

## AUTOINFORME GLOBAL DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

### Datos de Identificación del Título

<b>UNIVERSIDAD: Universidad de Huelva</b>	
ID Ministerio	2501147
Denominación del Título	Graduado/a en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Curso académico de implantación	2009/2010
Web de la Titulación	<a href="http://www.uhu.es/erel/index.php">http://www.uhu.es/erel/index.php</a>
Convocatoria de Renovación de la Acreditación	2020-2021

Encasodetituloconjuntoouofertadoenmásdeuncentro:

<b>UNIVERSIDAD:</b>	
<b>Centro:</b>	

### I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE

**Criterio 1:** El título proporciona la información pública suficiente y relevante de cara al estudiante y a la sociedad.

#### Análisis

##### *Difusión Web y otras acciones de difusión y publicidad del título*

El SGC de la Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con un procedimiento específico, "[P-14. Procedimiento de información pública](#)", cuyo objeto "es establecer el modo en que la facultad hace pública la información actualizada relativa a las titulaciones que imparte, para el conocimiento de los diferentes grupos de interés (PDI, PAS, alumnado y sociedad en general)".

El principal medio de difusión de la información pública del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es la [página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo](#) que recoge toda la información relativa al grado y el seguimiento de la calidad del mismo conforme a lo establecido en la memoria verificada y el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT). Según el [Check-List](#), la página Web ofrece toda la información referente al título de manera estructurada y visible para los grupos de interés.

Destacar que el [Informe Final para la Renovación de la Acreditación](#), de fecha 31 de julio de 2015, en el apartado 3.1. Información Pública Disponible, dice: "La información que suministra la web es útil, accesible y bien estructurada. La accesibilidad de la información del SGC del título de Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Huelva es un ejercicio de absoluta transparencia, en la medida en que pone a disposición del conjunto de la comunidad universitaria y los potenciales interesados toda la documentación disponible".

En este sentido, la Facultad de ciencias del Trabajo continúa llevando acabo las acciones necesarias para que se mantenga actualizada y responda a las necesidades de información de la comunidad universitaria y la sociedad en general y de la DEVA en particular. La web es objeto de revisión de forma continua bajo la supervisión del decanato que es hilo conductor del proceso de actualización. La Facultad garantiza la comunicación de las últimas noticias del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a través de la sección de "[Noticias](#)" en la web y un empleo amplio de redes sociales, entre las que destaca el uso de [Facebook](#), [Twitter](#) y la cuenta de [Instagram](#) creada en julio 2020.

Durante el estado de alarma decretado ante la crisis sanitaria del COVID-19 en abril de 2020, en la página de inicio de la web se creó un espacio denominado "[Información Estado de Alarma. COVID-19](#)", con dos apartados. Uno en el que se encuentra publicada toda la documentación oficial generada (Resoluciones Rectorales, comunicados, Instrucciones de Gerencia o Vicerrectores, circulares de Secretaría General; Acuerdos de las Universidades Andaluzas, la Consejería correspondiente y la DEVA; documentos marco, ...); y otro con guías para el profesorado, que orientan y facilitan la docencia online desde casa.

Otras acciones de difusión y publicidad del título, organizadas por la Universidad de Huelva, se engloban dentro del denominado programa [RUMBO UHU](#). Entre ellas destacamos:

- Jornadas de Puertas Abiertas de la UHU, en las que se invita a la sociedad en general y al alumnado de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior, en particular, a conocerla, junto con los orientadores de los Centros de la provincia de Huelva. En ellas, la Facultad de Ciencias del Trabajo da a conocer de manera detallada todos los aspectos relacionados con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, mediante un stand, atendido por alumnos y profesorado de la titulación, aclarando dudas, facilitando información y orientando sobre las competencias, habilidades, conocimientos y las posibles salidas profesionales.
- Orienta UHU: visitas a los IES y familias: Charlas en Institutos para estudiantes de segundo de bachillerato y ciclo formativo de grado superior de Huelva y provincia. Se explica la estructura de las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU) y el proceso de admisión (Preinscripción). Además, se incluye información general sobre becas y ayudas, estructura de los estudios universitarios y la oferta de estudios de la Universidad de Huelva. También se realizan encuentros con las familias de los estudiantes.
- UHUenclase.es: Es una actividad que tiene como objetivo central ofrecer charlas multidisciplinares donde se presenten de manera atractiva y aplicada contenidos que a priori no llaman la atención de los adolescentes que estudian 4º ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Superior. Se trata de una línea de interrelación con los centros educativos de nuestra provincia que contribuye a la transferencia de proyectos. Su puesta en marcha, prevista para el curso 2019/2020, no ha sido posible.
- Visitas guiadas: universitari@ por un día: El objetivo de estas visitas es dar a conocer al alumnado de los centros de enseñanzas medias nuestras instalaciones. Las visitas guiadas incluyen recorridos por las principales instalaciones del Campus del Carmen, donde se podrán visitar: la biblioteca central, aulas informáticas, laboratorios de idiomas, laboratorios de prácticas, instalaciones deportivas, museos, salas de estudio y, en general, nuestras facultades. Al igual que la acción anterior, su puesta en marcha estaba prevista para el curso 2019/2020, pero no ha sido posible.
- Uniferia: es una feria organizada por la CRUE Universidades Españolas. Se trata de la primera feria virtual para ayudar a los estudiantes a decidir sobre su futuro académico y profesional, ofreciendo información, de manera virtual y personalizada sobre la oferta académica de grados, sistemas de acceso, becas y ayudas,...

Finalmente, los estudiantes también reciben información sobre el título en la Jornada de Acogida que organiza la Facultad de Ciencias del Trabajo, dentro de las diferentes actuaciones contempladas en el [Plan de Acción Tutorial \(PAT\)](#). Esta jornada se realiza al inicio del curso (septiembre, octubre) y tiene como finalidad orientar a los alumnos de nuevo ingreso. El Equipo Decanal informa sobre la estructura de la UHU en general y de la Facultad en particular, indicando dónde obtener toda la información que necesiten, ya sea docente, administrativa o de cualquier índole. Se hace especial énfasis en la necesidad de acreditar un nivel B1 en una segunda lengua para obtener el título de grado. En la organización de las jornadas se cuenta con la colaboración de algún Vicerrectorado (estudiantes, relaciones internacionales,...) y con estudiantes de cursos superiores (delegación de alumnos, alumnos que han participado en programas de movilidad,...). La actividad finaliza con un recorrido por las instalaciones de la Facultad, con el fin de mostrar los servicios disponibles (decanato, secretaría, conserjería, aulas de informática, sala de lectura, zonas de trabajo individual y grupal, copistería, cafetería, delegación de alumnos, salón de grados,...).

Para los alumnos de la modalidad semipresencial, días antes del inicio del curso (septiembre) se envía un correo con una [presentación](#), similar a la utilizada con los alumnos de grupo presencial, pero mucho más detallada. Además se incluye información específica para esta modalidad, con indicaciones sobre la información básica disponible, tanto en la web de la Facultad, como en la de la UHU.

*Mecanismos de actualización de la información relativa a: calendarios, guías docentes, organización docente, actividades formativas, prácticas, horarios, listado de centros de prácticas,...*

Anualmente, los Departamentos con docencia en el Grado en RRLL y RRHH realizan su propuesta de Plan de

Ordenación Docente (POD) para el curso académico siguiente y elaboran las guías docentes de las asignaturas cuya docencia tienen adscrita, según el modelo propuesto por la Facultad de Ciencias del Trabajo, en las que se detallan contenidos, sistemas de evaluación, metodologías de enseñanza, entre otras cuestiones, según establece el [Reglamento de Evaluación para las Titulaciones de Grado y Máster oficial de la Universidad de Huelva \(CG, 13 de marzo de 2019\)](#). Estas guías son revisadas por la CGCT y, en caso de detectarse alguna anomalía, son reenviadas al Departamento correspondiente para su corrección. Posteriormente son aprobadas por la Junta de Centro y publicadas en la [web](#) antes del inicio del periodo de matrícula. Además, se mantiene el [histórico de las guías docentes de cursos anteriores](#).

El [calendario académico](#) es aprobado anualmente en Consejo de gobierno y es común a todos los centros.

La Junta de Centro es el órgano responsable de establecer los criterios para la organización y coordinación de las actividades docentes en la Facultad de Ciencias del Trabajo, de acuerdo con las directrices generales aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UHU. Corresponde, por tanto, a la Junta de Centro la aprobación de los [horarios de clase](#), que posteriormente son publicados en la página web. En este punto, la política a seguir es el mantenimiento de los mismos horarios de un curso a otro, realizando sólo los ajustes imprescindibles para evitar incompatibilidades de los docentes. También son aprobados por Junta de Centro los [calendarios de exámenes](#) de las distintas convocatorias, éstos se elaboran siguiendo un sistema rotatorio con respecto a la misma convocatoria del curso anterior y se publican en la web de la Facultad. Con la antelación suficiente, se solicita al profesorado las necesidades de aulas, para informar a la Coordinadora de Campus (Servicio de Infraestructuras) que asigna espacios y horarios. Posteriormente, el calendario definitivo se publica en la web de la Facultad y [se informa al alumnado](#). Cualquier contingencia imprevista se comunica a los alumnos afectados mediante la publicación de una "Noticia" en la web, a través de las redes sociales y a través del correo institucional.

La gestión de la comunicación y actualización del contenido de la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo corresponde al Decanato, que cuenta con una Vicedecana de Enseñanza Virtual y Comunicaciones que coordina, centraliza y supervisa todas las gestiones relacionadas con la web y las redes sociales.

La opinión de los distintos grupos de interés es variable en función de cuál se trate. El alumnado da una calificación de 3,6 a la disponibilidad, accesibilidad y utilidad de la información existente sobre el Título, mientras que la calificación mejora sustancialmente cuando se consulta al profesorado (4,3) y al personal de administración y servicios (3,9).

**Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

No procede.

**Fortalezas y logros**

- Con el fin de garantizar que la información publicada responde a las necesidades de información de los grupos de interés y de que está actualizada, la Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta expresamente con un vicedecanato de Comunicaciones que centraliza y gestiona todas las actuaciones relacionadas con esta cuestión.
- La totalidad de la información del Check-List está disponible en la web del título.
- La página web se renovó en 2016, mejorando su usabilidad, con una navegación más intuitiva, aplicando las últimas tecnologías para su gestión y mantenimiento, y con un diseño completamente accesible desde dispositivos móviles.
- El Centro hace un extenso uso de las redes sociales.
- La información está actualizada en la medida en que la Web tiene la sección "Noticias" que ofrece a los grupos de interés la información más reciente que se ha publicado.
- La página web es la principal fuente de información pública frente a los folletos impresos u otras fuentes de información. Tiene como ventaja su versatilidad y posibilidad de actualización de manera rápida.

**Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- En la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo la mayor parte de la información se refiere al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ya que es el único grado que se imparte en el centro. No obstante, desde que la Universidad de Huelva traspasó la gestión de los másteres a los centros, éstos requieren tener un espacio específico y diferenciado. Por ello, las CGC de la Facultad y de los títulos que

imparte (Grado y Másteres) consideran necesario reestructurar el diseño de la página web diferenciando entre la información relativa a la Facultad, común a todos los usuarios, y la información propia de cada uno de los títulos.

- En espera del desarrollo e implementación del [Plan Estratégico Horizonte 2021](#) de la Universidad de Huelva que, entre sus acciones estratégicas, contempla el “*desarrollo de un nuevo portal web institucional (7101)*” y “*desarrollar un portal de datos abiertos que integre la información docente, de investigación, administrativa en un formato abierto (7804)*”, la Facultad de Ciencias del Trabajo continúa actualizando la información publicada en este ámbito en la web del centro, en función de la disponibilidad de recursos.
- Con el fin de aumentar el número de alumnos de nuevo ingreso y que los ya estudiantes del Grado se sintieran acompañados, dado que el curso académico no se desarrolló en condiciones de normalidad (COVID-19), en julio de 2020 la Facultad de Ciencias del Trabajo puso en marcha una campaña de difusión del Grado en RRLL y RRHH incluyendo y actualizando contenidos en las redes sociales, creando un perfil en Instagram, actualizando/adaptando el [vídeo de promoción](#), etc.

#### Evidencias imprescindibles

##### Enlaces:

- [Información sobre el procedimiento para la actualización de la IPD del título.](#)
- [Página web del título](#)

## II. INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO

**Criterio 2:** El título posee un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) determinado e implementado con los mecanismos necesarios para obtener la información sobre el desarrollo de la implantación del título y orientado a la mejora continua.

#### Análisis

*Breve reseña de aspectos significativos, decisiones y cambios en la aplicación del SGC.*

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, indica que “*los Sistemas de Garantía de Calidad son parte de los nuevos Planes de Estudio, y el fundamento para que la nueva organización funcione eficientemente y para crear la confianza sobre la que descansa el proceso de acreditación de títulos*”. En este sentido, la Universidad de Huelva diseñó en 2010 un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), para los Centros que la integran, según el programa AUDIT de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Con la paulatina implantación del sistema se fueron detectando deficiencias y oportunidades de mejora, que llevaron a la necesidad de una revisión profunda de la documentación aprobada. Además, la entrada en vigor de normativa específica sobre el seguimiento y acreditación de las titulaciones llevó a considerar la necesidad de incluir nuevos indicadores o eliminar algunos de los inicialmente previstos, cuya obtención y estudio no aportaba valor añadido. Así, la versión del [SGIC \(V1.0\)](#) parte, al igual que las anteriores, de un borrador elaborado por la Unidad para la Calidad, presentado a los Centros en octubre de 2014 para el aporte de sugerencias antes de su aprobación definitiva por Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva en diciembre de 2014.

Esta nueva versión del SGIC supone una simplificación del trabajo que han de desarrollar las Comisiones de Garantía de Calidad de Título y Centro ya que se han redefinido y reducido tanto los procedimientos a desarrollar como los indicadores del SGIC. Igualmente se están incorporando al sistema de manera paulatina una serie de documentos de trabajo que facilitan y mejoran la recogida de información y su posterior tratamiento ([Instrucción Técnica sobre indicadores](#), en 2014; [Reglamento de Desarrollo de los Procesos de Calidad](#), en 2015, y [Protocolo para la recogida de información a partir de los cuestionarios contemplados en el SGIC de los títulos de la UHU](#), en 2017). Para más información sobre los cambios introducidos en el SGIC respecto de la versión anterior se puede consultar el documento “[Cambios introducidos en el Sistema de Garantía Interna de Calidad Versión 1.0 respecto a la Versión 0.1](#)”.

Con respecto a la dinámica de funcionamiento de las Comisiones de Garantía de Calidad, los responsables de la aplicación del SGIC del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRL y RRHH) son, además de la Decana y la Vicedecana con competencias en materia de Calidad, la Comisión de Garantía de Calidad de Centro (CGCC) y la Comisión de Garantía de Calidad del Título (CGCT). La composición, reglamento de funcionamiento y funciones de estas dos comisiones, así como la conexión entre ambas, pueden consultarse en el Capítulo 3 del [Manual del SGIC](#).

*Grado de cumplimiento en el despliegue e implantación de todos los procedimientos incluidos en la Memoria de Verificación.*

El SGIC aplicable al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos consta de las directrices y procedimientos incluidos en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Listado de directrices y procedimientos del SGIC.

<b>DIRECTRIZ 1</b>
P01 Procedimiento para la definición y revisión de la política y objetivos de calidad
<b>DIRECTRIZ 2</b>
P02 Procedimiento para el seguimiento, evaluación y mejora del título
P03 Procedimiento para el diseño de la oferta formativa y modificación de la memoria del título
P04 Procedimiento y criterios específicos en el caso de extinción del título
<b>DIRECTRIZ 3</b>
P05 Procedimiento de captación, orientación preuniversitaria y perfil de nuevo ingreso, y de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso
P06 Procedimiento de gestión y revisión de las prácticas externas integradas en el título
P07 Procedimiento de gestión de la movilidad de los estudiantes
P08 Procedimiento de la inserción laboral de los egresados y de la satisfacción con la formación recibida
P09 Procedimiento de gestión de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones
<b>DIRECTRIZ 4</b>
P10 Procedimiento para garantizar la calidad del PDI
<b>DIRECTRIZ 5</b>
P11 Procedimiento para la gestión de los recursos materiales y servicios
<b>DIRECTRIZ 6</b>
P12 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los grupos de interés
P13 Procedimiento para la planificación, desarrollo y medición de los resultados de la enseñanza
<b>DIRECTRIZ 7</b>
P14 Procedimiento de información pública
<b>Procedimientos de apoyo</b>
P15 Procedimiento para la gestión documental y de evidencias del SGIC

De acuerdo con el proyecto inicial establecido en la Memoria de Verificación, los distintos procedimientos que integran el SGIC se han ido desplegando e implementando conforme a la implantación progresiva del título. El único de los procedimientos que no ha sido aplicado es el "[P04 Procedimiento y criterios específicos en el caso de extinción del título](#)".

*Contribución y utilidad de la información del SGC a la mejora del título.*

En lo que se refiere a cómo contribuye y la utilidad de la información del SGIC para la mejora del título, existe un procedimiento específico que establece la sistemática a aplicar en el seguimiento, evaluación y mejora del título ([P02 Procedimiento de Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título](#)). En aplicación de este procedimiento, la CGCT procede a la revisión y análisis de todos los resultados e informes generados en el resto de los procedimientos que integran el SGIC; de este modo, se facilita la toma de decisiones que redundan en la mejora

de la calidad de la enseñanza. Este procedimiento incluye la relación de indicadores que se generan cada curso académico, clasificados según los distintos procedimientos del SGIC en los que se integran; además, también incluye el catálogo de encuestas de satisfacción de los grupos de interés, cuyo proceso de recogida de información está regulado por otro procedimiento específico del SGIC ([P12 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los grupos de interés](#)).

En base a las funciones encomendadas a la CGCT y a la CGCC y, como resultado de los análisis realizados, la CGCT elabora anualmente un Autoinforme de Seguimiento, que incorpora un Plan de Mejora. Ambos son evaluados externamente por la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA), que remite el informe correspondiente indicando, en su caso, las deficiencias encontradas y las recomendaciones para el correcto desarrollo y mejora del título. El desarrollo de las acciones incluidas en el Plan de Mejora, para la corrección de las deficiencias encontradas, así como para dar respuesta a las recomendaciones planteadas, se incluyen en el Autoinforme de Seguimiento del siguiente curso académico. De todo este proceso se informa a los grupos de interés a través de la publicación en la página web de los [Autoinformes de Seguimiento con los Planes de Mejora y los Informes de Evaluación de la DEVA](#).

En cuanto al Autoinforme de Seguimiento del curso 2017/2018 hay que señalar que debido al retraso en la recepción de los informes elaborados por la UCA correspondientes a dicho curso, la CGCT tomó la decisión de diseñar un Plan de Mejora del Título de carácter bianual, a aplicar en los cursos 2018/19 y 2019/2020 ([Autoinforme de Seguimiento y Plan de Mejora, curso 17/18 \(convocatoria 18/19\)](#)).

