarga repercute sobre el rendimiento.</li> <li>Necesidad de una oferta más amplia de prácticas extracurriculares</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cursos monográficos sobre elaboración de TFG</li> <li>Gestión mejorada de las prácticas externas.</li> <li>Ampliación del periodo efectivo de exámenes o pruebas de peso</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de egresados: estudiante, fecha de graduación, centro, modalidad de estudio, nota media final y nota obtenida en el Trabajos Fin de Grado / Máster (TFG/TFM). Diferenciar, en su caso, los del Curso de Adaptación al Grado.</li> <li>Listado de TFG/TFM de los estudiantes. Diferenciar, en su caso, los del Curso de Adaptación al Grado.</li> <li>Listado de estudiantes que han realizado prácticas externas (en el caso de que el título las contemple). Diferenciar, en su caso, los del Curso de Adaptación al Grado.</li> </ul> <p>Durante la renovación de la acreditación los evaluadores externos de ACSUCyL podrán solicitar acceso a una selección de los TFG/TFM, de los informes de las prácticas externas, de pruebas de evaluación de los estudiantes de determinadas asignaturas.</p>	

#### 4.2. Evolución de los indicadores del título.

- ESTÁNDARES:
- La evolución de los principales datos e indicadores del título es adecuada a la tipología de los estudiantes, de acuerdo con el ámbito temático y el entorno en el que se inserta el título.
- La evolución de los indicadores es coherente con las previsiones establecidas en la memoria verificada

##### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES

- La evolución de los datos se adapta en parte a la tipología de estudiantes, aunque debería incidirse sobre la necesidad de incrementar los alumnos que procedan de módulos formativos afines.
- La evolución de indicadores se adapta a las previsiones de la memoria, si bien sería necesario un reforzamiento de profesorado estable.

##### CONSECUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES

NO SE ALCANZAN       SE ALCANZAN PARCIALMENTE       SE ALCANZAN       SE SUPERAN EXCELENTEMENTE

AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de reforzar conocimientos.</li> <li>Dotación profesorado permanente.</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer procedimientos para aumentar el número de alumnos provenientes de módulos formativos</li> </ul>	
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
Listado de evidencias	

<h3>4.3. Inserción laboral.</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁNDARES:</li> <li>Se dispone de mecanismos para analizar y valorar: a) El grado y calidad de la inserción laboral de los graduados, b) La adecuación del título a las necesidades socioeconómicas, c) La adecuación del título a las necesidades y requisitos de la profesión.</li> <li>La evolución de los indicadores de inserción laboral es adecuada considerando el contexto socioeconómico y las características del título.</li> </ul>	
ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	
<p>No se dispone de información para responder a este apartado, al haber pasado un año desde la finalización de la primera promoción y no haberse hecho estudios de egresados.</p> <p>Sin embargo es de destacar que se ha creado una línea de trabajo con el SIPPE con el que se realizan seminarios y programas de búsqueda activa de empleo.</p> <p>Asimismo, la Facultad realiza todos los años una jornada de empleo para las diversas titulaciones, en las que se les habla de las posibles salidas profesionales.</p> <p>Existen asignaturas en las que se acomete el estudio de nuevos yacimientos de empleo, como en las asignaturas de Marco normativo de políticas sociolaborales, Derecho del trabajo autónomo y de la economía Social y Derecho laboral internacional, entre otras.</p>	
CONSECUCCIÓN DE LOS ESTÁNDARES	
X	NO SE <input type="checkbox"/> SE ALCANZAN <input type="checkbox"/> SE <input type="checkbox"/> SUPERAN
ALCANZAN	PARCIALMENTE ALCANZAN EXCELENTEMENTE
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidad de establecer instrumentos que permitan conocer la inserción laboral de los egresados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas de búsqueda de empleo</li> <li>Jornada de empleo</li> <li>Estudios de yacimientos de empleo</li> </ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	

<h3>4.4. Satisfacción de los agentes implicados.</h3> <ul style="list-style-type: none"> <li>ESTÁNDARES:</li> <li>La satisfacción de los agentes implicados en el desarrollo del título es adecuada.</li> <li>Se dispone de procedimientos para analizar y valorar periódicamente la satisfacción de estudiantes, profesorado, egresados, empleadores y otros grupos de interés, respecto al diseño, implantación y resultados del título.</li> </ul>
---



