

## **AUTOINFORME DE SEGUIMIENTO**

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

- Datos da universidade e do título obxecto de seguimento
- Cumprimento do proxecto establecido
  - Dimensión 1. A xestión do título
    - Criterio 1. Organización e desenvolvemento
    - Criterio 2. Información e transparencia
    - Criterio 3. Sistema de garantía de calidade
  - Dimensión 2. Recursos
    - Criterio 4. Recursos Humanos
    - Criterio 5. Recursos materiais e servizos
  - Dimensión 3. Resultados
    - Criterio 6. Resultados de aprendizaxe
    - Criterio 7. Indicadores de satisfacción e rendemento
- Modificacións do plan de estudos
- Listaxe de evidencias e indicadores
  
- Plan de Melloras

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

1. DATOS DO TÍTULO	
Denominación do título	Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)
Mencións/Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Sociolaboral</li> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Dirección laboral de Empresas</li> </ul>
Universidade responsable administrativa	Universidade de Santiago de Compostela
En caso de títulos interuniversitarios, universidade/s participante/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universidad de Santiago de Compostela</li> <li>• Universidad de A Coruña</li> <li>• Universidad de Vigo</li> </ul>
Centro responsable	Facultad de Relaciones Laborales
Centro/s onde se imparte	Facultad de Relaciones Laborales (Santiago) Facultad de Ciencias del Trabajo (Ferrol) Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo (Vigo)
Rama de coñecemento	Ciencias Sociales y Jurídicas
Número de créditos	60
Profesión regulada	No
Modalidade de impartición	Estudio presencial
Curso de implantación	2011
Data acreditación ex ante (verificación)	05/10/2009
Data renovación acreditación	18/09/2019

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## 2. CUMPRIMENTO DO PROXECTO ESTABLECIDO

### DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO

#### CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN E DESENVOLVEMENTO:

**Estándar: O programa formativo está actualizado e implantouse de acordo coas condicións establecidas na memoria verificada.**

Analizar e valorar se o desenvolvemento do plan de estudos realizou conforme a memoria verificada e non se produciron incidencias graves, o que permitiu unha correcta adquisición das competencias por parte dos estudantes.

**1.1.- O título mantén o interese académico e está actualizado segundo os requisitos da disciplina, avances tecnolóxicos e científicos, necesidades socioeconómicas e requisitos da profesión.**

Aspectos a valorar:

- O perfil formativo/egreso do título mantén a súa relevancia e está actualizado segundo os requisitos do seu ámbito académico, científico e profesional e, no seu caso, segundo as necesidades e requisitos da profesión regulada.

#### **Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

El título y su correspondiente programa formativo se mantiene actualizado en consonancia con la Memoria de Verificación y no ha experimentado modificaciones en el último curso. Con relación a este aspecto, el grado de actualización del Título en el plano profesional, procede de la participación de docentes externos, profesionales de prestigio expertos en las diferentes temáticas. Esta participación es posible gracias a la colaboración y aportación económica, desde la primera edición del Máster, de la Consellería de Emprego e Igualdade.

El título tiene como contenido esencial un aspecto muy concreto de las relaciones laborales y otras prestaciones de servicios en la empresa o en la Administración Pública, a saber: los procedimientos y protocolos de actuación en la toma y ejecución de decisiones organizativas que incumben tanto al ámbito privado de dichas relaciones (el contrato de trabajo y sus incidencias, la negociación colectiva y la prevención de riesgos), como al público (la tramitación de la protección social de los trabajadores, la materia impositiva y el derecho sancionador en el campo de las relaciones laborales y las repercusiones económicas en el mercado de trabajo). Además, ese estudio de las relaciones laborales y otras prestaciones de servicios se imparte en función de la realidad de nuestro tejido empresarial mayoritario, esto es, de la pequeña y mediana empresa. Se pretende con ello dar las herramientas necesarias para la adquisición de las competencias específicas sobre gestión de la pequeña y mediana empresa y de las Administraciones públicas también pequeñas y medianas, como es el caso de las Diputaciones y los Ayuntamientos. Competencias que vienen reflejadas en la Memoria de Verificación del Máster y se ajustan a lo establecido en el derogado Real Decreto 1393/2007, que ha sido sustituido por el Real Decreto 822/2021, el Real Decreto 861/2010, de 2 de julio -en adelante RD 861/2010-, y a los descriptores del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. En función de ello, se ofertan tres diferentes especialidades:

- 1) Gestión Sociolaboral, en la Universidad de Santiago de Compostela, que se centra en los procedimientos propios del Derecho público de la administración de la empresa
- 2) Recursos Humanos, en la Universidad de A Coruña, que se refiere a los protocolos de gestión del personal en la empresa
- 3) Dirección Laboral de Empresas, en la Universidad de Vigo, sobre los procedimientos propios del Derecho Colectivo del Trabajo y del Derecho Sancionador del Trabajo.

Gracias a esto, el título especifica que no se trata del estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Derecho Tributario y Financiero y de la Economía, sino de la imputación de estas disciplinas y su gestión práctica en la empresa o en la Administración pública que actúa como empleadora.

A continuación, se describe la evolución de la matrícula con estudiantes de nuevo ingreso en el título y por cada Universidad.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### *Estudiantes de nuevo ingreso*

Curso	Total titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2015-2016	67	27	20	20
2016-2017	55	19	19	17
2017-2018	69	18	28	23
2018-2019	62	15	29	18
2019-2020	76	26	27	23
2020-2021	82	22	29	31
2021-2022	74	25	22	27

Como se puede apreciar en la tabla anterior, en los últimos cursos la matrícula en la titulación ha aumentado, aunque ha disminuido con relación a los cursos 2019-20 y 2020-21.

### 1. En la Universidad de Santiago de Compostela

#### *Datos de oferta/demanda del título en la USC*

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	19	0
2016-17	30	19	0
2017-18	30	16	1
2018-19	30	26	1
2019-20	30	26	1
2020-21	30	22	25
2021-22	30	25	18

En el curso 2021-22 el número total de alumnos matriculados ha sido de 43, de los que 25 lo fueron de nuevo ingreso. Significa que aumentó en 1 el total de matriculados si se compara con el curso 2020-21 (42), y en 3 los de nuevo ingreso (eran 22). Interesa señalar que se había constatado una tendencia a la baja desde el curso 2016-17 centrada principalmente en estudiantes de nueva matrícula, que se rompe desde el curso 2019-20. No obstante, también interesa señalar que el mayor número de alumnos matriculados guarda relación con el número de alumnos que defiende su TFM en el curso académico que le corresponde (E3, E8, I2 E I3). Se razona que las retenciones para la defensa del TFM, sobre cuyos estándares de calidad y de rigor ha insistido mucho la dirección del Máster junto con los profesores que lo imparten, pueden ser la causa principal. En este sentido, herramientas tales como el Turnitin han sido de gran utilidad.

#### *Duración media de los estudios en la Universidad de Santiago de Compostela*

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
<b>Total</b>	1,81	1,36	1,50	1,80	1,86	1,93

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En efecto, para el curso 2021-22 esa duración media se situó en 1,93, por lo que se obtuvo un 58,82% de tasa de graduación, correspondiendo al curso anterior un 1,86, y al 2019-20 un 1,8. Si la nota media de acceso alcanza un 7,2 principalmente por las medias de los alumnos externos a la USC, cómo se incrementa poco a poco la duración de los estudios. Tal vez por el aludido diferente perfil del estudiantado y por la dificultad para el desarrollo del TFM. En todo caso, no hay ningún estudiante que haya accedido con una nota media inferior a seis y se subraya que la tasa de éxito ha alcanzado en el curso 2021-22 un 99,57.

### 2. En la Universidad de A Coruña

#### *Datos de oferta/demanda del título en la Universidad de A Coruña*

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	20	7
2016-17	30	19	6
2017-18	30	28	2
2018-19	30	30	4
2019-20	30	27	8
2020-21	30	28	5
2021-22	30	22	7

En lo que se refiere a la satisfacción del alumnado con el título, recogida con mayor detalle en el criterio 3, los valores de la serie de años analizados son parejos, con pequeñas oscilaciones, correspondiendo al 2021-22 una puntuación global más elevada (5,22) a la del curso precedente (4,67).

#### *Duración media de los estudios en las Universidades de A Coruña y Vigo*

Curso	Media de la titulación <sup>1</sup>	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	1,2	1,3	1,0	
2018-2019	1,3	1,5	1,1	1,47
2019-2020	1,6	1,8	1,4	1,45
2020-2021	1,45	1,86	1,1	No hay datos todavía
2021-2022	1,37	1,93	1,2	1

En la Universidad de A Coruña la oscilación es mínima en la serie de años recogidos.

<sup>1</sup> La media de la titulación se ha calculado en todos los casos sobre los datos independientes de cada universidad.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 3. En la Universidad de Vigo

#### *Datos de oferta/demanda del título en la Universidad de Vigo*

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	20	10
2016-17	30	17	13
2017-18	30	23	16
2018-19	30	18	23
2019-20	30	23	20
2020-21	30	30	9
2021-22	30	27	30

Se ha producido una disminución en 3 alumnos de nuevo ingreso en el curso 2021-22, en comparación con el anterior 2020-21. No obstante, y pese a la Pandemia, se ha superado la media de los últimos años, porque como se puede apreciar en la serie transcrita, que corresponde a los años 2015 a 2020 la matrícula osciló entre los 17 y 23 alumnos, por lo que se debe valorar positivamente la matrícula de 27 estudiantes de nuevo ingreso. La evolución del alumnado matriculado en los dos últimos cursos académicos permite afirmar que continuamos con una tendencia general al alza.

#### *Duración media de los estudios en las Universidades de A Coruña y Vigo*

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	1,2	1,3	1,0	
2018-2019	1,3	1,5	1,1	1,47
2019-2020	1,6	1,8	1,4	1,45
2020-2021	1,45	1,86	1,1	No hay datos todavía
2021-2022	1,37	1,93	1,2	1

En la Universidad de Vigo, se produce una fuerte disminución de la duración media de los estudios en el año analizado.

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## 1.2.- O plan de estudos desenvolveuse seguindo a oferta de módulos e materias previstas na memoria verificada.

Aspectos a valorar:

- A oferta de módulos e materias correspóndese co establecido na memoria de verificación e, se é o caso, nas sucesivas modificacións.
- O Desenvolvemento das actividades académicas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación e cualificación, correspóndense co establecido na memoria de verificación e permite a consecución das competencias. O tamaño dos grupos é adecuado ás actividades formativas.
- No seu caso, o curso de adaptación cumpre a súa función en canto á adquisición de competencias e coñecementos, por parte dos estudantes que os cursen e adecúase ao establecido na memoria de verificación do título.
- Participación do alumnado en programas de mobilidade.

### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En las tres universidades, el plan de estudios se desarrolló siguiendo lo establecido en la memoria de verificación. Las actividades académicas, las metodologías de aprendizaje y los sistemas de evaluación se corresponden con lo establecido en la memoria de verificación y, en algunos casos se hicieron algunas modificaciones menores, ajustadas a lo establecido en la memoria de verificación en cuanto a la adquisición de competencias, con el objeto de ajustar las disfunciones detectadas en el devenir de los cursos.

Se apunta que el tamaño de los grupos es adecuado para desarrollar correctamente las actividades formativas.

### 1.- Actividades formativas complementarias y similares

**En la Universidad de A Coruña**, aparte de las acciones formativas indicadas en el apartado anterior, todos los cursos se desarrolla un plan de orientación profesional. Por un lado, como todos los años, las “Jornadas de Orientación Laboral. Programa Mejora de la Empleabilidad”, con tres módulos:

- Fomento de la cultura emprendedora (autoempleo y emprendimiento, conocimientos para la realización de un plan de negocio modelo Canvas). Realizado el 18 de noviembre de 2021

- Seminario de orientación laboral (pruebas de selección de las empresas y recursos para la búsqueda de empleo y prácticas). Realizado el 2 de diciembre

- Experiencias y casos prácticos de inserción laboral. Celebrado el 9 de junio a través de Microsoft Teams.

Desde el Vicerrectorado de Estudiantes, Participación y Empleabilidad se organizó el “Foro Avanza. Talleres y experiencias de inserción y emprendimiento”, que se celebró los días 9, 10 y 11 de noviembre.

Una Jornada sobre salidas profesionales para titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, organizada con el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de A Coruña y Ourense, celebrada el 16 de diciembre de 2021.

También se llevó a cabo una mesa redonda dentro del ciclo de conferencias “La Protección Civil que queremos”, el 15 de marzo de 2022, promovido por la Cátedra de Protección Civil y Gestión de Emergencias de la UDC y la Mancomunidad de municipios de la comarca de Ferrol.

**En la Universidad de Vigo**, aparte de las acciones formativas que se acaban de indicar en el apartado anterior, se han desarrollado acciones de orientación al alumnado mediante una jornada de bienvenida y también se impartió un Seminario para la elaboración del Trabajo de Fin de Máster exclusivo para los estudiantes del Máster en Gestión y Dirección Laboral. También de forma virtual se organizó la “Jornada plataformas digitales-perspectiva española y chilena” el 26 de mayo de 2021. Además, se organizó un Congreso Internacional titulado “Retos para un mercado de trabajo equitativo en el contexto de una economía competitiva, social y medioambientalmente sostenible”, organizado por los grupos de Derecho del Trabajo y Derecho Mercantil de la Universidad de Vigo, de forma virtual en el mes de junio de 2021.

### 2. Movilidad del alumnado

**En la Universidad de Santiago de Compostela**, no hay programas de movilidad para los alumnos matriculados en el Máster desde su primera edición. La explicación se encuentra en que su duración, de un año, imposibilita la movilidad desde los niveles de organización académica y de organización docente. Cabe tener en cuenta que los alumnos que decidiesen acogerse a algún programa de movilidad deberían gestionarlo en el curso anterior, pero probablemente desconocerían si pueden cursar o no este

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Máster. Por otro lado, en el segundo semestre asumen la carga específica de realizar el TFM y las prácticas, lo que deben hacer siempre en la universidad en donde se han matriculado. Como ejemplo en la Universidad de Santiago de Compostela, las convocatorias de Erasmus solo prevén movilidad para los másteres de más de 60 créditos ECTS, de lo que queda excluido el alumnado de este Máster; que lo está igualmente de la convocatoria Sicue dirigida en exclusiva al alumnado de Grado.

Lo que sí existe es la movilidad de alumnos procedentes de otras universidades con destino la de Santiago de Compostela. Sobre ello, se indica que el porcentaje general de estudiantes recibidos por la USC por programas de movilidad del total de matriculados alcanzó el 4,88 por ciento, no habiendo datos de los cursos anteriores. En particular, de los 43 matriculados del curso 2021-22 (incluidos los de primer ingreso y los de segundo año de matrícula), 6 venían de otras universidades de fuera de España. De hecho, en el curso 2019-2020, se alcanzó el 19,57% de los alumnos de nuevo ingreso y en el 2020-21 con 19,05%. En cambio, en el curso 2021-22, el porcentaje disminuye hasta el 7,32%. La razón se encuentra en el cambio de tendencia de los programas internacionales de movilidad: durante los cursos indicado se recibió un notable número de estudiantes procedentes de China, y en el 2021-22 han venido de Latinoamérica, en gran medida por los programas de la Xunta de Galicia de atracción de alumnado en dichos países. A su vez, también va en crescendo el porcentaje de alumnos procedentes de otras universidades españolas no gallegas: el 8,7% de los estudiantes en la edición de 2019-20, el 9,52% en el 2020-21 y el 19,51% en el 2021-22. También se ha constatado el incremento de alumnos procedentes de otras universidades, a saber y para el curso 2021-22: fueron 7 de un total de 25, de los cuales 3 eran de la Universidad de Oviedo, 2 de la de A Coruña, 1 de la de Málaga y 1 de La Laguna. En el acceso de estos alumnos al Máster, juega un papel importante la preinscripción, de suerte que el 73,3% de los estudiantes utilizaron esta vía en la edición de 2019-20, el 56,67% en el 2020-21, se ha reducido a un 56,67%, y en el 2021-22 se ha elevado al 100%.

También existe una movilidad dentro del título entre las universidades participantes, de suerte que el alumnado puede optar por realizar la especialidad en una universidad diferente de aquélla en la que se matriculó (E3bis). Ello no descarta que en sucesivas ediciones pueda cursar una segunda o una tercera especialidad. La Comisión Interuniversitaria del Máster propuso un protocolo de actuación, pues nada se preveía en la Memoria del Máster, de aplicación en los casos en que los alumnos cursen varias especialidades. Dicho protocolo fue aprobado por la Comisión Interuniversitaria del Máster, celebrada el 30 de julio de 2013 en Santiago de Compostela.

Alumnado matriculado en Santiago o Vigo que realizó la especialidad en la UDC

CURSO	ESTUDIANTES NUEVO INGRESO UDC	ESTUDIANTES DE ACOGIDA EN LA UDC
2014-15	19	1 de la USC
2015-16	20	0
2016-17	19	2 de la USC
2017-18	28	2 de la USC y 1 de la UVigo (más 2 Erasmus)
2018-19	29	3 de la USC y 1 de la UVigo
2019-20	27	5 de la USC
2020-21	29	3 de la USC y 1 de la UVigo
2021-22	22	4 de USC

Advertido un interés creciente por la especialidad de la Universidad de A Coruña, la Comisión Interuniversitaria del Máster debatió sobre la dificultad de esta universidad para asumir tanto alumnado (en el curso 2019-20 cinco alumnados de la USC están haciendo la especialidad en la UDC) y, en su reunión de 17 de diciembre de 2019, acordó limitar la elección al 20% del alumnado, es decir, a un máximo de 5 alumnos en atención al cuadro docente y de infraestructuras con el que cuenta la Facultad de Ciencias del Trabajo de esta última Universidad. Fruto de ello, es que en el curso 2022-22 la Universidad de A Coruña recibió 4 alumnos procedentes de la de Santiago de Compostela. No obstante, la eficacia de esta medida depende de los respectivos servicios de gestión académica y las circunstancias del presente curso académico la han retrasado.

**En la Universidad de A Coruña**, de los 22 nuevos matriculados, la mitad procedían de universidades distintas (las otras dos gallegas, Salamanca y universidades no españolas) De esta forma, se ha producido un incremento, pues en el curso 2019-20 hubo 1, en el 2020-21 fueron 3, y en el 2021-22 se llegó a 6.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 3. Movilidad del profesorado

En la Universidad de Santiago de Compostela, durante el curso 2021-22, el 7,89% del profesorado del Máster efectuó estancias de investigación en el extranjero o impartió conferencias o clases en instituciones no españolas, disminuyendo un poco el porcentaje obtenido en el curso anterior que fue del 8,33%, pero siendo muy próximo al del curso 2019-20, en donde se alcanzó un 7,6%.

En la Universidad de A Coruña en el curso 2021-2022 el 17,65% del profesorado del Título ha efectuado actividad académica y/o investigadora en otras instituciones foráneas.

### 4. Prácticas

Antes de entrar en el análisis de la cuestión, interesa anticipar que los estudiantes de las tres universidades coinciden en la insuficiencia del tiempo dedicado a las prácticas, “dado que es la asignatura que mejor te forma para las competencias finales del Máster”. En la memoria de verificación se indicaba que la distribución de la carga de 6 créditos de las prácticas consistía en 120 horas de práctica presencial en la empresa/institución, 25 horas de trabajo y estudio del alumno para la elaboración de la memoria final, y 5 horas de asistencia a tutorías personalizadas. Teniendo en cuenta lo manifestado por el alumnado, la Comisión Interuniversitaria del Máster acordó, que desde el curso 2015-16, respetando los 6 créditos, se dedicaran las 150 horas de las que consta la materia a horas efectivas presenciales de prácticas en la empresa o entidad. Por su parte, y con el objetivo de dinamizar la gestión de las prácticas, se creó la figura del coordinador de prácticas, cuyas funciones se completan con las de las propias comisiones académicas del Máster en cada una de las tres universidades, con la Comisión Interuniversitaria y con las comisiones de calidad de los respectivos centros.

En la Universidad de Santiago de Compostela, están vigentes 136 convenios con otras tantas entidades y empresas. 20 alumnos han hecho las prácticas en el curso 2020-2021 (se observó por primera vez que algunos de ellos prefieren realizarlas en el año natural siguiente a aquél en el que cursaron el Máster), de los cuales 16 alumnos eligieron realizarlas a través de las entidades ofertadas por la Universidad para tal extremo, y 4 las propiciaron ellos mismos con otras entidades (14). Sobre esto último, ha habido un significativo descenso si se compara con los 31 alumnos del curso anterior, 21 de los cuales habían escogido las entidades con las que la USC tiene convenio, y 10 las propiciaron. Desde luego, la causa ha sido el menor número de alumnos matriculados en el curso 2020-21 (22) frente al anterior (26).

Como todos los años, el procedimiento de asignación de prácticas concluye con la emisión de sendas resoluciones de la coordinadora del Máster que, en esta ocasión, se dataron el 11 de noviembre de 2021; en una figuran los alumnos que propiciaron las prácticas y en la otra los que las solicitaron de entre las entidades ofertadas por la Universidad. Por cierto, éstas eran 24 y se ofertaban 32 plazas. Sin embargo, el número de convenios es de 150, pero se ha efectuado una criba y se han retirado de la oferta aquellas entidades con las que los alumnos han manifestado su descontento.

La satisfacción del estudiantado con esas prácticas se evidencia en la tabla siguiente.