Además, en abril de 2019 se remitió a la DEVA, para su evaluación externa, un [Plan de Mejora](#), con las acciones llevadas a cabo para dar respuesta a las recomendaciones planteadas por la DEVA en los respectivos informes de Renovación de Acreditación y de Seguimiento del Grado. La respuesta fue un [Informe de Seguimiento del Plan de Mejora](#) que considera resueltas todas las recomendaciones salvo una: “*Estudio de la posibilidad de modificar la tasa de graduación y abandono de la memoria de Verificación*”, cuya acción de mejora, considerada como correcta por la DEVA: “*Solicitar una modificación de la memoria de Verificación del Grado en RRLL y RRHH*” no fue posible llevar a cabo hasta febrero de 2020 y ha finalizado en julio con el correspondiente [Informe favorable de la DEVA](#).

#### *Valoración de la dinámica de funcionamiento de la Comisión de Garantía Interna de la Calidad y cambios significativos*

Con respecto a la dinámica de funcionamiento de las Comisiones de Garantía de Calidad, los responsables de la aplicación del SGIC del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (RRLL y RRHH) son, además de la Decana y la Vicedecana con competencias en materia de Calidad, la Comisión de Garantía de Calidad de Centro (CGCC) y la Comisión de Garantía de Calidad del Título (CGCT). La composición, reglamento de funcionamiento y funciones de estas dos comisiones, así como la conexión entre ambas, pueden consultarse en el Capítulo 3 del [Manual del SGIC](#).

En noviembre de 2019 la Junta de Centro actualizó la composición de estas comisiones. En la CGCC cambió el representante del Grado en RRLL y RRHH y el representante del alumnado, y se incorporó la representante del Máster Interuniversitario en Empleo, Estrategias y Gestión de Servicios y Políticas Territoriales de Empleo. En la CGCT solo se actualizó la representación estudiantil.

#### **COMISIÓN DE CALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO (CGCC)**

**Decana:** M<sup>a</sup> Pilar Marín Mateos

**Vicedecana competente en la materia:** Elena Rama Matías

**Un profesor representante de cada título:**

- Francisca Fuentes Fernández por el Título de Grado en RRLL y RRHH,
- M. Jesús Moreno Domínguez por el Título de Máster en Gestión de Personas y
- Carlos Ruiz Frutos por el Título de Máster de Prevención de Riesgos Laborales
- Celia Sánchez López por el Título de Máster de Empleo

**Sector personal de administración y servicios:** Mario Núñez Nieto

**Sector alumnos:** Herique Elías Pereira de Mattos (titular) y Juan José Chapela Morcillo (suplente)

**COMISIÓN DE CALIDAD DEL TÍTULO DE GRADO EN RRLL Y RRHH (CGCT)****3 profesores con dedicación a tiempo completo:**

- Francisca Fuentes
- Elena Rama
- Isabel Serrano

**1 representante del PAS: Mario Núñez Nieto****1 estudiante: Herique Elías Pereira de Mattos (titular) y Juan José Chapela Morcillo (suplente)**

El plan de trabajo de la CGCT comienza al finalizar el curso académico anterior, con la aprobación de las guías docentes del siguiente curso académico. Entre los meses de octubre a mayo la Comisión se reúne para tomar decisiones relativas a los objetivos de calidad y las acciones de mejora, el análisis de los procedimientos del SGIC, el seguimiento del Plan de Mejora, la elaboración del Autoinforme de Seguimiento, ...

Tanto la periodicidad, como la temporalidad de estas reuniones dependen de la elaboración, por parte de la Unidad para la Calidad, de los correspondientes informes con los datos a analizar. Aunque se han realizado avances, es necesario mencionar que aún existen ciertos problemas importantes que dificultan este proceso; como retrasos en el envío de datos y/o errores o carencias significativas que han de solventarse antes de que las Comisiones puedan reunirse para realizar su trabajo.

Además de la labor realizada por la CGCT, el equipo decanal de la Facultad de Ciencias del Trabajo, la Junta de Centro y los equipos docentes del Grado en RRLL y RRHH han llevado a cabo una intensa labor de seguimiento del grado. En particular, destaca el desarrollo de reuniones de seguimiento y coordinación de los equipos docentes, así como las reuniones mantenidas con los alumnos de las que han emanado propuestas de mejora recogidas en el Plan de Mejora.

*Disponibilidad de gestor documental o plataforma interna: valoración del uso y aplicabilidad*

El gestor documental del SGC del título es su propia web, en aras del principio de transparencia e información a todos los grupos de interés.

Por otra parte, para garantizar la calidad del proceso, el título cuenta con información suministrada anualmente por el Centro, a petición de la Unidad para la Calidad, y actualmente se está utilizando un espacio compartido en TEAMS de Office 365 como herramienta ágil de suministro de información entre la Unidad para la Calidad y los títulos, en sustitución del antiguo gestor documental, que se venía utilizando desde el curso 2013/14.

*El título cuenta con un plan de mejora explícito cuyo seguimiento le permite confirmar el adecuado desarrollo del título*

De acuerdo con el procedimiento [P02 Procedimiento de Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título](#), tras el análisis y revisión de los resultados obtenidos del SGIC de cada curso académico, la CGCT elabora el Plan de Mejora del Título (PdM) en el que se planifican las acciones de mejora oportunas, con objeto de solucionar o subsanar las deficiencias detectadas. En concreto, para cada acción de mejora se indica: una breve descripción; su justificación, indicando el objetivo perseguido y las acciones previstas para alcanzarlo; responsables; plazo de ejecución; indicadores de cumplimiento y su valores de referencia, y se añade alguna observación, si procede. Este PdM se incluye en el correspondiente autinforme de seguimiento del título y es accesible a los grupos de interés a través de la [web de la facultad](#). La CGCT es responsable de realizar el seguimiento del PdM propuesto y los resultados, sobre el grado de consecución de los objetivos establecidos, se incorporan en el informe de seguimiento del título del siguiente curso académico.

Con respecto a las acciones previstas en los últimos PdM, que han contribuido a mejorar notablemente el título, destacamos las siguientes:

- Elaboración de un [Plan de Acción Tutorial](#) (PAT): ha supuesto un ejercicio de revisión, análisis y reflexión de cada una de acciones que se desarrollan en la Facultad de Ciencia del Trabajo y que tienen como objetivo acompañar al estudiante a lo largo de su paso por la Facultad. Desde el momento de su ingreso, facilitando su adaptación e integración al mundo universitario; durante su permanencia, orientando su

itinerario curricular, y hasta su salida, preparándolo y orientándolo para su transición a la vida laboral. El resultado ha sido enriquecedor, ya que el PAT no solo ofrece una visión de conjunto de todas estas acciones, sino que ha permitido organizarlas, eliminando solapamientos y repeticiones innecesarias, y ha supuesto la incorporación de nuevas acciones para cubrir las carencias detectadas.

- Plan de formación en inglés: con el fin de facilitar la acreditación de la competencia lingüística (inglés B1) y mejorar así la tasa de graduación, desde el curso 2016/17 la Facultad de Ciencias del Trabajo viene facilitando a sus alumnos la realización de cursos preparatorios. Éstos se imparten por profesores nativos, en las instalaciones de la facultad y en horario adaptado a la disponibilidad del alumnado. Además, desde el curso 2017/18, la facultad asume la financiación de dichos cursos. Los alumnos aportan una cantidad simbólica que se devuelve, en forma de beca, a los que justifiquen haber realizado las pruebas de acreditación al finalizar el curso.
- Enriquecer el programa formativo con cursos de un marcado carácter práctico, como la elaboración de nóminas y seguros sociales: tanto de las encuestas de satisfacción, como de las reuniones mantenidas con los alumnos, se infiere la demanda de una formación más aplicada a la práctica laboral. En esta línea, desde el curso 2016/17 se imparte, con la colaboración del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Huelva, un Curso de Nominas y Seguridad Social, eminentemente aplicado.

*Las modificaciones para la mejora del título surgen del análisis y las revisiones llevadas a cabo desde los procedimientos del SGC*

Atendiendo al procedimiento [P03 Procedimiento para el diseño de la oferta formativa y modificación de la memoria del título](#), anualmente la CGC debe analizar la validez de la oferta formativa del Centro, así como de los canales utilizados para su difusión, proponiendo modificaciones, si procede, para aplicar en la siguiente anualidad. Además, el procedimiento [P02 Procedimiento de Seguimiento, evaluación y Mejora del Título](#) establece el modo por el que la Facultad de Ciencias del Trabajo, revisa y mejora de forma sistemática la programación y desarrollo de los títulos oficiales que oferta, para garantizar no solo el cumplimiento de los objetivos establecidos en sus programas formativos, sino la actualización de los mismos para lograr la máxima satisfacción de los grupos de interés. Para ello, la CGCT realiza un seguimiento sistemático del desarrollo del programa formativo del Grado en RRLL y RRHH y revisa su contenido, utilizando la información que proporciona la aplicación de cada uno de los procesos del SGIC. Los resultados de este seguimiento y revisión nos permiten evaluar si el plan de estudios se está desarrollando conforme al proyecto inicial de la Memoria Verificada, se recogen en el correspondiente [Autoinforme de Seguimiento del título](#) y se publican en la web de la Facultad. La evaluación de los objetivos alcanzados y el análisis de los indicadores del SGIC facilitan la detección de debilidades y la planificación de las acciones de mejora para solventarlas.

Como resultado, desde la verificación inicial de la Memoria del Grado en RRLL y RRHH se ha propuesto la modificación de determinados aspectos del proyecto inicial siguiendo el [Procedimiento de Tramitación de las Solicitudes de Modificación de los Títulos Verificados de Grado y Máster de la Universidad de Huelva](#). Según este procedimiento, las propuestas de modificación deben ser fruto del proceso de seguimiento de desarrollo del plan de estudios, o bien del resultado de la implementación de las recomendaciones de mejora contenidas en los informes de evaluación de la memoria de verificación o de seguimiento del título y requieren de un informe emitido por la Comisión para la Garantía de la Calidad del Título (CGCT), que debe ser aprobado por la Junta de Centro. Tras una primera valoración de las modificaciones solicitadas, por parte del Vicerrectorado competente, se someten a exposición pública, para ser finalmente aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UHU y enviadas al Consejo de Universidades a través de la sede electrónica del Ministerio de Educación. Una vez recibido el informe favorable, se publica en la web tanto el [informe de la DEVA-ACC a la solicitud de modificación](#), como la [Memoria Actualizada](#).

En el apartado III de este autoinforme se detallan las modificaciones realizadas en la Memoria de verificación del Grado en RRLL y RRHH.

*Valoración del cumplimiento de las acciones para llevar a cabo las recomendaciones establecidas en el informe*

*de verificación, en los informes de modificaciones y/o en las propuestas de mejora derivadas del proceso de seguimiento*

Las recomendaciones incluidas en el informe de verificación, en los informes sobre las propuestas de modificación y en los informes de seguimiento han sido atendidas, corrigiendo y completando, en su caso, los apartados afectados y justificando las acciones llevadas a cabo.

Puede comprobarse en el segundo [Informe de Seguimiento, correspondiente a la convocatoria 2013/2014](#), que en el apartado 3.3, con respecto al tratamiento de las recomendaciones del informe de verificación, indica que es “satisfactorio”, ya que se han atendido todas; en cuanto a las recomendaciones del informe de modificación también resulta “satisfactorio”, porque dicho informe “ha sido favorable en todos sus extremos sin recomendaciones, pues, sin duda, los cambios propuestos redundan en la calidad del título” y, en relación a las recomendaciones del informe de seguimiento, afirma que “la universidad atiende las diferentes recomendaciones sugeridas en el informe de seguimiento de la convocatoria 11/12” y “se valora de manera positiva el tratamiento de estas recomendaciones realizado en los autoinformes”.

Por su parte, las acciones implementadas para atender a las recomendaciones del [Informe de Renovación de la Acreditación 2014-2015](#) y del [Informe de Seguimiento \(convocatoria 2015/2016\)](#) se recogen en el PdM presentado a la DEVA en abril de 2019. Este PdM incluye doce acciones que tratan de dar respuesta a las seis “acciones de obligado cumplimiento” del Informe de Renovación y a las cuatro recomendaciones del Informe de Seguimiento, siendo una de éstas “recomendación de especial seguimiento”. Como respuesta, en su [Informe de Seguimiento del Plan de Mejora \(convocatoria 2018/2019\)](#), la DEVA, tras analizar el PdM presentado, considera resueltas todas las recomendaciones, salvo la relativa al “estudio de la posibilidad de modificar la tasa de graduación y abandono de la memoria de Verificación”. Esta recomendación de especial seguimiento del Informe de Renovación de la Acreditación no podía considerarse como resuelta en el momento del informe (noviembre de 2019) ya que la solicitud de modificación de la memoria se presentó en febrero de 2020. En julio de 2020 hemos recibido el [Informe de modificación Favorable](#)

**Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

No procede.

**Fortalezas y logros**

- El SGIC de la Facultad de Ciencias del trabajo se ha elaborado de acuerdo con las directrices del programa AUDIT y se ha implantado de forma satisfactoria, garantizando el desarrollo, revisión y mejora del Grado en RRLL y RRHH. Para ello, anualmente se elaboran informes de seguimiento en los que se realiza un análisis de los procedimientos del SGIC y en base a los resultados se planifican las acciones de mejora que se incluyen en el PdM.
- La UHU dispone de la Unidad para la Calidad que, entre otras funciones, se encarga de centralizar y coordinar todos los Servicios de la Universidad implicados en el proceso de obtención de datos y medición de indicadores. También se encarga de centralizar y coordinar a los agente implicados en el proceso de extracción y análisis del grado de satisfacción de los estudiantes sobre la actividad docente del profesorado, así como del procesamiento de la información y generación de resultados de las encuestas de satisfacción de los distintos grupos de interés con el desarrollo de los diferentes procedimientos que integran el SGIC. Además, realiza una labor de asesoramiento técnico a las CGCC y CGCT.
- Todos los informes de seguimiento, de resultados del SGIC y de la DEVA-ACC se publican a través de la web de la Facultad, para su difusión a los grupos de interés.
- Se han atendido todas las recomendaciones de los informes de la DEVA-AAC: verificación, seguimiento, modificaciones y renovación de la acreditación.

**Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- El diseño del actual SGIC considera como elemento vertebrador el título y no el Centro. Esta circunstancia a llevado a su revisión por parte de la Unidad para la Calidad de la UHU, dando lugar al nuevo SGC 2.0. El SGC 2.0, parte de la versión anterior y tiene un doble objetivo: actualizarlo y adecuarlo al programa IMPLANTA. Dicho programa IMPLANTA de certificación de los SGC implantados en los centros universitarios andaluces, desarrollado por la DEVA-AAC, posibilita la transición hacia un modelo de acreditación institucional, vinculando el SGC de los Centros Universitarios al proceso de Acreditación

Institucional. Es un modelo evolutivo de programa de acreditación.  
La Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra en la fase de adaptación del SGC 2.0, propuesto por la Unidad para la Calidad, a las particularidades de las titulaciones que imparte.

#### Evidencias imprescindibles

##### Enlaces:

- [Herramientas del SGC para la recogida de información, resultados del título y satisfacción.](#)
- Información sobre la revisión del SGC.
  - [Manual del SGIC](#)
  - [Cambios introducidos en el Sistema de Garantía Interna de Calidad Versión 1.0 respecto a la Versión 0.1](#)
  - [Acta JC aprobación adaptación MSGC](#)
  - [Acta CGCC](#)
- [Plan de mejora.](#)
- [Histórico del Plan de Mejora del Título.](#)
- Procesos imprescindibles del SGC publicados en web:
  - ✓ [Procedimiento de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza.](#)
  - ✓ [Procedimientos de evaluación y mejora del profesorado.](#)
  - ✓ [Procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas](#)
  - ✓ [Procedimiento para garantizar la calidad de los programas de movilidad.](#)
  - ✓ [Procedimientos de análisis de la inserción laboral de los graduados y de la satisfacción con la formación recibida por parte de los egresados.](#)
  - ✓ [Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los distintos colectivos implicados \(estudiantes, personal académico y de administración y servicios y agentes externos\) y de atención a las sugerencias y reclamaciones y, en su caso, su incidencia en IP.](#)
  - ✓ [Procedimiento para el análisis de la atención a las sugerencias y reclamaciones.](#)
  - ✓ Otros: Responsables del sistema de garantía de la calidad del plan de estudios (ver [MSGIC](#), [P01](#) y [P02](#)) y [criterios específicos en el caso de extinción del título](#)
- [Certificaciones externas: Servicios UHU](#)
- Certificaciones externas: [AUDIT](#)

### III. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO

**Criterio 3:** El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del currículum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado/Máster.

#### Análisis

*Breve reseña de los principales cambios y modificaciones adoptados en relación con la Memoria de Verificación y atención de las recomendaciones recibidas*

La memoria del Grado en RRLL y RRHH fue aprobada por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) en julio de 2009 para que comenzase su implantación en el curso 2009-2010, superando un posterior proceso de renovación de la acreditación por parte de la Dirección de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (DEVA) en julio de 2015. Tanto la [memoria actualizada del título](#) como el [informe final de renovación de la acreditación](#), emitido por la DEVA, pueden consultarse en la página web del título.

El Centro dispone de un procedimiento formal ([P03 Procedimiento para el diseño y modificación de la memoria del título](#)), recogido en el manual de procedimientos del SGIC, para realizar un control y revisión del programa formativo y elevar las posibles solicitudes de modificaciones para que sean valoradas por las correspondientes agencias de evaluación. Además la UHU cuenta con un [Procedimiento de Tramitación de las Solicitudes de Modificación de los Títulos Verificados de Grado y Máster de la Universidad de Huelva](#). Según este procedimiento, las propuestas de modificación deben ser fruto del proceso de seguimiento de desarrollo del

plan de estudios, o bien del resultado de la implementación de las recomendaciones de mejora contenidos en los informes de evaluación de la memoria de verificación o de seguimiento del título y requieren de un informe emitido por la Comisión para la Garantía de la Calidad del Título (CGCT), que debe ser aprobado por la Junta de Centro. Tras una primera valoración de las modificaciones solicitadas, por parte del Vicerrectorado competente, se someten a exposición pública, para ser finalmente aprobadas por el Consejo de Gobierno de la UHU y enviadas al Consejo de Universidades a través de la sede electrónica del Ministerio de Educación. Una vez recibido el informe favorable, se publica en la web tanto el correspondiente [informe de la DEVA-ACC a la solicitud de modificación](#), como la [Memoria Actualizada](#) y se informa a los grupos de interés.