<ul style="list-style-type: none"> <li>Se adoptan medidas para mejorar la satisfacción de los grupos de interés</li> </ul>	
ANALISIS Y VALORACION DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTÁNDARES	
<p>No se dispone de información para responder a este apartado, al no existir estudios recientes ni particulares (referidos al grado que nos ocupa) sobre este concepto.</p>	
CONSECUCIÓN DE LOS ESTANDARES	
<input type="checkbox"/> NO SE ALCANZAN <input type="checkbox"/> SE ALCANZAN PARCIALMENTE <input type="checkbox"/> SE ALCANZAN <input type="checkbox"/> SE SUPERAN EXCELENTEMENTE	
AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
	•
EVIDENCIAS DISPONIBLES	

#### 4.5. Proyección exterior del título.

- ESTÁNDARES:
- Se fomentan las actividades de internacionalización y la participación en programas de movilidad, que muestran unos resultados adecuados a las características y previsiones del título, en función del número de estudiantes.

##### ANÁLISIS Y VALORACIÓN DESCRIPTIVA DEL CUMPLIMIENTO DEL ESTÁNDAR

Se han fomentado las actividades de internacionalización y la participación en programas de movilidad tanto en universidades nacionales como internacionales. Así se participa activamente en programas de ámbito internacional (con el programa de becas de intercambio), europeos (Sócrates) y españoles (SICUE), fomentando que nuestros estudiantes se desplacen a otras universidades.

Durante el curso 2014-2015 se han establecido setenta y cinco nuevos convenios plurianuales en vigor hasta el año 2020 en el marco del nuevo programa Erasmus +. Los setenta y cinco convenios se han firmado con universidades de Austria, Bélgica, Chipre, República Checa, Alemania, Dinamarca, Francia, Hungría, Italia, Noruega, Holanda, Portugal, Polonia, Suecia, Eslovenia y el Reino Unido. En total hay disponibles un total de 183 plazas en cada uno de los sentidos del intercambio. De estos convenios 1 se ha firmado específicamente en el área de Relaciones Laborales y el resto para todas o parte de las áreas relacionadas con los estudios de la facultad de Ciencias Sociales. En total los alumnos de RRLL tienen a su disposición más de cincuenta plazas en universidades europeas.

Asimismo también se han recibido estudiantes a través de estos cauces provenientes de otras universidades. Es cierto que más han sido los estudiantes entrantes que salientes, sobre todo en los últimos años, pero eso también puede deberse a la crisis económica que padecemos y a la escasez de cuantías de las ayudas públicas. Téngase en cuenta asimismo que el tipo de conocimientos impartidos en la titulación con asignaturas muy específicas de nuestro país, como las jurídicas, dificulta en algunas ocasiones esa movilidad. Sería pues deseable fomentar este tipo de actividades.

En definitiva, como aspecto positivo hay que destacar la participación de nuestra Facultad en numerosos convenios con otras universidades tanto españolas (20) como en el ámbito europeo (más de 80).

Por otro lado se han llevado a cabo acciones con impartición de clase en otros idiomas tanto a través del Programa + Facultad, como a través de seminarios previstos en algunas asignaturas impartidas en el Grado.

Asimismo, se oferta la elaboración de TFG en inglés y también la posibilidad de realizar prácticas externas, curriculares y extracurriculares, en el extranjero.

En cuanto al profesorado, también ha participado en algunos casos en programas de movilidad e incluso existen proyectos internacionales (por ejemplo con la Universidad Sao paulo de Brasil) que ha propiciado intercambios de experiencias docentes en ambos países y en concreto en nuestro Grado.

Por último, quisiéramos destacar el incremento de alumnos de origen chino en los últimos años, no mediante programas de movilidad, sino como alumnos propios. Si bien es cierto que enriquece culturalmente, lo cierto es que en muchas ocasiones no dominan el idioma, lo que dificulta gravemente el aprendizaje y la participación activa de los mismos en el normal desenvolvimiento de las clases. Sería deseable una mayor exigencia en el conocimiento del idioma.