**Satisfacción de los estudiantes con las prácticas externas en la USC (de 1 a 5)**

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
<b>Total</b>	4,07	---	3,36	3,36	3,98	3,52	3,33

Se comprobará, así, que valoraron peor la oferta y desarrollo de las prácticas en el curso 2021-22, con un 3,33 que en todos los cursos precedentes que componen la serie. En su desglose por ítems, consideraron muy positivo, con un 4,33 la adecuación de las prácticas realizadas con la orientación de competencias del título, y bastante negativa la información recibida sobre el procedimiento de distribución de las entidades y las ofertas de esas prácticas, con un 2,00; al tiempo que puntuaron con un 3,33 si las actividades realizadas en tales entidades habían satisfecho sus expectativas, lo que se contradice con la valoración de la adecuación de las prácticas, y con un 3,67 la atención recibida de su tutor externo y de un 2,67 la procedente de su tutor interno. Tal vez haya que mejorar el contacto con los alumnos en el procedimiento interno de asignación de las prácticas y persistir en la revisión de la lista de entidades con las que hay concierto, lo que ya se hizo en ese curso 2021-22 de cara al vigente curso 2022-23.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Dado que los alumnos han mostrado interés en su formación en prácticas, se ofertó por primera vez en el curso 2019-20 la realización de tales prácticas en su versión extracurricular, y se volvieron a convocar para el curso 2020-21, disfrutando de ellas 2 alumnos. Sobre los tutores externos y su satisfacción con las prácticas, los datos figuran en la tabla siguiente.

### Satisfacción tutores de prácticas externas USC (de 1 a 5)

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
<b>Total</b>	4,33	4,28	4,83	4	4,75	4,8

Esa satisfacción había disminuido en el curso 2019-20, sobre todo si se comparaba con el positivo resultado alcanzado en el anterior, 2018-19, para llegar en el 2021-22 a la puntuación más alta de la serie con un 4,8. Se considera como causa principal no tanto un cambio en el perfil del estudiante, sino el que las medidas adoptadas durante la declaración del primer Estado de Alarma por la pandemia del COVID llevaron a suspender muchas prácticas en curso y/o a aplazar su realización a partir del mes de junio de 2020 y, con ello, a la incertidumbre de los estudiantes sobre dónde, cómo y cuándo se reorganizaría su propia estancia de prácticas. Superada esta situación, queda constancia de unos buenos resultados.

En la Universidad de A Coruña, la mayoría de los estudiantes realizan las prácticas externas, y en general, los titulados valoran mucho las prácticas externas realizadas, como una buena oportunidad de poder aplicar los conocimientos adquiridos.

### Participación del alumnado de la UDC en las prácticas externas en empresas

Curso	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
Nº de alumnos que participaron en prácticas obligatorias <sup>2</sup>	27	16	19	18	25	28	24	26	20
% de alumnos que participaron en prácticas obligatorias	100%	100%	90,4%	100%	89,3%	82,4%	100%	96,30%	95,24%
Nº de alumnos que participaron en prácticas no obligatorias	3	5	6	5	4	2	1	4	2
% de alumnos que participaron en prácticas no obligatorias	11,1%	31,3%	28,5%	27,8%	14,3%	5,9%	4,17%	15,38%	10%

Si nos fijamos en los resultados de las encuestas de satisfacción a titulados, a la pregunta "Si realizaste prácticas, consideras que ayudaron a tu formación", la valoración media siempre es alta<sup>3</sup>. Por ejemplo, los titulados que respondieron a la encuesta en el curso 2017-18 le otorgaron un 6,13 (escala 1 a 7), los que lo hicieron en el curso 2018-19 le dieron un 5,69 y los que lo hicieron en el curso

<sup>2</sup> Este número no coincide con el de nuevos alumnos, porque a algunos se les reconocieron los créditos de la materia de prácticas externas por experiencia laboral u otras titulaciones. Y algún alumno dejó las prácticas externas para el curso siguiente.

<sup>3</sup> Los estudiantes manifiestan opiniones como "considero que aprendí mucho más de lo esperado", "oportunidad de adquirir muchos conocimientos en lo concerniente a la gestión y dirección laboral", "las prácticas me permitieron desarrollar todos los aspectos dados en el Máster, tocando materias de derecho, economía, administración, seguridad social, formación y demás, aprendiendo la realidad del mundo laboral y el trato con profesionales, así como a resolver problemas surgidos y soportar la presión y estrés que se vive algunas veces en el departamento de recursos humanos". Dependiendo de las empresas y las tareas encomendadas, se valoran las tareas desarrolladas, como el trato directo con los trabajadores, clasificación de personal, procedimientos organizativos, selección de personal, altas y bajas de nuevos trabajadores, tramitación de accidentes de trabajo, manejar bases de datos utilizadas en una empresa para la gestión de personal, etc.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

2019-20 le dieron 6,07. En el curso 2020-2021 la valoración descendió algo, deben tenerse en cuenta las complicadas circunstancias que en este curso supuso la crisis del covid-19 para realizar las prácticas en las empresas. Y en el curso 2021-2022 la valoración media volvió a aumentar:

### Valoración de los titulados de la UDC a las prácticas externas (escala de 1 a 7)

Curso	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
Si realizaste prácticas consideras que ayudaron a tu formación	4,64	4,64	5,07	5,00	6,13	5,69	6,07	4,89	5,57

También resulta muy satisfactoria la valoración que los tutores profesionales hacen de los estudiantes (sobre nivel de conocimientos previos, grado de cumplimiento de horario y tareas, nivel de iniciativa, nivel de esfuerzo, calidad de los trabajos realizados, capacidad para resolver problemas, nivel de competencias mostrado, y nivel de integración en la empresa), donde predominan las calificaciones de "excelente" o "muy buena"<sup>4</sup>.

En fin, la Facultad de Ciencias del Trabajo recibe solicitudes de parte de las empresas para formalizar (a través de la FUAC, o FEUGA) becas para recién titulados. Dichas solicitudes se reenvían a los estudiantes, para que hagan llegar sus currículos al centro, que posteriormente son enviados a las empresas para su selección.

Asimismo, los empleadores y los tutores de las prácticas externas consideran que los titulados tienen buenos conocimientos, han alcanzado un alto nivel de competencia y se muestran satisfechos con su capacidad de resolver problemas. Algunos de estos tutores son antiguos alumnos del Máster o de las otras titulaciones impartidas en la Facultad (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Máster en Gestión y Dirección Laboral, o de la antigua Diplomatura en Relaciones Laborales). De todo ello queda constancia a tenor de las puntuaciones otorgadas en los informes de los tutores profesionales de las prácticas externas (14).

### Resultados de la UDC de las encuestas de satisfacción a empleadores (de 1 a 5)

Curso	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
(% de participación)	100%	100%	96,66%	100%	100%	100%	100%	100%
Nivel de conocimientos previos	4,30	3,80	4,2	4,04	3,82	4,33	4,31	4,45
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	-	-	4,9	4,83	4,71	4,81	4,73	4,75
Nivel de iniciativa	-	-	4,5	4,57	4,50	4,48	4,62	4,70
Nivel de esfuerzo	-	-	4,8	4,61	4,64	4,48	4,81	4,70
Calidad de los trabajos realizados	4,76	4,30	4,4	4,57	4,48	4,52	4,50	4,50
Capacidad de resolver problemas	4,46	4,30	4,4	4,39	4,61	4,50	4,58	4,35
Nivel de competencias mostrado	4,69	4,10	4,5	4,30	4,50	4,52	4,58	4,45
Nivel de integración en la empresa	4,69	4,60	4,7	4,70	4,86	4,62	4,73	4,65

En la Universidad de Vigo, la mayoría de los estudiantes realizan las prácticas externas, como una buena oportunidad de poder aplicar los conocimientos adquiridos. Durante el curso 2021/2022 se han realizado un total de 19 prácticas curriculares y 3 prácticas extracurriculares, frente a las 21 prácticas curriculares y 4 extracurriculares que se llevaron a cabo en el curso anterior. En general la valoración de los tutores profesionales es muy positiva.

<sup>4</sup> Véase Indicador I4, Resultados de las encuestas de satisfacción a los diferentes grupos de interés.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 1.3.- O título conta con mecanismos de coordinación docente que permiten analizar se o desenvolvemento do plan de estudos posibilita a adquisición das competencias por parte dos estudantes e, no seu caso, se establecen as accións de mellora oportunas.

Aspectos a valorar:

- A coordinación horizontal e vertical entre as diferentes materias do plan de estudos evita baleiros e duplicidades.
- No caso de que o título se imparta en varios centros da Universidade ou sexa interuniversitario, analizarase o funcionamento dos mecanismos de coordinación entre todos os centros/Universidades que imparten o plan de estudos.
- No caso de que existan prácticas externas, valorarase se os mecanismos de coordinación permiten aos estudantes alcanzar as competencias asociadas a estas prácticas.
- No caso de que o título se imparta en varias modalidades (presencial, a distancia, semipresencial) valorarase a coordinación docente entre as modalidades, co fin de que os estudantes podan alcanzar as mesmas competencias con independencia da modalidade cursada.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El Máster cuenta con diversos mecanismos de coordinación docente que permiten analizar el desarrollo del plan de estudios y la adquisición de competencias. Cada una de las universidades integrantes del Máster cuenta con una comisión académica en la que se analizan todos los programas de las diferentes materias. Además, existe la Comisión Interuniversitaria que está encargada, entre otras funciones, de coordinar el desarrollo del plan de estudios en las tres universidades (E4 y E5). En este sentido, en los últimos años y como indicación de la comisión de acreditación, se han desarrollado acciones para mejorar tal coordinación.

Por ejemplo, la materia “Prácticas”, que es obligatoria, cuenta con una forma propia de gestión mediante la figura del coordinador de prácticas y con la gestión general ejercida por las respectivas comisiones del Máster de cada centro y la citada Comisión Interuniversitaria.

**En la Universidad de A Coruña**, el Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo (E5) dispone de un procedimiento orientado a favorecer la coordinación dentro del plan de estudios: Procedimiento Clave PC06 “Planificación y desarrollo de la enseñanza”. Se ha pretendido evitar vacíos o duplicidades en el programa formativo, buscando la coordinación docente, a través de la Comisión de Organización Académica de la Facultad, del coordinador del título, de las reuniones de éste con el personal académico de la titulación y, en los casos de varios profesores impartiendo una misma materia, a través de su coordinador. Las guías docentes son revisadas todos los años, tanto por el coordinador del título como por los departamentos con docencia en el Máster. Por parte del primero se ha insistido ante el profesorado para conseguir una mejor coordinación y revisión de las competencias. Desde la implantación del título el alumnado ha señalado la existencia de solapamientos entre materias. Esto ha dado lugar a que el coordinador haya impulsado, a través de reuniones formales e informales, la revisión de los contenidos de materias afines y a que la Comisión de Garantía de Calidad aprobara un plan de mejora. Como resultado se apreció en los cursos siguientes una reducción del número de estudiantes que en las encuestas o por otras vías señalaban la existencia de esos solapamientos. Los resultados son actualmente satisfactorios.

En la **Universidad de Santiago de Compostela** y en la **Universidad de Vigo**, existen mecanismos similares, se hace a través de la comisión académica del Máster después de ser revisadas por los Departamentos y aprobadas en Junta de Facultad.

Con respecto a la coordinación entre las materias comunes de las tres universidades, es necesario indicar que se han hecho varias acciones de mejora al respecto. Se ha tratado la cuestión en las respectivas comisiones de Máster de las tres universidades, por un lado, y en la Comisión Interuniversitaria, por otro. Se han enviado correos a los coordinadores de las diferentes materias de cada universidad para que se pusieran en contacto entre sí. En particular, en la reunión de la Comisión Interuniversitaria de 17 de

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

diciembre de 2019 se aprobó un sistema de rúbrica común a las tres Universidades para la evaluación de los TFM; y en la de 17 de diciembre de 2021, se comenzó con los trabajos para unificar los programas de las materias comunes sin vulnerar la libertad de cátedra. Consiste ello en definir los contenidos generales de cada materia dentro de los cuales el docente organizará sus lecciones o temas como considere. Como consecuencia, ya todos los programas cuentan en la parte de contenidos con los que son comunes a las tres universidades y en cada materia para el curso 2022-23, pues fueron aprobados en los respectivos departamentos y comisiones en la primavera de 2022. Tenemos que añadir aquí que, debido al funcionamiento autónomo de cada universidad en cuanto a organización en materia académica, no resulta del todo fácil esta tarea, entre otras razones, porque los tiempos de aprobación de las programaciones docentes y de asignación de profesores no coinciden y porque existe una necesidad de consenso que puede chocar con el concepto de libertad de cátedra.

Por lo demás, la titulación, aparte de las competencias básicas, generales y transversales, tiene **competencias específicas**. Las competencias que se desea sean alcanzadas por los estudiantes vienen reflejadas en la Memoria de Verificación del Máster y se ajustan a lo establecido en el derogado Real Decreto 1393/2007, que ha sido sustituido por el Real Decreto 822/2021, el Real Decreto 861/2010, y a los descriptores del Marco Español de Cualificaciones para la Educación, y a los descriptores del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. *Grosso modo*, el perfil del estudiante que lo cursó se caracteriza porque, tras los estudios:

- Mejora su cualificación profesional en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- Obtiene una especialización en el manejo y diseño de los procedimientos de gestión de las decisiones empresariales en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Derecho Tributario y en aspectos concretos de la economía exclusivamente referidos al empleo circunscrito a las entidades privadas y públicos de tamaño pequeño o mediano.

**En la Universidad de A Coruña**, el colectivo de empleadores muestra una buena impresión de las competencias adquiridas por los estudiantes, a tenor de las puntuaciones otorgadas en los informes de los tutores profesionales de las prácticas externas (14).

*Resultados de la UDC de las encuestas de satisfacción a empleadores (de 1 a 5)*

Curso	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
(% de participación)	100%	100%	96,66%	100%	100%	100%	100%	100%
<b>Nivel de conocimientos previos</b>	4,30	3,80	4,2	4,04	3,82	4,33	4,31	4,45
<b>Grado de cumplimiento de horarios y tareas</b>	-	-	4,9	4,83	4,71	4,81	4,73	4,75
<b>Nivel de iniciativa</b>	-	-	4,5	4,57	4,50	4,48	4,62	4,70
<b>Nivel de esfuerzo</b>	-	-	4,8	4,61	4,64	4,48	4,81	4,70
<b>Calidad de los trabajos realizados</b>	4,76	4,30	4,4	4,57	4,48	4,52	4,50	4,50
<b>Capacidad de resolver problemas</b>	4,46	4,30	4,4	4,39	4,61	4,50	4,58	4,35
<b>Nivel de competencias mostrado</b>	4,69	4,10	4,5	4,30	4,50	4,52	4,58	4,45
<b>Nivel de integración en la empresa</b>	4,69	4,60	4,7	4,70	4,86	4,62	4,73	4,65

**En la Universidad de Vigo** no se dispone de estos datos, ya que no se realizan encuestas en este sentido desde el área de calidad. Se dispone de la información extraída de los informes de valoración final de las empresas, que consideran aspectos como la capacidad técnica, la capacidad de aprendizaje, la administración de trabajos, las habilidades de comunicación oral y escrita, el sentido de la responsabilidad, la facilidad de adaptación, la creatividad, la iniciativa, la implicación personal, la motivación, la capacidad de trabajo en equipo, la puntualidad, la asistencia, la formación adquirida en la práctica y el ajuste de la formación universitaria al puesto. Como balance general, la satisfacción global de las empresas es alta, dado que la mayoría valora con el máximo de 5 puntos la experiencia práctica de los estudiantes.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 1.4. Os criterios de admisión aplicados permiten que os estudantes admitidos teñan o perfil de ingreso adecuado para iniciar estes estudos.

Aspectos a valorar:

- Coherencia entre o perfil de ingreso establecido na memoria verificada e o perfil real do estudantado matriculado no título.
- No seu caso, os complementos de formación compren a súa función en canto á nivelación e adquisición de competencias e coñecementos por parte dos estudantes que os cursen.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Se pretende que el egresado:

- 1) Mejore su cualificación profesional en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos.
- 2) Obtenga una especialización en el manejo y diseño de los procedimientos de gestión de las decisiones empresariales en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, del Derecho Tributario y en aspectos concretos de la economía exclusivamente referidos al empleo circunscrito a las entidades privadas y públicos de tamaño pequeño o mediano.

Y, por lo anterior, es coherente el perfil de ingreso que, ajustándose y acomodándose a la memoria de verificación, se integra básicamente por estudiantes de la rama de las ciencias sociales y jurídicas y, en su mayoría, del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Más en concreto, los destinatarios prioritarios de este Máster son los siguientes:

- Graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
- Graduados Sociales
- Diplomados en Relaciones Laborales
- Licenciados en Ciencias del Trabajo

Al margen de los destinatarios principales, se admiten también titulados de otras ramas afines, como, por ejemplo, graduados y licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales, en Derecho o en Psicología (especialidad de recursos humanos). Está pensado igualmente, en cuanto a su perfil de ingreso, para ser accesible a titulados nacionales e internacionales.

En las tres universidades el número de plazas ofertadas es de 30 y se ha mantenido invariable desde la primera edición del Máster. No existen condiciones o pruebas de acceso especiales; tampoco un proceso de adaptación de suerte que los graduados, diplomados o licenciados ingresan siguiendo el proceso ordinario de admisión. Sobre esta cuestión, se ha constatado la dificultad de algunos estudiantes procedentes de ramas afines a las relaciones laborales y recursos humanos para cursarlo y, en especial, para encarar el desarrollo del TFM. Véase subcriterio 6.1

Partiendo de que el número de plazas ofertadas cada año es de 30 y así ha permanecido invariablemente desde la primera edición del Máster, se presentan a continuación los datos sobre el perfil de ingreso y de oferta/ demanda en cada una de las universidades.

#### Alumnado matriculado en el Máster en la USC

Curso Académico	Estudiantes de nuevo ingreso	Total matriculados
2015-16	27	50
2016-17	19	38
2017-18	18	40
2018-19	15	31
2019-20	26	39
2020-21	22	42
2021-21	25	43

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En la Universidad de Santiago de Compostela, en el curso 2021-22 el número total de alumnos matriculados, como ya se ha visto en el subcriterio 1.1, ha sido de 43, de los que 25 lo fueron de nuevo ingreso. Significa que aumentó en 1 el total de matriculados si se compara con el curso 2020-21 (42), y en 3 los de nuevo ingreso (eran 22). Interesa señalar que se había constatado una tendencia a la baja desde el curso 2016-17 centrada principalmente en estudiantes de nueva matrícula, que se rompe desde el curso 2019-20. No obstante, también interesa señalar que el mayor número de alumnos matriculados guarda relación con el número de alumnos que defiende su TFM en el curso académico que le corresponde (E3, E8, I2 E I3). Se razona que las retenciones para la defensa del TFM, sobre cuyos estándares de calidad y de rigor ha insistido mucho la dirección del Máster junto con los profesores que lo imparten, pueden ser la causa principal. En este sentido, herramientas tales como el Turnitin han sido de gran utilidad.

### Indicadores de acceso en la USC

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Plazas ofertadas	30	30	30	30	30
Matrícula	40	31	39	42	43
Matrícula de nuevo ingreso por preinscripción	18	15	26	22	25
Nota media de acceso por preinscripción	6,93	6,94	6,88	7,09	7,2

La nota media de acceso fue 7,2, unas décimas más que en el curso 2020-21. En la serie de datos que se recogen, se observa una progresión adecuada por cuanto la nota media asciende suave pero persistente, con excepción de curso académico 2019-20. Pese a ello, la nota media no es excesivamente alta, por lo que se apunta como posible causa el nivel de exigencia para la superación de las materias del correspondiente Grado, teniendo en cuenta que la mayoría de los estudiantes (un 60,98%) proceden de los Grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Económicas, Administración y Dirección de Empresas y Derecho de la USC, cuyas notas medias son inferiores al de esas mismas titulaciones en otras instituciones, lo que se corrobora en la tabla sobre duración media de los estudios.

### Duración media de los estudios en la USC

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total	1,81	1,36	1,50	1,80	1,86	1,93

En efecto, para el curso 2021-22 esa duración media se situó en 1,93, por lo que se obtuvo un 58,82% de tasa de graduación, correspondiendo al curso anterior un 1,86, y al 2019-20 un 1,8. Si las nota media de acceso alcanza un 7,2 principalmente por las medias de los alumnos externos a la USC, cómo se incrementa poco a poco la duración de los estudios. Tal vez por el aludido diferente perfil del estudiantado y por la dificultad para el desarrollo del TFM, como se ha indicado en este subcriterio y en el subcriterio 1.2. En todo caso, no hay ningún estudiante que haya accedido con una nota media inferior a seis y se subraya que la tasa de éxito ha alcanzado en el curso 2021-22 un 99,57.

### Perfil de ingreso del alumnado en función del tipo de título en la USC

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Diplomatura, ingeniería y arquitectura técnicas	1,00	0,00	-	1	-
Grado	8,00	18,00	-	14	23
Licenciatura	2,00	2,00	-	1	-
Título extranjero	4,00	6,00	-	1	2

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Apréciase en el curso 2021-22 la presencia mayoritaria de estudiantes que han cursado un grado (23) y la ausencia de los que obtuvieron títulos al socaire de otros sistemas y planes de estudios ya derogados (licenciatura y diplomatura). Por lo demás, ese perfil de acceso es muy similar al que se verá en las Universidades de A Coruña y Vigo.