Desde su implantación se han presentado las siguientes solicitudes de modificación del Título:

- Modificaciones solicitadas y aprobadas por la DEVA que afectan al desarrollo del programa formativo y que se implantaron en el curso 2013/2014 ([Informe DEVA](#)):
  - Añadir la modalidad de impartición semipresencial
  - Reconocimiento de dos itinerarios de especialización: Empresas y Recursos Humanos y Mercado de Trabajo
  - Ofertar un curso de adaptación para los Diplomados en RRLL, los Graduados Sociales y los Licenciados en Ciencias del Trabajo que quieran acceder al Grado
  - Diseñar complementos de formación para los Diplomados en RRLL, los Graduados Sociales y los Licenciados en Ciencias del Trabajo que quieran acceder al Grado (ICC).
  - Clarificar la necesidad de certificar el nivel B1 en una lengua extranjera para la finalización de los estudios.
- En 2015 se solicitó una modificación para actualizar las referencias normativas de la Memoria del Título. Aunque dichas modificaciones fueron aceptadas por la DEVA, el [Informe sobre la propuesta de modificación del título de 2015](#) también incluye una serie de “*modificaciones que no se aceptan*” y “*apartados que deben modificarse de forma que se pueda valorar la adecuación de la información sobre la propuesta*”. En ambos casos se trata de errores que tienen su origen en la modificación del título en 2012, ya que el formulario web no se cumplimentó correctamente (se omitió parte de la información de la Memoria Verificada en 2009, en formato Word, y se añadieron competencias).
- En consecuencia, tras realizar una exhaustiva revisión del contenido de la Memoria del Grado en la aplicación web del Ministerio, comparándola con la verificada en 2009; en noviembre de 2017 la CGCT emitió un informe para tramitar la solicitud de modificación del título con el fin de corregir todos los errores u omisiones que se produjeron en 2012 (consultar evidencia [E03-P03](#), curso 2017-18) es decir, eliminar las competencias añadidas sin justificación y corregir todos los errores detectados. Por otra parte, la CGCT, como resultado del proceso de seguimiento, consideró conveniente solicitar otras modificaciones con el fin de mejorar el plan de estudios del Grado. En junio de 2018 se recibió el correspondiente [informe favorable de la DEVA](#), implantándose estas en el curso 2018/2019. A continuación se relacionan las modificaciones realizadas en la Memoria:
  - Justificación: se añaden los apartados “Referentes externos” y “Descripción del procedimiento de consulta para elaborar el Plan de Estudios”, omitidos por error.
  - Competencias: se corrigen errores y se incorporan las Competencias Transversales de la UHU.
  - Se actualiza la normativa de acceso y admisión.
  - Se modifica la denominación de dos asignaturas.
  - La temporalidad de las prácticas externas pasa de cuatrimestral a anual.
  - Se modifica la descripción de las metodologías docentes y se añade una específica para las prácticas externas.
  - Sistemas de evaluación: se corrige la redacción, se amplían los intervalos de ponderación y se definen sistemas de evaluación específicos para TFG y prácticas externas.
  - Las metodologías se adaptan a los cambios en las competencias.
  - Personal académico: se completa la información con datos actualizados.
  - Se actualiza el procedimiento general para valorar el progreso y resultados.
  - Se actualiza el enlace al SIGC.

– Como resultado de las “acciones obligado cumplimiento” que la DEVA incluyó en el [Informe Final para la renovación de la Acreditación del Título](#) (julio 2015), la CGCT elaboró un informe ([acta CGCT 23 de octubre de 2019](#)) analizando la evolución de las tasas de graduación y abandono desde la implantación del título hasta el curso 2017/18, cuya principal conclusión fue la solicitud de modificación de la Memoria de Verificación para incluir unas tasas de abandono y graduación más ajustadas a la realidad del título. En julio de 2020 hemos recibido el [informe favorable de la DEVA](#). Resumen de las modificaciones:

- Corrección de la denominación de dos optativas (“Régimen fiscal de la empresa” y “Recursos Humanos, Gestión de la Calidad y del Medio Ambiente”), cuyos nombres correctos son los que aparecen publicados en el [BOE](#) (“Derecho fiscal” y “Recursos Humanos y Sistemas de Calidad”, respectivamente).
- La estimación de la tasa de abandono pasa del 5% al 40% en modalidad presencial y al 50% en semipresencial.
- La estimación de la tasa de graduación pasa del 33% al 25% en modalidad presencial y al 25% en modalidad semipresencial.

#### *Avances en el desarrollo normativo, instrumentos de planificación*

La organización del proceso formativo está regulada tanto por las normativas y reglamentos que con carácter general establece la Universidad de Huelva para todas sus titulaciones, como por aquellas que de forma específica desarrolla la Facultad de Ciencias del Trabajo para los títulos que imparte. En la [web de la Facultad](#) hay un espacio donde pueden consultarse. Destacamos las sucesivas modificaciones realizadas en el [Reglamento de TFG de la UHU](#), en febrero de 2015 y en febrero de 2018, con el fin de reducir los requisitos exigidos para la matrícula, exposición y evaluación del TFG. La experiencia puso de manifiesto que estos requisitos, demasiado restrictivos en las fases iniciales de implantación de los nuevos grados, suponían un obstáculo para la finalización de los estudios, afectando negativamente a las tasas de graduación y limitando las posibilidades de acceso a beca del alumnado. Los requisitos actuales, aún siendo más flexibles, siguen garantizando que el TFG se realice en la fase de final del plan de estudios y permita evaluar las competencias asociadas al título. La Facultad adaptó su propia normativa en marzo de 2018 y se viene aplicando desde el curso 2017-18.

Otra novedad normativa es el [Reglamento de Evaluación para las titulaciones de Grado y Máster Oficial de la UHU](#), aprobado en marzo de 2019 y que comenzó a aplicarse en el curso 2019-20. Entre los cambios más significativos destacamos una nueva convocatoria, la denominada convocatoria ordinaria III (o de recuperación del curso anterior) que se asemeja a la antigua convocatoria de diciembre, existente en las licenciaturas y diplomaturas y que pretende aumentar los momentos temporales en que el alumno pueda superar asignaturas, manteniéndose el número de convocatorias que el alumno podrá cursar. Esta medida pretende mejorar la tasa de éxito posibilitando al alumnado escoger a lo largo del curso las dos convocatorias ordinarias más favorables para su situación particular. Otra de las novedades es la diferenciación entre dos sistemas de evaluación. Por un lado la “evaluación continua”, entendida como una evaluación diversificada, con procedimientos que inviten a un esfuerzo mantenido en el tiempo y en la que una única actividad no deberá suponer más del 70% de la calificación de la materia. Y, por otro, la “evaluación única final”, que permite al estudiante demostrar que ha sido capaz de adquirir las competencias de una asignatura de manera autónoma, en la que el profesor actúa como guía o apoyo.

#### *Procesos de gestión administrativa del título; reconocimiento de créditos, gestión de movilidad, gestión de prácticas externas, cursos de adaptación o complementos formativos.*

- Reconocimiento de créditos: este proceso de gestión administrativa está regulado, en todos los centros de la UHU por el [Reglamento de reconocimiento y transferencia de créditos de la Universidad de Huelva en estudios oficiales de grado](#), aprobado por Consejo de Gobierno de 21 de febrero de 2012; el [Reglamento para el reconocimiento de créditos en estudios de grado, por estudios universitarios no oficiales \(títulos propios\) y experiencia laboral o profesional](#), aprobado en Consejo de Gobierno de 4 de mayo de 2018, y el [Reglamento de reconocimiento de créditos en los estudios de grado por la realización de actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación](#), aprobado por Consejo de Gobierno de 3 de julio de 2015.

- Gestión de movilidad: como se indica en el procedimiento que regula la gestión de los estudiantes de

movilidad ([P07](#)), las actuaciones en materia de movilidad de los estudiantes se encuentran centralizadas en el [Servicio de Relaciones Internacionales](#), en el caso de la movilidad internacional, y en el [Servicio de Gestión Académica](#), en el caso de la nacional y se llevan a cabo en colaboración con las Vicedecanas de Relaciones Internacionales y Estudiantes, respectivamente y los coordinadores académicos de cada convenio.

En la siguiente tabla se muestran los datos relativos a la movilidad internacional desde el curso 2016/17:

CURSO	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
<b>Destinos</b>				
Italia	1	1	3	3
Portugal	1	1		1
Hungría			2	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

A pesar de la cantidad de [acuerdos ERASMUS conveniados](#) (35 en el curso 2019/20), con 12 países y un total de 80 plazas, la participación en el programa es reducida, aunque se observa una tendencia al alza. En cuanto a los destinos elegidos, son Italia, Portugal y Hungría. Como resultado de la campaña realizada por el Equipo Decanal dentro del PdM, las solicitudes para el curso 2020-21 aumentaron hasta 15, todas con plaza adjudicada, pero la situación sanitaria actual ha provocado que solo tres alumnos estén realizando su estancia en un universidad extranjera.

En cuanto a la valoración de los programas de movilidad internacional (curso 2018-19), la opinión de los estudiantes implicados en el programa es alta (4,5). En lo que respecta a los tutores académicos, su valoración es máxima (5,0)

- Prácticas externas: el procedimiento [P06](#) establece el modo en el la Facultad de Ciencias del Trabajo gestiona, desarrolla, evalúa y revisa las prácticas externas de sus estudiantes.

En el Grado en RRLL y RRHH las prácticas externas curriculares tienen carácter obligatorio, con una carga de 12 créditos ECTS. Tras la correspondiente solicitud de modificación, han pasado de cuatrimestrales (segundo cuatrimestre) a anuales, a partir el curso 2018/19. La gestión de los convenios existentes, así como la promoción de nuevos convenios con empresas o instituciones públicas para las prácticas externas (curriculares y extracurriculares) de todas las titulaciones oficiales de la UHU, corresponde al [SOIPEA](#) en colaboración con los Centros. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, la Vicedecana de Estudiantes tiene un conocimiento suficiente del estado de los convenios, realiza el seguimiento de las prácticas y coordina la labor de los tutores (internos y externos) de los alumnos en prácticas, desde su asignación, información y registro de las calificaciones finales. En la página [web de la Facultad](#) se informa a los estudiantes sobre los tutores, el programa de la asignatura, las empresas colaboradoras habituales, la normativa de la UHU,... El número de convenios de prácticas disponibles es lo suficientemente amplio y variado como para garantizar la diversidad de la oferta en relación con los intereses de los alumnos; además, el número de plazas garantiza que todos los alumnos matriculados puedan realizarlas.

La opinión de los alumnos sobre las prácticas es elevada (4,1), aunque se observa un ligero descenso en los últimos cursos. El grado de satisfacción de los tutores internos y externos es similar (4,3 y 4,4, respectivamente)

- Trabajo Fin de Grado (TFG): entre las tareas del profesorado también está la tutorización y evaluación de los TFG, reguladas por el [Reglamento sobre TFG de la UHU](#) y la [normativa propia de la Facultad de Ciencias del Trabajo](#). Cada curso académico se crea una oferta actualizada de TFGs y se pone en marcha el proceso de asignación de estudiantes siguiendo el procedimiento, plazos y criterios establecidos en dicha normativa. Todo este proceso es gestionado por la Comisión de TFG de la Facultad y se publica debidamente en la [web](#). En el curso 2016/17 la Comisión TFG realizó un análisis de dicho proceso con el fin de mejorar la satisfacción del alumnado al respecto, medida contemplada en el PdM del curso 2015/16. Como resultado de dicho análisis desde el curso 2017/18 los alumnos pueden optar entre dos modalidades de TFG ([aprobado por JC el 19 de julio de 2017](#)):

- Modalidad 1: resolución de Caso Práctico de aspectos que sean contenido propio del título tras la realización de los correspondientes talleres de trabajo.
- Modalidad 2: trabajos experimentales o teóricos relacionados con la titulación, incluyendo cuestiones propuestas por las Áreas de Conocimiento con docencia en el Grado (trabajos teóricos,

proyectos de creación de negocios, estudios de viabilidad, ...)

En ambos casos la tutorización y evaluación de trabajo se lleva a cabo por parte de los profesores encargados de la asignatura. Estas mejoras fueron muy bien acogidas por los alumnos del curso 2017-18, ya que en la encuesta de Evaluación de la Satisfacción Global sobre el Título, los items relacionados con la gestión del TFG estaban entre los más valorados. No obstante, como se explica con mayor detalle en el apartado VII de este autoinforme, el nivel de satisfacción del alumnado del curso 2018-19 ha vuelto a descender.

- Curso de adaptación o complementos formativos (ICC): la memoria del Grado en RRLL y RRHH (modificación implantada en el curso 2013/14) incluye un curso de adaptación para facilitar el tránsito a los Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales diplomados, potenciando conocimientos, competencias y habilidades que los alumnos no pudieron desarrollar en sus titulaciones de origen y que sí forman parte de los objetivos del nuevo Grado. Este curso se ofertó como título propio de la UHU en modalidad virtual. No obstante, desde el curso 2015/16 no se imparte.

Los Diplomados en Relaciones Laborales, Diplomados en Graduado Social y Licenciados en Ciencias del Trabajo pueden optar por cursar el Itinerario Curricular Concreto (ICC) que oferta la Facultad y cuya información está disponible en la [web](#).

#### **Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

Recomendaciones resueltas según el [Informe de Seguimiento del PdM \(noviembre 2019\)](#)

#### **Fortalezas y logros**

- El título dispone de mecanismos formales para el control y revisión periódica del programa formativo. El SGIC incluye un procedimiento específico para el control y revisión del programa formativo que ha permitido detectar y corregir sus principales deficiencias, y hacer las modificaciones oportunas para mejorarlo.
- Las modificaciones solicitadas han sido evaluadas de forma favorable por la DEVA y se están implementando.
- El SGIC dispone de un procedimiento para la planificación y desarrollo de las enseñanzas que establece el modo en que el Centro y sus Departamentos planifican e implementan sus programas formativos con el fin de que los estudiantes alcancen los objetivos y adquieran las competencias establecidas en el título.
- Los procedimientos de gestión resultan adecuados: TFG, prácticas, movilidad, ICC, reconocimiento de créditos.

#### **Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- La CGCT considera conveniente revisar la Normativa de TFG de la Facultad de Ciencias del Trabajo, informada en Junta de Centro el 5 de marzo de 2018, con el fin de actualizarla, mejorar su redacción y eliminar artículos duplicados.

#### **Evidencias imprescindibles**

##### **Enlaces:**

- [Página web del título.](#)
- [Memoria verificada actualizada.](#)
- [Informe de Verificación](#)
- [Informes de seguimiento.](#)
- [En su caso, informes de modificación.](#)
- [Autoinformes de seguimiento](#)
- Información sobre la gestión e implementación del procedimiento de reconocimiento de créditos: [normativa propia de la UHU](#)
- [Información sobre la gestión e implementación del procedimiento para garantizar la calidad de los programas de movilidad.](#)
- [Información sobre la gestión e implementación del procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas.](#)
- Información sobre la gestión de los TFG:
  - [Normativa UHU](#)
  - [TFG, Facultad de Ciencias del Trabajo](#)

- [Información sobre la gestión de la adaptación al grado \(ICC\).](#)

#### IV. PROFESORADO

**Criterio 4:** El profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el Plan de Estudios es suficiente y adecuado en su cualificación para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

##### Análisis

*El profesorado previsto anualmente para el desarrollo de las actividades en el Plan de Estudios es el adecuado para garantizar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes. Se realiza y aporta un análisis sobre los siguientes aspectos:*

- *Valoración de cambios adoptados sobre la plantilla docente respecto a los datos de la Memoria de Verificación y si esos cambios han contribuido a la mejora del perfil del profesorado que imparte docencia en el título.*

El SGIC dispone de un procedimiento específico ([P10 Procedimiento para garantizar la calidad del PDI](#)) para la evaluación y mejora de la calidad docente del profesorado. Este seguimiento se realiza mediante el análisis de los resultados de indicadores relacionados con el profesorado y de satisfacción del alumnado con la calidad docente.

Podemos afirmar que el profesorado del título está suficientemente cualificado para garantizar la adquisición de las competencias previstas en el Plan de Estudios por parte de los estudiantes. En la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo se puede consultar un breve [resumen del perfil docente e investigador del PDI del título](#) Además, los indicadores del SGIC relativos a cuantificar su experiencia docente e investigadora evolucionan de forma positiva, con un 66% de profesores doctores, que imparten el 63,8% de los créditos, en la modalidad presencial; y un 61,7% de doctores, que imparten el 62,61% de los créditos, en la semipresencial.

Disponemos de datos desagregados por modalidad a partir del curso 2017/2018. Durante el curso 2018/2019 la plantilla de profesores estuvo formada por 50 (presencial) y 47 profesores (semipresencial). Aunque en la mayoría de las asignaturas el profesorado es el mismo en las dos modalidades, no siempre es así, por ello, la distribución entre categorías varía. En la siguiente tabla se muestra el detalle de los datos para los cuatro últimos cursos académicos.

NÚMERO DE PROFESORADO SEGÚN SU CATEGORÍA QUE IMPARTE DOCENCIA EN EL TÍTULO						
	Curso 15/16	Curso 16/17	Curso 2017/2018		Curso 2018/2019	
			PRESENCIAL	SEMIP.	PRESENCIAL	SEMIP.
Catedrático de Universidad	1	1				
Catedrático de Escuela Universitaria	2	1	1	1	1	1
Profesor Titular de Universidad	13	14	16	15	12	11
Profesor Titular de Escuela Universitaria	4	5	4	2	2	1
Profesor Ayudante Doctor	1	1	1	1	2	2
Profesor Contratado Doctor	7	6	7	9	5	4
Profesor Asociado	10	9	10	16	7	11
Profesor Colaborador	9	10	10	10	10	9
Profesor Sustituto Interino	13	8	9	4	11	8
Otras figuras (Ayudante, Investigador, Profesor Visitante, Profesor Emérito...)	--	1				
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>50</b>	<b>47</b>

	Curso 15/16	Curso 16/17	Curso 2017/2018		Curso 2018/2019	
			PRESENCIAL	SEMIP.	PRESENCIAL	SEMIP.
Nº total de Doctores	32	35	37	40	33	29
Nº Total de Sexenios del conjunto del profesorado	7	10	8	6	6	5
Nº Total de Quinquenios del conjunto del profesorado	78	80	139	131	115	101

El profesorado que imparte docencia en las asignaturas del título es adecuado en cuanto a su cualificación y experiencia, tanto docente como investigadora, para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiante, lo cual puede concluirse en base a las siguientes consideraciones:

- Número de profesores implicado en el título:
  - En el curso 2018/19 fueron 50 profesores los que impartieron docencia en las asignaturas de la modalidad presencial, 47 en la semipresencial.
  - El descenso en el número de profesores, con respecto a cursos anteriores, está justificado por el descenso en el número de alumnos de nuevo ingreso (ver [Resultados de Indicadores](#))
- Categoría profesional del profesorado:
  - El 60% del PDI tiene vinculación permanente (55,3% en semipresencial) y el 30% son funcionarios (27,7% en semipresencial)
- Cualificación y experiencia docente:
  - Dos de cada tres profesores tienen el grado de doctor.
  - El elevado número de quinquenios avala la dilatada experiencia del profesorado.
- Valoración del alumnado al profesorado de la titulación, mediante las encuestas de [Valoración de la Docencia](#):
  - Los informes globales de satisfacción del alumnado con la docencia del profesorado que imparte docencia en el Grado en RRLL y RRHH se mantiene en niveles elevados.