##### CONSECUCCIÓN DE LOS ESTANDARES

NO SE ALCANZAN     SE ALCANZAN PARCIALMENTE     SE ALCANZAN     SE SUPERAN EXCELENTEMENTE

AREAS DE MEJORA	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"><li>• Requerir un nivel más elevado de conocimiento del idioma para los alumnos internacionales.</li><li>• Fomentar prácticas externas en el extranjero.</li><li>• Favorecer más actividades en otros idiomas (principalmente inglés)</li><li>• Potenciar la participación del alumnado en los programas de movilidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reglamento de prácticas que permite prácticas en el extranjero.</li><li>• Reglamento del TFG que permite hacerlo en otro idioma.</li><li>• Programa + Facultad con actividades en otro idioma.</li></ul>
EVIDENCIAS DISPONIBLES	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Programas de movilidad.</li><li>• Listado de alumnos participantes en programas de movilidad.</li><li>• Programas de prácticas externas</li></ul>	

## PLAN DE MEJORA

### REVISION DE LAS ACCIONES DE MEJORA DESARROLLADAS

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA	
<ul style="list-style-type: none"> <li>DENOMINACION: programa de ayuda a alumnos de primero "Tutoría entre compañeros"</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>FECHA DE LA PROPUESTA: septiembre 2013</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>FECHA DE SU CONCLUSIÓN: junio 2014</li> </ul>
IMPLANTACION	
<ul style="list-style-type: none"> <li>GRADO DE CONSECUACION:               <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> COMPLETA</li> <li><input type="checkbox"/> EN MARCHA</li> <li><input type="checkbox"/> INICIADA</li> <li><input type="checkbox"/> NO</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>FACILIDADES / DIFICULTADES PARA SU IMPLANTACION (MOTIVOS O RAZONES QUE HAN INFLUIDO):</li> <li>Participación activa del alumnado y de los profesores- tutores</li> </ul>	
VALORACION	
<ul style="list-style-type: none"> <li>EFFECTIVIDAD (IMPACTO, BENEFICIOS Y CONFORMIDAD CON EL OBJETIVO PRETENDIDO):</li> <li></li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>CONCLUSION</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EN CASO DE ESTAR COMPLETADA:               <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> POSITIVA</li> <li><input type="checkbox"/> NEGATIVA</li> </ul> </li> <li>EN OTRO CASO:               <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> DEBE CONTINUARSE</li> <li><input type="checkbox"/> SE RENUNCIA A ELLA</li> </ul> </li> </ul>

### PROPUESTA DE NUEVAS ACCIONES DE MEJORA

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA	
DENOMINACION: CURSO EN SISTEMAS INFORMATICOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none"> <li>OBJETIVO: Conocimiento por parte del alumnado de las distintas herramientas informáticas en esta disciplina</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>CRITERIO AL QUE AFECTA:</li> </ul>	
DIFICULTAD:	+1 <input type="checkbox"/> MUCHA      +2 <input type="checkbox"/> BASTANTE      +3 <input checked="" type="checkbox"/> POCA      +4 <input type="checkbox"/> NINGUNA
PLAZO:	+1 <input type="checkbox"/> LARGO (4-5 cursos)      +2 <input type="checkbox"/> MEDIO (2-3 cursos)      +3 <input checked="" type="checkbox"/> CORTO (1 curso)      +4 <input type="checkbox"/> INMEDIATO
IMPACTO:	+1 <input type="checkbox"/> NINGUNO      +2 <input type="checkbox"/> POCO      +3 <input type="checkbox"/> BASTANTE      +4 <input checked="" type="checkbox"/> MUCHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>PRIORIDAD (suma de los anteriores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> </ul>
PLANIFICACION	
<ul style="list-style-type: none"> <li>TAREA A REALIZAR:</li> <li>Estudio y utilización de bases de datos jurídicas y herramientas en internet de carácter</li> </ul>	

jurídico	
RESPONSABLE: Coordinadora del Grado	
FECHA DE INICIO: octubre 2015	FECHA DE FINALIZACION: mayo 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>RECURSOS NECESARIOS (ECONOMICOS, MATERIALES, HUMANOS,...): Personal de la biblioteca y acceso a base de datos</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>SEGUIMIENTO (INDICADORES, RESPONSABLES,...): Coordinadora del Grado</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>TRAMITACIÓN ORGANICA:</li> <li>Coordinadora del Grado y Decanato</li> </ul>	