### *Estudiantes de nuevo ingreso por titulación de procedencia en la USC*

<b>TITULACIÓN DE ORIGEN</b>	<b>NÚM. ESTUDIANTES 2020-21</b>	<b>NÚM. ESTUDIANTES 2021-22</b>
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (USC)	4	11
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (UCoruña)	1	
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (UOviedo)	1	2
Grado en Administración e Dirección de Empresas (USC)	3	
Grado en Ciencias Empresariales (UCoruña)		1
Grado en Finanzas y Contabilidad (UMálaga)		1
Grado en Economía (USC)	1	
Grado en Economía (UVigo)	2	
Grado en Derecho (UOviedo)		1
Grado en Ciencias Políticas (USC)		2
Grado en Pedagogía (UVigo)	1	
Grado en Pedagogía (USC)		1
Grado en Sociología (UACoruña)		1
Grado en Psicología (ULa Laguna)		1
Grado en Psicología (UOviedo)		1
Grado en Periodismo (USC)	1	
Licenciado en Derecho (USC)	1	1
Diplomado en Relaciones Laborales (USC)	1	
Reconocimiento por resolución rectoral		2

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Se puede comprobar lo sostenido supra de que el Máster se nutre principal y tradicionalmente de estudiantes procedentes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, produciéndose un notable incremento en el curso 2021-22 con 13 alumnos, frente a los 6 del curso anterior. Asimismo, disminuye la demanda de alumnos procedentes del Grado en Administración y Dirección de empresas o de Economía, con 6 alumnos en el 2020-21 y 2 en el que se analiza. Es habitual que la disminución de alumnos del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se acompañe de un aumento de los de Administración y Dirección de Empresas o de Economía y viceversa. La orientación del Máster hacia la gestión de la pequeña y mediana empresa resulta especialmente atractiva para unos y otros. Por lo demás, también concurren de forma habitual estudiantes de otros Grados tales como Derecho, Pedagogía, Periodismo o Psicología.

**En la Universidad de A Coruña**, el perfil real de ingreso del Máster en Gestión y Dirección Laboral es el de un titulado en ciencias sociales, fundamentalmente con el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, o en Empresariales/Económicas/ADE (E3, E8, I2 E I3). A saber:

- Curso 2017-18: el nuevo alumnado de este curso procedía principalmente del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (12), seguido de Psicología (6), ADE y Empresariales 5, Derecho 3, Sociología 1 y Humanidades 1. Siete eran estudiantes extranjeros.

- Curso 2018-19: el nuevo alumnado de este curso procedía principalmente del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (10), de las antiguas diplomaturas en Relaciones Laborales o Graduado Social (5), seguido de Psicología (4).

- Curso 2019-20: titulaciones de origen: Relaciones Laborales y Recursos Humanos (11, a los que se pueden añadir dos titulaciones extranjeras similares); Economía, Ciencias Empresariales o ADE (4); Psicología: (4); Derecho (3); y otras (4).

- Curso 2020-21: titulaciones de origen: Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 14; Economía, Ciencias Empresariales, ADE y otras titulaciones relacionadas con gestión financiera y negocios: 6; Derecho: 2; Educación Social: 2; Otras: 4 (Sociología; Ciencias Políticas y de la Administración; Relaciones Industriales; Máster en Prevención de Relaciones Laborales).

- Curso 2021-22: Total alumnos matriculados: 29. Nuevos alumnos: 22 (inicialmente 23, uno se dio de baja).

Titulaciones de origen de los estudiantes nuevos:

- . Relaciones Laborales y Recursos Humanos: 6 (cinco de la UDC, uno de la Universidad de Vigo)

- . Grado en Sociología: 5 (de la UDC)

- . Titulados en Economía, Ciencias Empresariales, ADE y otras titulaciones relacionadas con gestión financiera: 4 (tres procedentes de China y uno de ADE de la UDC)

- . Titulaciones de Psicología: 2 (procedentes de la Universidad de Santiago)

- . Otras: 5 (1 Grado en Derecho, 1 Licenciatura en Derecho, 1 Grado en Ciencia Política y de la Administración, 1 Licenciatura en Criminología, y 1 titulado en Tecnología de Software).

Respecto a cursos anteriores se aprecia un descenso del número de estudiantes procedentes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, descenso también de los que vienen de titulaciones de Economía, Empresariales y similares, y el aumento de los procedentes de la titulación de Sociología de la UDC.

En lo que atañe a la satisfacción respecto a los procedimientos de admisión de estudiantes, los resultados de las encuestas realizadas al alumnado de la UDC fueron positivos todos los años considerados, como se verá en el análisis del subcriterio 3.7.

**En la Universidad de Vigo**, como tónica general, durante el curso académico objeto de evaluación, la mayor parte de los alumnos han provenido del Grado en RRLL y RRHH, situándose como segunda titulación de ingreso en el Grado en Derecho. En todo caso, el perfil del alumnado es muy diverso, abarcando distintas titulaciones del ámbito de las Ciencias Sociales. Igualmente, se aprecia en los últimos cursos un número alto de estudiantes procedentes del extranjero, tendencia que se confirma en la matrícula del curso 21/22 (véase tablas infra).

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## Perfil de ingreso del alumnado en función del tipo de título en la Universidad de Vigo

Curso	2019-20	2020-21	2021-22
Diplomatura	2	5	2
Licenciatura		2	2
Grado en ...	17	22	17
Homologación y validación parcial o acuerdos internacionales	4	2	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>27</b>

## Indicadores de ingreso en la Universidad de Vigo

	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
<b>Plazas ofertadas</b>	<b>30</b>						
<b>Matrícula de nuevo ingreso por preinscripción</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>31</b>	<b>27</b>

## Nota media de acceso en la Universidad de Vigo

Titulación	Modalidad Ingreso	Estudio Acceso	Sexo	Nota media acceso	Nota media acceso <Sin Sexo><TS>
Graduado en Derecho	Alumnado con título de bacharel ou equivalente do sistema educativo español - con probas	Título de Bacharelato do Sistema Educativo Español	Home	9,574	9,731
			Muller	9,894	9,731
		Título de Licenciado ou Licenciada	Muller	8,434	8,434
		Maiores de 25 Anos	Muller	5,000	5,000
		Títulos de grao	Muller	7,580	7,580
Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Alumnado con título de bacharel ou equivalente do sistema educativo español - con probas	Título Superior de Formación Profesional, Artes	Muller	9,000	9,000
		Título de Bacharelato do Sistema Educativo Español	Home	8,015	8,387
			Muller	8,569	8,387
		Maiores de 25 Anos	Home	5,170	5,170
		Proba de acceso específica	Muller	5,000	5,000
		Por equivalencia, homologación ou validación parcial	Muller	5,000	5,000
		Títulos Superiores de Formación Profesional, Artes Pláticas e Deseño e Ensinanzas Deportivas	Home	6,928	6,979
	Muller	7,009	6,979		

## Estudiantes de nuevo ingreso por titulación de procedencia, sexo y nota media en la Universidad de Vigo

Título	Sexo	Nota
Licenciado en Dirección y Administración de empresas	Mujer	6,097
Licenciado en Derecho	Mujer	6,807
Diplomado en Relaciones Laborales	Mujer	5,960
Graduado en Administración y Dirección de Empresas	Mujer/Hombre	6,729
Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Mujer/Hombre	6,608

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Graduado en Derecho	Mujer/Hombre	6,496
Graduado en Ciencia Política y de la Administración	Hombre	6,668
Graduado en Psicología	Mujer	7,508
Graduado en Derecho	Mujer	7,349

### 1.5.- A aplicación das diferentes normativas contribúe á eficiencia nos resultados do título.

Aspectos a valorar:

- A aplicación das distintas normativas (normativa de permanencia, os sistemas de transferencia e recoñecemento de créditos, así como outras relacionadas coa avaliación, traballos fin de grao/máster, prácticas externas, ...) desenvólvense segundo o establecido nelas, tendo en conta as competencias previamente adquiridas polo estudante e as competencias a adquirir no título. Impacto delas nos resultados.

**Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

#### 1. Sobre la adaptación de la normativa académica

En la **Universidad de Santiago de Compostela**, se han aprobado en los últimos cursos diferentes normativas de elaboración y defensa de trabajos fin de máster, de permanencia, de exención de docencia, de prácticas externas, de reconocimiento de créditos, etc., para algunas de las cuales se ha precisado el desarrollo reglamentario dentro del propio Máster y en fechas muy recientes. En particular, se trata de:

- Normas generales (<https://www.usc.gal/gl/normativa/index.html>)
  - Regulamento das titulacións oficiais de grao e mestrado universitario e do procedemento de aseguramento da súa calidade na USC (2022)
  - Normativa de avaliación do rendemento académico dos estudantes e de revisión de cualificacións (2017)
  - Modificación de la normativa sobre permanencia en las titulacións de grado y máster (2014)
  - Regulamento de prácticas académicas externas da Universidade de Santiago de Compostela (2015)
  - Regulamento de matrícula, elaboración e defensa dos traballos fin de grao e fin de máster na Universidade de Santiago de Compostela (2016)
- Normas específicas del Máster (<https://www.usc.gal/gl/centro/facultade-relacions-laborais/tfm>)
  - Regulamento do traballo de fin de máster do máster universitario en xestión e dirección laboral da Universidade de Santiago de Compostela (2022)
  - Guía para a presentación do traballo de fin de máster (2022)

En la **Universidad de A Coruña** se han aprobado nuevas normas de permanencia y dedicación al estudio; de transferencia y reconocimiento de créditos; de evaluación, revisión y reclamación de las calificaciones de los estudios; evaluación por compensación; normativa referente a la realización y evaluación de trabajos fin de grado y de máster; sobre prácticas académicas externas; movilidad internacional de estudiantes, etc. La normativa académica puede consultarse en el portal de estudios de la UDC: <https://www.udc.es/normativa/academica/index.html?language=es>

La Facultad mantiene enlaces a la normativa actualizada de la UDC en el portal de estudios:

<http://estudios.udc.es/gl/study/admission/492V01>

Los cambios normativos han sido recogidos por la Facultad de Ciencias del Trabajo y se ha procedido a adaptar su propia normativa a la propuesta de la Universidad de A Coruña. El desarrollo de esta normativa no ha afectado de forma negativa a los resultados de la titulación que mantienen su tendencia y cumplen los objetivos establecidos en la memoria de verificación inicial.

En la página web de la Facultad se incluye también un apartado específico con la normativa sobre las Prácticas Externas y el Trabajo Fin de Máster.

<http://www.fcct.es/mestrado-xdl/practicas/>

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<http://www.fcct.es/mestrado-xdl/tfm/>

En la Universidad de Vigo existe una normativa para la realización de Trabajos Fin de Máster que ha sufrido distintas modificaciones y, así mismo, la Facultad de Ciencias Xurídicas e do Traballo también se ha adaptado a esas variaciones a través de distintas actualizaciones. Otras normativas relevantes son las referidas a las tutorías, el régimen interno de la propia facultad, así como el reconocimiento de créditos y los programas de intercambio con otros centros.

-Normativa de la Universidad de Vigo:

- [Reglamento para realizar el Trabajo de Fin de Máster](http://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/uvigo_gl/DOCUMENTOS/alumnado/posgrao/REGULAMENTO_TFM.pdf) ([http://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/uvigo\\_gl/DOCUMENTOS/alumnado/posgrao/REGULAMENTO\\_TFM.pdf](http://www.uvigo.gal/opencms/export/sites/uvigo/uvigo_gl/DOCUMENTOS/alumnado/posgrao/REGULAMENTO_TFM.pdf)), 2016
- [Normativa de permanencia en la Universidad de Vigo](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2017/20170630/AnuncioU500-210617-0001_gl.pdf) ([https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2017/20170630/AnuncioU500-210617-0001\\_gl.pdf](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2017/20170630/AnuncioU500-210617-0001_gl.pdf)), 2017

- Normativa de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo

- [Reglamento de Régimen Interno de la Facultad](http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Regulamento_rexime_interno_CCXX.pdf) ([http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Regulamento\\_rexime\\_interno\\_CCXX.pdf](http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Regulamento_rexime_interno_CCXX.pdf)), 2005
- [Normativa de tutorías](http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Normativa_tutorias.pdf) ([http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Normativa\\_tutorias.pdf](http://fccxt.webs.uvigo.es/images/docs/facultade/normativa/Normativa_tutorias.pdf)), 2013

En lo relativo al reconocimiento de créditos, supone la aceptación por parte de la Comisión Interuniversitaria del Máster, siguiendo la normativa de las 3 Universidades participantes, de los créditos conseguidos en otros estudios oficiales. También la experiencia laboral y profesional acreditada puede ser reconocida, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título. En todo caso no pueden ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos fin de máster. En la E8 se incluye el número de estudiantes que obtuvieron reconocimiento de créditos y se indica también las materias reconocidas.

### 2. Sobre el reconocimiento de créditos

El reconocimiento de créditos supone la aceptación por parte de la Comisión Interuniversitaria del Máster, siguiendo la normativa de las 3 Universidades participantes, de los créditos conseguidos en otros estudios oficiales. También la experiencia laboral y profesional acreditada puede ser reconocida, siempre que esté relacionada con las competencias inherentes al título. En todo caso no pueden ser objeto de reconocimiento los créditos correspondientes a los trabajos fin de máster. En la E8 se incluye el número de estudiantes que obtuvieron reconocimiento de créditos y se indica también las materias reconocidas.

En la Universidad de Santiago de Compostela, en los dos cursos precedentes, 2020-21 y 2021-22, hubo solicitudes para el reconocimiento de créditos.

En la Universidad de A Coruña, los datos sobre reconocimiento de créditos y de la materia “prácticas externas” se consignan en la tabla siguiente:

#### **Alumnado con reconocimiento de créditos en la UDC**

<b>Curso académico</b>	<b>Total de alumnos con reconocimiento de créditos</b>	<b>Casos de reconocimiento de la materia “Prácticas externas”</b>
<b>2011-12</b>	6	5
<b>2012-13</b>	1	0
<b>2013-14</b>	2	1
<b>2014-15</b>	1	1

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

2015-16	0	0
2016-17	1	1
2017-18	3	1
2018-19	5	3
2019-20	5	3
2020-21	4	1
2021-22	1	1

**En la Universidad de Vigo**, durante el curso 2021/22, x alumnos solicitaron el reconocimiento de créditos que fueron aprobados en 3 Comisiones Académicas del Máster, una celebrada el 4 de octubre de 2021, otra el 2 de diciembre de 2021 y la última el 9 de febrero de 2022. En la primera se aprobaron solicitudes de reconocimiento en diferentes materias cursadas en la Universidad de la Coruña). En la segunda se aprobaron tres solicitudes de reconocimiento en la materia “Prácticas Externas” por acreditar suficiente experiencia laboral. En la Comisión Académica de 9 de febrero de 2022 se aprobó una solicitud de reconocimiento de la materia “Prácticas Externas”.

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO

### CRITERIO 2. INFORMACIÓN E TRANSPARENCIA:

**Estándar: A institución dispón de mecanismos para comunicar de maneira adecuada a todos os grupos de interese as características do programa e dos procesos que garanten a súa calidade.**

Analizar e valorar se a información relevante sobre o título é pública e está dispoñible, en tempo e forma, para todos os axentes implicados nel (estudantes, empregadores, administracións educativas e outros grupos de interese).

**2.1.- A institución publica, para todos os grupos de interese, información obxectiva, suficiente e actualizada sobre as características do título e sobre os procesos que garanten a súa calidade.**

Aspectos a valorar:

- Publícase información suficiente e relevante sobre as características do programa formativo, o seu desenvolvemento e os resultados alcanzados.
- A información sobre o título é obxectiva, está actualizada e é coherente co contido da memoria verificada do título e as súas posteriores modificacións.
- Garántese un fácil acceso á información relevante do título a todos os grupos de interese.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En las tres universidades se publica toda la información necesaria y relevante sobre el plan de estudios, desarrollo y resultados, además de estar actualizada y ser coherente con la memoria verificada del título. Toda esta información se publica y proporciona a través de diferentes medios habiendo afrontado las tres universidades, en los últimos años diferentes acciones para mejorar la accesibilidad y la información pública del Máster (E9). A continuación, se hace un análisis de ello:

**En la Universidad de Santiago** la información sobre el título es pública y fácilmente accesible para todos los grupos de interés a través de:

- La web de la USC (<https://www.usc.gal/es>)
- La web de la Facultad (<https://www.usc.gal/es/centro/facultad-relaciones-laborales>)
- La intranet del Máster (<https://nubeusc.sharepoint.com/sites/centro-relacions-laborais/SitePages/Comisi%C3%B3ns-Acad%C3%A9micas-de-M%C3%A1ster-M%C3%A1ster-Universitario-en-Xesti%C3%B3n-e-Direcci%C3%B3n-Laboral.aspx>) y <https://www.usc.gal/es/estudios/masteres/ciencias-sociales-juridicas/master-universitario-gestion-direccion-laboral>

Con independencia de la procedencia de los servicios centrales de la USC, se ha hecho un esfuerzo para mejorar la accesibilidad a la información pública sobre el Máster a través de los diferentes canales disponibles. Se garantiza así su exhaustividad y actualización, tanto en lo que se refiere a las características del programa formativo como a la documentación relativa a la MVT y al SGIC.

En los dos accesos a la intranet están accesibles, entre otros: la Memoria Verificada del Título, los Informes de Seguimiento y las Memorias de Calidad (planes de mejora incluidos), la presentación, desarrollo, plan de estudios, oferta y admisión, objetivos, competencias y salidas profesionales, movilidad y Prácticas, reglamento del TFM, equipo docente, becas y ayudas, las actas de la Comisión Académica y de la Comisión Interuniversitaria, calendarios, horarios, etc.

Además de la web, la información se transmite a través de correos electrónicos, tablón de anuncios específico del máster, pantallas de información del centro o directamente en reuniones con los estudiantes.

No hay datos sobre la satisfacción de los egresados con la información pública para el curso 2021-2022, como tampoco la hubo para el curso precedente. Viene a colación para cubrir la laguna la valoración general con la titulación que alcanza 3,61 puntos.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En la Universidad de A Coruña la información pública se transmite a través de:

- la página web de la universidad: [www.udc.es](http://www.udc.es)
- la página web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: [www.fcct.es](http://www.fcct.es)
- la página del centro en la web de la UDC:  
[https://www.udc.es/centros\\_departamentos\\_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=760](https://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=760)
- y la del portal de estudios: <http://estudios.udc.es/es/study/detail/492V01>

En esas páginas aparece todo tipo de información relacionada con la titulación o que pueda ser útil al alumnado y a todos los grupos de interés: órganos de gobierno del centro, plan de estudios, calendario académico, información previa a la matrícula, horarios, profesorado, guías docentes, información sobre las prácticas externas, sobre el plan de acción tutorial o sobre el trabajo fin de máster (plazos, normativa, orientaciones). Esa información se renueva, al menos, anualmente. También se comunican novedades sobre movilidad, tabla con reconocimiento de créditos de distintas titulaciones, información sobre becas y ayudas, cursos, jornadas, actividades deportivas, culturales, de voluntariado, etc.

Alguna información además de aparecer en gallego y castellano lo hace también en inglés, y se pretende ampliar la información en este idioma. Se ha establecido un enlace de la página web de la Facultad (Foreign Students) al portal de estudios de la web de la UDC que está en inglés, de manera que se facilite la información a los posibles interesados que la busquen en dicho idioma.

Además, se utilizan otras vías de información, como correos electrónicos, tablón de anuncios, pantalla de información del centro, listas de distribución de correos al estudiantado, personal académico, y personal de administración y servicios.

La información del Sistema de Garantía de Calidad es pública, pueden consultarse el manual y los procedimientos de calidad, así como gran parte de las evidencias e indicadores del sistema. Aparece la memoria de verificación del título y la información referente al seguimiento de la calidad, que incluye los resultados alcanzados (académicos, de inserción laboral, de las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, etc.) Puede consultarse en:

<http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760> Esta última se ha cambiado en el curso 2021-2022, pasando a utilizarse una nueva aplicación informática: <https://calidade.udc.gal/>, pero posteriores problemas en la misma para toda la UDC han provocado que en el momento de redactar este Autoinforme no se pueda consultar en la nueva aplicación la información referente al curso 2021-2022. (aunque toda la información relevante sobre el título sí puede consultarse a través de la página web del centro y en las evidencias e indicadores incorporados en AVALÍA).

La Facultad celebra una "Jornada de puertas abiertas" a las distintas organizaciones empresariales, sindicales, Colegio Oficial de Graduados Sociales, asociaciones y a toda la sociedad en general, coincidiendo con la presentación del número correspondiente del "Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo", que recoge distintos trabajos de investigación relacionados con las áreas de conocimiento con presencia en las titulaciones impartidas en el centro. Con ello se pretende la integración de la Facultad en la sociedad de Ferrol y su comarca y, a través del Anuario, dar a conocer las actividades y la producción científica a toda la sociedad.

Los medios de comunicación y la prensa local difunden con cierta frecuencia las actividades que se llevan a cabo en el centro: jornadas, charlas, cursos... sobre todo cuando son abiertas al público en general, así como el acto académico de despedida de fin de curso, entrega del premio "Cipriano Dobarro" en homenaje al antiguo director y principal impulsor de la actual Facultad, acto de presentación del Anuario, etc.

Edición de trípticos con información de la titulación.

Para mejorar la transmisión de la información, desde septiembre de 2015 la Facultad inició la difusión de información a través de las redes sociales Facebook y Twitter. Enlaces a las páginas de Facebook y Twitter de la Facultad:

- Facebook: <https://www.facebook.com/pages/Facultade-de-Ciencias-do-TraballoUDC/1681622475390319>
- Twitter: [https://twitter.com/fcct\\_udc](https://twitter.com/fcct_udc)

Desde entonces se publicó información sobre cursos, jornadas y conferencias, ofertas de empleo y de prácticas y otras comunicaciones de interés para el alumnado, como ausencias justificadas de profesorado o listados de admitidos o excluidos.