Además, la participación del profesorado en cursos de formación es significativa; en el curso 18/19, el 42,86% del profesorado adscrito al centro realizó una o varias actividades formativas (el 51,52%, en el curso 17/18). Estos porcentajes se sitúan por encima de la media de la UHU, que son 32,86 y 31,86%, respectivamente. Desde la Facultad de Ciencias del Trabajo se promueve dicha participación, colaborando en la elaboración del plan de formación e innovación de la UHU e intensificando la difusión al profesorado de los cursos que resultan de interés para el centro, como los relacionados con el uso de las TICs y la docencia *online*. Además, aunque no tenemos datos globales sobre la participación del profesorado en proyectos de innovación docente (PID), la Facultad lideró un PID en la convocatoria XXI (curso 19/20) denominado “Píldoras formativas para un e-learning autónomo y eficaz” en el que participan doce profesores de la modalidad semipresencial. En la convocatoria del curso 20/21 continuamos participando con un nuevo PID: “Píldoras formativas, y otros recursos, para un e-learning autónomo y eficaz (vol. II)”, que supone una continuación y ampliación del anterior, con la participación de catorce profesores, en esta ocasión de ambas modalidades.

En abril de 2019, el Consejo de Gobierno de la UHU aprobó los “[Criterios para la elaboración Plan de Ordenación Docente \(POD\), para el bienio académico 2019/20 – 2020/21](#)”, con el fin de agilizar la organización de la planificación y ordenación académica. Dicho POD establece las normas que deben regir la actividad académica del profesorado y la planificación de las enseñanzas conducentes a los títulos oficiales ofertados por nuestra Universidad, con el fin de asegurar la formación de los estudiantes y su adecuada preparación para que emprendan una futura carrera profesional. Estas normas se fijan para garantizar la calidad en las actividades académicas (docencia, investigación, transferencia y gestión) realizadas en nuestra Universidad. En el punto 5.A.12 se recogen los mecanismos de sustitución del profesorado.

Toda la información relativa a la política de recursos humanos está disponible en la web del [Servicio de Recursos Humanos](#) de la Universidad de Huelva.

En mayo de 2019 se aprobó una modificación parcial del Reglamento de procedimiento para la contratación de Profesorado Sustituto Interino en la UHU, aprobado en septiembre de 2018, con el fin de corregir ciertas ineficiencias detectadas en la aplicación de dicho Reglamento y ante la necesidad de ajustarse a la aplicación informática con la que agilizar el procedimiento de contratación.

Hacemos una breve referencia a las limitaciones en la promoción del profesorado consecuencia de las bajas, e incluso nulas, tasas de reposición que han soportado las universidades durante varios años.

- *Disponibilidad de criterios de selección del profesorado y asignación de estudiantes para los TFM y TFG. Perfil del profesorado que supervisa TFM/TFG.*

Los criterios para la selección del profesorado y asignación de estudiantes para el TFG están definidos, para todas las titulaciones de grado de la UHU, en el artículo 3 del [Reglamento sobre el Trabajo de Fin de Grado de la UHU](#) (aprobado en Consejo de Gobierno en febrero de 2013, y modificado en 2015 y en 2018).

Todas las áreas de conocimiento incluidas en el plan de estudios participan en la tutorización de los TFG. Cada curso académico se crea una oferta actualizada de TFG y se pone en marcha un proceso de asignación de estudiantes siguiendo el procedimiento, plazos y criterios establecidos en la Normativa Específica del Centro de TFG. Todo este proceso lo gestiona la Comisión de TFG de la Facultad y se publicita debidamente en la [página web](#).

- *Valoración del perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas y sus funciones, en su caso.*

Las prácticas externas están reguladas por el [Reglamento de Prácticas Académicas Externas de la UHU](#) (aprobado en Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de enero de 2015). Este Reglamento establece tanto el perfil de los tutores de las prácticas externas, como los requisitos para llevarlas a cabo. De igual modo, se señalan los derechos y obligaciones de los tutores de la entidad colaboradora (artículos 25 y 26) y de los tutores de la universidad (artículos 27 y 28). En el Capítulo I, del Título III (artículos 29-34) se regula el procedimiento de gestión de las prácticas curriculares. En cuanto a la Facultad de Ciencias del Trabajo, al igual que para el resto de asignaturas, disponemos de una [Guía de Prácticas](#).

En la Memoria del Grado se establece que los departamentos encargados de esta asignatura son Derecho Público y del Trabajo (Área Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social), Dirección de Empresas y Marketing, y Psicología Social. La coordinación de los tutores designados por cada departamento corresponde a la Vicedecana de Alumnos y Prácticas, que además, contacta con las empresas e instituciones que pueden tener relación con la titulación y que cuentan con convenios en vigor con la UHU, procediendo en su caso, a realizar los trámites para la firma de un nuevo convenio en aquellos casos en los que no existiera. Así mismo, gestiona toda la documentación necesaria para la oferta, incorporación y seguimiento de los estudiantes. En el proceso de asignación de prácticas se atiende a las peticiones del alumnado en cuanto a preferencias de localización, tipo y horario de la entidad. De esta forma se garantiza que todos los alumnos matriculados realicen las prácticas externas.

En la [web de la Facultad](#) se puede acceder a la información relevante sobre las prácticas externas: Reglamento de la UHU sobre prácticas externas, los datos de los tutores, la Guía Docente de la asignatura y una relación de las empresas colaboradoras.

- *Criterios de coordinación del programa formativo para las distintas materias y asignaturas.*

En cuanto a la coordinación docente, el equipo decanal considera que un procedimiento continuado de coordinación de los programas formativos es muy importante para el diseño, la organización y el desarrollo de las enseñanzas. En esta línea, la Facultad cuenta con un "[Documento de definición de equipos docentes de curso y titulación: estructura, funciones y acciones](#)", aprobado en Junta de Facultad en enero de 2011 y actualizado en 2015. La coordinación se estructura en dos niveles: de forma horizontal, con equipos docentes por curso, y de forma vertical, con los coordinadores por curso. Además, en el caso de que varios docentes impartan una misma asignatura, es necesaria la figura de un coordinador de asignatura. Las reuniones periódicas de los equipos docentes han permitido detectar y solucionar la existencia de solapamientos de contenidos entre asignaturas, tanto horizontal como verticalmente. Además, el objeto de estas reuniones es que los asistentes puedan exponer de manera libre y abierta sus preocupaciones, quejas o sugerencias sobre el desarrollo de la docencia en el grado, con el fin de que sean analizadas, debatidas y, en su caso, resueltas. Cada curso académico, entre otras cuestiones, se analizan y consensuan las propuestas de horarios y de calendario de exámenes; se analizan y evalúan los resultados obtenidos en las diferentes asignaturas, tomando las oportunas medidas de corrección y mejora; se ponen en común las incidencias observadas; se elaboran propuestas de mejora sobre los aspectos relacionados con la coordinación y planificación de la actividad académica del grado; se analizan los sistemas de evaluación

recogidos en la guías; se realizan propuestas de actividades académicas transversales que puedan resultar de interés para el alumnado.

- *Atención de las recomendaciones y sugerencias sobre la plantilla docente en los Informes de Verificación, Modificación y Seguimiento.*

Como indica el [Informe de Seguimiento del Plan de Mejora](#), de noviembre de 2019, las recomendaciones de los informes sobre la plantilla docente se han atendido y se consideran resueltas porque en los Autoinformes de Seguimiento posteriores (y también en el presente Autoinforme de Renovación de la Acreditación, ARA) se incluye la información solicitada sobre indicadores de experiencia docente e investigadoras del profesorado (quinquenios, sexenios, entre otros); la Ley de Presupuestos Generales del Estado ha incrementado la tasa de reposición hasta el 100%, lo que recientemente ha permitido incrementar la contratación de funcionarios y otras categorías de profesores permanentes, y, por último, en los Autoinformes de Seguimiento posteriores (y también en el presente ARA) se incluye la información solicitada sobre los mecanismos de sustitución del profesorado.

- *Acciones llevadas a cabo con relación a la mejora de la calidad docente del profesorado.*

La UHU cuenta con el [Servicio de Formación del PDI](#) que oferta anualmente un plan de actualización docente con los objetivos de contribuir al desarrollo profesional docente, investigador y de gestión del conjunto del profesorado de la UHU; familiarizar al profesorado con las nuevas metodologías docentes centradas en el papel activo de los estudiantes; fomentar la innovación en la práctica educativa para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje; potenciar el uso de las TICs para desarrollar nuevos entornos de aprendizaje, e iniciar experiencias centradas en el aprendizaje electrónico y en la formación a lo largo de la vida.

Por otra parte, el [Servicio de Innovación Docente](#) convoca Proyectos de Innovación Docente e Investigación Educativa, con la finalidad promover la creación de equipos de innovación y grupos de investigación educativa que contribuyan a mejorar la docencia universitaria, y Premios de Excelencia Docente cuya finalidad principal es la de promover la excelencia en la docencia universitaria, así como potenciar directrices apoyadas en una cultura de calidad que impregne el itinerario formativo de la educación superior mediante el reconocimiento de méritos docentes del profesorado.

También contribuyen a mejorar la calidad de la docencia las evaluaciones realizadas anualmente por el alumnado, a través de los cuestionarios de Satisfacción del Alumnado sobre la Calidad Docente ([Valoración de la Docencia](#)) que cumplimentan para cada una de las asignaturas, una vez finalizada su impartición.

Además, el profesorado puede solicitar la evaluación de su actividad docente en marco del [Programa DOCENTIA](#).

#### **Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

Recomendaciones resueltas según el [Informe de Seguimiento del PdM \(noviembre 2019\)](#)

#### **Fortalezas y logros**

- La Facultad dispone de una plantilla de profesores con el perfil adecuado para la impartición de la docencia en el grado.
- El profesorado presenta una alta participación en actividades de formación y actualización docente, lo que contribuye a la mejora de su actividad docente y repercute positivamente en el proceso de adquisición de competencias por parte del alumnado.
- Desde la Facultad se está potenciando la participación del profesorado en PID, a través de un proyecto, iniciado en el curso 2019/2020, consistente en el desarrollo de materiales audiovisuales de corta duración (píldoras formativas) para la modalidad semipresencial. Para el curso 2020/2021, se nos ha concedido la continuación/ampliación del proyecto, incluyendo asignaturas de ambas modalidades.
- El profesorado que coordina y tutoriza las prácticas externas cuenta con una experiencia consolidada, así como la mayoría de los tutores externo, lo cual imprime al desarrollo de las prácticas una calidad docente que se traduce en una magnífica preparación de nuestro alumnado.
- La coordinación docente de profesorado se desarrolla adecuadamente gracias a la existencia de equipos docentes por curso y titulación.
- La Universidad dispone de un programa en materia de innovación docente y formación del profesorado, regulado por una normativa específica, para la mejora de la calidad docente e incremento de la cualificación del profesorado, que se traduce en Convocatorias de Proyectos de Innovación Docente e Investigación Educativa y Planes Anuales de Formación del Profesorado, entre otros.

**Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- La CGCT considera conveniente revisar la Normativa de TFG de la Facultad de Ciencias del Trabajo, informada en Junta de Centro el 5 de marzo de 2018, con el fin de actualizarla, mejorar su redacción y eliminar artículos duplicados.

**Evidencias imprescindibles****Enlaces:**

- [Información sobre el perfil y distribución global del profesorado que imparte docencia en el título.](#)
- [Perfil académico del profesorado](#)
- [Normativa de la UHU para la selección del profesorado.](#)
- [Servicio de RRHH, Gestión de Personal Docente](#) y [Planificación de Personal docente \(Ordenación Académica\).](#)
- En su caso, actuaciones y resultados sobre el incremento o disminución del profesorado teniendo en cuenta su cualificación. Esta información debe justificarse con el número de estudiantes matriculados.
- [Satisfacción del alumnado sobre la actividad docente del profesorado.](#)
- Criterios de selección de profesores y asignación de estudios TFG:
  - [web de la Facultad,](#)
  - [normativa TFG de la UHU,](#)
  - [normativa TFG de la Facultad](#)
  - [Guía Docente TFG.](#)
  - [PAT](#)
- [Información sobre el perfil del profesorado que supervisa el TFG.](#)
- [Satisfacción del alumnado](#) sobre el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM.
- [Información sobre el perfil del profesorado que supervisan las prácticas externas.](#)
- Información sobre la gestión de las prácticas externas.
  - [Web de la Facultad.](#)
  - [Normativa sobre Prácticas Externas de la UHU.](#)
  - [Guía Docente Prácticas.](#)
  - [PAT.](#)
- [Satisfacción del alumnado con las prácticas externas.](#)
- [Información sobre la coordinación académica horizontal y vertical:](#)
- [Plan de formación e innovación docente.](#)
- [Documento donde se especifique la política de recursos humanos.](#)

**V. INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS**

**Criterio 5:** Las infraestructuras, recursos y servicios para el normal funcionamiento del título son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.

**Análisis**

*La infraestructura, servicios y dotación de recursos para el normal funcionamiento del título son los adecuados a las características del título, así como los servicios de orientación e información. Se debe realizar y aportar un análisis sobre los siguientes aspectos:*

- *Valoración de la adecuación de la infraestructura y los recursos disponibles a las características del título.*

Las acciones de gestión relativas a la planificación, actualización y verificación de la adecuación de las infraestructuras y los servicios que el centro presta para todas las enseñanzas que se imparten en el mismo están reguladas en el SGIC por el procedimiento [P11 Procedimiento para la gestión de los recursos materiales y servicios](#)

En lo que se refiere a los [espacios docentes](#), la gestión recae en el [Servicio de Infraestructura](#) de la Universidad de Huelva. Antes del comienzo del curso académico, este servicio asigna a la Facultad las aulas necesarias para

la impartición de la docencia, tanto en gran grupo como en pequeño grupo, de cada uno de los cursos del grado. Estas aulas, que tienen la capacidad adecuada para el tamaño de cada uno de los grupos, están dotadas de ordenador con conexión a internet y cañón videoprojector, además de micrófono y altavoces. Como novedad, ante los posibles escenarios que se puedan plantear a causa de la pandemia de COVID-19 durante el curso 2020/2021, el Vicerrectorado de Informática, Comunicaciones e Infraestructura de la UHU ha adquirido un centenar de cámaras de tecnología 4K que permitirá garantizar en todo momento la docencia, ya sea presencial, online o con carácter híbrido, combinando clases presenciales y a distancia. Estas cámaras, además de incorporar un micrófono, están preconfiguradas para ofrecer tres planos (uno general y dos ampliados de la pizarra y de la mesa del profesor), garantizando así que puedan impartirse las clases, tanto telemáticamente como en el aula. De manera que, en los grupos de mayor tamaño, un porcentaje de los estudiantes puede seguir la clase en remoto, mientras que el resto lo hace presencialmente. En la Facultad de ciencias del Trabajo se han instalado 12 cámaras en aulas con capacidad para más de 50 alumnos. Además, 13 cámaras adicionales podrán ser utilizadas de forma móvil por el profesorado con vulnerabilidad reconocida ante el coronavirus, de forma que podrán impartir las clases telemáticamente desde sus casas o despachos. Por otro parte, en el caso de que las sesiones en pequeño grupo lo requieran, se asignan aulas de informática dotadas con puestos individuales con ordenador y conexión a internet y con el software específico necesario para cada caso. El centro también cuenta con aulas de informática de libre acceso, en las cuales cualquier alumno perteneciente a Universidad de Huelva puede conectarse a Internet o realizar sus tareas.

Una vez asignadas las aulas en las que se van a llevar a cabo cada una de las actividades docentes se incorporan en el horario correspondiente de cada curso del grado, y se ponen a disposición del alumnado y profesorado en la [página web en el apartado de docencia](#).

Con el fin de cubrir las necesidades específicas de la docencia semipresencial, la Facultad de Ciencias del Trabajo, desde el inicio del curso 2019/20, dispone de un aula polimedia renovada, con Nivel TI Avanzado T3, que ofrece gran funcionalidad, versatilidad y sencillez de uso para este tipo de docencia y el aprendizaje online. El nivel TI Avanzado T3 es un indicador de descripción y gestión utilizado por la Sectorial de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la CRUE, con el que se determina el máximo nivel de equipamiento tecnológico (todos los puestos conectados a Internet, proyector multimedia, posibilidad de grabar contenidos y/o de distribuir la clase en tiempo real, así como una red propia conectada a una pizarra digital). A todo esto hay que añadir que se ha implementado una botonera de control técnico y audiovisual con la que se facilita el uso del equipamiento al profesorado, teniendo predefinidas las configuraciones o escenarios más habituales. Asimismo, se han ampliado las posibilidades de interacción audiovisual entre los participantes mejorando el sistema de entrada de audio en el aula e instalando cámaras PTZ para recoger la imagen de los estudiantes ([ver vídeo](#))

En el apartado de [infraestructuras y servicios de apoyo a la docencia](#) destacamos:

- Biblioteca: el centro también dispone de una Biblioteca y Sala de estudio, donde se encuentran los libros de texto correspondientes a los estudios de RRLL y RRHH, incluyendo revistas y otros soportes, todos ellos de libre acceso y que se pueden reservar previamente a través del Catálogo automatizado de la Biblioteca. También se dispone de la [Biblioteca Central del Campus](#). Su horario habitual se amplía durante los periodos de exámenes, permaneciendo abierta 24 horas todos los días de la semana. En colaboración con su personal se ofrece un curso online a los alumnos de nuevo ingreso en el que se enseña a manejar los distintos recursos bibliográficos disponibles, tanto físicos como electrónicos.

- Necesidades educativas especiales: en el caso de que existan necesidades educativas especiales la Universidad de Huelva gestiona, de forma centralizada, a través del [Servicio de Empleo y Atención a la Comunidad \(SEAC\)](#), un conjunto amplio y variado de recursos, tanto humanos como técnicos para contribuir a paliar las posibles dificultades que surjan durante la vida universitaria. La Universidad pone a disposición de los interesados los recursos y servicios necesarios para facilitar el normal desarrollo de su actividad académica tanto para el caso del alumnado con algún tipo de discapacidad, como para aquellos que presenten dificultades específicas de aprendizaje y que acrediten necesidades educativas especiales. Además, todas las instalaciones, incluyendo edificios, aulas, laboratorios, biblioteca, salas de estudio, servicios, etc. se ajustan a los criterios de accesibilidad universal.