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA				
<ul style="list-style-type: none"> <li>DENOMINACION: Jornadas docentes / estudiantes / PAS para la mejora de del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>OBJETIVO: Desarrollar anualmente unas jornadas de dos o tres días, entre el primer y segundo cuatrimestre, a modo de encuentro colectivo de debate entre docentes / estudiantes / PAS, para el conocimiento de los principales problemas de la titulación, y la propuesta de mejoras viables.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>CRITERIO AL QUE AFECTA: TODOS.</li> </ul>				
DIFICULTAD:	+1 <input type="checkbox"/> MUCHA	+2 <input checked="" type="checkbox"/> BASTANTE	+3 <input type="checkbox"/> POCA	+4 <input type="checkbox"/> NINGUNA
PLAZO:	+1 <input type="checkbox"/> LARGO (4-5 cursos)	+2 <input type="checkbox"/> MEDIO (2-3 cursos)	+3 <input checked="" type="checkbox"/> CORTO (1 curso)	+4 <input type="checkbox"/> INMEDIATO
IMPACTO:	+1 <input type="checkbox"/> NINGUNO	+2 <input type="checkbox"/> POCO	+3 <input type="checkbox"/> BASTANTE	+4 <input checked="" type="checkbox"/> MUCHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>PRIORIDAD (suma de los anteriores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9</li> </ul>			
PLANIFICACION				
<ul style="list-style-type: none"> <li>TAREA A REALIZAR:</li> <li>La Comisión de Calidad debería diseñar, crear y aplicar el procedimiento de actuación para el desarrollo de las jornadas. Éste podría ser el siguiente:</li> <li>Publicidad de las jornadas, los objetivos que persiguen y la forma en que se llevarán a cabo.</li> <li>Convocatoria inicial, para que cada colectivo (docentes, estudiantes, PAS) escoja un equipo de representantes antes del inicio de las jornadas.</li> <li>Reuniones previas de cada equipo de representantes con el colectivo representado, para recoger información sobre las dificultades, problemas y sugerencias que se observan en la titulación.</li> <li>Desarrollo de las jornadas a lo largo de dos o tres días:</li> <li>Presentación y bienvenida a las personas asistentes a las jornadas.</li> <li>Charla sobre calidad y educación superior.</li> <li>Exposición de la dinámica a seguir.</li> <li>Realización de varios talleres simultáneos por temas de debate, entre los representantes de los colectivos implicados. Se persigue la detección de problemas concretos y el desarrollo consensuado de vías de solución.</li> <li>Puesta en común en una mesa redonda, con el resto de los asistentes como público, de los resultados de los talleres.</li> <li>Confección de documento final que contenga las aportaciones de los distintos talleres y las</li> </ul>				

<p> conclusiones de la mesa redonda de forma ordenada.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de las sugerencias de mejora a la Comisión de Calidad, para su conocimiento y posible utilización. El documento derivado de estas jornadas sería de gran valor para el trabajo habitual de la Comisión de Calidad.</li> <li>• Como añadido de continuidad a esta actividad, en los aspectos detectados mediante las jornadas que se considerase interesantes y viables, la Comisión d Calidad podría buscar los medios para su implementación, en colaboración con la instancia del Centro que tuviese atribuciones en la materia objeto de mejora.</li> </ul>	
RESPONSABLE: Comisión de Calidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	
FECHA DE INICIO: Enero de 2016.	FECHA DE FINALIZACION: Marzo de 2016.
<p>• RECURSOS NECESARIOS (ECONOMICOS, MATERIALES, HUMANOS,...):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Para el desarrollo de unas jornadas, sólo sería necesaria la participación e implicación voluntaria de docentes, estudiantes y PAS. El propósito final es emitir un informe que sirva para la decisión de acciones de mejora.</li> </ul>	
<p>• SEGUIMIENTO (INDICADORES, RESPONSABLES,...):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los responsables del desarrollo y seguimiento de las jornadas serían los integrantes de la Comisión de Calidad del título, aparte de la implicación de quienes actuaran en las mismas como representantes de los diferentes colectivos.</li> <li>• Los indicadores de éxito serían a corto y medio plazo. A corto, las propuestas emanadas del informe final. A largo plazo, la aplicación real y objetiva de algunas de las propuestas.</li> </ul>	
<p>• TRAMITACIÓN ORGANICA:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Calidad – Decanato – Junta de Facultad.</li> </ul>	