Además, en el curso 2017-18 la UDC lanzó una "aplicación UDC Móvil" para ampliar las vías de información.

Por otro lado, en el Repositorio Institucional de la UDC (RUC) se ofrece acceso abierto al texto completo de documentos creados por miembros de nuestra universidad en su labor de investigación y docencia. Su objetivo es dar mayor visibilidad

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

a estos documentos y asegurar su preservación y accesibilidad. En él se han incluido también algunos de los trabajos fin de máster realizados por los estudiantes en estos últimos cursos.

**En la Universidad de Vigo** la información sobre el título es pública y fácilmente accesible para todos los grupos de interés a través de la web de la UVIGO ([uvigo.es](http://uvigo.es)) y de la Facultad (<http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/estudios/master-en-direccion-y-gestion-laboral/>). Con independencia de la procedencia de los servicios centrales de la Universidad de Vigo, se ha hecho un esfuerzo para mejorar la accesibilidad a la información pública sobre el Máster a través de los diferentes canales disponibles, por ejemplo, a través de la plataforma digital de la UVIGO (Faitic y MooVi), así como con el desarrollo de Jornadas de salidas profesionales para egresados y para estudiantes de los últimos cursos, en los que el Máster siempre ha participado de forma activa a través de su coordinador en la Universidad de Vigo. De forma destacada, el Máster cuenta en la Universidad de Vigo con una página web <http://masterlaboral.es/> que se actualiza puntualmente desde el curso académico 2013/2014, a través de la que el estudiantado también puede manifestar sus dudas o críticas, aparte de encontrar el contenido tradicional sobre todo lo que se refiere a este Título.

En la página web, están accesibles, entre otros, la Memoria Verificada del Título, los Informes de Seguimiento y las Memorias de Calidad (planes de mejora incluidos) además de toda la información sobre plan de estudios, horarios, profesorado, guías docentes, prácticas, trabajo fin de máster...) y se publica también una guía específica del máster.

Además de la web, la información se transmite a través de correos electrónicos, tablón de anuncios específico del máster, pantallas de información del centro o directamente en reuniones con los estudiantes, especialmente dentro del Programa de Acción Tutorial que desarrolla la propia Coordinadora.

Además, en el presente curso académico la Universidad de Vigo ha puesto en marcha en su página web en el que están accesibles al público en general numerosos datos relativos a los grados y másteres que se imparten en ella, incluido el Máster en Xestión e Dirección Laboral. La dirección del Portal de Transparencia es: <https://www.uvigo.gal/es/universidad/informacion-institucional/transparencia>

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## **DIMENSIÓN 1. A XESTIÓN DO TÍTULO**

### **CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDADE:**

**Estándar: A institución dispón dun sistema interno de garantía da calidade formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, a mellora continua da titulación.**

Analizar a implantación do Sistema de Garantía de Calidade (SGC) e valorar a súa contribución á mellora continua do título.

**3.1.- O SGC posúe os mecanismos necesarios para recoller a información precisa, analízala, detectar debilidades e propoñer accións de mellora, realizando o seu seguimento.**

Aspectos a valorar:

- Os procedementos que permiten recoller a información de forma continua, analizar os resultados e empregalos para a toma de decisións e a mellora da calidade do título, desenvóléronse de acordo ao establecido.
- No caso dos títulos interuniversitarios ou dos títulos que se imparten en varios centros da Universidade, as accións levadas a cabo como consecuencia da implantación do SGC están coordinadas en todos os centros participantes no programa formativo.
- Os procedementos de avaliación e mellora da calidade da ensinanza e o profesorado desenvólense de acordo ao establecido.
- O procedemento de suxestións e reclamacións desenvólense de acordo ao establecido.

#### **Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

Los tres centros mantienen un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) certificado en su diseño, que es público, se encuentra actualizado y se compone de un Manual del Sistema de Garantía Interna de Calidad (MSGIC) y de un Manual de Procedimientos, como puede comprobarse en las E10 y E11. Sus resultados más tangibles se pueden apreciar en las encuestas de satisfacción de los diferentes grupos de interés del título (I4).

Los objetivos del SGC son: responder al compromiso de satisfacción de las necesidades y expectativas generadas por la sociedad, ofrecer la transparencia exigida en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, incorporar estrategias de mejora continua, ordenar sus iniciativas docentes de un modo sistemático para que contribuyan de forma eficaz a la garantía de calidad, y facilitar el proceso de acreditación de las titulaciones implantadas en el centro.

La implantación de los mencionados procedimientos permite que el SGC de los tres centros posea los mecanismos necesarios para recoger la información precisa, a través del registro de evidencias, encuestas de satisfacción al alumnado, titulados, empleadores, personal académico y de administración y servicios, información suministrada por la administración de los centros, por la Unidades de apoyo de los Vicerrectorados correspondientes en las 3 Universidades, por la ACSUG y por otros medios (E13).

El registro y análisis de la información consignada en las evidencias del sistema de calidad permite conocer, analizar y valorar los resultados tanto de cada centro como de la titulación en su conjunto, a fin de mejorar la calidad del título.

Los 3 centros revisan y hacen pública la política y sus objetivos de calidad (véase E10), que se encuentra alineada a sus Planes Estratégicos, a través de la página de seguimiento de título.

Es muy importante indicar que, en los últimos años, se han realizado grandes esfuerzos por parte de las tres universidades (desde los respectivos rectorados, centros y coordinación del Máster) para implantar, actualizar y mejorar el SGC, siguiendo las indicaciones del informe de evaluación para la renovación de la acreditación del año 2015. A continuación, se explican las mejoras llevadas a cabo:

#### **1.- Coordinación**

Se ha mantenido una estrecha colaboración entre los tres centros en orden a obtener un mayor aprovechamiento de las sinergias realizando un trabajo conjunto en la coordinación de aspectos relativos a la titulación y de los sistemas de calidad. Independientemente de las reuniones formales, se han mantenido comunicaciones periódicas (correos, teléfono, etc.) de cara a la puesta en marcha de acciones correctoras y recomendaciones de la ACSUG, coordinación de actividades de los centros relativas al seguimiento y a la calidad, datos de matrícula y resultados, comprobación del cumplimiento de las competencias según la Memoria de Verificación, uniformidad de criterios en el reconocimiento de créditos, etc.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Asimismo, se mantiene la coordinación constante con el Rectorado de cada universidad para la mejor aplicación del SGIC como instrumento que garantiza la calidad de la titulación, por lo que desde las Unidades de Apoyo se facilita asesoramiento a los centros para afrontar los procesos de calidad que se desarrollan.

Se han registrado evidencias de las reuniones de coordinación mantenidas entre los centros (véase E5), con las Unidades de Apoyo para la Calidad de cada Universidad e incluso reuniones internas de coordinación para la calidad.

### 2.- Procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y el profesorado

A través de los procedimientos clave relativos a la "Planificación de la enseñanza", "Evaluación del aprendizaje" "Resultados académicos" y del procedimiento de apoyo referido a "Satisfacción, expectativas y necesidades", así como el procedimiento de "Medición, análisis y mejora: análisis de resultados", a través del cual se plantea una fotografía del SGIC, la medición de este y el análisis de los puntos más significativos.

Todo ello proporciona una evaluación de la calidad de la enseñanza y del profesorado que permite establecer los diferentes planes de mejora para el centro y la titulación.

Además, los procedimientos relativos a la orientación (PC05 y PC10) permiten establecer acciones de mejora relativas al alumnado y el análisis de los resultados de inserción laboral (PC13) facilita establecer acciones de orientación que mejoren los indicadores futuros de inserción laboral.

Se considera que la eficacia del SGIC es satisfactoria ya que permite al centro detectar puntos débiles, fortalezas y establecer planes de mejora que garantizan el éxito y la calidad de la titulación; también permite establecer una coordinación entre los centros donde se imparte la titulación, tal y como se evidencia en las valoraciones de criterio, planes de mejora, índices de satisfacción y resultados previstos. Incluso se ha mejorado la difusión de las acciones de calidad a través de la web, y se ha incrementado el contacto con egresados y con empresas locales, que permiten una mayor participación en la calidad de los grupos de interés.

### 3. Sistema de sugerencias y reclamaciones

En la Universidad de Santiago de Compostela:

[Facultad de Relaciones Laborales](#)

<http://www.usc.es/valedor/>

<http://www.usc.es/gl/servizos/oiu/index.jsp>

En la Universidad de la Coruña

Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://www.fcct.es/>

<http://www.fcct.es/servizos/buzon-suxerencias/>

En la Universidad de Vigo

Máster Xestión e Dirección Laboral UVIGO: [http://masterlaboral.es/?page\\_id=7](http://masterlaboral.es/?page_id=7)

Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo: <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/facultad/contacto>

UVIGO: [https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/qsp/qsp/formulario\\_inicio/](https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/qsp/qsp/formulario_inicio/)

### 3.2.- A implantación do SGC facilita o seguimento dos títulos, a renovación da acreditación e garante a mellora continua permitindo a introdución de modificacións no título.

Aspectos a valorar:

- As accións de análise e revisión levadas a cabo desde o SGC permiten introducir modificacións para a mellora no título.
- O seguimento das melloras do título confirma que estas foron eficaces e que se conseguiron os obxectivos formulados.
- Os plans de mellora recollen as recomendacións dos diferentes informes derivados do proceso de verificación, modificación, seguimento e renovación da acreditación.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Desde la implantación del título, en el curso 2007/2008, su memoria de verificación ha experimentado varias modificaciones. En el curso 2009/2010, tras un proceso de verificación abreviado, se incluyó el Trabajo Fin de Máster (reduciendo el Practicum), para adaptar el título al entonces vigente Real Decreto 1393/2007. Posteriormente, en el curso 2011/12, coincidiendo con la primera promoción de egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el Máster experimentó una profunda transformación pasando de 120 a 60 créditos ECTS, de acuerdo con la Memoria de Verificación del Título vigente en la actualidad.

Como fruto de la información recabada y de los análisis y valoraciones realizados en cada uno de los procedimientos de que consta el SGC, se ha procedido a una evaluación anual, a través de los informes de seguimiento y de dos informes de acreditación correspondientes a los cursos 2013/2014 y 2017/2018, con un análisis y valoración de cada uno de los criterios a considerar y con diversos planes de mejora y la evaluación anual de su eficacia. Para el seguimiento de acciones y mejoras se han observado, entre otros, las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, resultados académicos y docentes, recursos materiales y humanos, adecuación de la información pública, indicadores de movilidad, indicadores de prácticas externas, análisis de perfiles de ingreso y egreso, y las tasas e indicadores de inserción laboral. Se recibieron recomendaciones de la ACSUG referidas, primero, al informe de acreditación del curso 2013/14 y, cuatro años más tarde, al de 2017/2018. Esas recomendaciones se han tenido en cuenta para incorporarlas a la planificación y desarrollo del título. También se han llevado a cabo las acciones previstas en los planes de mejora respecto de cada uno de los criterios valorados, como puede observarse más adelante en el apartado de este autoinforme dedicado a los planes de mejora.

Como ya se ha apuntado, las acciones acometidas han contribuido a una mejora de la titulación que ha podido evaluarse a través de los indicadores del SGC, como así se refleja en el análisis de las directrices del presente informe. Por tanto, el SGC permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados.

Atendiendo a criterios de mejora continua se han realizado esfuerzos por revisar la documentación del sistema de calidad y se ha propiciado la intervención de los diferentes grupos de interés. Asimismo, se ha facilitado el acceso a la información del sistema de calidad a través de la web. Se mantiene la colaboración de los grupos de interés en el sistema de calidad.

Se ha mejorado el registro y evaluación de evidencias del SGC, especialmente en algunos procedimientos en los que hasta hace poco tiempo se disponía de poca información, p. ej. la inserción laboral. En algunos casos se han corregido evidencias anteriores por disponer de información más correcta.

En lo relativo a la **Universidad de Santiago de Compostela**, sobre la interrelación con el alumnado a los efectos de potenciar su participación en los órganos de gobierno de la Facultad de Relaciones Laborales, se ha de indicar que se celebraron elecciones a representantes de ellos para la junta de facultad y para los departamentos en el curso 2020-21 y que se renovaron los dos alumnos que participan en ella, los cuales lo son también de las diferentes comisiones delegadas. Además, se han ampliado las relaciones institucionales con la colaboración del Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia.

En lo que atañe a la **Universidad de A Coruña**, se mantiene la colaboración de los grupos de interés en el sistema de calidad, En el caso de los estudiantes del máster, dado que su permanencia suele ser de un año, no participan en las reuniones de las Comisiones de Organización Académica ni en la de Garantía de Calidad, salvo que se trate de representantes de estudiantes elegidos por haber estudiado previamente el Grado en la misma Facultad.

**En la Universidad de Vigo**, el alumnado participa en los órganos de gobierno de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo mediante representación en la Junta de Facultad y en la Comisión de Calidad. Asimismo, también existe colaboración con los grupos de interés mediante la participación de representación por parte de los egresados/as y representantes de la sociedad, como es el caso del presidente del Colegio de Graduados Sociales de Pontevedra.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 3.3.- O SGC implantado revisase periodicamente para analizar a súa adecuación e, se procede, establécense as melloras oportunas.

Aspectos a valorar:

- A análise e revisión do SGC, no que participan todos os grupos de interese, deriva en plans de mellora (responsables, calendario de execución, etc.).
- Todos os grupos de interese foron implicados no proceso de elaboración, implantación e seguimento das melloras do SGC.
- As evidencias do SGC manifestan a existencia dunha cultura de calidade consolidada no centro que contribúe á mellora continua.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

Desde la implantación del título, en el curso 2007/2008, su memoria de verificación ha experimentado varias modificaciones. En el curso 2009/2010, tras un proceso de verificación abreviado, se incluyó el Trabajo Fin de Máster (reduciendo el Practicum), para adaptar el título al entonces vigente Real Decreto 1393/2007. Posteriormente, en el curso 2011/12, coincidiendo con la primera promoción de egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el Máster experimentó una profunda transformación pasando de 120 a 60 créditos ECTS, de acuerdo con la Memoria de Verificación del Título vigente en la actualidad.

Como fruto de la información recabada y de los análisis y valoraciones realizados en cada uno de los procedimientos de que consta el SGC, se ha procedido a una evaluación anual, a través de los informes de seguimiento y de dos informes de acreditación correspondientes a los cursos 2013/2014 y 2017/2018, con un análisis y valoración de cada uno de los criterios a considerar y con diversos planes de mejora y la evaluación anual de su eficacia. Para el seguimiento de acciones y mejoras se han observado, entre otros, las encuestas de satisfacción a los grupos de interés, resultados académicos y docentes, recursos materiales y humanos, adecuación de la información pública, indicadores de movilidad, indicadores de prácticas externas, análisis de perfiles de ingreso y egreso, y las tasas e indicadores de inserción laboral. Se recibieron recomendaciones de la ACSUG referidas, primero, al informe de acreditación del curso 2013/14 y, cuatro años más tarde, al de 2017/2018. Esas recomendaciones se han tenido en cuenta para incorporarlas a la planificación y desarrollo del título. También se han llevado a cabo las acciones previstas en los planes de mejora respecto de cada uno de los criterios valorados, como puede observarse más adelante en el apartado de este autoinforme dedicado a los planes de mejora.

Como ya se ha apuntado, las acciones acometidas han contribuido a una mejora de la titulación que ha podido evaluarse a través de los indicadores del SGC, como así se refleja en el análisis de las directrices del presente informe. Por tanto, el SGC permite garantizar unos estándares de calidad tanto en la docencia como en los servicios ofertados.

Atendiendo a criterios de mejora continua se han realizado esfuerzos por revisar la documentación del sistema de calidad y se ha propiciado la intervención de los diferentes grupos de interés. Asimismo, se ha facilitado el acceso a la información del sistema de calidad a través de la web. Se mantiene la colaboración de los grupos de interés en el sistema de calidad.

Se ha mejorado el registro y evaluación de evidencias del SGC, especialmente en algunos procedimientos en los que hasta hace poco tiempo se disponía de poca información, p. ej. la inserción laboral. En algunos casos se han corregido evidencias anteriores por disponer de información más correcta.

Sobre la revisión de los procesos y procedimientos del SGIC, **cabe decir que en la Universidad de Santiago de Compostela** y, concretamente, en la Facultad de Relaciones Laborales de Santiago, se realiza mediante un trabajo cooperativo de los representantes de todos los grupos de interés externos a la institución (Consellería de Economía, Emprego e Industria, empresas, tutores externos) y pertenecientes a ella (comisión del Máster, comisión interuniversitaria, junta de facultad, coordinadores de TFM y de prácticas). Son estos agentes y comisiones a las que a través de su desempeño y, en su caso, de los Informes respectivos, atañe alimentar a la Comisión de Calidad. Esta última cataliza la actividad de los elementos anteriormente referidos (cuyas interrelaciones se representan con dobles flechas), elaborando y aprobando la propuesta de modificación y mejora de los procesos y procedimientos del SGIC (E12). En la USC se ha completado el desarrollo de todas las evidencias del SGIC indicadas en el apartado seis del

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Manual simplificado de la Facultad de RR.LL., excepto el Plan Estratégico y la Programación Plurianual, que se asumió como una acción de mejora del Centro, en vías de realización. La Universidad de Santiago va a llevar a cabo una modificación de los procesos y procedimientos del SGIC con el objeto de simplificarlos y adaptarlos a las características propias de cada centro y titulación.

En lo que atañe a la **Universidad de A Coruña**, se mantiene la colaboración de los grupos de interés en el sistema de calidad, En el caso de los estudiantes del máster, dado que su permanencia suele ser de un año, no participan en las reuniones de las Comisiones de Organización Académica ni en la de Garantía de Calidad, salvo que se trate de representantes de estudiantes elegidos por haber estudiado previamente el Grado en la misma Facultad.

En particular, en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de A Coruña, el Sistema de Garantía de Calidad se revisa periódicamente y se ha procedido a la actualización documental de los procedimientos, en especial algunos relevantes para el centro como la orientación a estudiantes, las prácticas en empresas y la inserción laboral de titulados. Anualmente se elaboran y revisan los objetivos de calidad que son aprobados por la Junta del Centro. Posteriormente se informa sobre su evolución y su resultado para el conocimiento de todos sus grupos de interés. El grado de cumplimiento de los objetivos de calidad es en general alto (consúltase E11). Estos objetivos y sus planes de mejora están estrechamente relacionados con los objetivos planteados en el Plan Estratégico.

En los órganos colegiados de la Facultad existe una representación de los grupos de interés, participando en los diferentes procesos relacionados con el SGC y el seguimiento de la titulación.

En los últimos cursos se ha procedido a la actualización documental del Manual de Calidad y los Procesos (antes denominados Procedimientos), para conseguir su reducción y simplificación. El proceso se fue retrasando, pero en septiembre de 2022 la Unidad Técnica de Calidad envió las versiones finales del nuevo manual y los nuevos procesos, para que cada centro los adaptara a sus características. En la Facultad de Ciencias del Trabajo fueron aprobados por la Comisión de Garantía de Calidad el 29 de septiembre de 2022, luego enviados de nuevo para su revisión a la UTC que los aprobó el 17 de octubre, y finalmente fueron aprobados por la Junta de Centro el 2 de noviembre de 2022.

**En la Universidad de Vigo** de acuerdo con el citado RD 1393/2007 (modificado por el RD 861/2010, y posteriormente por el Real D 43/2015, de 2 de febrero), todos los títulos que se imparten en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo, se integran en un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC), y participan en los programas de Verificación/Modificación, Acreditación y Seguimiento de Títulos.

El 3 de junio de 2015, la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), certificó que el Sistema de Garantía Interna da Calidad de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo se implantó conforme a las directrices establecidas en el programa FIDES-AUDIT.

El 17 de julio de 2018 fue aprobado en la CGIACA el Procedimiento de Acreditación Institucional de Centros de ACSUG. Este nuevo procedimiento implica que los Centros que cumplan los requisitos establecidos en la Resolución de 7 de marzo de 2018, podrán solicitar la acreditación institucional del Centro, lo que supondrá una simplificación del procedimiento de renovación de los títulos, ya que los centros que estén en disposición de obtener esta acreditación institucional, renovarán la acreditación de todos sus grados y másteres oficiales de manera automática, sin necesidad de someterse al procedimiento convencional establecido en el Real Decreto 1393/2007.

La secretaría general de universidades declaró la acreditación institucional de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo con fecha 28 de enero de 2019.

La comisión de calidad – de la que forma parte el coordinador del Máster en la Universidad de Vigo- del centro es el órgano encargado de la planificación de las tareas relacionadas con la implantación y seguimiento del SGIC.

Documentación básica del SGIC del centro:

- Manual de Calidad (<http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/manual-de-calidad/>)
- Procedimientos del SGIC: <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/procedimientos/>
- Evidencias del SGIC: <http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/registros-y-evidencias/>

## **Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)**

Además, el alumnado participa en los órganos de gobierno de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo mediante representación en la Junta de Facultad y en la Comisión de Calidad. Asimismo, también existe colaboración con los grupos de interés mediante la participación de representación por parte de los egresados/as y representantes de la sociedad, como es el caso del presidente del Colegio de Graduados Sociales de Pontevedra.

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## DIMENSIÓN 2. RECURSOS

### CRITERIO 4. RECURSOS HUMANOS:

**Estándar:** O persoal académico e de apoio é suficiente e adecuado de acordo coas características do título e o número de estudantes. Analizar e valorar a adecuación do persoal académico e de apoio que participa no título obxecto de avaliación.