- Soporte TIC: el [Servicio de Informática y Comunicaciones](#) es el responsable de la organización, administración y explotación de todos los sistemas y servicios informáticos y de comunicación a disposición de los miembros de la UHU y tiene como misión servir de apoyo al estudio, la docencia, la investigación, la gestión, las comunicaciones y la difusión de la información, poniendo a disposición de la comunidad universitaria los medios necesarios para el desarrollo integral de sus funciones. Entre dichos medios que destacamos:

- a) Red de conexión inalámbrica ([EDUROAM](#)): permite a los usuarios de la comunidad universitaria acceder a los recursos y servicios disponibles. Cualquier usuario de la Universidad de Huelva, incluyendo tanto al alumnado como al profesorado y PAS, podrá conectarse a la red inalámbrica utilizando las credenciales propias de nuestra universidad.
- b) Correo electrónico: permite consultar su correo electrónico a toda la comunidad universitaria y está disponible para todo el alumnado y egresados de la Universidad. Las cuentas TIC personales se crean y notifican automáticamente cuando se establece el vínculo con la Universidad de Huelva y se le asigna una dirección de e-correo.
- c) [Portal telemático](#): es un entorno web que se proporciona de forma adaptada a cada miembro de la Universidad, que se identifica a través de sus credenciales (usuario y clave) y le permite tener acceso a los servicios, trámites y consultas más habituales en la gestión universitaria. Mediante este servicio, el alumnado puede acceder a: consulta de la estructura organizativa y localización del personal de la UHU; asignaturas matriculadas en el curso académico; consultar notas provisionales; extracto del expediente académico; cambio de clave de acceso; estado de la solicitud de beca; situación económica del expediente académico; avisos personales; tutorías; convocatorias de exámenes y lugares; horarios de asignaturas y aulas; modificación datos personales; activación de otros servicios; acceso a prácticas de empresa (ICARO); solicitud de becas. Por su parte, el profesorado puede acceder a: consulta de la estructura organizativa y localización del personal de la UHU; preactas/actas de exámenes; listado de alumnos; fichas de alumnos; avisos personales; actualización datos PDI.; reserva de espacios docentes. Y el Personal de Administración y Servicios puede acceder a: consulta de la estructura organizativa y localización del personal de la UHU; avisos personales: preactas/actas de exámenes; administración de convocatorias de exámenes y lugares; administración de horarios; cambio de clave/contraseña a alumnos; reserva de espacios y recursos, ...
- d) [Campus virtual](#): un recurso importante del que dispone tanto el profesorado como el alumnado del grado es la plataforma de espacios virtuales (MOODLE), gestionada por el [Servicio de Enseñanza Virtual](#) de la UHU. Esta plataforma permite al profesorado colocar material docente (temarios, apuntes, ejercicios, exámenes resueltos, transparencias y demás documentos...) de las asignaturas en Internet de una forma cómoda, segura y eficaz, y fácilmente accesible al alumnado a través de su cuenta TIC. Esta plataforma también permite crear foros, chat, encuestas, actividades, y muchas herramientas más de colaboración que permitan comunicación sincrónica y asincrónica, según las necesidades de los usuarios.

Otras instalaciones y servicios: el edificio en el que se ubica la Facultad de Ciencias del Trabajo dispone de Salón de Actos, Salón de Grados, Sala de Juntas, Sala de Profesores, espacio para la Delegación de Alumnos, zonas de estudio y para que los alumnos puedan trabajar en grupo, entre otros. Por otra parte, también existe en sus instalaciones servicios de reprografía y de cafetería ([consultar web](#)).

Además, otros edificios también ubicados en el Campus de El Carmen, cuentan con servicios de reprografía, cafetería, comedor, pabellón e instalaciones deportivas, salas de estudio, etc.

En cuanto a los servicios administrativos, la Secretaría de la Facultad depende del [Servicio de Gestión Académica](#) de la UHU, que es la estructura administrativa que, de forma centralizada, gestiona las enseñanzas regladas y no regladas, incluido el acceso y admisión a las mismas y los correspondientes títulos, y proporciona soporte administrativo a los equipos de dirección de los centros.

En la encuesta Evaluación de la Satisfacción Global sobre el Título, entre los aspectos mejor valorados por los alumnos están los items relacionados con las infraestructuras, como la biblioteca y sus bases de datos (4,0), las infraestructuras e instalaciones (3,6) y el equipamiento de las aulas (3,8)

- *Valoración de la adecuación del personal de administración y servicio y del personal de apoyo, en su caso.*

Respecto a los recursos humanos, además del PDI, el centro cuenta con 15 miembros del personal de administración y servicios (PAS), distribuidos de la siguiente forma:

- Secretaría: 1 responsable de unidad, 2 jefas de negociado y 4 administrativos.
- Sala de lectura: 2 técnicos de biblioteca.
- Conserjería: 4 técnicos de conserjería.
- Decanato: 1 administrativa
- Departamento: cada uno de los departamentos de la UHU cuenta con el correspondiente personal administrativo en su secretaría. En la Facultad de Ciencias del Trabajo se ubica la secretaría del departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud Pública.

El PAS adscrito a la Facultad de Ciencias del Trabajo es suficiente y está suficientemente capacitado para el desempeño satisfactorio de las enseñanzas. Existe también un considerable número de empleados técnicos, de administración y servicios que dependen de los distintos servicios centrales de la UHU y prestan servicios específicos al título (biblioteca, campus virtual, informática y comunicaciones, relaciones internacionales, SOIPEA, etc.). Y también hemos de tener también en cuenta al personal de servicios externalizados como limpieza, reprografía y cafetería.

La valoración de la labor desarrollada por el PAS por parte de los grupos de interés del Grado avala nuestra afirmación anterior, que recibe 3.5 puntos por parte de los alumnos y 4.2 por parte del profesorado. El propio PAS valora el contacto con el resto de los compañeros del PAS con la puntuación máxima de 4,6 puntos.

*- Valoración de las mejoras y cambios en la infraestructura, servicios y recursos.*

Las características del centro condicionan las necesidades en materia de infraestructuras y servicios, así como su tratamiento. Por una parte, la Facultad de Ciencias del Trabajo se ubica desde el curso 2001/2002 en el Campus de El Carmen, compartiendo edificio e instalaciones con la Facultad de Trabajo Social. Además la política seguida por la Universidad de Huelva en materia de infraestructuras es la centralización en cuanto a su gestión, uso y mantenimiento. Por ello, corresponde al servicio de conserjería del centro la gestión de las incidencias de carácter general que surjan en este ámbito. En cuanto a las necesidades detectadas por el equipo decanal, que afectan directamente a los servicios que presta, éstas son atendidas con fondos propios cuando corresponde o son comunicadas a los servicios centrales correspondientes (infraestructuras, informática, comunicaciones, ...) y se realiza un seguimiento.

Entre las mejoras y cambios realizados en los últimos cursos destacamos los siguientes:

- El equipamiento de las aulas se renueva y actualiza periódicamente: tras la actualización del software de los equipos informáticos de las mesas tecnológicas, por parte del SIC, en el curso 2016-2017, el curso siguiente se sustituyó el hardware por equipos más potentes; además, en todas las aulas se han sustituido los equipos de video proyectores.
- Las aulas se han equipado para adaptarse a los posibles escenarios de docencia que se planteen durante el curso 2020-21, como consecuencia de la situación sanitaria (híbrida o totalmente online)
- Aulas de informática del centro: se realizó una actualización y mejora del hardware en 2019
- En el aula de la modalidad semipresencial se han realizado las mejoras necesarias para que desde el curso 2019/20 alcance Nivel TI Avanzado T3
- Se ha revisado y ampliado la potencia de la instalación Wifi, eliminando las zonas con mala o nula cobertura.
- Los equipos de aire acondicionado se renovaron en 2018
- Las cubiertas de los pabellones de aulas se renovaron en 2019

Como resultado de las actuaciones descritas, los colectivos participantes en el Título muestran altos niveles de satisfacción con el estado de las instalaciones y las infraestructuras, servicios y recursos disponibles para su impartición. Con respecto a la valoración por parte del alumnado, el equipamiento de las aulas disponibles para el Título recibe 3,8 puntos; las infraestructuras e instalaciones 3,6 y la biblioteca y sus bases de datos, redes, etc. 4 puntos. El PDI valora con 3,6 puntos el equipamiento de las aulas y con 3,8 las infraestructuras e instalaciones. Mientras que el PAS considera que el equipamiento de las instalaciones en las que se imparte el Título merece 4 puntos y las infraestructuras e instalaciones del centro en las que realizan su trabajo 3,6.

*- Adecuación de los servicios de orientación académica y profesional disponibles a las características del título.*

En relación con los servicios de orientación académica y profesional, el Centro realiza una importante labor para que sus estudiantes estén puntualmente informados académica y profesionalmente. La facultad cuenta con un [Plan de Acción Tutorial](#) (PAT) que recoge cómo se organiza la orientación, incluyendo todas las actuaciones que buscan la integración del alumnado en la Facultad, guiar el desarrollo de las competencias; hacer posible la autonomía, la iniciativa y el autoconocimiento de cada estudiante; mejorar el rendimiento académico, la integración y el clima; informar y orientar sobre salidas profesionales y favorecer la transición a la vida activa. Entre las actuaciones más destacables, se pueden enumerar los siguientes:

- Jornada de acogida a los alumnos de nuevo ingreso al inicio del curso.
- Talleres de formación complementaria, orientados fundamentalmente a la adquisición de competencias profesionales, técnicas de estudio, emprendimiento, etc.
- Charlas informativas sobre programa de movilidad, necesidad de acreditación de idiomas,...

- Tutorías grupales de carácter orientador para las asignaturas de Prácticas en Empresas y TFG.
- Jornadas sobre salidas profesionales: cada curso académico, se imparten a los estudiantes de último curso y se estructuran en torno a los siguientes contenidos:
  - Información sobre la oferta académica de posgrado de la Facultad y de la UHU, con la presentación de ésta por los directores de máster.
  - Información sobre salidas profesionales con mesas redondas y/o charlas-coloquio, en las que habitualmente participan egresados, profesionales, empresas en las que los alumnos realizan las prácticas curriculares, ...
  - Información sobre oposiciones.
  - Presentación del colegio de Graduados Sociales de Huelva.
  - Talleres relacionados con la inserción laboral: entrevistas de trabajo, elaboración y redacción del CV, nuevos formatos, ...
- La web del centro dispone de un apartado específico denominado “[Información de interés para el estudiante](#)” con información sobre los perfiles y salidas profesionales, las salidas académicas, informes sobre inserción laboral elaborados por el Servicio de Orientación, Prácticas, Empleo y Autoempleo de la UHU (SOIPEA) y un enlace con el [Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria](#) de la UHU (SACU).

El SACU tiene por objeto acompañar al alumnado desde antes de acceder a la Universidad hasta su incorporación al mundo laboral, prestando servicios complementarios a su formación académica.

Los alumnos valoran con 3,6 puntos los sistemas de orientación y acogida proporcionada al alumno de nuevo ingreso para facilitar su incorporación al título, y los profesores con 4,2 puntos.

**Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

No procede.

**Fortalezas y logros**

- La Facultad de Ciencias del Trabajo dispone de las instalaciones adecuada, tanto en el edificio en el que se ubica como en el conjunto del Campus de El Carmen, para impartir el Título. Se considera que son adecuadas en número, distribución y equipamiento para el desarrollo de las actividades formativas y las metodologías de enseñanza-aprendizaje empleadas por el profesorado del Centro.
- Las aulas disponen de todos los medios técnicos necesarios: mesas tecnológicas con ordenador, video proyector, pantalla, equipo de sonido, etc. También contamos con aulas de informática para la docencia en grupos reducidos que permiten ofrecer una mayor atención al alumnado.
- Para afrontar las posibles restricciones derivadas de la situación sanitaria actual, el Centro cuenta con 12 aulas con capacidad para más de 50 alumnos en las que se han instalado cámaras de tecnología 4K que permitirá garantizar en todo momento la docencia, ya sea presencial, online o con carácter híbrido, combinando clases presenciales y a distancia.
- Las instalaciones del centro se han adaptado conforme al “[Plan de Actuación a la COVID-19. Curso 19-20](#)” de la UHU.
- Para la impartición de la modalidad semipresencial se cuenta con un aula de Nivel TI Avanzado T3, indicador de descripción y gestión utilizado por la Sectorial de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la CRUE, con el que se determina el máximo nivel de equipamiento tecnológico (todos los puestos conectados a Internet, proyector multimedia, posibilidad de grabar contenidos y/o de distribuir la clase en tiempo real, así como una red propia conectada a una pizarra digital).
- La Facultad cuenta con un PAS adecuado e implicado en la gestión del Título que garantiza el correcto desarrollo de las actividades formativas.
- La valoración de los grupos de interés de aspectos sobre infraestructuras y PAS es positiva, como en años anteriores.
- La Facultad dispone de un PAT adecuado y conveniente. Las actuaciones que contempla se adaptan a las necesidades de los estudiantes en función del curso en que se encuentren. De este modo, en primero los alumnos precisan más información general del título, mientras que en cuarto su interés se encuentra focalizado en aspectos relacionados con el TFG, las prácticas en empresas o las salidas profesionales.

**Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- No se han detectado debilidades en este criterio.

## Evidencias imprescindibles

### Enlaces:

- Visita a las instalaciones del panel externo representante de la comisión de renovación de la acreditación de la DEVA.
- [Procedimiento para la gestión de los recursos materiales y servicios.](#)
- [Satisfacción del alumnado](#) con la infraestructura, los recursos y los servicios del título.
- Documentación asociada al proceso del SGC sobre la orientación académica y profesional del estudiante.
  - ✓ [Procedimiento de captación, orientación preuniversitaria y perfil de nuevo ingreso, y de acogida y orientación de los estudiantes de nuevo ingreso.](#)
  - ✓ [Plan de Acción Tutorial.](#)
  - ✓ [Preguntas frecuentes.](#)
  - ✓ [Información de interés para el alumno \(salidas profesionales y académicas\).](#)
- [Satisfacción del alumnado](#) con la orientación académica y profesional.

## VI. RESULTADOS DE APRENDIZAJE

**Criterio 6:** Las actividades de formación y de evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación y las competencias del título.

### Análisis

- *Valoración de en qué medida las actividades formativas, la metodología y los sistemas de evaluación están orientados a la consecución de las competencias y objetivos de la titulación: grado de consecución de las competencias enunciadas en el título.*

La presente sección tiene por objeto poner manifiesto el cumplimiento de lo establecido en la memoria de verificación a los efectos de demostrar la pertinencia del desarrollo de la docencia y la fiabilidad de los sistemas de evaluación, cuestiones contempladas en el procedimiento [P13. Procedimiento para la planificación, desarrollo y medición de los resultados de la enseñanza](#). Además, dicha memoria incluye otro conjunto de actividades formativas que van más allá del trabajo de los docentes en el aula, en el marco del catálogo de asignaturas recogidas en el grado. Estas actividades se concretan en el desempeño de las prácticas en empresas ([P06. Procedimiento de gestión y revisión de las prácticas externas integradas en el título](#)) y en la tutorización y evaluación de los Trabajos de fin de Grado. TFG.

Los contenidos de las asignaturas, resultados del aprendizaje y las competencias, así como las actividades de formación y evaluación de dichas competencias y resultados de aprendizaje están definidos, actualizados y accesibles para los grupos de interés en la [Memoria de Verificación](#). Como se indica en apartado III de este ARA, en noviembre de 2017 la CGCT emitió un informe para tramitar la solicitud de modificación del título con el fin de corregir una serie de errores y omisiones detectados por la DEVA que afectaban a las competencias del grado que aparecían en la Memoria de Verificación (consultar evidencia [E03-P03](#), curso 2017-18). Además, como resultado del proceso de seguimiento se consideró conveniente revisar, para el grado en general y para cada una de las asignaturas, las competencias y resultados del aprendizaje, las metodologías docentes, y los sistemas de evaluación. En junio de 2018 se recibió el correspondiente [informe favorable de la DEVA](#), implantándose estas en el curso 2018/2019. Las principales modificaciones realizadas en la Memoria, que afectaron a los aspectos señalados fueron:

- Competencias: se corrigen errores y se incorporan las Competencias Transversales de la UHU.
- Se modifica la descripción de las metodologías docentes y se añade una específica para las prácticas externas.
- Sistemas de evaluación: se corrige la redacción, se amplían los intervalos de ponderación y se definen sistemas de evaluación específicos para TFG y prácticas externas.
- Las metodologías se adaptan a los cambios en las competencias.

De esta forma, las [Guías Docentes](#) de las asignaturas del grado, cuya revisión y actualización corresponde en primera instancia a los Departamentos y posteriormente al centro ([Reglamento de evaluación para la titulaciones de Grado y Máster Oficial de la UHU](#) (C.G., marzo 2019), art. 4.5, y [Criterios para la Elaboración del POD, para el bienio académico 2019/20-2020/21](#) (C.G., abril 2019), apartado 2.E.b)), informan al alumnado de cada curso académico sobre los datos básicos de cada asignatura, el profesorado que la imparte y su horario de tutorías; las competencias y resultados del aprendizaje que se van a alcanzar al superarla; los contenidos teóricos y prácticos; las metodologías y actividades formativas que se van a emplear para impartir dichos contenidos y alcanzar las competencias asociadas a los mismos; los sistemas y criterios de evaluación que se van a utilizar para determinar el grado de consecución de los resultados

de aprendizaje y de adquisición de competencias; el peso de cada uno de dichos sistemas de evaluación; la bibliografía; el cronograma previsto con indicación de fechas, actividades a desarrollar y horas previstas de trabajo presencial y autónomo del alumnado, y el calendario de exámenes de cada una de las convocatorias. Estas guías docentes responden a los principios que emanan de la construcción del EEES y presentan como elemento común el empleo de metodologías activas cuya presencia se concreta en un conjunto de actividades e instrumentos de evaluación que se desarrollan a lo largo del curso académico con un peso en la calificación final de entre un 30 y un 50%. Estas actividades se llevan a cabo gracias a una organización de la docencia que permite trabajar con grupos reducidos, necesarios para la aplicación efectiva de esta metodología. Las sesiones en grupo reducido se combinan con sesiones de grupos grandes en las que no solo tienen lugar exposiciones magistrales, sino que también se desarrollan sesiones prácticas en las que los docentes emplean, entre otras metodologías, el estudio de casos, el flipped classroom o aula invertida, el aprendizaje cooperativo o la gamificación. Todo esto permite concluir que las actividades formativas, la metodología y los sistemas de evaluación son pertinentes y adecuados para certificar los diferentes aprendizajes reflejados en el perfil de formación plasmado en el cuadro competencial definido para la titulación. Los sistemas de evaluación contemplados en la memoria de verificación y recogidos en la guías docentes contienen, en general, una adecuada combinación de instrumentos objetivos de evaluación que inciden sobre conocimientos teóricos y prácticos. La evaluación tiene lugar durante el desarrollo de la docencia, mediante actividades tanto individuales como grupales, y al final de cada cuatrimestre, cuando se realizan pruebas teórico-prácticas escritas individuales. Podemos concluir que los sistemas de evaluación permiten una certificación fiable sobre la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

La coordinación de la actividad docente del profesorado se lleva a cabo a través de los equipos docentes ([Documento de definición de equipos docentes de curso y titulación: estructura, funciones y acciones](#); Junta de Facultad de Ciencias del Trabajo, julio 2015), que se reúnen cada cuatrimestre para poner en común el desarrollo de la docencia de sus respectivas asignaturas, compartir experiencias y, en su caso, dificultades, y hacer propuestas. En dichas reuniones se plantean todas aquellas cuestiones referidas a la coordinación horizontal (entre asignaturas de un mismo curso), como vertical (entre asignaturas de cursos diferentes), así como la coordinación de las actividades de teoría y práctica. A lo largo de los nueve años en los que se viene impartiendo el Grado en RRLD y RRHH, desde el curso 2009-10, en estas reuniones se han abordado cuestiones como posibles solapamientos de contenidos entre asignaturas; distribuir las actividades a realizar por los alumnos a lo largo del cuatrimestre, para evitar sobrecargarlos de trabajo al final del mismo; criterios para la elaboración de los horarios y la fijación del calendario de exámenes; necesidades de equipamiento y tamaño de las aulas acordes con la metodología y las actividades formativas a emplear; uniformidad en los criterios de evaluación cuando sea necesario; análisis de los resultados académicos y de las encuestas de satisfacción, etc. De entre las propuestas surgidas en los equipos docentes destacamos, por sus implicaciones, que durante el curso 2019-20, se ha estado analizando la posibilidad de transformar la modalidad semipresencial en virtual. La propuesta fue tratada en [Junta de Centro](#), donde se acordó la creación de grupos de trabajo para la elaboración de un [informe](#) en el que se justificara y concretara el desarrollo del proyecto. En febrero, el Equipo Decanal presentó dicho informe a la Vicedecana de Ordenación Académica que valoró muy positivamente la iniciativa y se comprometió a llevarla ante el Equipo de Dirección de la UHU.