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• DENOMINACION: Jornada de debate entre docentes para la mejora de del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• OBJETIVO: Desarrollar anualmente una jornada de un solo día, al inicio del curso, a modo de encuentro colectivo de debate entre docentes, para el conocimiento de problemas relacionados con la coordinación de la docencia en el título, y para la propuesta de mejoras viables.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRITERIO AL QUE AFECTA: TODOS.</li> </ul>				
DIFICULTAD:	+1 <input type="checkbox"/> MUCHA	+2 <input type="checkbox"/> BASTANTE	+3 <input checked="" type="checkbox"/> POCA	+4 <input type="checkbox"/> NINGUNA
PLAZO:	+1 <input type="checkbox"/> LARGO (4-5 cursos)	+2 <input type="checkbox"/> MEDIO (2-3 cursos)	+3 <input type="checkbox"/> CORTO (1 curso)	+4 <input checked="" type="checkbox"/> INMEDIATO
IMPACTO:	+1 <input type="checkbox"/> NINGUNO	+2 <input type="checkbox"/> POCO	+3 <input type="checkbox"/> BASTANTE	+4 <input checked="" type="checkbox"/> MUCHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PRIORIDAD (suma de los anteriores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11</li> </ul>			
PLANIFICACION				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• TAREA A REALIZAR:</li> <li>• La Comisión de Calidad debería diseñar, crear y aplicar el procedimiento de actuación para el desarrollo de la jornada. Éste podría ser el siguiente:</li> <li>• Publicidad de las jornadas, los objetivos que persiguen y la forma en que se llevarán a cabo.</li> <li>• Convocatoria al profesorado que esté interesado en asistir. Opcionalmente a PAS o algún representante de estudiantes que acuda como observador, a todo el proceso o sólo a la fase de resultados.</li> </ul>				

<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de la jornada a lo largo de un solo día:</li> <li>Presentación y bienvenida a las personas asistentes a las jornadas.</li> <li>Breve charla introductoria de la organización sobre la importancia de la promoción de la calidad en el título.</li> <li>Exposición de la dinámica a seguir.</li> <li>Realización de uno o varios talleres entre los asistentes, para detectar problemas concretos y sugerir vías de solución. Serían varios en caso de haber un número elevado de asistentes o si se prefiere dividir por cursos o por áreas temáticas.</li> <li>Puesta en común final de las conclusiones a que se haya llegado y confección de documento que contenga de forma ordenada las aportaciones que se consideren más interesantes y viables.</li> <li>Presentación de las sugerencias de mejora a la Comisión de Calidad, para su conocimiento y posible utilización. El documento derivado de estas jornadas sería de gran valor para el trabajo habitual de la Comisión de Calidad.</li> <li>Como añadido de continuidad a esta actividad, en los aspectos detectados mediante la jornada que se considerase interesantes y viables, la Comisión de Calidad podría buscar los medios para su implementación, en colaboración con la instancia del Centro que tuviese atribuciones en la materia objeto de mejora.</li> </ul>	
RESPONSABLE: Comisión de Calidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	
FECHA DE INICIO: Septiembre de 2015.	FECHA DE FINALIZACIÓN: Noviembre de 2015.
<ul style="list-style-type: none"> <li>RECURSOS NECESARIOS (ECONOMICOS, MATERIALES, HUMANOS,...):</li> <li>Para el desarrollo de unas jornadas, sólo sería necesaria la participación e implicación voluntaria de docentes. El propósito final es emitir un informe que sirva para la decisión de acciones de mejora.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>SEGUIMIENTO (INDICADORES, RESPONSABLES,...):</li> <li>Los responsables del desarrollo y seguimiento de las jornadas serían los integrantes de la Comisión de Calidad del título, aparte de la implicación de los docentes que desasen asistir a la jornada.</li> <li>Los indicadores de éxito serían a corto y medio plazo. A corto, las propuestas emanadas del informe final. A largo plazo, la aplicación real y objetiva de algunas de las propuestas.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>TRAMITACIÓN ORGANICA:</li> <li>Comisión de Calidad – Decanato – Junta de Facultad.</li> </ul>	