**4.1.- Persoal académico. O título conta con profesorado suficiente e a súa cualificación é a adecuada, tendo en conta as características do plan de estudos, as modalidades de impartición e as competencias que deben alcanzar os estudantes.**

Aspectos a valorar:

- O profesorado que participa no título conta co nivel de cualificación (experiencia docente e investigadora) exixido para a súa impartición e é acorde coas previsións que se incluíron na memoria verificada. Revisarase especialmente o perfil do persoal académico asignado ao primeiro curso de títulos de grado, a prácticas externas e asociado ao Tránsito de Grao ou Tránsito de Máster.
- O profesorado é suficiente para desenvolver as funcións e atender a todos os estudantes.
- A institución ofrece oportunidades ao profesorado para actualizarse e continuar coa súa formación co obxectivo de mellorar a actividade docente.
- Participación do profesorado en programas de mobilidade.
- No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á contratación e mellora da cualificación docente e investigadora do profesorado.

#### **Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

El personal académico que participa en el Máster en las tres universidades es muy adecuado en cuanto a su cualificación, ya que combinan tanto la experiencia docente e investigadora requerida al PDI cuanto la experiencia profesional que aportan los docentes externos participantes en el título. Justamente por tratarse de un Máster con perfil profesional, se considera muy relevante contar con la impartición de docencia por profesionales externos de reconocido prestigio. Esto es posible en gran parte por la colaboración económica de la Consellería de Emprego e Igualdade. Por otra parte, el número de profesores es suficiente para atender las necesidades de los estudiantes y para desenvolver sus funciones.

La participación en programas de formación e innovación docente y en programas de movilidad no es muy elevada, pero en la mayoría de los casos obedece a la propia dinámica del trabajo del profesorado: la alta carga docente e investigadora que dificulta la realización de actividades de este tipo.

**En la Universidad de Santiago de Compostela**, en el curso 2021-2022 el cuadro de profesores se compuso de 13, al igual que en el curso precedente, de los cuales el 78,95% estaba en posesión del título de doctor, siendo éste el porcentaje más elevado de toda la serie analizada. Además, de esos 13 profesores el 91,67% tienen reconocidos sexenios y el 57,89% son funcionarios. Huelga decir que este tipo de datos varía según la organización y contratación efectuada por la universidad y, por suerte, evidencian que la de Santiago de Compostela cuenta con una plantilla consolidada y entregada a su carrera docente e investigadora. No obstante, el número de profesores se ha reducido notablemente al compararlo con el del año 2018-2019, que alcanzaban los 20. Desgraciadamente, ha fallecido un profesor y otros se han jubilado, lo que son alguna de las causas del descenso.

Por categorías, la distribución es la siguiente: 1 catedrático, 6 titulares de universidad, 1 titular de escuela universitaria, 1 profesor contratado doctor, 2 profesores ayudantes doctores, y 2 profesores asociados.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Porcentajes PDI con docencia en el Máster en la USC

PORCENTAJES	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
PDI con sexenios sobre el PDI total	70	70	70	83,33	77,78	91,67
PDI doctor sobre el total	64,29	68,75	68,75	70,59	69,23	78,95
PDI funcionario sobre el total	57,14	50	50	58,82	53,85	57,89

La encuesta de satisfacción del PDI con la titulación aporta una valoración media de 4,33 sobre 5, la misma que en el curso 2021-22 y algo más baja que en el precedente, 2019-20, cuando alcanzó el 4,47. Destaca la alta valoración alcanzada en soporte del PAS (5), los recursos educativos disponibles (4,5), la importancia para la docencia del campus virtual (5), la adecuación de los horarios (4,5), el calendario (5), la distribución de la carga de trabajo (4,50), la coordinación del profesorado en la docencia del título (4,5), el cumplimiento por el alumnado de la planificación académica (4,5) y su asistencia regular a las clases (5). Por contraposición, las valoraciones más bajas con únicamente 3 puntos corresponden a: 1) la opinión que tiene el profesorado sobre la satisfacción del alumnado con la titulación; 2) la adecuación de la formación ofrecida en competencias profesionales; y 3) la calidad docente de la titulación. Se valora muy especialmente la creciente vinculación del profesorado con la utilidad del título a la vista de la satisfacción que muestran las entidades donde realizan prácticas los alumnos hasta el punto de que en el año 2022 el Máster ha sido seleccionado para recoger sus datos en un reportaje de El Faro de Vigo, periódico que se puso en contacto con la dirección de aquél en atención a la mayor demanda de sus egresados.

### Encuesta satisfacción del profesorado en la USC (de 1 a 5)

CURSO	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Objetivos y competencias	3,75	--	4,40	4
Planificación y desarrollo de las enseñanzas	5	--	4,20	4,50
Recursos humanos	4,20	--	4,60	5
Materiales y servicios	4,40	--	4,40	4,50
Resultados	4,20	--	4,20	4,5
Orientación al alumnado	4,00	--	4,20	3
Gestión de la calidad	4,50	--	4	5
Valoración global docencia impartida	4,34	--	4,40	3

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Por su parte, esta apreciación es compartida por los propios alumnos que sitúan su valoración global con la titulación en 3,85, un poco más que en el curso 2020-21 donde alcanzó un 3,75. En cuanto a la satisfacción con la docencia recibida es de 3,37, frente al 3,95 del curso 2020-21 y el 4,37 del 2019-20. Adviértase que en éste se sustituyó la docencia presencial por la online y también se hizo lo propio con el sistema de evaluación. También se aproximan a las valoraciones del profesorado en la adecuación de los recursos educativos disponibles (4), la utilidad del campus virtual (4,33), los horarios (4,33), la distribución de la carga de trabajo (4,33) y el calendario (4). Mas dan su más baja puntuación a la oferta de prácticas (3,33), y la gestión (3) y oferta de los TFM (3,67), que es la “espada de Damocles” y para la que ya se ha señalado repercute negativamente la diferente formación de base que conforma el perfil del alumno.

**En la Universidad de A Coruña** el número de profesores con encargo docente osciló entre los 16 y los 20 profesores. Como se puede ver en la tabla siguiente, ha habido pocos cambios en su número y en su categoría académica, que se mantiene de forma similar en los últimos cursos académicos y según lo previsto en la memoria de verificación (E15).

Más del 80% del profesorado es doctor, con seis sexenios en el curso 2021-2022. Se cuenta con dos docentes externos, y profesorado con muy amplia experiencia en los ámbitos de la Administración de la Seguridad Social y de la Inspección de la Agencia Tributaria. Está perfectamente cualificado para la tutorización académica de las prácticas externas en empresas.

### *Evolución del PDI de la UDC por categoría académica*

Curso	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
<b>Catedrático de Universidad</b>	3	1	1	1	1	-	1	1	1
<b>Profesor Titular de Universidad</b>	5	5	3	4	4	3	3	3	2
<b>Profesor Titular de Escuela Universitaria</b>	2	2	2	2	-	-	-	-	-
<b>Profesor del INEF de Galicia</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>Profesor contratado doctor</b>	2	2	2	3	3	4	4	4	4
<b>Profesor colaborador a tiempo completo</b>	4	3	3	2	2	2	2	2	2
<b>Profesor asociado</b>	2	2	3	3	3	3	2	1	1
<b>Interino de sustitución</b>	1	1	-	1	1	2	2	2	3
<b>Profesor ayudante doctor</b>	-	-	1	1	1	1	-	-	3
<b>No aplicable/Externo</b>	-	-	1	2	1	1	2	2	2
<b>Total</b>	20	17	17	20	17	17	17	16	19

Para la evaluación del personal académico se tienen en cuenta las encuestas al alumnado a través de internet (“avaliemos”), que se realizan al terminar el periodo de docencia (cuatrimestre), y otras encuestas hechas en el aula que se realizan una vez durante el curso. Otro proceso de evaluación de la actividad docente quinquenal se hace mediante el Programa Docente: el número de profesores evaluados se ha venido incrementando a medida que se desarrollaban las distintas convocatorias del Programa.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Resultados de encuestas de satisfacción a estudiantes de la UDC en la modalidad online (Avaliemos) (escala de 1 a 7)

Curso	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
(% de participación)	20,00%	22,22%	48,00%	50,00%	47,06%	42,86%	36,36%	31,03%
El profesor explicó la guía docente o el programa de la materia con objetivos, contenidos, metodología y sistema de evaluación	3,9	4,8	5,5	5,8	5,8	5,8	5,7	6,8
El volumen de trabajo del alumnado es proporcional a los créditos de la materia	3,9	4,0	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	6,4
Estoy satisfecho con la atención recibida de este profesor en el horario de tutorías	4,0	3,8	5,0	5,5	4,9	5,6	5,0	6,5
Me sentí evaluado correctamente por este profesor	4,6	4,4	5,4	5,7	5,7	5,4	5,4	6,5
Con esta materia alcancé los objetivos y conocimientos que esperaba	3,9	3,4	5,0	5,3	5,1	5,2	5,4	6,3
Globalmente estoy satisfecho con el profesor de esta materia	4,1	4,0	5,4	5,4	5,4	5,3	5,4	6,4

Programa Docencia: Relación de profesorado que impartió docencia en el curso 2021-2022:

- número de profesorado que fue evaluado por el Programa Docencia: 9
- número de profesorado que fue evaluado y que alcanzó una evaluación positiva: 9
- porcentaje de profesorado del título evaluado por el Programa Docencia: 52,94%
- porcentaje de profesorado que fue evaluado y que alcanzó una evaluación positiva: 100%

Por su parte, el personal académico muestra un nivel de satisfacción alto en todas las cuestiones planteadas en la encuesta.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Resultados de las encuestas de satisfacción al personal académico de la UDC (de 1 a 7)

Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
(% de participación)	30,00%	57,14%	33,33%	53,33%	84,62%	41,18%
Objetivos del plan de estudios	6,33	6,45	6,60	-	-	-
Planificación de la enseñanza	6,33	5,58	6,40	6,13	6,09	6,14
Desarrollo de la enseñanza	6,83	6,08	6,60	6,13	6,27	6,29
Orientación al estudiante	6,20	6,22	6,75	6,17	6,20	5,86
Personal académico	6,80	6,18	6,50	6,57	6,09	6,17
Recursos y servicios	6,17	5,58	5,80	6,00	6,09	6,57
Estudiantes	6,83	6,17	6,60	6,13	5,82	6,33

Sobre la movilidad del profesorado, procede indicar que el porcentaje de los que participaron en programas de movilidad ha variado en los distintos cursos, en el curso 2015-16 cerca de la cuarta parte del profesorado tuvo movilidad, en los años siguientes descendió, volviendo a aumentar en el curso 2021-2022.

### Profesorado del Máster de la UDC que participó en programas de movilidad

Curso académico	Porcentaje
2014-15	11,75% (2)
2015-16	23,53% (4)
2016-17	10,00% (2)
2017-18	5,8% (1)
2018-19	11,76% (2)
2019-20	5,8% (1)
2020-21	7,14% (1)
2021-22	17,65% (3 de 17)

La Universidad de A Coruña ofrece oportunidades al profesorado para actualizarse y continuar con su formación con el objetivo de mejorar la actividad docente, especialmente a través de las iniciativas del Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE):

- en el curso 2015-16 el porcentaje de los que participaron fue del 18,75%
- en el curso 2016-17 el porcentaje de los que participaron fue del 5,00%
- en el curso 2017-18 el porcentaje fue del 23,81%
- en el curso 2018-19 el porcentaje fue del 13,33%
- en el curso 2019-20 el porcentaje fue del 20%
- en el curso 2020-21 el porcentaje fue del 38,46%
- en el curso 2021-22 el porcentaje fue del 17,65%

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Los cursos trataron sobre metodología didáctica, enseñanza semipresencial y a distancia, salud y prevención de riesgos laborales, y sobre contexto socio-institucional y trabajo en la universidad<sup>5</sup>. Existe una amplia demanda para estos cursos, aunque en bastantes casos la Universidad de A Coruña no dio respuesta a la misma, quedando algunos docentes en lista de espera.

En lo referente a la formación del profesorado, ésta se efectúa principalmente a través del PFID y se ha producido una bajada enorme porque sólo ha participado el 5,26% frente al 42,11% del curso 2020-21 y el 61,54% del curso 2019-20. Tal vez sea acertado excluir los datos del último curso citado por cuanto la necesaria adaptación del profesorado a la docencia y evaluación *online* como consecuencia de la pandemia incrementó el número de profesores demandantes y participantes en los cursos cuanto la propia oferta de ellos. Por lo tanto, a los otros dos valores comparados se les puede dar una interpretación positiva: se ha asistido a cursos de formación en los años precedentes y la oferta no ha cambiado sustancialmente en dichos años. Ello se acredita porque el grado general de satisfacción con los cursos recibidos es de 4,65 sobre 5.

En lo que atañe a la formación del profesorado, ésta se efectúa principalmente a través del PFID y se ha producido una bajada enorme porque sólo ha participado el 5,26% frente al 42,11% del curso 2020-21 y el 61,54% del curso 2019-20. Tal vez sea acertado excluir los datos del último curso citado por cuanto la necesaria adaptación del profesorado a la docencia y evaluación online como consecuencia de la pandemia incrementó el número de profesores demandantes y participantes en los cursos cuanto la propia oferta de ellos. Por lo tanto, a los otros dos valores comparados se les puede dar una interpretación positiva: se ha asistido a cursos de formación en los años precedentes y la oferta no ha cambiado sustancialmente en dichos años. Ello se acredita porque el grado general de satisfacción con los cursos recibidos es de 4,65 sobre 5.

En lo relativo a la movilidad del profesorado, el 8,33% del profesorado del Título ha efectuado actividad académica y/o investigadora en otras instituciones foráneas, frente a un 7,6% del año precedente.

**En la Universidad de Vigo**, en el curso 21/22 todavía no hay datos disponibles sobre esta cuestión, y los últimos de los que se disponen corresponden al curso 20/21. Al igual que en los cursos anteriores el cuadro de profesorado estaba compuesto por un 54,41% de profesores con dedicación exclusiva y estable en la Universidad de Vigo (aportan un total de 12 sexenios y 31 quinquenios docentes) y otro 45,59% de profesionales de alto nivel del ámbito de las relaciones laborales, que desarrollan su actividad profesional tanto en el ámbito público (Inspección de Trabajo, Jurisdicción Social, Mutuas colaboradoras, Consello Galego de Relacións Laborais), como en empresas punteras, tanto nacionales como internacionales (Directores de Recursos Humanos y abogados). En concreto, los profesores son, con los datos del curso 2020-21: 1 catedrático, 5 titulares de Universidad, 1 profesor ayudante doctor y 3 contratados doctores. Apréciase en la tabla siguiente el peso de los profesionales externos en la docencia del Máster mediante la distribución de las horas de docencia por categorías profesionales.

CATEGORÍA LABORAL	% HORAS DE DOCENCIA EN EL MÁSTER
Profesor titular de universidad	36,27
Profesor contratado doctor	12,15
Profesor ayudante doctor	5,99
Profesional externo a la Universidad	45,59

Por tanto, todos los profesores vinculados a la Universidad de Vigo que imparten clase en el Máster son doctores. Además, dos de los profesionales externos que imparte docencia en el Máster es doctor en Derecho, de modo que más de la mitad de los profesores de esta titulación son doctores, a pesar del carácter marcadamente profesionalizante que tiene esta titulación en la Universidad de Vigo (E15).

<sup>5</sup> Los cursos realizados en 2021-2022 fueron: Curso de actualización para directores/as e titores/as de teses de doutoramento, 10 horas; Estratexias para incrementar a visibilidade e o impacto dos resultados da investigación, 12 horas; y Feedback para unha avaliación formadora en educación superior, 12 horas. En el año académico 2020-2021 fueron: Aprendizaxe e motivación, 12 horas; Creación e edición de vídeos educativos, 12 horas; Ensino semipresencial I: Deseño instruccional, 12 horas; Ensino semipresencial III: Deseño de e-actividades de aprendizaxe e avaliación, 12 horas; Ferramentas e estratexias para tutelar os TFG e TFM, 12 horas; Flipped Learning e metodoloxías activas para docentes universitarios, 20 horas; y Microsoft 365 como apoio para a docencia non presencial, 12 horas.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### 4.2.- Persoal de apoio (persoal de administración e servizos, técnicos de apoio á docencia, etc.). O título conta con persoal de apoio suficiente e a súa cualificación é a adecuada, tendo en conta as características do plan de estudos.

Aspectos a valorar:

- O persoal de apoio é suficiente para desenvolver as funcións e atender a todo o persoal docente e estudantes.
- O persoal de apoio que participa no título conta co nivel de cualificación exigido e é acorde coas previsións que se incluíron na memoria verificada.
- No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á contratación e mellora do persoal de apoio.
- A institución ofrece oportunidades ao persoal de apoio para actualizarse e continuar coa súa formación co obxectivo de mellorar a súa labor de apoio ao proceso de ensinanza-aprendizaxe.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

El título cuenta, en las tres universidades, con personal de apoyo capacitado para el desarrollo de todas las actividades programadas, si bien en el caso de la Universidad de Santiago de Compostela este personal es insuficiente. A continuación, se especifican las características particulares de cada universidad.

**En la Universidad de Santiago de Compostela** el personal de apoyo directo en la Facultad de Relaciones Laborales es de dos efectivos, un Responsable de Unidad de Gestión de Centro y Departamento y una Secretaría de Decanato, ambos puestos desempeñados por funcionarias de carrera de las escalas A2 y C1, respectivamente, que atiende la gestión administrativa de la Facultad (un grado, doble grado, dos másteres y un programa de doctorado implantado en el curso 2022-23), con alrededor de 600 alumnos/as. La incorporación de este personal se produjo en noviembre de 2016, resultado de un proceso de concurso de traslados. Además, se cuenta con un responsable de Asuntos Económicos, compartido con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, destinado a la gestión del área económica de ambos centros.

La dotación de personal de apoyo es manifiestamente insuficiente para las demandas administrativas crecientes (desde el inicio del curso 2017-18 se adscribió una nueva titulación oficial de Máster Universitario, y desde el curso 2022-23 un programa de doctorado). Por eso, desde febrero de 2018 a junio de 2019 se contó también con una persona (puesto base de apoyo), de forma provisional. No obstante, esta persona concluyó su contrato con la USC en la fecha indicada y no se ha provisto un nuevo contrato o una sustitución. Desde la Facultad se está instando a la Gerencia de la necesidad de contar con este personal de manera definitiva, y todavía no se ha obtenido respuesta.

En cuanto a la formación del PAS que está destinado en la actualidad, el responsable de unidad de gestión tiene título universitario, mientras que la Secretaría es ocupada con una persona con título de Bachiller. Ambos disponen de la cualificación adecuada para los puestos de los grupos exigidos (A2 para el puesto de responsable de Unidad y C2-C1 para la secretaría de dirección).

La USC cuenta con otros apoyos para el alumnado de forma centralizada, a través de: el Servicio de Gestión Académica, en donde se integra, en cada uno de los campus (Norte, Vida y Lugo), las Unidades de Gestión Académica que dependen del citado servicio; la Oficina de Información Universitaria (OIU); la Oficina de Análise de Reclamaciones (OAR); el Servicio de Orientación Laboral y Empleo; el Servicio de Ayudas y Servicios al Alumnado, que pertenece al Servicio Universitario de Residencias, Becas y Ayudas, Servicio de Relaciones Exteriores; y el Centro de Lenguas Modernas (CLM); entre otros.

El edificio en donde se ubica la Facultad de Relaciones Laborales, sede del Máster, comparte con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales los servicios de Conserjería, que cuentan con cuatro puestos distribuidos en dos turnos de mañana y tarde. Entre el personal que los ocupa, hay un licenciado, una diplomada y otras dos personas con Bachillerato. Todos con cualificación suficiente para el desempeño de sus funciones.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En fin, el título está asistido por el Servicio de Bibliotecas. En particular, la Biblioteca Concepción Arenal, que engloba los fondos bibliográficos en la rama de las Ciencias Jurídicas y las Ciencias Políticas, está dotada de personal perteneciente a un cuerpo de funcionarios propio y se encuentra ubicada a escasos metros de la Facultad.

La valoración realizada por el personal de administración y servicios del centro han sido buenas en todos los aspectos evaluados (14), pero por debajo de las alcanzadas en el curso 2018-19. No ha habido cambios sustanciales en el número de trabajadores ni en las instalaciones que ocupan en el centro. Se considera que el esfuerzo realizado durante la Pandemia, el incremento de las titulaciones que la Facultad gestiona Facultad (un grado, doble grado, dos másteres y un programa de doctorado implantado en el curso 2022-23) y la mayor carga de trabajo no acompañada de un refuerzo de la plantilla han causado desánimo e inquietud.

### **Encuesta satisfacción del personal de administración y servicios en la USC (de 1 a 5)**

	<b>2018-19</b>	<b>2019-20</b>	<b>2020-21</b>	<b>2021-22</b>
<b>Puesto de trabajo</b>	4,00	3,98	3,95	4,07
<b>Dirección de la unidad</b>	4,00	3,98	3,75	4,19
<b>Comunicación</b>	5,00	4,08	3,97	4,27
<b>Espacios y recursos</b>	5,00	4,17	4,25	4,06
<b>Formación</b>	4,00	4,19	4,64	4,37
<b>Implicación en la mejora</b>	5,00	--	3,85	--
<b>Satisfacción global con el trabajo</b>	4,00	4,00	4,33	4,07

En la Universidad de A Coruña, con la creación de la Unidad de Xestión Académica Integrada (UXAI) del Campus de Esteiro (Ferrol) se centralizaron las funciones académicas y económicas del personal de administración y servicios para cuatro centros (Ciencias del Trabajo; Diseño Industrial; Humanidades y Documentación; y Enfermería y Podología), quedando en cada uno de ellos sólo el personal de Conserjería y Secretaría de Dirección/Decanato. Esta modificación no ha mermado la prestación del servicio a los estudiantes ni al personal académico. Actualmente la Facultad cuenta con cuatro personas de administración y servicios. Otras dieciocho personas, con tareas administrativas, trabajan en el edificio de la UXAI y en la Biblioteca del Patín (y se incluyen como PAS de la Facultad).