Por otra parte, la comunicación con los alumnos siempre ha sido muy fluida, a través de la delegación de alumnos del grado, cuyos representantes contactan con la Vicedecana de Estudiantes, o directamente con la Decana, cuando detectan alguna deficiencia o alteración en el normal desarrollo de la docencia.

Las siguientes tablas muestran los resultados de la valoración de distintas dimensiones de la docencia del grado, en sus dos modalidades de impartición (presencial y semipresencial), obtenidas de los [Informes Globales de Satisfacción del alumnado con la docencia](#), desde el curso de inicio de implantación (2009-10 para presencial y 2013-14 para semipresencial).

PRESENCIAL	Curso									
	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19
Valoración de referencia										
Planificación de la Enseñanza y Aprendizaje	4,03	4,02	3,94	3,88	3,90	3,95	3,96	4,03	4,22	3,97
Desarrollo de la Enseñanza	4,17	4,12	4,10	4,08	3,97	3,93	3,96	4,14	4,10	3,91
Evaluación de los aprendizajes	3,88	3,90	3,83	3,88	3,77	3,89	3,79	3,97	4,09	3,82
Eficacia	3,93	3,89	3,84	3,86	3,73	3,91	3,67	3,88	3,87	3,78
Satisfacción de los estudiantes	4,02	4,00	4,00	3,97	3,76	3,87	3,80	4,02	4,07	3,86

SEMIPRESENCIAL	Curso					
	Valoración de referencia	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18
Planificación de la Enseñanza y Aprendizaje	3,97	4,78	4,08	4,23	4,12	4,07
Desarrollo de la Enseñanza Virtual	3,78	4,96	4,13	4,05	3,93	3,72
Evaluación de los aprendizajes	3,24	5,00	4,01	3,85	3,84	3,63
Eficacia	3,27	5,00	nd	nd	Nd	nd
Satisfacción de los estudiantes	3,66	5,00	3,96	3,87	3,83	3,66

Como puede observarse, el grado de satisfacción para las variables analizadas en esta sección confirman el nivel de éxito y mejora que se alcanza en el desarrollo de las enseñanzas del grado, en ambas modalidades, como consecuencia de todas las acciones llevadas a cabo y expuestas en los párrafos anteriores.

Como consecuencia del estado de alarma decretado ante la crisis sanitaria del COVID-19, con la suspensión de la docencia presencial, la Universidad tuvo que adaptarse, de manera imprevista, a la modalidad no presencial de las enseñanzas. En este contexto, la UHU aprobó diferentes Instrucciones y Resoluciones que afectaban a los distintos ámbitos de la actividad universitaria, y muy en particular al desarrollo de la docencia y su evaluación. El 11 de abril, la Universidades andaluzas, la Consejería competente en materia de Universidades y la DEVA publicaron un Acuerdo por el que se estableció un marco común para la adaptación de la docencia y evaluación dada la situación de excepcionalidad. De acuerdo con lo anterior, el Consejo de Gobierno de la UHU aprobó la [Instrucción de 17 de abril por la que se establece un marco para la adaptación de la docencia y actuaciones de contingencia ante la situación extraordinaria de crisis sanitaria derivada del COVID-19 y regula el procedimiento para modificar las Guías Académicas y establecer y llevar a cabo el proceso de evaluación online de las asignaturas del segundo cuatrimestre y anuales del curso 2019-20, así como de los TFG y TFM](#). De esta forma, los cambios necesarios en contenidos, actividades formativas, metodología docente y evaluación, para la adaptación de la docencia online de cada una de las asignaturas, se recogieron en una adenda a la correspondiente guía docente, según el modelo establecido. Dichas adendas fueron remitidas por los Departamentos a los Centros y, en el caso de la Facultad de ciencias del Trabajo, supervisadas por la CGCT y aprobadas por la Junta de Centro. Además se cumplimentó el informe de adaptación del título, según el modelo de la referida Instrucción. La adendas se publicaron en la aulas virtuales de las asignaturas (Moodle) y en la web de la titulación (ver [Histórico Guías Docentes 19/20](#)), junto con el [informe de adaptación del título](#).

Para el curso 2020-21, el 16 de junio, los Rectores y Rectoras de las Universidades andaluzas, junto con el Consejero y el Director de la DEVA, firmaron un acuerdo para la adaptación de la Enseñanza Universitaria a las exigencias sanitarias derivadas de la Epidemia de la COVID-19, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en el último semestre; y el Consejo de Gobierno de la UHU aprobó, el 25 de junio la correspondiente [Instrucción](#). Dicha instrucción establece que *las guías docentes recogerán la programación del curso 2020-21 según la modalidad verificada del título, pero deberán incluir una adenda donde se contemplen las adaptaciones de la asignatura , ..., a dos posibles escenarios: un escenario de menor actividad presencial como consecuencia de medidas sanitarias de distanciamiento interpersonal que limiten el aforo en la aulas (escenario A) y un escenario de suspensión de la actividad presencial (escenario B)*. Tanto las guías docentes como las adendas de las asignaturas del Grado en RRLL y RRHH, elaboradas conforme al modelo establecido en la Instrucción, han sido remitidas por los Departamentos a la Facultad de Ciencias del Trabajo, revisadas por la CGCT, aprobadas por Junta de Centro y publicadas en la [web](#), junto con el [resumen de todas las adaptaciones](#) realizadas en el título para adecuarse a los dos escenarios posibles.

- *Valoración sobre las calificaciones globales del título y por asignaturas.*

En las tablas siguientes se recogen los resultados académicos globales de los tres últimos cursos académicos, para las dos modalidades del Grado en RRLL y RRHH, presencial y semipresencial, desagregados por convocatorias, incluida la extraordinaria de noviembre de finalización del grado. Los porcentajes se han calculado sobre el total de alumnos de la convocatoria correspondiente. Los resultados por asignaturas se pueden consultar en el informe [Indicadores de Resultados](#).

Del análisis de los resultados globales mostrados podemos concluir que, en la modalidad presencial superan las asignaturas en las convocatorias ordinarias de curso (febrero, junio) el 50-57% de los alumnos matriculados en dichas convocatorias, mientras que en la convocatoria ordinaria de recuperación (septiembre) el porcentaje baja al 27% aproximadamente. En cuanto al comportamiento de los “no presentados”, son el 14-16% para las asignaturas del primer cuatrimestre, sube al 20-25% en el segundo cuatrimestre y aumenta hasta por encima del 50% en septiembre. En el caso de los alumnos de la modalidad semipresencial el 45-53% superan las asignaturas en las convocatorias de

febrero/junio, en septiembre el 16-23%. Las características del alumnado de esta modalidad explican el elevado porcentaje de “no presentados”, 30-39% en febrero/junio y el 61-68% en septiembre. El porcentaje de suspensos es siempre inferior al de la modalidad presencial en todas las convocatorias ordinarias, mientras que el porcentaje de matrículas de honor, que constituye una calificación minoritaria que solo alcanzan los alumnos excelentes, es siempre superior entre los alumnos del grupo semipresencial. Los resultados de la convocatoria extraordinaria de noviembre o de finalización del grado presentan un comportamiento diferente. En la modalidad presencial superan las asignaturas en esta convocatoria más del 87% de los alumnos que la solicitan.

**CALIFICACIONES DEL CURSO 2018-19**
**PRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV		
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT
289	6	136	194	62	222	218	3	218	154	29	235	163	405	50	4	187	5	1	2
31,79%	0,66%	14,96%	21,34%	6,82%	24,42%	25,44%	0,35%	25,44%	17,97%	3,38%	27,42%	20,15%	50,06%	6,18%	0,49%	23,11%	62,50%	12,50%	25,00%

**SEMPRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV			
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SU
86	10	145	81	36	92	73	3	162	85	24	70	60	326	13	5	71	8	8	1	7
19,11%	2,22%	32,22%	18,00%	8,00%	20,44%	17,51%	0,72%	38,85%	20,38%	5,76%	16,79%	12,63%	68,63%	2,74%	1,05%	14,95%	33,33%	33,33%	4,17%	29,17%

Datos obtenidos de UXXI-AC el 19/02/2020

**CALIFICACIONES DEL CURSO 2017-18**
**PRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV					
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU
281	7	139	228	33	280	265	8	222	187	54	225	199	1	456	32	5	182	21	1	1	2	5
29,03%	0,72%	14,36%	23,55%	3,41%	28,93%	27,58%	0,83%	23,10%	19,46%	5,62%	23,41%	22,74%	0,11%	52,11%	3,66%	0,57%	20,80%	70,00%	3,33%	3,33%	6,67%	16,67%

**SEMPRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV				
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU
92	6	175	144	24	78	141	7	158	100	35	91	82	329	26	3	70	12	4	1	2	10
17,73%	1,16%	33,72%	27,75%	4,62%	15,03%	26,50%	1,32%	29,70%	18,80%	6,58%	17,11%	16,08%	64,51%	5,10%	0,59%	13,73%	41,38%	13,79%	3,45%	6,90%	34,48%

Datos obtenidos de UXXI-AC el 10/07/19

**CALIFICACIONES DEL CURSO 2016-17**
**PRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV		
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU	AP	NT	SB
405	6	208	192	52	380	293	9	222	253	47	258	232	565	51	3	233	4	5	1
32,6%	0,5%	16,7%	15,4%	4,2%	30,6%	27,1%	0,8%	20,5%	23,4%	4,3%	23,8%	21,4%	52,1%	4,7%	0,3%	21,5%	40,0%	50,0%	10,0%

**SEMPRESENCIAL**

FEB						JUN						SEP					NOV				
AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NP	NT	SB	SU	AP	NP	NT	SB	SU	AP	MH	NT	SB	SU
116	7	155	113	33	113	97	7	160	99	39	114	99	347	30	3	85	7	1	1	1	4
21,6%	1,3%	28,9%	21,0%	6,1%	21,0%	18,8%	1,4%	31,0%	19,2%	7,6%	22,1%	17,6%	61,5%	5,3%	0,5%	15,1%	50,0%	7,1%	7,1%	7,1%	28,6%

**- Valoración sobre los TFM/TFG.**

En el caso concreto de los TFG la evaluación se realiza, según lo indicado en el [Reglamento sobre el TFG de la UHU](#) y la [Normativa de TFG de la Facultad de ciencias del Trabajo](#), mediante un tribunal nombrado por la Comisión de TFG, compuesto por tres profesores de áreas de conocimiento que impartan docencia en el título, siendo necesario que al menos uno de ellos sea del área de conocimiento sobre el que versa el TFG. Para que el TFG pueda ser calificado por el tribunal es necesario, entre otros, un informe de valoración y Vº Bº del tutor. La calificación se otorga conforme a la escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añade su correspondiente calificación cualitativa. En el caso de que un TFG obtenga la calificación de suspenso, el tribunal emite un informe, para el estudiante y su

tutor, con los criterios que han motivado dicha calificación y con una serie de recomendaciones para mejorar su calidad. Si la calificación es de sobresaliente, el tribunal puede proponer a la Junta de Centro la mención de Matrícula de Honor, acompañando dicha propuesta de un informe justificativo. Esta calificación es otorgada, si procede, por la Comisión de TFG a la vista de todas las propuestas realizadas por los distintos tribunales y el número de matrículas de honor que puedan concederse.

Las siguientes tablas muestran las calificaciones obtenidas por los estudiantes matriculados en la asignatura TFG, en relación con total de estudiantes matriculados, de los tres últimos años académicos, para ambas modalidades (presencial y semipresencial). El elevado número de alumnos matriculados en esta asignatura en la modalidad semipresencial se debe a alumnos del Itinerario Curricular (ICC) que facilita el tránsito a los Diplomados en RRLL y Graduados Sociales al nuevo Grado en RRLL y RRHH y a alumnos que habían accedido al Grado tras superar el “Curso de Adaptación al Grado de RRLL”, ofertado como Título Propio de la UHU hasta el curso 2015/16. Destaca el bajo porcentaje de suspensos en ambas modalidades, debido sin duda, al requisito del informe de valoración y Vº Bº del tutor, que también determina los buenos resultados: en presencial casi el 60% de los alumnos obtiene una calificación de notable o superior, más del 40% para semipresencial. El porcentaje de “no presentados” es muy elevado; muestra una tendencia decreciente en la modalidad semipresencial y desciende drásticamente, para la presencial, en el curso 2017/18, con la puesta en marcha de la nueva modalidad de TFG descrita en el apartado III de este autoinforme, aunque vuelve aumentar en el curso siguiente.

SEMIPRESENCIAL							
CURSO	Nº MATRICULADOS	AP	MH	NP	NT	SB	SU
18-19	29			11	6	11	1
		0,00	0,00	37,93	20,69	37,93	3,45
17-18	85	26		8	37	11	3
		30,59	0,00	9,41	43,53	12,94	3,53
16-17	70	15		27	18	7	3
		21,43	0,00	38,57	25,71	10,00	4,29
SEMIPRESENCIAL							
CURSO	Nº MATRICULADOS	AP	MH	NP	NT	SB	SU
18-19	73	18		20	25	8	2
		24,66	0,00	27,40	34,25	10,96	2,74
17-18	99	24	1	34	26	13	1
		24,24	1,01	34,34	26,26	13,13	1,01
16-17	107	20	1	59	12	8	7
		18,69	0,93	55,14	11,21	7,48	6,54

- *Valoración sobre las prácticas externas*

Las prácticas externas curriculares también formaban parte del Plan de Estudios del extinto Grado en RRLL y RRHH, por lo que la Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con una larga experiencia en su gestión. Más que una asignatura las prácticas en empresas consisten en un nexo entre la Universidad y nuestro tejido productivo, además de un cauce para la puesta en práctica por parte de nuestro alumnado de todo aquello que ha venido trabajando a lo largo de la titulación. Las prácticas cuentan con su correspondiente [Guía Docente](#), publicada en la web, en la que, entre otras cuestiones se detallan la competencias asociadas y el sistema de evaluación y calificación.

Las siguientes tablas muestran las calificaciones obtenidas por los estudiantes matriculados en la asignatura Prácticas, en relación con total de estudiantes matriculados, de los tres últimos años académicos, para ambas modalidades (presencial y semipresencial). Podemos observar como la matrícula desciende significativamente en el grupo presencial durante el curso 2018-19, igual que en caso de la asignatura TFG. Para ambas modalidades las calificaciones obtenidas son elevadas, más del 60% de los alumnos obtiene una calificación de notable o superior.

PRÁCTICAS CURRICULARES						
SEMIPRESENCIAL						
CURSO	Nº MATRICULADOS	AP	MH	NP	NT	SB
18-19	17	7			6	4
		41,18	0,00	0,00	35,29	23,53
17-18	40	3		2	23	12
		7,50	0,00	5,00	57,50	30,00
16-17	46	1	2		34	9
		2,17	4,35	0,00	73,91	19,57
SEMIPRESENCIAL						
CURSO	Nº MATRICULADOS	AP	MH	NP	NT	SB
18-19	16	2		1	10	3
		12,50	0,00	6,25	62,50	18,75
17-18	15	1		4	6	4
		6,67	0,00	26,67	40,00	26,67
16-17	16	1		5	6	4
		6,25	0,00	31,25	37,50	25,00

**Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

No procede.

**Fortalezas y logros**

- Las Guías Docentes de las asignaturas se revisan, actualizan y publican en la web de la Facultad todos los años, para que estén a disposición de los alumnos antes de su matriculación. Ofrecen información detallada de los aspectos fundamentales del desarrollo de cada asignatura (metodología, actividades formativas, sistemas de evaluación, competencias, resultados del aprendizaje, etc.)
- El grado emplea sistemas de evaluación objetivos, sumativos y formativos, además de un conjunto variado de actividades de aprendizaje y evaluación que dan garantías de la fiabilidad a la evaluación de la formación recibida en aras de la adquisición de las competencias incluidas en la memoria de verificación.
- El 100% de los alumnos matriculados realizan prácticas curriculares en empresas e instituciones con una actividad relacionada con las salidas y perfiles profesionales de la titulación, poniendo en práctica las competencias desarrolladas.
- Todas las adaptaciones necesarias para el paso a la modalidad no presencial, como consecuencia del estado de alarma ante la crisis sanitaria del COVID-19, que afectaron a contenidos, metodologías docentes, actividades formativas y sistemas y estrategias de evaluación, se realizaron de acuerdo con lo establecido por la UHU para todos sus títulos oficiales y quedaron recogidos en las correspondientes adendas, publicadas en Moodle y en la web del centro.
- Para el curso 2020-21 se han elaborado las correspondientes adendas a las guías docentes, contemplando dos escenarios: híbrido y online.

**Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- Debe hacerse un seguimiento de los cambios introducidos en la asignatura TFG en el curso 2017-18, a fin de garantizar su correcta implantación y que se alcanzan los objetivos perseguidos.
- Como resultado de las reuniones de los Equipos Docentes, se ha elaborado la propuesta de transformar la modalidad semipresencial del Grado en online. De esta forma se logra, por un lado, aumentar el número de potenciales alumnos y, por otro, se facilita el diseño de futuras titulaciones dobles (actuación incluida en el Plan Estratégico de la UHU, Horizonte 2021) o internacionales.