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA				
<ul style="list-style-type: none"> <li>DENOMINACION: Revisión y homogeneización de fichas docentes, evitando solapamientos de contenidos.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>OBJETIVO: Establecer un contenido homogéneo de las fichas docentes.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>CRITERIO AL QUE AFECTA: TODOS.</li> </ul>				
DIFICULTAD:	+1 <input type="checkbox"/> MUCHA	+2 <input checked="" type="checkbox"/> BASTANTE	+3 <input type="checkbox"/> POCA	+4 <input type="checkbox"/> NINGUNA
PLAZO:	+1 <input type="checkbox"/> LARGO (4-5 cursos)	+2 <input type="checkbox"/> MEDIO (2-3 cursos)	+3 <input checked="" type="checkbox"/> CORTO (1 curso)	+4 <input type="checkbox"/> INMEDIATO
IMPACTO:	+1 <input type="checkbox"/> NINGUNO	+2 <input type="checkbox"/> POCO	+3 <input type="checkbox"/> BASTANTE	+4 <input checked="" type="checkbox"/> MUCHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>PRIORIDAD (suma de los anteriores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 9</li> </ul>			
PLANIFICACION				



<ul style="list-style-type: none"> <li>TAREA A REALIZAR:</li> <li>La Comisión de Calidad debería establecer unos contenidos homogéneos que deberán enviarse a los Departamentos para que sirvan de modelo al profesorado a la hora de elaborar las fichas docentes.</li> </ul>	
RESPONSABLE: Comisión de Calidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	
FECHA DE INICIO: octubre 2015	FECHA DE FINALIZACION: abril de 2016.
<ul style="list-style-type: none"> <li>RECURSOS NECESARIOS (ECONOMICOS, MATERIALES, HUMANOS,...):</li> <li>participación e implicación voluntaria de docentes..</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>SEGUIMIENTO (INDICADORES, RESPONSABLES,...):</li> <li>Los responsables del desarrollo y seguimiento serían los integrantes de la Comisión de Calidad del título.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>TRAMITACIÓN ORGANICA:</li> <li>Comisión de Calidad – Departamentos – Junta de Facultad.</li> </ul>	

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCION DE MEJORA				
DENOMINACION: CURSOS DE FORMACIÓN EN RELACIÓN CON EL COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE SALAMANCA				
<ul style="list-style-type: none"> <li>OBJETIVO: Conocimiento por parte del alumnado de aquellas cuestiones más novedosas de la profesión</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>CRITERIO AL QUE AFECTA:</li> </ul>				
DIFICULTAD:	+1 <input type="checkbox"/> MUCHA	+2 <input type="checkbox"/> XBASTANTE	+3 <input type="checkbox"/> POCA	+4 <input type="checkbox"/> NINGUNA
PLAZO:	+1 <input type="checkbox"/> LARGO (4-5 cursos)	+2 <input type="checkbox"/> MEDIO (2-3 cursos)	+3 <input type="checkbox"/> X CORTO (1 curso)	+4 <input type="checkbox"/> INMEDIATO
IMPACTO:	+1 <input type="checkbox"/> NINGUNO	+2 <input type="checkbox"/> POCO	+3 <input type="checkbox"/> BASTANTE	+4 <input type="checkbox"/> X MUCHO
<ul style="list-style-type: none"> <li>PRIORIDAD (suma de los anteriores)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10</li> </ul>			
PLANIFICACION				
<ul style="list-style-type: none"> <li>TAREA A REALIZAR:</li> <li></li> </ul>				
RESPONSABLE: Decanato y Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca				
FECHA DE INICIO: octubre 2015		FECHA DE FINALIZACION: mayo 2016		
<ul style="list-style-type: none"> <li>RECURSOS NECESARIOS (ECONOMICOS, MATERIALES, HUMANOS,...):</li> <li>Para el desarrollo de los cursos sería necesaria la participación de Profesorado y miembros del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca, así como otros expertos.</li> <li>Se utilizará el centro con todos sus recursos materiales y humanos, o la sede del Colegio Oficial.</li> <li>Retribuciones económicas según se estipule, y si se estima conveniente.</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>SEGUIMIENTO (INDICADORES, RESPONSABLES,...):</li> <li>Decanato</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>TRAMITACIÓN ORGANICA:</li> <li>Decanato y Colegio Oficial de Graduados Sociales de Salamanca</li> </ul>				