El nivel de cualificación del personal de administración y servicios es el exigido y acorde con las previsiones que se incluyeron en la memoria de verificación (véase E16).

La Universidad de A Coruña, a través del Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios organiza cursos de formación para mejorar su labor de apoyo. Los porcentajes de participación de dicho personal en planes de formación de la UDC (incluyendo al personal de la UXAI) fueron:

- año 2016: 69,23%
- año 2017: 42,86%
- año 2018: 85,71%
- año 2019: 77,27%
- año 2020: 65,22%
- año 2021: 56,52%

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En cuanto a su grado de satisfacción, las valoraciones de los encuestados son muy similares en todos los años considerados (en el curso 2017-18 no se realizó la encuesta a este colectivo). En donde se muestran más críticos es en relación con la normativa de gestión académica de la UDC y respecto a la duración del proceso de matrícula. En los cursos 2017-2018 y 2019-2020 no se hicieron las encuestas al PAS ya que la Unidad Técnica de Calidad de la UDC decidió que estas encuestas se harían cada dos años (14).

Como conclusión, podemos valorar los resultados de las encuestas como positivos, al obtenerse un alto grado de satisfacción de todos los grupos de interés. Los indicadores de satisfacción se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios. Especialmente cuando se apreciaron valores bajos de satisfacción en algunas cuestiones han dado lugar a planes de mejora, como en el caso de los solapamientos de materias, antes comentado.

**En la Universidad de Vigo**, la Facultad de Ciencias Xurídicas e do Traballo, la Secretaría de Estudiantes, compuesta por cuatro PAS conforma el apoyo con contacto continuo con los estudiantes del Máster. Se puede apreciar en los datos que el porcentaje de PAS en formación ha aumentado ligeramente (41,72%) con respecto al curso anterior (41,07%). También la Secretaría del Decanato y los tres conserjes de la Facultad prestan apoyo material a los docentes y estudiantes en todo lo necesario para el normal desenvolvimiento de la docencia.

No obstante, el servicio de matrícula y demás gestiones se centralizaron recientemente en toda la UVIGO a través de un servicio de Postgrado (<https://www.uvigo.gal/estudar/xestions-estudantes/matriculate/matricula-masters>) al igual que la gestión económica y de recursos materiales que se lleva a cabo por el Área Económica específica ([http://xerencia.uvigo.es/xerencia\\_es/quen\\_somos/](http://xerencia.uvigo.es/xerencia_es/quen_somos/)). Asimismo, disponemos de una biblioteca en la Facultad y otra de Servicios Centrales (<https://www.uvigo.gal/es/universidad/biblioteca/bibliotecas>).

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## **DIMENSIÓN 2. RECURSOS**

### **CRITERIO 5. RECURSOS MATERIAIS E SERVIZOS:**

**Estándar: Os recursos materiais e servizos postos a disposición do desenvolvemento do título son os adecuados en función da natureza, modalidade do título, número de estudantes matriculados e competencias a adquirir.**

Analizar e valorar se os recursos materiais e servizos postos a disposición dos estudantes son os adecuados ás necesidades do título.

**5.1.- Os recursos materiais, infraestruturas e servizos postos a disposición dos estudantes e o profesorado son suficientes e adecuados ás características do plan de estudos, ás modalidades de impartición e ás competencias que deben alcanzar os estudantes.**

Aspectos a valorar:

- As infraestruturas destinadas ao proceso formativo son as adecuadas en función da natureza e modalidade do título. Prestarase especial atención á dispoñibilidade de aulas, salas de estudo, aulas de informática e recursos informáticos, laboratorios, salas de reunións, biblioteca, ...
- Os recursos materiais, postos a disposición dos estudantes, son os adecuados en función da natureza e modalidade do título e as competencias a adquirir por eles y coinciden coas previsións que se incluíron na memoria de verificación. Prestarase especial atención á dispoñibilidade de equipamento e material científico, técnico, asistencias e artístico, (dependendo da tipoloxía de ensinanza), ...
- Aplicación das normativas de accesibilidade universal e deseño para todos, seguridade, saúde e medio ambiente e coñecemento delas polos axentes implicados.
- Os fondos bibliográficos, recursos documentais,... son suficientes e están actualizados.
- No seu caso, a Universidade fixo efectivos os compromisos incluídos na memoria de verificación do título relativos á creación, posta en marcha ou utilización de novas infraestruturas ou servizos externos á Universidade.
- Os servizos de orientación académica (selección de materias, problemas de aprendizaxe, necesidades especiais, aloxamento,...) e orientación profesional postos a disposición dos estudantes son apropiados para dirixilos e orientalos nestes temas.
- Os servizos de atención ao estudante (documentación, informes de cualificacións, actas, certificados académicos, tramitación de solicitudes de validacións ou de traslado,..) postos á súa disposición son apropiados para dirixilos e orientalos nestes temas.
- Os programas de acollida e apoio ao estudante orientano no funcionamento da institución.
- Tendo en conta as diferentes modalidades de impartición do título, analízase e revísase o grao de adecuación, para a consecución das competencias por parte dos estudantes, das infraestruturas tecnolóxicas e servizos tanto no centro responsable do título como, no seu caso, en centros externos (centros de prácticas, empresas, centros asociados, etc.).
- No caso de que o título contemple a realización de prácticas externas, as instalacións onde se realizan son adecuadas para a adquisición das competencias.

#### **Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

En las tres universidades las infraestructuras (aulas, salas de informática, salas de estudio, bibliotecas, etc.) son adecuadas para desarrollar con normalidad y eficacia la titulación. En sus respectivas páginas web puede consultarse información acerca de estos aspectos. Lo mismo puede decirse de la aplicación de la normativa en materia de seguridad y accesibilidad. Aparte de ello, las tres universidades disponen de fondos bibliográficos adecuados y actualizados para uso de los estudiantes. Los servicios de atención al estudiante ya sea en el nivel de universidad o de centro cuentan con personal adecuado para orientarlos en todos los temas relacionados con la titulación (certificados, documentación, tramitaciones, etc.). Los estudiantes, cuando comienzan a cursar la titulación, disponen de información y documentación previa (p.ej., guías específicas para el alumnado) a través de reuniones o programas de acogida donde se les proporciona cuanta información relevante se precise para cursar el Máster en la universidad correspondiente.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En la Universidad de Santiago de Compostela, el edificio es compartido por dos centros: la Facultad de Relaciones Laborales y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, por lo que coexisten espacios propios o específicos de cada centro con los espacios comunes.

En lo que se refiere a la Facultad de Relaciones Laborales, la superficie total que le corresponde en el edificio es de 4.500 m<sup>2</sup>.

En la planta baja, en el vestíbulo del edificio, los estudiantes disponen de máquinas expendedoras de bebidas y alimentos, así como de un servicio de taquillas para dejar sus objetos personales. Para su utilización deberán dirigirse a la conserjería, identificarse oportunamente y recoger la llave.

La Biblioteca Concepción Arenal, compartida con la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y la Facultad de Derecho, recoge los fondos bibliográficos del centro. Está localizada en un edificio propio y sito en frente de la Facultad de Derecho. Asimismo, en la USC a diferencia de otras muchas universidades españolas, se procedió a una reestructuración de los servicios administrativos, eliminando los negociados de los centros y creándose unidades centralizadas que se ocupan de gestionar determinadas áreas de actuación para todos los centros de un campus. Por eso, muchos de los trámites administrativos que el alumnado debe realizar no los efectúa en su centro, sino en alguna de las unidades administrativas centralizadas.

Las instalaciones propias del centro se especifican en el siguiente cuadro:

<b>Instalaciones en la USC</b>	
<b>PLANTA BAJA</b>	
Decanato	
Secretaría / Vicedecanato	
Despacho Gestor/a Académico/a	
Despachos profesores (2)	
Sala de Juntas	
Local de alumnos	
Aulas 1-6	
Seminarios 1-2	
Laboratorio de Recursos Humanos	
Punto de lectura con conexión eléctrica	
Aulas 1-6	
Seminarios 1-2	
<b>PLANTA SOTANO</b>	
Aula 7-10 e Maraión	
Aulas informática I e II	
Seminario 3	
Punto de lectura con conexión eléctrica	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>PLANTA PRIMERA</b>
Despachos profesores (18)
Sala de profesores

Las instalaciones compartidas con la Facultad de Ciencias Políticas son las siguientes:

<b>PLANTA BAJA</b>
Conserjería
Despacho Responsable Asuntos Económicos
Punto de lectura con conexión eléctrica
<b>SÓTANO</b>
Almacén
<b>EDIFICIO NUEVO (SÓTANO)</b>
Salón de actos
Salón de graos

Todos los/las usuarios/las de la comunidad universitaria disponen de credenciales generadas de para el acceso al aula virtual. Los alumnos tienen a su disposición la red Wifi de la USC. Existe un programa de préstamo de ordenadores portátiles que se gestiona desde la conserjería.

El Centro de Lenguas Modernas de la Universidad de Santiago de Compostela imparte docencia de una veintena de lenguas extranjeras y de castellano y gallego. Sirve para los estudiantes con programas de movilidad con el fin de que mejoren sus competencias en nuestras lenguas oficiales; para los que desean obtener el B1 con el fin de estudiar en otro país de la UE a través del programa Erasmus o de fuera del territorio europeo mediante el Erasmus+; o para el aprendizaje de cualquiera de esas lenguas en cuanto complemento a la formación procedente del Máster.

En lo relativo a la satisfacción de los diferentes colectivos, puede decirse que es positiva o muy positiva. El alumnado valora con un 3,67 sobre 5 las infraestructuras y el material disponible para la impartición de la docencia; el profesorado eleva a 4,50 la adecuación de los recursos educativos y de las aulas y su equipamiento, y el personal de administración y servicios apunta con 4,16 la adecuación de los recursos para el desempeño de su trabajo y con 4,06 las condiciones particulares de su puesto de trabajo.

En lo que atañe a las prácticas, están vigentes 136 convenios entre la USC y otras tantas entidades y empresas. 20 alumnos han hecho las prácticas en el curso 2020-2021 (se ha observado por primera vez que algunos de ellos prefieren realizarlas en el año natural siguiente a aquél en el que cursaron el Máster), de los cuales 16 alumnos eligieron realizarlas a través de las entidades ofertadas por la Universidad para tal extremo, y 4 las propiciaron ellos mismos con otras entidades (14). Se observa un significativo descenso si se compara con los 31 alumnos del curso anterior, 21 de los cuales habían escogido las entidades con las que la USC tiene convenio, y 10 las propiciaron. Desde luego, la causa ha sido el menor número de alumnos matriculados en el curso 2020-21 (22) frente al anterior (26).

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En la Universidad de A Coruña, las aulas, despachos (que se han aumentado en los últimos años) y el equipamiento informático permiten el desarrollo de las actividades y son adecuados a los objetivos formativos, tanto en las aulas específicas para impartir las clases, como en las auxiliares para el desarrollo de trabajo en grupos o la dotación de equipos informáticos (el número de puestos en las salas de informática es de 75, incluyendo un carrito de 20 notebooks). En las tres plantas del edificio se cuenta con acceso wifi. Todas las aulas cuentan con ordenador, cañón y otros materiales de apoyo a la docencia. Además, existe la plataforma online Moodle, utilizada por profesores y estudiantes (E22).

### Infraestructuras y recursos materiales

Curso	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
Número de aulas/seminarios	8	8	8	8	8	8	8
Número de despachos	23	23	23	23	23	23	23
Número de salas de informática	3	3	3	3	4*	4*	4*
Número de puestos en las salas de informática	75	75	75	75	110	110	110
Número de salas de estudio	2	2	2	2	2	2	2
Otros espacios para los estudiantes	1	1	1	1	1	1	1
Espacios para los representantes de estudiantes	1	1	1	1	1	1	1
Otros equipamientos disponibles	5	5	5	5	5	5	5

\*incluyendo un carrito con 25 ordenadores

No existe biblioteca propia, al haberse centralizado los fondos bibliográficos en el edificio de la Casa del Patín, próximo a la Facultad. Esta biblioteca cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de la enseñanza. Por parte de sus responsables se controla que la bibliografía recomendada en las guías docentes esté disponible. En concreto, respecto a la titulación del Máster, dispone de alrededor de un 95% de la bibliografía recomendada. Además, el Servicio de Préstamo Interbibliotecario facilita que el alumnado pueda consultar los documentos de otras bibliotecas de la UDC o de otras universidades.

Con relación a los servicios de atención al estudiante, los administrativos son realizados por la antes mencionada UXAI, en un edificio próximo a la Facultad. Se celebra una jornada de bienvenida al inicio del curso, que consta de una charla, desarrollada en el aula magna, en la cual el equipo decanal explica los detalles del funcionamiento del centro y las orientaciones generales sobre el plan de estudios.

También se celebran charlas sobre orientación profesional, movilidad (contando con la participación de distintos servicios que ofrece el campus: Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante, Unidad de Empleo, Oficina de Relaciones Internacionales...), sobre prácticas externas, orientaciones para la elaboración del trabajo fin de máster, y otras charlas y jornadas a lo largo del curso sobre temas relacionados con la titulación (Jornadas sobre actualización laboral, conferencias sobre mutuas, etc.). El centro cuenta con un Plan de Acción Tutorial. El personal de la Biblioteca del Patín colabora en la orientación del estudiantado sobre fuentes de información y elaboración del trabajo fin de máster.

Desde la Universidad de A Coruña se ofrece formación complementaria de idiomas, informática y cursos de apoyo al aprendizaje:

- El *Centro de Línguas* busca proporcionar a la comunidad universitaria una sólida formación complementaria en lenguas extranjeras. Actualmente incluye inglés, francés, alemán, italiano y portugués. La metodología de trabajo es eminentemente práctica, cuidando tanto la expresión y comprensión escrita como la oral.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

- El *Aula de Formación Informática* tiene el objetivo de reforzar los conocimientos informáticos de la comunidad universitaria en todos los niveles. El plan de enseñanza se organiza en dos series por año académico, una por cuatrimestre, y los cursos tienen lugar en A Coruña y Ferrol. La temática es diversa: procesadores de texto, hojas de cálculo, diseño web, bases de datos, programación, fotografía digital, aplicaciones para telefonía móvil, autocad, configuración de pc, administrador de sistemas...
- El *Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa* (CUFIE) trata de dar la formación y el asesoramiento necesarios para los procesos de enseñanza y aprendizaje. El alumnado puede optar al “plan de apoyo al aprendizaje” en que, según sus necesidades, se ofrecen cursos de técnicas de estudio, internet como apoyo a la formación, técnicas de relajación, trabajo en grupo, exposición oral y escrita o habilidades sociales.
- El campus de Ferrol cuenta con el *Servicio de Asesoramiento y Promoción del Estudiante* (SAPE), entre cuyas funciones están: informar sobre las características académicas de los estudios y sobre sus salidas profesionales, informar sobre el régimen de acceso y permanencia de los estudiantes, informar sobre los derechos de los estudiantes y asesorar sobre el modo de ejercerlos o reclamarlos; informar, a nivel general y en los centros, de las bolsas y ayudas convocadas; promover la creación de bolsas y ayudas y exenciones; asesorar en la búsqueda de empleo; asesorar en la creación de nuevas empresas, y de programas europeos. Por otro lado, la Unidad de Empleo de la Universidad de A Coruña busca proporcionar al estudiante orientación, información y formación de cara a mejorar su empleabilidad en el acceso al mundo laboral, sus competencias están relacionadas con el impulso institucional en los ámbitos de las prácticas externas, del emprendimiento y de las políticas activas de inserción laboral.
- La Facultad ha firmado convenios para las prácticas externas de los alumnos, que son obligatorias, con numerosas empresas de la zona, y buscan proporcionar la preparación práctica necesaria establecida en el plan de estudios. Las instalaciones donde se realizan las prácticas externas, ajenas al centro, son valoradas satisfactoriamente por el alumnado (véase I4).
- En el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, tal y como señala la memoria de verificación, los técnicos de la *Unidad de Atención a la Diversidad* (ADI) de la Universidad de A Coruña, en coordinación con el equipo directivo de la Facultad, evalúa la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos. En el centro se aplican las normativas de accesibilidad universal y diseño para todos. La Facultad contó con varios estudiantes con discapacidad, alguno en el Máster, que no han manifestado problemas de accesibilidad, ni en la docencia ni en la evaluación, contando con el apoyo de la Unidad de Atención a la Diversidad y, en algún caso con un asistente personal subvencionado por la Universidad de A Coruña a través de su plan de apoyo a la diversidad.
- Se mantienen las condiciones de seguridad tras la implantación del *Plan de Autoprotección* en los cursos anteriores, habiéndose realizado simulacros de evacuación con presencia del Cuerpo de Bomberos y Protección Civil. Desde el curso 2015-16 la Facultad cuenta con un desfibrilador.
- También se fomentan las buenas prácticas ambientales (consumo de energía, reducción de uso del papel, reciclaje...) tendentes a la implantación de un plan ambiental específico del centro antes del año 2020 y a seguir los objetivos de Green Campus. En el 2017-18 el centro se integró en el Comité Ambiental del campus de Ferrol para la implantación del *Programa Green Campus* y se constituyó el Subcomité Ambiental de la Facultad que aprobó la Auditoría Ambiental interna y el Plan de Acción. A lo largo del curso 2018-2019 se participó, con los otros centros del campus, en el desarrollo. En noviembre de 2019 el campus de Ferrol obtuvo la Bandera Verde que concede ADEAC (Asociación De Educación Ambiental y del Consumidor). En los últimos cursos se desarrolló el II Plan de Acción y, con fecha de 25 de noviembre de 2022, el Jurado Nacional para España de la red de Green Campus decidió renovar la Bandera Verde al Campus de Ferrol.

En las encuestas de satisfacción, alumnado, personal académico y personal de administración y servicios se muestran satisfechos con los recursos materiales, los servicios y la biblioteca. Consideran que las aulas (acondicionamientos, equipamiento, iluminación, mobiliario, etc.) son adecuadas para el desarrollo de la enseñanza, que los espacios destinados al trabajo se adecúan a las necesidades; y manifiestan estar satisfechos con los recursos y los servicios destinados a la enseñanza.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

En la **Universidad de Vigo**, como medios materiales y servicios disponibles se incluyen todas las infraestructuras y equipamientos de los centros, que resultan indispensables y adecuados para el desarrollo de las enseñanzas impartidas en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo.

A tal efecto, se han priorizado los mecanismos tendentes a conseguir la plena eliminación de barreras arquitectónicas en toda la Facultad. La Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo en Vigo cuenta con instalaciones que cumplen plenamente las exigencias de accesibilidad establecidas en la normativa de aplicación. En concreto, existen zonas de aparcamiento de minusválidos, rampas para facilitar el acceso al edificio desde el exterior, rampas interiores que facilitan la movilidad entre las distintas dependencias del Centro. Las distintas plantas del edificio también están dotadas con los ascensores necesarios. Y, por último, existen en todos los niveles de las edificaciones servicios convenientemente preparados para su uso por las personas que se encuentran en la mencionada situación de discapacidad. La accesibilidad es muy importante para el Máster en Gestión y Dirección Laboral ya que en alguna ocasión –y también en el curso actual- ha habido personas con capacidad limitada entre el alumnado, y ello no ha supuesto ningún problema en cuanto a su movilidad ni en el entorno académico ni en las prácticas externas.

El Decanato es el órgano responsable de la revisión periódica de los medios materiales y servicios adscritos a los centros asegurando, en la medida de la disponibilidad presupuestaria, su adecuación a las actividades formativas de los títulos que en ella se imparten.

Con motivo de la pandemia de COVID19, en cursos anteriores se ha utilizado el campus remoto de la Universidad de Vigo, mediante el uso de un aula virtual para la impartición de la docencia. Asimismo, como medio de apoyo también se ha utilizado la plataforma virtual FAITIC y la nueva plataforma de teledocencia denominada MooVi como medio de comunicación con el alumnado. Asimismo, también se han utilizado las aulas virtuales para la defensa de algún TFM o para la celebración de reuniones de la comisión académica del Máster o de la comisión interuniversitaria.

La detección de necesidades materiales de docentes, del personal de administración y servicio y alumnos se realiza mediante la atención de las demandas transmitidas bien directamente a los equipos decanales, o bien a través de los correspondientes buzones de quejas y sugerencias por los citados colectivos.

En la **Universidad de Vigo**, como medios materiales y servicios disponibles se incluyen todas las infraestructuras y equipamientos de los centros, que resultan indispensables y adecuados para el desarrollo de las enseñanzas impartidas en la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo.