**Evidencias imprescindibles**
**Enlaces:**

- [Página web del título](#)
- [Check-list IPD](#)
- [Guías docentes y Adendas para la adaptación a la docencia online](#)
- Actas de aprobación Guías Docentes:
  - [Actas CGCT](#)
  - [Actas JC](#) (acta julio 2020 y convocatoria JC septiembre 2020 (acta pendiente de aprobación)
- Información sobre las actividades formativas por asignatura: [ver apartado 8 de las Guías Docentes](#).
- Información sobre los sistemas de evaluación por asignatura: [ver apartado 12 de las Guías Docentes](#).
- Información sobre calificaciones [globales del título](#) y por asignaturas: [Indicadores de resultados](#)

- Información sobre los resultados sobre el procedimiento de evaluación y mejora de calidad de la enseñanza, se debe incluir los indicadores con la evolución temporal de los mismos: [Indicadores de resultados](#)
- TFG:
  - [normativa TFG de la UHU](#),
  - [normativa TFG de la Facultad](#)
  - [Muestra de TFG representativa](#) de todas las posibles calificaciones.
- Relación entre el número de plazas ofertadas de prácticas y el número de estudiantes que solicitan prácticas externas. Disponibilidad de convenios. En su caso aportar información sobre seguros complementarios:
  - [Prácticas Curriculares en Empresas, UHU](#).
  - [Prácticas Curriculares, Grado en RRL y RRHH](#)
  - [Listado de empresas con convenio, SOIPEA](#)
- Satisfacción del alumnado con el programa formativo.: [Indicadores de resultados](#)
- [Plan de mejora del título](#).

## VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO

**Criterio 7:** Los indicadores de satisfacción y de rendimiento, así como la información sobre la inserción laboral aportan información útil para la toma de decisiones y mejoras del programa formativo.

### Análisis

#### **Indicadores de satisfacción:**

El procedimiento [P12 Procedimiento para el análisis de la satisfacción de los grupos de interés](#) establece la sistemática a seguir por la Facultad de Ciencias del Trabajo para conocer el grado de satisfacción, con los títulos oficiales (grado y máster) que imparte, de sus grupos de interés (alumnado, profesorado, PAS y agentes externos), siendo utilizada la información resultante de la medición y análisis de los datos obtenidos en la toma de decisiones sobre la mejora de la calidad de dichas enseñanzas.

- *Valoración de la satisfacción con el Programa Formativo (estudiantes, profesores, PAS, egresados y empleadores*

El procedimiento [P02 Procedimiento de seguimiento, evaluación y mejora del título](#) incluye, en el anexo IV el catálogo de encuestas incluidas en el SGIC.

El proceso que se lleva a cabo para conocer el grado de satisfacción de las personas implicadas en el desarrollo del título está regulado y descrito en el [Reglamento de desarrollo de los procesos de calidad de la UHU](#) En el capítulo I de este Reglamento se hace referencia a los aspectos relativos a la generación de resultados de satisfacción del alumnado respecto a la actividad docente, mientras que en el capítulo II se aborda la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés. Los resultados de satisfacción global de los estudiantes con la docencia, así como del profesorado y PAS con el título, se detallan en el [Informe sobre la Satisfacción de los grupos de interés del Grado en RRL y RRHH](#) que la UCA elabora cada curso académico.

- **Evaluación de la satisfacción global sobre el título: opinión del alumnado.** Esta encuesta se realiza a los alumnos de cuarto curso del grado que participan en las jornadas sobre salidas profesionales, que otorgan una valoración media de 3.6. Entre los aspectos mejor valorados están algunos relacionados con la organización de la docencia como: horarios (3.7), tamaño de los grupos adaptados a las metodologías de enseñanza-aprendizaje (4.1), variedad y adecuación de las metodologías docentes utilizadas (3.6); otros con las infraestructuras: la biblioteca y sus bases de datos (4.0), las infraestructuras e instalaciones (3.6), el equipamiento de las aulas (3.8); también valoran mucho su satisfacción con los resultados alcanzados en cuanto al logro de objetivos y la adquisición de competencias (3.8) y los estudios realizados (4.1), así como la gestión desarrollada por el equipo directivo (3.7) y el profesorado (3.8). Para ellos la calidad del título es de 4.3. No obstante, manifiestan menor satisfacción en cuanto a la distribución temporal del título (3.3) y la distribución entre créditos teóricos y prácticos (3.3), así como el sistema para dar respuesta a las sugerencias y reclamaciones (3.2) y las cuestiones relacionadas con el TFG: orientación y tutoría en el diseño y desarrollo (2.6), plazos (2.5) y sistema de evaluación (2.6).

- **Evaluación de la satisfacción global sobre el título: opinión del profesorado.** Los profesores que han cumplimentado el cuestionario valoran la satisfacción global con un 3.8 de media. El ítem menos valorado es, como en cursos anteriores el trabajo realizado por el alumnado (2.7) y los resultados alcanzados en cuanto a la consecución de las competencias (3.2).
- **Evaluación de la satisfacción global sobre el título: opinión del PAS.** Como ya hemos señalado, el edificio en el que se ubica la Facultad de Ciencias del Trabajo es compartido con la Facultad de Trabajo Social. El PAS no está asignado a ningún título concreto, sino al centro, desempeñando distintas funciones relativas a las instalaciones en general, departamentos, secretaría o biblioteca. La valoración media de este colectivo es 3.9, por encima del alumnado y del profesorado. Sobretodo valoran el contacto con el resto de compañeros PAS (4.6) y con los alumnos (4.1). La valoración de cuestiones directamente relacionadas con sus funciones en el centro: gestión de aulas (4.4), organización del trabajo para atender al alumnado y profesorado (4.3), trámites de expedientes y título (4.2), trámites de becas y ayudas (4.1) y trámites de matriculación (4.0), ha mejorado mucho con respecto al curso anterior, que estaban entre los ítems peor valorados. El grado de participación en los órganos de gobierno del centro (3.2) y en órganos específicos del título (3.0), continúan siendo los aspectos peor valorados.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de las valoraciones medias de satisfacción durante los cuatro últimos cursos académicos de los que disponemos datos:

GRUPO DE INTERÉS		2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
<b>Satisfacción global sobre el título: Alumnado</b>	Valoración Media	3,5	3,4	3,5	3,6
	Tasa de respuesta	45,45%	96,77%	31,19%	
<b>Satisfacción global sobre el título: Profesorado</b>	Valoración Media	4,0	4,0	3,9	3,8
	Tasa de respuesta	25,42%	28%	39,6%	
<b>Satisfacción global sobre el título: PAS</b>	Valoración Media	3,9	4,3	3,5	3,9
	Tasa de respuesta	71,4%	30%	50%	

Como puede observarse, las valoraciones medias son elevadas y se mantienen en todo el periodo y para todos los grupos de interés.

- **Egresados.** Para el análisis de la satisfacción de este colectivo disponemos de los resultados del cuestionario “Opinión del alumno sobre su inserción laboral como egresado y su satisfacción con los Estudios realizados”, realizado a los alumnos que finalizaron el título en el curso 2016-17. El nivel de satisfacción con el título es elevado (3,8) y su valoración promedio de los estudios es de 3.4, coincidente con la que manifestaron cuando estaban en último curso. Sobretodo valoran adquirir capacidad de trabajo (3.8), desarrollar habilidades/competencias de interacción social (3.7), planificar una gestión eficiente del tiempo (3.6) y que los contenidos de la titulación son adecuados (3.5), la formación académica teórica recibida es adecuada (3,6) y la satisfacción con el profesorado (3.6). Manifiestan menor satisfacción con el desarrollo de habilidades/competencias de emprendimiento (2.4) y de liderazgo (2.9), y que la formación práctica recibida es adecuada (3.0).

- **Empleadores.** Con respecto al cuestionario dirigido a los empleadores (agentes externos), la UCA lo activó en el curso 2018-19 y solo se han obtenido dos respuestas para el Grado en RRLL y RRHH, con un nivel de satisfacción medio de 3,8. Ante la falta de representatividad de dicha encuesta, podemos utilizar como proxy de la opinión de los empleadores la de los tutores externos de las prácticas, que valoran a nuestros alumnos con 4,5 puntos.

- *Valoración de los resultados de las encuestas de satisfacción sobre la actividad docente del profesorado.*

En relación con el cuestionario de [Valoración de la Docencia](#) que anualmente, de manera cuatrimestral realiza la UCA, cabe destacar los siguientes aspectos:

- Los resultados de satisfacción con respecto a la docencia muestran una tendencia ligeramente decreciente, situándose a partir del curso 2011-12 por debajo de la media de la UHU.
- No obstante, la valoración es para todo el periodo de un notable alto.
- La satisfacción de los alumnos en los distintos ítems evaluados es similar en los dos últimos curso, siendo los menos valorados la motivación al alumnado para que se interese por la asignatura (3,63) y los criterios y sistemas de evaluación (3,7). De entre los más valorados destacan el trato respetuoso al alumnado (4,25), cumple con las tutorías (4,0), explica los contenidos con seguridad (4,02) y resuelve las dudas que se le plantean (4,12).
- Con respecto a la valoración del profesorado para la modalidad semipresencial, que se empieza a impartir en el curso 2013-14, se sitúa, salvo para los cursos 2014-15 y 2015-16, por debajo de la valoración en la modalidad presencial. Al ser el único grado de este tipo en la UHU no disponemos de referentes con los que comparar.

- Los ítems relacionados con el entorno virtual de enseñanza aprendizaje están valorados por encima de la media y valoran que el docente es competente tecnológica-comunicativamente (3,94)
- Por debajo de la media están cuestiones como: el diseño y atención de foros, videoconferencias, encuentros virtuales, chats, ... (3,51), comunicación fluida y fácil con el profesor (3,54), fomento de la comunicación virtual entre compañeros (3,1) y, como en el caso de los alumnos presenciales, la motivación para que aumente el interés por la materia (3,54) y los criterios e instrumentos de evaluación adecuados (3,57).

En la siguiente tabla se muestra la evolución de la valoración media de la satisfacción con la actividad docente del profesorado, para ambas modalidades, desde su implantación hasta el último curso del que disponemos datos, así como la media de la UHU (grados presenciales).

VALORACIÓN MEDIA	Curso									
	09-10	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19
Grado en RRLL y RRHH	4,12	4,41	4,06	4,04	3,93	3,92	3,92	4,10	4,09	3,90
Grado en RRLL y RRHH (semipresencial)	--	--	--	--	3,71	4,96	4,10	4,03	3,92	3,79
Media UHU	4,02	4,04	4,08	4,11	4,21	4,07	4,13	4,18	4,18	4,19

- *Valoración de los resultados de las encuestas de satisfacción sobre los tutores de prácticas externas y programas de movilidad.*

- Valoración de los programas de movilidad internacional: opinión de los tutores académicos del alumnado saliente. De los dos tutores que tuvieron alumnos en movilidad internacional (5 alumnos) durante el curso 2018-19, solo uno respondió el cuestionario. La valoración media es de 3.9. Los ítem con menor satisfacción son la relación con los tutores de la otra universidad y el volumen de trabajo (3.0). La satisfacción con el programa de movilidad, en general es máxima (5.0).

- Valoración de los programa de movilidad internacional: opinión del alumnado saliente. De los cinco alumnos que realizaron alguna movilidad internacional en el curso 2018-19, tres cumplimentaron el cuestionario. La valoración media es de 4.5. La satisfacción con respecto a la facilidad de los trámites en la UHU es total (5.0) y elevada en cuanto a la coordinación entre universidad de origen y de acogida (4.7), la gestión del tutor académico de la UHU (4.3). La valoración más baja es para los resultados académicos durante la estancia (3.7).

- Valoración de las prácticas externas: opinión del tutor interno. Con una satisfacción media de 4.3, los aspectos peor valorados, como en cursos anteriores corresponden a cuestiones relacionadas con la valoración del alumnado, aunque se observa una ligera mayor satisfacción. Las cuestiones mejor valoradas son las relativas a la gestión y organización de las prácticas y la autovaloración del trabajo como tutor interno.

- Valoración de las prácticas externas: opinión del tutor externo. La valoración media de este colectivo es de 4.4. Las puntuaciones más bajas continúan afectando a la valoración de los conocimientos (previos y adquiridos). La valoración de las habilidades y competencia profesiones es alta, todas están por encima de 4.2, salvo el sentido crítico (3,9). La valoración de la práctica realizada por el alumno en su conjunto alcanza una media de 4.5.

- Valoración de las prácticas externas: opinión del alumnado. En este caso la media es de 4.1. Como en cursos anteriores, el ítem “el manejo de algún idioma era necesario para mi trabajo”, con una puntuación de 2,2, condiciona el resultado promedio a la baja. La valoraciones más bajas corresponden a las orientaciones recibidas por el tutor interno durante las prácticas, y la planificación y explicación adecuada de las actividades ha hacer para la memoria de prácticas (3.4). La valoración de la práctica en su conjunto tiene una media de 4.4.

En la siguiente tabla se muestra la evolución de las valoraciones medias de satisfacción durante los cuatro últimos cursos académicos de los que disponemos datos:

GRUPO DE INTERÉS		2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
<b>Programas de movilidad: Tutores Académicos</b>	Valoración Media	4,3	4,2	4,6	3,9
	Tasa de respuesta	44,44%	100%	100%	50%
<b>Programas de movilidad: Alumnado</b>	Valoración Media	3,9	4,6	5,0	4,5
	Tasa de respuesta	78,57%	100%	50%	60%
<b>Prácticas externas: Tutor interno</b>	Valoración Media	4,4	4,3	4,1	4,3
	Tasa de respuesta	75%	100%	75%	100%
	Valoración Media	4,6	4,6	4,7	4,4

<b>Prácticas externas: Tutor externo</b>	Tasa de respuesta	77,6%	60%	53%	
<b>Prácticas externas: Alumnado</b>	Valoración Media	4,5	4,5	4,2	4,1
	Tasa de respuesta	79,3%	20,83%	58%	

- Otros indicadores de satisfacción.

En el documento *Orientaciones para la recogida de información y registro documental de las adaptaciones de la docencia planes de contingencia derivadas de la pandemia de COVID-19*, del 14 de abril de la DEVA, se establecía la necesidad de "recoger información de los distintos colectivos universitarios relacionados con el nuevo escenario docente que se ha generado en las distintas universidades."

A petición de la propia DEVA se organizaron grupos de trabajo a nivel andaluz para la elaboración de los cuestionarios dirigidos a PDI, PAS y alumnado con el fin de que fuesen comunes a todas las Universidades Andaluzas, activándose el proceso de encuestación en la UHU el 10 de julio de 2020, de forma online, una vez recibidos los modelos de cuestionarios.

En las siguientes tablas se muestra la tasa de respuesta del alumnado y el PDI, cuyos valores pueden estar justificados por el periodo en el que se realizó la recogida de datos, durante los meses de julio y agosto. Por otra parte, los resultados corresponden a Facultad de Ciencias del Trabajo, es decir, incluye el Grado en RRLL y RRHH y los másteres impartidos.

Centro	ALUMNADO			PDI		
	Población	Respuestas	Tasa de respuesta	Población	Respuestas	Tasa de respuesta
Facultad de Ciencias del Trabajo	487	51	<b>10,47</b>	92	5	<b>5,43</b>
TOTAL UHU	10421	1354	<b>12,99</b>	1583	225	<b>14,21</b>

Antes de analizar los resultados de la encuesta, cuya validez puede estar condicionada por la baja participación, sobretudo en el caso del profesorado, hay que indicar que desde el inicio del confinamiento la comunicación del Equipo Decanal con alumnos y profesores ha sido constante y fluida, a través de videoconferencias. En el caso de los alumnos se organizaron reuniones, conjuntas para ambas modalidades, por cursos, con el fin de facilitar su asistencia. Señalar que la participación fue masiva en todas ellas. Para los alumnos de TFG y Prácticas y se celebraron sesiones específicas, dadas las peculiaridades de estas asignaturas.

En cuanto a la opinión de los alumnos, los datos ponen de manifiesto que, en general, su grado de satisfacción es elevado. La mitad de los alumnos puntúan con 4 ó 5 la mayoría de los items (contenidos impartidos, sistemas de evaluación, recursos para la docencia virtual, información recibida sobre cambios y adaptaciones de las asignaturas, atención tutorial adecuada, esfuerzo similar al de otros años, relaciones adecuadas con el profesorado, apoyo entre compañeros, el entorno y los recursos han permitido seguir las clases virtuales), el porcentaje sube al 70% o más si analizamos las respuestas desde el valor intermedio (3) (a los items anteriores hay que añadir: metodología docente y grado de satisfacción global con los cambios introducidos en las asignaturas). Las cuestiones referidas a TFG/TFM y prácticas externas solo son contestadas por el 35,29% de los alumnos que cumplimentan la encuesta. Para el TFG/TFM, el 50% de los alumnos valora con 5 puntos los procedimientos de elaboración y defensa y el 72,2% con 3 puntos o más. La satisfacción con la adaptación de la prácticas externas es significativamente menor, el 44,4% la valora con 2 puntos o menos. Esta circunstancia ya se puso de manifiesto en las reuniones que la Vicedecana de Prácticas tuvo con los alumnos matriculados afectados, que expresaron su descontento con la imposibilidad de realizarlas de la forma habitual y plantearon la posibilidad de posponerlas; esta opción fue valorada por el Equipo Decanal y, acertadamente desechada, ya que la situación actual dificulta todavía su normal desarrollo.

Con respecto a los profesores, el 80% valora muy positivamente, con 4 ó 5 puntos, la mayor parte de los aspectos evaluados; en algunos casos incluso el 100% (información recibida y seguimiento satisfactorio de las actividades de aprendizaje). La valoración de la formación ofertada al PDI en materia de enseñanza online está condicionada por su gran demanda, que obligó a la realización de varias ediciones de muchos de los cursos. La encuesta refleja las dificultades de una minoría para adaptar sus asignaturas al formato no presencial (solo el 20% puntúa con 2 puntos, 0% con 1). Por otra parte, las reuniones mantenidas por el Equipo Decanal con el claustro de profesores y con los equipos docentes por cursos, han permitido mantenerlos informados puntualmente de todas las novedades, resolver dudas, compartir experiencias, coordinar las actividades (fechas de realización y de entrega), etc. La experiencia acumulada con la modalidad semipresencial y el hecho de que el cien por cien de las asignaturas de ambas modalidades contaran con un

espacio en Moodle de uso habitual, sin duda, han facilitado la adaptación a la docencia virtual. Además, en el caso de la modalidad semipresencial solo fue necesario adaptar los sistemas de evaluación.