---

## TABLAS DE DATOS E INDICADORES

---

Información elaborada o recopilada por la Unidad de Evaluación de la Calidad, a partir del Sistema Integrado e Información Universitaria (SIIU). Todos los datos son por curso académico. La siguiente información es exigida en el proceso de renovación de acreditación.

### OFERTA, DEMANDA Y MATRICULA

- Número de plazas ofertadas de nuevo ingreso
- Número de estudiantes de nuevo ingreso
- Relación oferta/demanda en las plazas de nuevo ingreso
- Porcentaje de matriculados de nuevo ingreso por vías de acceso a los estudios
- Nota de corte PAU
- Nota media de acceso
- Número de estudiantes matriculados en el título
- Porcentaje de hombres/mujeres matriculados
- Porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso por procedencia geográfica: de la misma provincia, de otras provincias de Castilla y León, de otras Comunidades Autónomas e internacionales.

### RESULTADOS ACADEMICOS

- Tasa de rendimiento
- Tasa de abandono
- Tasa de graduación
- Tasa de eficiencia
- Número de egresados por curso académico

### PROFESORADO

- Tabla de PDI que imparte docencia en el título
- Tabla resumen por categorías del PDI que imparte docencia en el título

### ESTUDIANTES Y EGRESADOS

- Listado de estudiantes en cuyo expediente se haya realizado reconocimiento de créditos.
- Listado de estudiantes que han realizado prácticas externas
- Listado de egresados del título: Estudiante, fecha de graduación, centro, modalidad de estudio, nota media final, nota obtenida en el TFG/TFM.
- Listado de TFG/TFM
- Listado específico de graduados que hayan cursado el Curso de Adaptación al Grado.

---

## LISTADO DE EVIDENCIAS

---

### POSIBLES EVIDENCIAS UTILIZADAS EN EL AUTOINFORME

[Para cada evidencia, indicar el lugar en el que se puede consultar (Gestor documental Alfresco de ACSUCyL, web de la USAL, etc)]

1. Página web del título
2. Guías docentes
3. Informes de verificación del título y, en su caso, de modificación emitidos por la Agencia de evaluación.
4. Informes anteriores (internos y externos) de seguimiento del título
5. Referentes externos utilizados para la actualización del diseño del título
6. Actas de reuniones de las distintas comisiones, órganos, etc. implicados en la gestión del título (medidas adoptadas para garantizar la coordinación, etc.)
7. Documentación que muestre la aplicación de los criterios de admisión: informes, expedientes académicos, resoluciones de admisión, etc.
8. Documentación sobre los servicios de orientación
9. Documentación que muestre la aplicación de la normativa de permanencia, y el sistema de transferencia y reconocimiento de créditos: expedientes académicos, actas, etc.
10. Expedientes académicos que muestren la implantación y resultados del Curso de adaptación al Grado.
11. Ejemplos de las evaluaciones de los estudiantes.
12. Repositorio de TFG/TFM
13. Convenios con entidades nacionales e internacionales
14. Memorias de prácticas externas
15. Memoria de programas de movilidad nacional e internacional
16. Planes de formación del profesorado
17. Planes de formación del personal de apoyo
18. Programa de evaluación de la actividad docente del profesorado
19. Proyectos de innovación docente
20. Memorias de instalaciones e infraestructuras
21. Encuestas de satisfacción
22. Encuestas de inserción laboral
23. Informe sobre la atención a sugerencias y reclamaciones
24. Informes sobre las acciones de mejora puestas en marcha a partir del Sistema Interno de Garantía de la Calidad (SGIC)
25. Documentación e indicadores sobre la internacionalización del título: relaciones con entidades internacionales de prestigio; presencia de estudiantes internacionales; estudiantes propios que participan en programas de movilidad, convenios de colaboración para la realización de prácticas internacionales; convenios de colaboración internacionales.