A tal efecto, se han priorizado los mecanismos tendentes a conseguir la plena eliminación de barreras arquitectónicas en toda la Facultad. La Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo en Vigo cuenta con instalaciones que cumplen plenamente las exigencias de accesibilidad establecidas en la normativa de aplicación. En concreto, existen zonas de aparcamiento de minusválidos, rampas para facilitar el acceso al edificio desde el exterior, rampas interiores que facilitan la movilidad entre las distintas dependencias del Centro. Las distintas plantas del edificio también están dotadas con los ascensores necesarios. Y, por último, existen en todos los niveles de las edificaciones servicios convenientemente preparados para su uso por las personas que se encuentran en la mencionada situación de discapacidad. La accesibilidad es muy importante para el Máster en Gestión y Dirección Laboral ya que en alguna ocasión –y también en el curso actual- ha habido personas con capacidad limitada entre el alumnado, y ello no ha supuesto ningún problema en cuanto a su movilidad ni en el entorno académico ni en las prácticas externas.

El Decanato es el órgano responsable de la revisión periódica de los medios materiales y servicios adscritos a los centros asegurando, en la medida de la disponibilidad presupuestaria, su adecuación a las actividades formativas de los títulos que en ella se imparten.

Con motivo de la pandemia de COVID19, en cursos anteriores se ha utilizado el campus remoto de la Universidad de Vigo, mediante el uso de un aula virtual para la impartición de la docencia. Asimismo, como medio de apoyo también se ha utilizado la plataforma virtual FAITIC y la nueva plataforma de teledocencia denominada MooVi como medio de comunicación con el alumnado. Asimismo, también se han utilizado las aulas virtuales para la defensa de algún TFM o para la celebración de reuniones de la comisión académica del Máster o de la comisión interuniversitaria.

La detección de necesidades materiales de docentes, del personal de administración y servicio y alumnos se realiza mediante la atención de las demandas transmitidas bien directamente a los equipos decanales, o bien a través de los correspondientes buzones de quejas y sugerencias por los citados colectivos.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Los servicios de carácter complementario, tales como el servicio de reprografía o el servicio de cafetería o comedor, atendidos por empresas privadas, se rigen por la normativa de contratación del sector público.

Por último, la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo implantó un procedimiento propio de selección de recursos materiales y de proveedores de aplicación en lo no regulado por la normativa de rango superior.

La Facultad cuenta con 28 aulas, desenvolviéndose la docencia del Máster en Gestión y Dirección Laboral en el Aula B5, con una capacidad para 244 estudiantes. El Aula B5 cuenta con buenas condiciones de iluminación (abundante luz natural) y temperatura). Está situado en la planta baja, muy cerca de la reprografía, la biblioteca, la cafetería y los despachos del coordinador del Máster y del profesorado que imparte docencia en Máster. El Aula B5 cuenta con numerosas conexiones a la red eléctrica, con conexión wi-fi, pizarra, ordenador para el profesorado con conexión a internet, cañón y pantalla. Otros espacios de la Facultad son:

- Salón de Grados: 154 Puestos, cañón de video, ordenador. En él se llevan a cabo los actos de apertura y clausura del Máster en Gestión y Dirección Laboral, así como Jornadas y Conferencias a las que están invitados los estudiantes del Máster.
- Aula dotada con sistema de videoconferencia: 30 Puestos, cañón de video, ordenador. Esta aula es de gran utilidad para celebrar las Comisiones Académicas del Máster en Gestión y Dirección Laboral, ya que algunos de los miembros de esta son profesores del Campus de Orense y otros de Vigo. Por esta razón, las Comisiones Académicas se celebran a través de Videoconferencia. Este curso académico, por primera vez se ha defendido un Trabajo Fin de Máster (convocatoria de febrero de 2019) con el apoyo de la videoconferencia, dadas las dificultades de dos miembros del Tribunal para desplazarse a Vigo desde Orense. El alumno defendió su TFM en Vigo, acompañado por la profesora que ejercía las funciones de secretaria del Tribunal, desenvolviéndose el acto con completa normalidad.
- Sala de juntas A205 (Decanato):16 Puestos.
- Delegación del alumnado D201: 30 cañón de video, ordenador
- Zona de libre acceso a equipos informáticos: 90 puestos, cañón de video, ordenador
- También es destacable la dotación del Salón de Grados con un equipo de videoconferencia multipunto.
- Despachos profesorado: 67
- Despachos personal de Administración y Servicios: 8
- Despacho para Delegación de Alumnado: 1

Otras instalaciones y servicios corresponden a:

- Biblioteca situada en el edificio de la Facultad
- Servicio de reprografía: servicio situado en la planta baja de la Facultad.
- Servicio de cafetería y comedor: servicio situado en el edificio.
- Servicio de aparcamiento con plazas reservadas a personas con discapacidad.

Otros recursos para la docencia y el aprendizaje se refieren a:

- Conexión inalámbrica: Todas las aulas de la Facultad han sido convenientemente cableadas, para facilitar la utilización de los equipos informáticos propios por parte del alumnado, contando además con conexión inalámbrica a Internet. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen acceso a este servicio mediante clave vinculada a su cuenta de correo personal proporcionada por la Universidad.
- Página web de la Facultad: Herramienta de trabajo indispensable para poder mantener informado al estudiante, allí se facilita toda la información relativa a la facultad.
- Recursos docentes en red: Como apoyo a la docencia, la Universidad de Vigo ha puesto a disposición de profesorado y alumnado la plataforma Fatic y MooVi con recursos en línea destinados a la teleformación. Se han realizado las obras necesarias para dotar a todas las aulas y seminarios existentes de los medios tecnológicos específicos que permitan la utilización de los recursos informáticos necesarios para conseguir mejorar la docencia y el rendimiento académico del alumnado.

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

### CRITERIO 6. RESULTADOS DE APRENDIZAXE:

**Estándar:** Os resultados de aprendizaxe alcanzados polos titulados son coherentes co perfil de egreso e correspóndense co nivel do MECES da titulación.

Analizar os resultados de aprendizaxe alcanzados polos estudantes e se son coherentes co perfil de egreso e se corresponden co nivel do MECES do título.

#### **6.1.- Os estudantes ao finalizar o proceso formativo adquiriron as competencias previstas para o título.**

Aspectos a valorar:

- O desenvolvemento das actividades académicas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación e cualificación contribúen á consecución e valoración dos resultados de aprendizaxe previstos.
- Os resultados de aprendizaxe alcanzados satisfán os obxectivos do programa formativo e adecúanse ao nivel MECES.
- Os resultados de aprendizaxe téñense en conta para a revisión e mellora do plan de estudos.

#### **Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:**

En las tres universidades, en general, los niveles alcanzados en todos los indicadores son satisfactorios. La principal dificultad se encuentra en la baja tasa de evaluación del Trabajo Fin de Máster. No obstante ello, el problema es mayor en unas universidades que en otras. Al respecto, se han llevado a cabo diferentes acciones de mejora para aumentar la tasa de evaluación de esta materia que, como se verá, afecta a varios de los indicadores analizados. Entre ellas, se subraya la realización de talleres y seminarios de TFM; la modificación, regulación y adelanto de los plazos para asignación de trabajo y de tutor a los alumnos. Aun así, no se han alcanzado los resultados esperados. Por ello se ha iniciado un plan de mejora y se ha realizado una encuesta al estudiantado de las tres universidades.

A continuación, se ofrece una visión conjunta y comparativa de las principales tasas del título en las tres universidades:

#### **Tasa de rendimiento**

<b>Curso</b>	<b>Media de la titulación<sup>6</sup></b>	<b>Santiago</b>	<b>Coruña</b>	<b>Vigo</b>
<b>2017-2018</b>	87,3	80,0	95,9	86
<b>2018-2019</b>	89,0	86,19	97,0	83
<b>2019-2020</b>	92,9	89,78	97,8	91
<b>2020-2021</b>	89,2	82,39	93,4	92
<b>2021-2022</b>	84,9	86,64	91,2	77

Como se puede ver en la tabla superior, los resultados se pueden considerar satisfactorios en los tres centros. No en todos los casos se alcanza el 90% pero cuando no es así están muy cercanos a esa cifra.

<sup>6</sup> La media de la titulación se ha calculado en todos los casos sobre los datos independientes de cada universidad.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Tasa de evaluación

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	87,6	80,9	96,0	86
2018-2019	92,2	87,6	97,0	92
2019-2020	94,9	90,6	98,2	96
2020-2021	92,28	84,36	93,5	99
2021-2022	93,00	87,01	92,1	100

Como en el caso anterior, los resultados superan o están muy próximos al 90%

### Tasa de éxito

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	99,3	98,9	100	99
2018-2019	99,5	98,4	100	100
2019-2020	98,9	99,1	99,6	98
2020-2021	98,8	97,66	100	99
2021-2022	91,85	99,57	99,0	77

La tasa de éxito alcanza casi siempre es o está muy próxima al 100%.

### Tasa de graduación

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	66,6	61,1	85,7	52,9
2018-2019	70,5	66,6	92,8	52,2
2019-2020	70,3	65,4	90,0	55,6
2020-2021	78,59	77,27	88,9	69,6
2021-2022	62,94	58,82	71,4	58,6

En esta tasa es donde mayores diferencias existen entre las tres universidades.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Tasa de abandono

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	3,3	0,0	10,0	0,0
2018-2019	15,2	6,7	5,3	23,5
2019-2020	5,2	7,7	3,6	4,4
2020-2021	5,58	4,55	6,7	5,5
2021-2022	6,58	11,76	3,7	4,3

En la Memoria de verificación del título se establecía una tasa de abandono máxima del 10%. Como se ve en las series recogidas en la tabla anterior en dos ocasiones se ha superado, a saber: en el curso 2018-2019 en la Universidad de Vigo y en el curso 2021-22 en la Universidad de Santiago de Compostela.

### Tasa de eficiencia

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	98,0	96,0	100	86
2018-2019	98,0	96,7	99,2	92
2019-2020	96,6	96,8	96,4	96
2020-2021	97,72	96,77	97,4	99
2021-2022	97,88	95,95	97,7	100

### Duración media

Curso	Media de la titulación	Santiago	Coruña	Vigo
2017-2018	1,2	1,3	1,0	
2018-2019	1,3	1,5	1,1	1,47
2019-2020	1,6	1,8	1,4	1,45
2020-2021	1,45	1,86	1,1	No hay datos todavía
2021-2022	1,37	1,93	1,2	1

La duración media de los estudios va incrementando en el transcurso de los años, salvo en la Universidad de A Coruña en donde ese incremento es mucho menor.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Tras lo anterior, se analizan los resultados por universidades y se tratan de explicar algunas de las causas de porqué la tasa de evaluación del TFM sigue siendo muy baja en condiciones normales (se omite cualquier análisis referido a los efectos del Covid19) a pesar de las acciones de mejora llevadas a cabo.

**En la Universidad de Santiago de Compostela de las 30 plazas ofertadas, se han cubierto 25 con matrícula de nuevo ingreso y un total de 43 matriculados.** La media de acceso ha sido de 7,2 y todos superaban el 6. El perfil del alumno se consolida, como es natural por la mayor lejanía de los títulos obtenidos conforme al sistema de estudios universitarios derogado (licenciatura y diplomatura) con 23 alumnos procedentes de los grados y dos con titulación reconocida por resolución rectoral. De entre esos 23, también se consolida que la mayoría, 13, procedan del Grado en relaciones Laborales y recursos Humanos.

Por otro lado, resulta también relevante la movilidad. Así, el porcentaje general de estudiantes recibidos por la USC por programas de movilidad del total de matriculados alcanzó el 4,88 por ciento, no habiendo datos de los cursos anteriores. En particular, de los 43 matriculados del curso 2021-22 (incluidos los de primer ingreso y los de segundo año de matrícula), 6 venían de otras universidades de fuera de España. De hecho, en el curso 2019-2020, se alcanzó el 19,57% de los alumnos de nuevo ingreso y en el 2020-21 con 19,05%. En cambio, en el curso 2021-22, el porcentaje disminuye hasta el 7,32%. La razón se encuentra en el cambio de tendencia de los programas internacionales de movilidad: durante los cursos indicado se recibió un notable número de estudiantes procedentes de China, y en el 2021-22 han venido de Latinoamérica, en gran medida por los programas de la Xunta de Galicia de atracción de alumnado en dichos países. A su vez, también va creciendo el porcentaje de alumnos procedentes de otras universidades españolas no gallegas: el 8,7% de los estudiantes en la edición de 2019-20, el 9,52% en el 2020-21 y el 19,51% en el 2021-22. También se ha constatado el incremento de alumnos procedentes de otras universidades, a saber y para el curso 2021-22: fueron 7 de un total de 25, de los cuales 3 eran de la Universidad de Oviedo, 2 de la de A Coruña, 1 de la de Málaga y 1 de La Laguna. En el acceso de estos alumnos al Máster, juega un papel importante la preinscripción, de suerte que el 73,3% de los estudiantes utilizaron esta vía en la edición de 2019-20, el 56,67% en el 2020-21, se ha reducido a un 56,67%, y en el 2021-22 se ha elevado al 100%.

En general, el resto de los resultados, que se reflejan en la tabla siguiente, se ajustan a lo establecido en la memoria de verificación.

### **Resultados académicos del título en la USC (expresado en porcentaje %)**

	<b>Curso académico 2019-2020</b>	<b>Curso académico 2020-2021</b>	<b>Curso académico 2021-2022</b>
<b>Tasa rendimiento</b>	89,8	82,39	86,64
<b>Tasa evaluación</b>	90,06	84,36	87,01
<b>Tasa de éxito</b>	99,1	97,66	99,57
<b>Tasa de graduación</b>	65,4	77,27	58,82
<b>Tasa de abandono</b>	7,7	4,55	11,76
<b>Tasa de eficiencia</b>	96,8	96,77	95,95
<b>Duración media</b>	1,8	1,8	1,93

-La tasa de rendimiento en el curso 2021-22 ha sido del 86,64%, algo mejor que en el año precedente. No es un valor *per se* negativo, si bien debería incrementarse. Un factor que se considera relevante es la titulación de origen del alumno, especialmente cuando en ella no se han cursado materias de contenido económico, jurídico o de recursos humanos.

-La tasa de evaluación también ha aumentado en 3 décimas, lo que significa que los alumnos han superado un mayor

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

número de materias (87,01%) que en el curso anterior (84,36). Se aprecia que las fluctuaciones en esta tasa se relacionan con los títulos de acceso al Máster, alcanzando un mejor resultado cuando concurren más titulados en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

-La tasa de éxito prácticamente alcanza el 100%.

-La tasa de graduación en la memoria de verificación se fijaba en el 82%. En el caso de la USC ha bajado notablemente en el curso 2021-22 hasta el 58,82%. Esa bajada resulta más aguda si se compara con el 77,27% obtenido en el curso 2020-21 o, incluso, con el 65,4% del curso 2019-20. Ello guarda relación directa con el incremento de la duración media de los estudios, que se ha elevado a 1,93. La menor tasa de graduación y la correlativa mayor duración media de los estudios se producen en el caso de que disminuya el número de TFM defendidos. Al respecto, se han realizado acciones de mejora (por ejemplo, al margen de la convocatoria anual de TFM, se han celebrado dos reuniones para explicar al alumnado el procedimiento de elección y se les ha recordado después, por correo electrónico, la necesidad de que conectasen con sus tutores y comenzasen el desarrollo del correspondiente TFM), las cuales han tenido mayor éxito en el curso precedente, 2020-21, en donde todos los alumnos matriculados los defendieron con éxito a excepción de 4. Es evidente que se necesita más esfuerzos y probablemente el refuerzo de la formación de los estudiantes no procedentes de los grados que integran prioritariamente el perfil del matriculado.

- La tasa de abandono ha sido de 11,76%. No sólo deviene bastante más alta que en el año anterior con un 4,55%, sino que es la más elevada de los últimos 10 años, aproximándose a ella el 2014-14 con un 10,34% y el 2016-17 con un 10,53%. Se ha constatado que la preinscripción, cuyos resultados positivos se ha ensalzando, facilita, sin embargo, que algunos alumnos "atrapen" varias plazas en diferentes títulos o en diferentes universidades y abandonen los estudios en una determinada cuando se le adjudica a posteriori una plaza vacante en otra.

- La tasa de eficiencia de los titulados es muy satisfactoria 95,95, escasamente inferior que en el curso 2020-21 con un el 96,77%.

- La duración media de los estudios ha vuelto a subir del 1,8 del curso 2020-21 al 1,93 del curso 2021-22, algo que habrá que corregir junto con la tasa de graduación.

### **Media de alumnos por grupos de teoría y de interactivas en la USC**

	<b>2017-18</b>	<b>2018-19</b>	<b>2019-20</b>	<b>2020-21</b>	<b>2021-22</b>
Media de alumnos por grupo de teoría	14,15	26,29	22,43	17	25,14
Media de alumnos por grupo de docencia interactiva	15,27	23,59	18,67	15,33	20

Como se aprecia, hay un incremento de la media de alumnos por grupos tanto de teoría como de interactivas con relación al curso precedente, manifestación del correlativo incremento del número de estudiantes matriculados en el curso 2021-22. la disminución del número de alumnos matriculados en el curso 2020-21. De forma semejante y por la misma razón ha disminuido la media de alumnos matriculados en materias (FB e OB) por grupo de teoría (expositivas), es decir, la relación entre el número de alumnos matriculados en materias de formación básica y obligatorias y el número de grupos de teoría de esas materias (IN55M). De modo que en el curso 2019-20 ha sido de 22,43, por encima en casi 4 puntos de la media de la USC de 18,13, y en el curso 2020-21 ha disminuido a 17.

De todos modos, conviene traer a colación el informe INF15 (Informe de acreditación de cualificaciones de las materias del plan de estudios) en donde aparece un análisis sobre las calificaciones de cada una de las materias para cada curso académico. Con él, se puede concluir que prácticamente todos los estudiantes superaron el conjunto de las materias teóricas y las prácticas en empresas, al tiempo que el 37,20% (16 estudiantes) ha defendido el TFM, casi un 10% menos que el año anterior cuando lo defendieron el 47,48% (22 estudiantes). Resultados estos muy alejados del hito del curso académico 2019-20 con la defensa de 46 TFM, aunque 3 hubieran obtenido la calificación de suspenso.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Calificaciones TFM en la USC

CURSO 2018-19		CURSO 2019-20		CURSO 2020-21		CURSO 2021-22	
Calificación	Total	Calificación	Total	Calificación	Total	Calificación	Total
MH	2	MH	2	MH	1	MH	2
Sobresaliente	2	Sobresaliente	2	Sobresaliente	4	Sobresaliente	--
Notable	10	Notable	15	Notable	7	Notable	9
Aprobado	6	Aprobado	2	Aprobado	9	Aprobado	4
Suspense	--	Suspense	3	Suspense	1	Suspense	--
Non Presentado	4	Non Presentado	22	Non Presentado	--	Non Presentado	1
Renuncia	15	Renuncia	--	Renuncia	--	Renuncia	--
Suma	39	Suma	46	Suma	22	Suma	16

Se observa también que un único alumno no se ha presentado y que la calificación media ha sido la de notable. Independientemente de lo anterior, en la encuesta pasada el 22 de marzo de 2022 sobre las dificultades de la realización del TFM, figuran algunas de las razones de la baja tasa de defensa de los TFM, de modo que se transcribe el informe realizado por el coordinador del Máster, Prof. Mario Lado, encargado de analizar la encuesta:

#### *“Encuesta de Motivación hacia la elaboración y presentación del TFM*

*En la sesión ordinaria de la Comisión Académica del Máster Universitario en Dirección y Gestión Laboral celebrada el 11 de febrero de 2021 la coordinadora del máster, Dña. María Consuelo Ferreiro Regueiro informaba de la acción de mejora orientada a la realización de una encuesta al alumnado a partir del curso 2021/2022 con el fin de conocer los motivos por los que no finalizan el máster en el año académico, esto es, por qué no se presentan los trabajos de fin de máster como colofón para obtener el título de máster.*

*El 22 de marzo de 2022 se administró la encuesta a los alumnos de máster al inicio de una sesión expositiva en la facultad de Relaciones Laborales. 19 alumnos de los 20 matriculados participaron en la encuesta; 1 alumno que figura matriculado nunca asistió en el segundo cuatrimestre del máster.*

*La encuesta consta de tres partes: en la primera parte se le presenta una pregunta al alumnado “¿En qué grado crees que influyen los siguientes factores en la elaboración satisfactoria y presentación de un TFM?”; a continuación, se le presentan los siete factores y el alumnado tiene que contestar en cada uno de ellos con una valoración entre 1 (No influye nada) y 7 (Influye muchísimo). Además, se le permitía al alumnado incorporar algún otro factor que, a su juicio, tuviese algún tipo de influencia. El cuestionario está disponible en el Anexo I.*

*La segunda parte de la encuesta consta de otra pregunta al alumnado “¿Cuáles crees que son los motivos más frecuentes para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM?”; a continuación, se le presentan nueve motivos y el alumnado tiene que contestar en cada uno de ellos con una valoración entre 1 (nunca) y 7 (siempre). Además, se le permitía al alumnado incorporar algún otro motivo que, a su juicio, fuese frecuente para el retraso o abandono del TFM.*

*La tercera parte consistía en una pregunta abierta (“¿Desea hacer algún comentario?”).*

*El procedimiento de la realización de la encuesta fue el siguiente: el profesor explicó a los asistentes la decisión tomada por la comisión del máster para conocer de los propios alumnos las dificultades y motivaciones que llevan a un retraso o abandono en la elaboración y presentación del TFM. Les entregó el cuestionario, les informó que era anónimo y les solicitó que lo cubrieran mostrando su opinión y que cuando acabasen los introdujeran en un sobre allí disponible y que lo cerraran. El profesor estuvo fuera del aula durante los cerca de diez minutos que les ocupó completar el cuestionario.*

*Los resultados de la primera pregunta mostraron que todos los factores fueron valorados por encima del término medio (4 puntos) y en un rango entre 5,05 y 6,11 puntos. Los factores considerados más influyentes en la elaboración y presentación del TFM fueron “La tutorización y asesoramiento” (6,11) y “La dedicación del tiempo necesario para la elaboración del TFM” (6,00). Por el contrario, los factores percibidos como menos influyentes fueron “La capacidad de redacción y expresión escrita” (5,32) y “La capacidad para buscar*

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

información relevante" (5,05). A maiores, hubo un factor apuntado por uno de los participantes "Tutores que no responden emails/no tutorizan" y que fue valorado con 7 puntos (factor muy influyente)".