Valora los siguientes aspectos tras la declaración del estado de alarma por COVID19. Valoración: 1 nada adecuado/satisfecho, 5 muy adecuado/satisfecho

ADECUACION-SATISFACCIÓN-%	ALUMNADO					
	1	2	3	4	5	NP
1. Los contenidos impartidos	7,84%	13,73%	25,49%	27,45%	19,61%	5,88%
2. La metodología docente utilizada	5,88%	21,57%	35,29%	11,76%	23,53%	1,96%
3. Las actividades formativas programadas	17,65%	21,57%	21,57%	11,76%	19,61%	7,84%
4. Los sistemas de evaluación adoptados	5,88%	17,65%	21,57%	29,41%	23,53%	1,96%
5. La temporalización (horarios, calendario de exámenes, plazos de entregas de trabajos,...)	13,73%	17,65%	21,57%	21,57%	23,53%	1,96%
6. Los recursos para la docencia VIRTUAL	7,84%	15,69%	25,49%	21,57%	27,45%	1,96%
7. Los procedimientos de elaboración y defensa de TFG / TFM	5,88%	3,92%	5,88%	1,96%	17,65%	64,71%
8. La gestión y realización de las prácticas externas	9,80%	5,88%	5,88%	3,92%	9,80%	64,71%
9. La información recibida sobre los cambios y adaptaciones introducidas en las asignaturas de mi titulación ha sido clara	15,69%	19,61%	13,73%	25,49%	25,49%	0,00%
10. El plazo con el que se ha aportado la información sobre las adaptaciones realizadas ha sido el adecuado	17,65%	17,65%	17,65%	23,53%	23,53%	0,00%
11. La información aportada sobre asuntos administrativos (solicitud ayudas, alteración de matrículas,...) ha sido suficiente	15,69%	11,76%	17,65%	15,69%	17,65%	21,57%
12. La atención tutorial recibida ha sido adecuada	13,73%	13,73%	19,61%	21,57%	27,45%	3,92%
13. La comunicación con el profesorado de mi título ha sido fluida	19,61%	11,76%	19,61%	15,69%	29,41%	3,92%
14. El esfuerzo realizado por mí para superar las asignaturas en este periodo ha sido similar al realizado otros años.	7,84%	11,76%	11,76%	19,61%	39,22%	9,80%
15. Las relaciones con el profesorado han sido adecuadas	7,84%	17,65%	21,57%	19,61%	31,37%	1,96%
16. El apoyo entre los compañeros y compañeras han sido bueno	5,88%	13,73%	19,61%	21,57%	35,29%	3,92%
17. El entorno y los recursos con los que he contado durante el confinamiento me han permitido seguir las clases virtuales con normalidad	3,92%	15,69%	17,65%	21,57%	39,22%	1,96%
18. Indica tu grado de satisfacción global con los cambios introducidos en las asignaturas de tu título	9,80%	11,76%	35,29%	19,61%	21,57%	1,96%

Valora los siguientes aspectos tras la declaración del estado de alarma por COVID19. Valoración: 1 nada adecuado/satisfecho, 5 muy adecuado/satisfecho

ADECUACION-SATISFACCIÓN-%	PDI					
	1	2	3	4	5	NP
1. La información recibida a través de los distintos canales de difusión institucionales ha sido adecuada.	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	80,00%	0,00%
2. En general, el proceso de elaboración de las adendas ha sido sencillo.	0,00%	0,00%	20,00%	40,00%	40,00%	0,00%
3. He tenido dificultades para adaptarme a las nuevas metodologías de enseñanza.	60,00%	0,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%
4. He tenido problemas en la docencia por no disponer de medios informáticos adecuados.	40,00%	40,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
5. Me ha resultado fácil el uso de la plataforma de enseñanza virtual.	0,00%	0,00%	20,00%	20,00%	60,00%	0,00%
6. Ha sido costoso en esfuerzo y tiempo adaptarme a los cambios requeridos.	0,00%	0,00%	20,00%	60,00%	20,00%	0,00%
7. Los servicios y recursos de apoyo han sido adecuados.	0,00%	20,00%	0,00%	60,00%	20,00%	0,00%
8. La formación ofertada al PDI en materia de enseñanza online ha sido suficiente.	0,00%	20,00%	20,00%	40,00%	20,00%	0,00%
9. En general, el apoyo que he recibido de la Universidad me ha facilitado la adaptación a la docencia virtual.	0,00%	20,00%	0,00%	40,00%	40,00%	0,00%
10. Considero que las asignaturas que imparto son fácilmente adaptables al formato no presencial.	0,00%	20,00%	20,00%	20,00%	40,00%	0,00%
11. Los cambios incorporados no han supuesto una merma en la consecución de las competencias y los resultados de aprendizaje previstos.	0,00%	0,00%	40,00%	0,00%	60,00%	0,00%
12. En general, ha sido posible mantener las actividades de docencia en el tiempo y horario establecido.	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	80,00%	0,00%
13. En general, he podido llevar a cabo de forma satisfactoria el seguimiento de las actividades de aprendizaje de mis estudiantes (tutorías).	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%	80,00%	0,00%
14. Considero que los sistemas de evaluación adaptados han permitido evaluar las competencias planificadas en mis asignaturas.	0,00%	20,00%	20,00%	40,00%	20,00%	0,00%

### Indicadores de rendimiento:

- Cuadro de indicadores de acceso y matriculación, rendimiento, éxito, resultados y eficiencia académica. Evolución temporal y valoración en función del perfil de acceso de estudiantes y características del programa formativo.

El proceso de medición de los resultados de la enseñanza, a través de la obtención de indicadores de rendimiento, está regulado por el procedimiento del SGIC [P13 Procedimiento para la planificación, desarrollo y medición de los resultados de las enseñanzas](#)

- Indicadores de demanda

En la siguiente tabla se muestra la evolución del número de alumnos de nuevo ingreso de los cinco últimos cursos académicos, desagregados por modalidad a partir del curso 2015-16.

Modalidad de docencia	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Presencial	103	67	70	64	52
Semipresencial		38	95	55	38

La serie muestra un descenso en la matrícula de alumnos de nuevo ingreso, más marcado en el grupo presencial. El elevado número de alumnos de semipresencial en el curso 2016-17 corresponde a alumnos ICC, debido aun error en la aplicación de matriculación del Distrito Único Andaluz (DUA).

- Indicadores de resultados académicos

La siguiente tabla muestra los valores de los principales indicadores de rendimiento para los últimos cuatro o cinco años, así como el valor previsto en la memoria de verificación, si procede.

INDICADOR		2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	MEMORIA
TASA DE EFICIENCIA	PRESENCIAL		91,76	87,02	82,92	85,61	80
	SEMIPRESENCIAL		108,11	90,91	78,23	79,34	80
TASA DE RENDIMIENTO	PRESENCIAL	69,54	75,41	67,73	69,60	68,14	
	SEMIPRESENCIAL	86,38	84,71	84,93	81,94	73,66	
TASA DE ÉXITO	PRESENCIAL	79,91	84,33	79,03	80,72	79,42	
	SEMIPRESENCIAL	93,26	93,47	93,02	93,38	88,48	
TASA DE PRESENTACIÓN	PRESENCIAL	87,03	89,42	85,70	86,22	85,80	
	SEMIPRESENCIAL	92,61	90,63	91,30	87,75	83,26	
TASA DE GRADUACIÓN			cohorte 11-12	cohorte 12-13	cohorte 13-14	cohorte 14-15	
	PRESENCIAL		36,36	58,75	57,14	44,83	25
	SEMIPRESENCIAL				42,86	37,50	25
TASA DE ABANDONO	PRESENCIAL		57,02	64,52	47,89	50,00	40
	SEMIPRESENCIAL		18,18	42,06	41,96	50,53	50

- Tasa de eficiencia: aunque muestra una tendencia decreciente en ambas modalidades, en el curso 2018-19 se recupera ligeramente, quedando por encima del 80% previsto en la memoria de verificación para el grupo presencial (85,61%) y ligeramente por debajo en el caso del grupo semipresencial (79,34%).

- Tasa de rendimiento: se considera el indicador más objetivo para medir el resultado académico final. La tasa de éxito y la de presentados pueden ayudar a interpretar los resultados, complementando la información aportada por la tasa de rendimiento. En la serie analizada, se mantiene estable para el grupo semipresencial (casi el 70%) y en el grupo presencial, aunque es superior (73,66%), muestra una tendencia claramente decreciente (disminuye un 10% en el último curso).

- Tasa de éxito: en el grupo presencial se mantiene estable (casi el 80%). En la modalidad semipresencial se sitúa 10 puntos por encima, aunque desciende un 5% en el último curso.

- Tasa de presentación: al igual que las tasas anteriores, se mantiene estable en el caso del grupo presencial y desciende ligeramente (un 5%) en el grupo semipresencial.

- Tasa de graduación: se sitúa por encima del valor estimado en la memoria de verificación para ambas modalidades, aunque muestran una tendencia decreciente, más acusada en el caso de presencial.

- Tasa de abandono: se igualan para ambas modalidades. El grupo semipresencial cumple el valor estimado en la memoria de verificación, mientras que el presencial lo supera.

El estudio realizado por la CGCT, en octubre de 2019, concluyó que los valores de las tasas de graduación y abandono están afectados por la doble modalidad en la que se oferta la titulación: presencial y semipresencial. Algunos alumnos, con pocos créditos pendientes para finalizar los estudios y/o que han empezado a trabajar, optan por el cambio de presencial a semipresencial. Este comportamiento afecta negativamente a la tasa de abandono de la modalidad presencial y, además, no se compensa con un aumento de la tasa de graduación de la semipresencial, ya que los alumnos con reconocimiento de créditos quedan excluidos de los cálculos, por definición. Además, según dicho estudio, el análisis conjunto de la tasa de abandono final y la tasa de abandono de primer curso indica que dos de cada tres alumnos que abandonan los estudios los hacen en el primer curso, poniendo de manifiesto que este comportamiento no se debe imputar al diseño formativo de la titulación, sino más bien a factores, tanto económicos (subida de los precios públicos, requisitos para obtener y conservar becas, crisis económica), como propios del perfil del alumnado de la titulación.

### **Inserción laboral**

- *Valoración de indicadores sobre tasa de ocupación y adecuación de la inserción laboral de los egresados.*

Según el estudio de [empleabilidad e inserción laboral de los egresados de la UHU](#), con datos del Observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo, los egresados del curso 2016-17 fueron 52 (25 presencial y 27 semipresencial), 11 más que el curso anterior.

La tasa media de ocupación de los graduados en RRLL y RRHH, pasados dos años de la finalización de sus estudios fue de un 68% para los presenciales y un 70,37% para los virtuales (mayor para los hombres que para las mujeres). Si cruzamos los datos de este estudio con los de la encuesta realizada por la UCA a una muestra de egresados, se confirma la tasa de inserción (63,6%). Según dicha encuesta el 83,3% trabajaba en un sector profesional relacionados con los estudios realizados y el tiempo medio para la obtención del primer empleo fue de 6 meses.

### **Sostenibilidad**

- *Valoración de la sostenibilidad del título teniendo en cuenta el perfil de la titulación y los recursos disponibles. Se debe realizar una valoración exhaustiva de las tres dimensiones clave del procedo de acreditación: profesorado, infraestructuras y resultados de aprendizaje.*

Aunque el número de alumnos de nuevo ingreso ha descendido en el último curso, sigue siendo suficiente para garantizar la continuidad del título. No obstante, en julio de 2020 la Facultad de Ciencias del Trabajo puso en marcha, entre otras medidas, una campaña de publicidad y difusión del Grado a través de las redes sociales, fundamentalmente Facebook, con la promoción del nuevo vídeo adaptado a las circunstancias impuestas por el coronavirus, e incorporando la facultad a Instagram.

Sobre la sostenibilidad del título, esta se sustenta en torno a tres elementos clave: profesorado, infraestructuras y resultados de aprendizaje:

- El análisis realizado en el Criterio 4 demuestra que la Universidad cuenta con un procedimiento adecuado para proveer de profesorado al título. Este profesorado participa regularmente en acciones formativas y, entre otros, la Facultad de Ciencias del Trabajo lidera desde el curso 2019-20 un proyecto de innovación docente para la elaboración de materiales audiovisuales de corta duración para la modalidad semipresencial, que se ha ampliado en 2020-21 a la modalidad presencial. Los resultados de la evaluación docente son buenos, tanto por parte del alumnado, como de los egresados.
- Algunos de nuestros alumnos, al finalizar el grado optan por cursar un máster ofertado por la Facultad, esto es sintomático de la satisfacción del alumnado con el centro y con su profesorado.
- Del análisis realizado en el Criterio 5 podemos concluir que para la impartición del grado se cuenta con aulas suficientes en número y capacidad, asignadas cada curso académico por el Servicio de Infraestructuras de la UHU y dotadas del equipamiento necesario para la docencia. En el caso de que las sesiones en grupo pequeño lo requieran, se asignan aulas de informática dotadas con puestos individuales con ordenador, conexión a internet y el software específico necesario en cada caso. Todo lo anterior se traduce en una alta valoración de las infraestructuras por parte del alumnado. Además del PAS asignado al Centro, en el desarrollo de las actividades docentes contamos con el apoyo y la colaboración de los servicios centrales de la UHU.
- Como se describe detalladamente en el Criterio 6, las competencias y resultados del aprendizaje que se alcanzan en el grado son los definidos en la Memoria de Verificación y son coherentes con su perfil de egreso. La CGCT revisa y analiza que las actividades formativas y los criterios y sistemas de evaluación indicados en la guías docentes están actualizados conforme a la Memoria del Grado.
- En el Criterio 7 hemos analizado los indicadores de resultados académicos, comprobando que son coherentes con lo previsto en la Memoria del Título. En el caso de la Tasa de Abandono, sus valores se explican por el traspaso de alumnos de la modalidad presencial hacia la semipresencial.
- En el Criterio 7 también se ha puesto de manifiesto la alta satisfacción de los alumnos con la organización de la docencia, los horarios, el tamaño de los grupos, la variedad y adecuación de las metodologías docentes, así como los resultados alcanzados en cuanto al logro de objetivos y la adquisición de competencias y los estudios realizados. En la misma línea, los egresados valoran altamente adquirir capacidad de trabajo, desarrollar competencias de interacción social y planificación eficiente del tiempo, y que los contenidos de la titulación son adecuados. Por su parte los empleadores (tutores externos de prácticas) valoran altamente las competencias profesionales.
- Por último señalar que la tasa de inserción de los graduados en RRLL y RRHH, pasados dos años desde la finalización de sus estudios es alrededor del 70% y que el tiempo medio para la obtención del primer empleo son 6 meses.

Por todo lo anteriormente expuesto, podemos afirmar que el Grado en RRLL y RRHH es un título maduro, de interés para el alumnado y el entorno, y que tanto profesorado como alumnado están satisfechos con su desarrollo.

### **Tratamiento de recomendaciones no resueltas del Informe de seguimiento del Plan de Mejora (DEVA):**

Recomendaciones resueltas según el [Informe de Seguimiento del PdM \(noviembre 2019\)](#)

**Recomendación de Especial Seguimiento (Informe Renovación de la Acreditación, 2015):** *Estudio de la posibilidad de modificar la tasa de graduación y abandono de la memoria de Verificación.*

Tratamiento: Solicitar una modificación de la memoria de Verificación del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Se presentó la solicitud en febrero de 2020 y en julio recibimos el [informe favorable de la DEVA](#).

**Recomendación de Especial Seguimiento (Informe Modificación, 2020):** *Respecto de la tasa de eficiencia se debe modificar en el sentido de aportar necesariamente un indicador diferente para la modalidad presencial y semipresencial, en todo caso ajustado a cada tasa de graduación de cada modalidad.*

Tratamiento: Analizar la evolución de la tasa de eficiencia, identificando su diferente comportamiento para cada modalidad y solicitar, en su caso, la correspondiente modificación de la memoria de verificación.

#### **Fortalezas y logros**

- Existencia de un procedimiento establecido, regulado a nivel de Universidad por una normativa específica, para conocer el grado de satisfacción de los grupos implicados en el desarrollo del Título.
- Las conclusiones extraídas del análisis de los resultados de satisfacción permiten detectar las posibles debilidades en alguno de los aspectos del programa formativo y diseñar acciones de mejora para subsanarlas.
- Los niveles de satisfacción, en general, de los grupos de interés son altos (notable) y se mantienen en el tiempo.
- El título cuenta con un núcleo de indicadores académicos que se van generando cada curso académico, lo cual permite el análisis de su evolución y compararlos con los valores estimados en la Memoria de Verificación.
- Los indicadores de resultados académicos, son coherentes con lo previsto en la Memoria del Título. En el caso de la Tasa de Abandono, sus valores se explican por el traspaso de alumnos de la modalidad presencial hacia la semipresencial.
- La experiencia acumulada con la modalidad semipresencial y el hecho de que el cien por cien de las asignaturas de ambas modalidades contaran con un espacio en Moodle de uso habitual, sin duda, han facilitado la adaptación a la docencia virtual, consecuencia del estado de alarma decretado por la emergencia sanitaria del COVID-19. Además, en el caso de la modalidad semipresencial solo fue necesario adaptar los sistemas de evaluación.

#### **Debilidades y decisiones de mejora adoptadas**

- La participación de los grupos de interés en los procesos de evaluación de la satisfacción es baja. No obstante, esta circunstancia en la Facultad de Ciencias del Trabajo se solventa con un trato cercano, constante y personalizado con el alumnado, el profesorado y el PAS, de forma que cualquier desajuste detectado permite tomar las medidas necesarias. El contacto con los empleadores se realiza a través de las empresas colaboradoras en las prácticas externas, con las que la Facultad viene trabajando desde hace muchos años. Por tanto, la información de las encuestas se puede complementar con encuentros y reuniones con profesores, alumnos, PAS y empleadores.
- Ante la demanda de los grupos de interés (egresados, alumnado, tutores externos de prácticos) de una mayor formación práctica, la Facultad de Ciencias del Trabajo organiza cada año cursos de marcado carácter práctico, como el de elaboración de nóminas y seguros sociales, en colaboración con el Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Huelva. Se propone estudiar la posibilidad de ofertar un programa de cursos de formación orientado al perfil profesional de Graduado Social.
- Pese haber modificado recientemente las tasas de abandono y graduación previstas en la Memoria de Verificación es necesario realizar un seguimiento de su evolución.

#### **Evidencias-Indicadores imprescindibles**

##### **Enlaces:**

- [Satisfacción de los agentes implicados: estudiantes, profesorado, personal de gestión de administración del título, empleadores, egresados, etc.](#)
- [Satisfacción de los estudiantes con la actuación docente del profesorado.](#)
- [Satisfacción de los estudiantes con las prácticas externas.](#)

- [Satisfacción de los estudiantes con los programas de movilidad.](#)
- [Satisfacción de los estudiantes con los servicios de información y los recursos de orientación académico profesional relacionados con el título.](#)
- [Satisfacción de los estudiantes con la infraestructura los servicios y los recursos de la titulación.](#)
- Evolución de los indicadores de demanda:
  - Relación oferta/ demanda en las plazas de nuevo ingreso.:
    - [Indicadores de resultados](#)
    - [Evolución de la oferta y demanda en títulos de Grado, UHU.](#)
  - [Estudiantes de nuevo ingreso por curso académico.](#)
  - [Número de egresados por curso académico.](#)
- Evolución de los indicadores de resultados académicos: [Indicadores de resultados](#)
  - [Tasa de rendimiento.](#)
  - [Tasa de abandono.](#)
  - [Tasa de graduación.](#)
  - [Tasa de eficiencia.](#)
- [Los indicadores que la titulación contemple en su SGC ya utilizados en el seguimiento \(histórico Indicadores SGC\).](#)
- [Indicadores sobre la tasa de ocupación y adecuación de la inserción laboral de los egresados.](#)
  - [Indicadores de resultados](#)
  - [Datos de Empleabilidad e Inserción Laboral por Titulación, UHU](#)
- Informe sobre la sostenibilidad del título teniendo en cuenta el perfil de formación de la titulación y los recursos disponibles.