En todo caso, se aprecia una falta de competencia en general del alumnado con relación a los aspectos metodológicos del TFM. Ello puede avocarnos a proponer para el próximo curso 2022-23 un sistema de elección del TFM precedido de una entrevista personal con cada alumno para asesorarle sobre la elección de tema y de tutor y, en un futuro medio, la realización de complementos formativos de contenido metodológico para que alcancen un nivel estándar que les permite un desempeño más acertado en cuanto se cuente con personal adecuado para impartirlos en función de la carga docente que tenga atribuida el profesorado.

### Media de alumnos por grupos de teoría y de interactivas en la USC

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Media de alumnos por grupo de teoría	14,15	26,29	22,43	17	25,14
Media de alumnos por grupo de docencia interactiva	15,27	23,59	18,67	15,33	20

Como se aprecia, hay un incremento de la media de alumnos por grupos tanto de teoría como de interactivas con relación al curso precedente, manifestación del correlativo incremento del número de estudiantes matriculados en el curso 2021-22. la disminución del número de alumnos matriculados en el curso 2020-21. De forma semejante y por la misma razón ha disminuido la media de alumnos matriculados en materias (FB e OB) por grupo de teoría (expositivas), es decir, la relación entre el número de alumnos matriculados en materias de formación básica y obligatorias y el número de grupos de teoría de esas materias (IN55M). De modo que en el curso 2019-20 ha sido de 22,43, por encima en casi 4 puntos de la media de la USC de 18,13, y en el curso 2020-21 ha disminuido a 17.

**En la Universidad de A Coruña** los resultados académicos del título se ajustan a lo indicado en la memoria de verificación:

- La tasa de rendimiento para los cursos considerados es muy alta, siempre supera el 90%
- La tasa de abandono resulta completamente satisfactoria
- La tasa de eficiencia es igualmente satisfactoria
- La tasa de graduación todos los cursos supera el 90% fijado en la memoria de verificación
- La tasa de éxito alcanza todos los cursos, o está muy próxima, el 100%.
- La tasa de evaluación supera todos los cursos el 90%.
- La duración media de los estudios apenas varía (1,1 años, sólo en el curso 2019-2020 alcanza 1,4) y se puede calificar como muy satisfactoria.

Analizando las **calificaciones de cada una de las materias** para cada curso académico, prácticamente todos los estudiantes superaron el conjunto de las materias teóricas y las prácticas en empresas, sin embargo, hubo un porcentaje considerable que no defendió el trabajo fin de máster en las fechas previstas. Del análisis de los últimos cursos académicos podemos destacar:

- *Alumnado presentado en relación con el total de matriculados (tasa de evaluación):*

- . en el curso 2021-22 en todas las materias se supera el 90% excepto en el Trabajo Fin de Máster con el 60,71%
- . en el curso 2020-21 en todas las materias se alcanza el 100% de alumnos presentados con relación al total de matriculados. Las excepciones fueron el Trabajo Fin de Máster, con una tasa del 56,25%, y las Prácticas Externas con una tasa del 96,30%
- . en el curso 2019-20 en todas las materias se alcanza el 100%. La única excepción se registra con el Trabajo Fin de Máster, en que los presentados fueron el 85,71%
- . en el curso 2018-19 en todas las materias se alcanza el 100%. La única excepción se registra con el Trabajo Fin de Máster, en que

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

los presentados fueron el 72,73%

. en el curso 2017-18 en todas las materias se supera el 90%, la única excepción se registra con el Trabajo Fin de Máster, en que los presentados fueron el 80,00% de los matriculados

. en el curso 2016-17 en todas las materias se alcanza el 100%, con excepción en el Trabajo Fin de Máster, en que los presentados fueron el 80,00% de los matriculados

- *Aptos en relación con el total de matriculados (tasa de rendimiento):*

. en el curso 2021-22 en todas las materias se superó el 90%, excepto en el Trabajo Fin de Máster (tasa del 60,71%) y Dirección Estratégica de Recursos Humanos (77,27%).

. en el curso 2020-21 en todas las materias se alcanzó el 100%. Las excepciones fueron el Trabajo Fin de Máster (tasa del 56,25%) y las Prácticas Externas (96,30%).

. en el curso 2019-20 se alcanza el 100% en todas las materias, con la excepción del Trabajo Fin de Máster

. en el curso 2018-19 se alcanza el 100% en todas las materias, con la excepción del Trabajo Fin de Máster

. en el curso 2017-18 se supera el 95% en todas las materias. Las excepciones son las Prácticas externas con un 92,59% de aptos sobre matriculados, y el TFM con el 80%

. en el curso 2016-17 en todas las materias se alcanza el 100%, menos el TFM con el 80%

- *Aptos en relación con el total de presentados:*

. en el curso 2021-22 en todas las materias los porcentajes alcanzaron el 100%, excepto en Dirección Estratégica de Recursos Humanos (con el 80,95%).

. en el curso 2020-21 en todas las materias los porcentajes fueron del 100%

. en el curso 2019-20 en todas las materias son del 100%, a excepción de Gestión del conocimiento (92,59%)

. en el curso 2018-19 en todas las materias los porcentajes son del 100%

. en el curso 2017-18 en todas las materias los porcentajes fueron del 100%

. en el curso 2016-17 en todas las materias los porcentajes también fueron del 100%

El trabajo fin de máster es la materia que tiene un porcentaje más bajo de estudiantes presentados con relación a los matriculados:

- curso 2016-17: 20 (80%)

- curso 2017-18: 24 (80%)

- curso 2018-19: 24 (72,7%)

- curso 2019-20: 30 (85,71%)

- curso 2020-21: 18 (56,25%)

- curso 2021-22: 17 (60,71%) (17 trabajos presentados y aprobados de un total de 28 matriculados en esta materia).

Por ese motivo se elaboró una encuesta que se transcribe a continuación:

**“MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL**

**Encuesta sobre los factores que influyen en la elaboración y presentación del TFM**

**(Resultados de Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol)**

La elaboración de un Trabajo de Fin de Máster supone un esfuerzo y dedicación importante; en ocasiones los plazos de elaboración y presentación se han visto retrasados en el tiempo, llegando, incluso, al abandono de éste. Con el objetivo de conocer la opinión del alumnado, te invitamos a dar tu opinión acerca de los aspectos que influyen en la finalización del TFM.

En tu opinión, e incluso conociendo las opiniones de otros compañeros,

• **¿En qué grado crees que influyen los siguientes factores en la elaboración satisfactoria y presentación de un TFM?** (escala de 1 a 7 de “nada” a “muchísimo”):

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

		Nada					Muchísimo		
	Media	1	2	3	4	5	6	7	
La organización del tiempo por parte del alumnado	5,64	-	-	1	-	3	5	2	
La dedicación del tiempo necesario para la elaboración del TFM	5,45	-	-	-	1	5	4	1	
La conciliación académica y otras actividades	5,70	-	-	1	1	1	4	3	
El tema y contenido del TFM	5,00	-	-	2	2	2	4	1	
La capacidad para buscar información relevante	5,36	-	-	1	1	3	5	1	
La capacidad de redacción y expresión escrita	5,18	1	-	-	1	3	5	1	
La tutorización y asesoramiento	5,73	-	-	-	1	3	5	2	
Otras.....									
.....									

- **¿Cuáles crees que son los motivos más frecuentes para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM?** (escala de 1 a 7 de “nunca” a “siempre”):

		Nunca					Siempre		
	Media	1	2	3	4	5	6	7	
La escasa organización del tiempo por parte del alumnado	5,73	-	-	-	3	2	1	5	
La escasa dedicación necesaria para la elaboración del TFM	4,82	-	-	2	3	2	3	1	
La conciliación académica y otras actividades	5,91	-	-	1		2	4	4	
Descontento sobre el tema y contenido del TFM	3,27	2	2	1	3	3			
La escasa capacidad para buscar información relevante	3,73	1	2	1	3	3	1	-	
La capacidad de redacción y expresión escrita	3,91	1	2	2	-	5	1	-	
La tutorización y asesoramiento recibidas	4,36	-	3	1	1	2	3	1	
La expectativa de conseguir un empleo en breve	4,82	-	2	1	-	3	4	1	
Temor al fracaso ante el tribunal evaluador	3,09	2	4	2	-	1	1	1	
Otras.....									
.....									

**¿Deseas hacer algún comentario?** (No hubo comentarios)

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE FERROL:

- Población (estudiantes que leyeron el TFM en el curso 2020-2021): 18
- Respuestas a la encuesta: 11
- Porcentaje de participación en la encuesta: 61,11%

Del análisis de los resultados en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol, en relación con la primera cuestión, con los factores que influyen en la elaboración satisfactoria y presentación del TFM, no pueden sacarse muchas conclusiones porque a todas las opciones que se les presentan en la encuesta las valoraciones son muy parecidas. Respecto a la segunda cuestión, sobre los posibles motivos para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM, se aprecia que las valoraciones más altas, por tanto las que más motivarían ese retraso o abandono, son la conciliación académica y otras actividades, y la escasa dedicación necesaria para la elaboración del TFM. En cambio, son causa de retraso o abandono en mucha menor medida

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

motivos como el descontento con el tema y contenido del TFM, la escasa capacidad para buscar información relevante o el temor al fracaso ante el tribunal evaluador”.

Las competencias, generales y específicas, que los estudiantes adquieren durante los estudios se ajustan a lo establecido en el Real Decreto 1393/2007 (derogado por el Real Decreto 861/2010) y a los descriptores del *Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior* (MECES). La titulación persigue la especialización profesional o la iniciación en tareas de investigación. Especialmente en el curso 2014-15 se revisaron y actualizaron las guías docentes de forma que reflejasen fielmente las competencias a fin evitar desviaciones respecto a las establecidas en la memoria de verificación y de determinar en qué materias se trabajaban las competencias referidas en dicha memoria.

El grado de satisfacción mostrado en las encuestas de satisfacción del alumnado, de los titulados y de los empleadores sobre la formación recibida y su adecuación para desempeñar tareas en el ámbito profesional resulta positiva.

**En la Universidad de Vigo**, la tasa de rendimiento en el curso 2021/22 fue del 77%, observándose una bajada con respecto a los cursos anteriores, por lo que se valora negativamente el descenso porque supone no cumplir con la meta de calidad asociada a los objetivos de calidad del centro que se sitúa en el 90%. En este sentido, no se superan los promedios de los cursos anteriores.

La tasa de éxito es del 77% por lo que también ha descendido con respecto al curso anterior, no cumpliendo con la meta de calidad asociada a los objetivos de calidad del centro.

La tasa de graduación ha descendido ligeramente con respecto al curso anterior, situándose en un 58,62%. La razón principal de esta tasa de graduación está en las dificultades de algunos estudiantes para superar la materia TFM el mismo año que cursan el resto del Máster. Las razones de esta situación son variadas, pero entre ellas destaca el alto índice de inserción laboral de los alumnos matriculados en el Máster en la Universidad de Vigo, que en muchas ocasiones acceden a puestos de trabajo mientras cursan el Máster, en más de una ocasión en las empresas en las que realizan las prácticas externas o bien en otras empresas colaboradoras con el Máster. Además, también hay que tener en cuenta que una parte del alumnado es extranjero o no ha cursado previamente una carrera jurídica lo que también dificulta la elaboración de un TFM de estas características.

Por ese motivo, se pasó una encuesta al alumnado que se transcribe a continuación:

*“MÁSTER INTERUNIVERSITARIO EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN LABORAL*

*Encuesta sobre los factores que influyen en la elaboración y presentación del TFM*

*(Resultados de Facultad de Ciencias del Trabajo de Vigo)*

*La elaboración de un Trabajo de Fin de Máster supone un esfuerzo y dedicación importante; en*

*ocasiones los plazos de elaboración y presentación se han visto retrasados en el tiempo, llegando, incluso, al abandono de éste. Con el objetivo de conocer la opinión del alumnado, te invitamos a dar tu opinión acerca de los aspectos que influyen en la finalización del TFM.*

*En tu opinión, e incluso conociendo las opiniones de otros compañeros,*

*• ¿En qué grado crees que influyen los siguientes factores en la elaboración satisfactoria y presentación de un TFM? (escala de 1 a 7 de “nada” a “muchísimo”):*

	Media	1	2	3	4	5	6	7
<b>La organización del tiempo por parte del alumnado</b>	<b>6,23</b>	-	-		1	1	5	6
<b>La dedicación del tiempo necesario para la elaboración del TFM</b>	<b>6</b>	-	-	-		2	9	2
<b>La conciliación académica y otras actividades</b>	<b>6,07</b>	-	-		1		9	3
<b>El tema y contenido del TFM</b>	<b>5</b>	-	1		2	6	3	1
<b>La capacidad para buscar información relevante</b>	<b>5,54</b>	-	1		1	5	5	1
<b>La capacidad de redacción y expresión escrita</b>	<b>5,38</b>		-	-	2	6	3	2
<b>La tutorización y asesoramiento</b>	<b>6,15</b>	-	-	-	1	1	6	5
<b>Otras.....</b>								
.....								

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

• ¿Cuáles crees que son los motivos más frecuentes para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM? (escala de 1 a 7 de “nunca” a “siempre”):

Nunca Siempre

	Media	1	2	3	4	5	6	7
La organización del tiempo por parte del alumnado	6,23	-	-		1	1	5	6
La dedicación del tiempo necesario para la elaboración del TFM	6	-	-	-		2	9	2
La conciliación académica y otras actividades	6,07	-	-		1		9	3
El tema y contenido del TFM	5	-	1		2	6	3	1
La capacidad para buscar información relevante	5,54	-	1		1	5	5	1
La capacidad de redacción y expresión escrita	5,38		-	-	2	6	3	2
La tutorización y asesoramiento	6,15	-	-	-	1	1	6	5
Otras.....								
.....								

¿Deseas hacer algún comentario? (No hubo comentarios)

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE Vigo:

- Población (estudiantes que leyeron el TFM en el curso 2021-2022): ¿?
- Respuestas a la encuesta: 13
- Porcentaje de participación en la encuesta: 43,33%

Del análisis de los resultados en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Vigo, en relación con la primera cuestión, con los factores que influyen en la elaboración satisfactoria y presentación del TFM, no pueden sacarse muchas conclusiones porque a todas las opciones que se les presentan en la encuesta las valoraciones son muy parecidas y positivas. Respecto a la segunda cuestión, sobre los posibles motivos para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM, se aprecia que las valoraciones más altas, por tanto, las que más motivarían ese retraso o abandono, son la conciliación académica, la escasa dedicación necesaria para la elaboración del TFM y la escasa organización del tiempo por parte del alumnado. En cambio, son causa de retraso o abandono en mucha menor medida motivos como la capacidad de redacción y expresión escrita, la escasa capacidad para buscar información relevante o el temor al fracaso ante el tribunal evaluador”.

La tasa de abandono en el curso 21/22 se situó en un 4,35% dato que es necesario remarcar frente al 23,53% de hace tres cursos académicos. Además, también mejora sustancialmente la tasa de abandono del curso pasado de 5,56%. Gracias a esa corrección, tanto este curso como el anterior sí cumplen con la meta de calidad asociada a los objetivos de calidad del centro que se sitúa  $\leq 15\%$ . Por lo tanto, en el curso 21/22 se cumplen con solvencia las metas asociadas. Aunque bajo, el motivo de abandono estuvo relacionado con la imposibilidad de compatibilizar los estudios del Máster con una actividad laboral lo por cuenta propia que ya tenían cuando comenzaron el curso, o bien que consiguieron durante lo mismo.

La tasa de eficiencia de los titulados es también muy satisfactoria. Incrementándose también con respecto al curso anterior. Concretamente, en el curso 2021/22 se sitúa en un 100%, lo que implica un incremento de un punto porcentuales con respecto al curso 20/21 y que consolida una línea ascendente que se debe valorar como muy positiva. Por tanto, también se cumple la meta asociada situada en el 90%.

Con respecto a la duración media de los estudios, en el curso 20/21 se sitúa en el 1%, por lo que se puede apreciar una tendencia descendente con respecto a los cursos anteriores (1,47% y 1,45%) que se valora positivamente.

# Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

## DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

### CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN E RENDEMENTO:

**Estándar:** Os resultados dos indicadores do programa formativo son congruentes co deseño, a xestión e os recursos postos a disposición do título e satisfán as demandas sociais da súa contorna.

Analizar os principais datos e resultados do título e valorar a evolución dun núcleo de indicadores mínimo. Comprobar se os resultados se adecúan ás previsións e características do título.

#### 7.1.- Os principais datos e indicadores do título evolucionan favorablemente de acordo coas características do título.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de demanda.
- Indicadores de resultados.
- Os indicadores téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

A continuación, se presentan los datos de oferta y demanda para cada una de las universidades. Los indicadores de resultados ya se han comentado en el apartado anterior. Como conclusión general cabría decir que son bastante satisfactorios, con un aumento en los últimos cursos del número de nuevos alumnos, aproximándose o alcanzando los 30 en cada universidad, que es el número de plazas que se establecían en la memoria de verificación y que son las ofertadas. Las matrículas de continuación de estudios están centradas casi exclusivamente en el TFM.

#### *Datos de oferta/demanda del título en la USC*

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	19	0
2016-17	30	19	0
2017-18	30	16	1
2018-19	30	26	1
2019-20	30	26	1
2020-21	30	22	25
2021-22	30	25	18

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Datos de oferta/demanda del título en la Universidad de A Coruña

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	20	7
2016-17	30	19	6
2017-18	30	28	2
2018-19	30	30	4
2019-20	30	27	8
2020-21	30	28	5
2021-22	30	22	7

### Datos de oferta/demanda del título en la Universidad de Vigo

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	20	10
2016-17	30	17	13
2017-18	30	23	16
2018-19	30	18	23
2019-20	30	23	20
2020-21	30	30	9

### 7.2.- Os índices de satisfacción dos estudantes, do profesorado, dos egresados e doutros grupos de interese son adecuados.

Aspectos a valorar:

- Indicadores de satisfacción co persoal académico, persoal de apoio, recursos, prácticas externas, proceso formativo, mobilidade, etc.
- Os indicadores de satisfacción téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En general, los indicadores de satisfacción y rendimiento han sido favorables, aunque existen diferencias en algunos aspectos entre las tres universidades que deben mejorarse.

Se han llevado a cabo varias acciones de mejora al respecto, como ya se ha explicado previamente. Se considera que una de las razones, especialmente en las Universidades de Santiago y de Vigo, es que las encuestas se realizan vía internet sin ningún control presencial, lo que incide negativamente en las encuestas de estudiantes. Por parte de los docentes, una posible explicación de la baja tasa de respuesta es la sobrecarga de trabajo que tiene el colectivo, lo que hace que no se convierta en una prioridad y, finalmente, en muchos casos, no se cubre por olvido.

En la **Universidad de Santiago de Compostela**, se aprecia un grado de satisfacción medio y medio-alto con la titulación, destacando la satisfacción con el soporte del PAS, la importancia para la docencia del campus virtual, la adecuación de los horarios, el calendario y la distribución de la carga de trabajo, situándose en 4,60 puntos. Hay que destacar que el porcentaje de alumnos que cumplimentaron las encuestas fue bajísimo, el 10,34%, pese a que se les dejó hacerlo durante las clases. Los datos se consignan en las tablas siguientes.

### Encuesta satisfacción del alumnado en la USC (de 1 a 5)

	CURSO ACADÉMICO 2018-19	CURSO ACADÉMICO 2019-20	CURSO ACADÉMICO 2020-21	CURSO ACADÉMICO 2021-22
Orientación al alumnado	3,12	4,00	4,22	4,67
Planificación y desarrollo de las enseñanzas	2,93	--	3,91	3,67
Recursos materiales y servicios	4,16	5,00	4,50	4
Valoración del profesorado	4,35	--	3,91	3,67
Valoración global de la docencia recibida	4,36	4,49	3,95	3,37
Empleo del campus virtual	--	4,00	5	4,33
Valoración global	--	4,19	3,75	3,85

Se aprecia, en general un grado notable de satisfacción con los diferentes aspectos relacionados con la titulación, llegando a un 3,85, un poco más que en el curso 2020-21 donde alcanzó un 3,75, pero ha disminuido la puntuación en todos los ítems específicos excepto en orientación del alumnado en donde se ha obtenido 4,67, un poco más que en el curso 2020-21 y más de un punto que en el curso 2018-19. Por contraposición, se ha valorado positivamente la adecuación de los recursos educativos disponibles (4), la utilidad del campus virtual (4,33), los horarios (4,33), la distribución de la carga de trabajo (4,33) y el calendario (4). Todo lo anterior, significa esto que hay que impulsar de nuevo la coordinación de la actividad docente, al tiempo que los resultados esgrimidos se achacan al descontento del alumnado con relación a las prácticas externas, alcanzándose una puntuación de 3,33 y a la gestión del TFM con un 3. Tal vez ambos resultados hayan "contaminado" todo el procedimiento.

### Encuesta satisfacción de los egresados/titulados en la USC (de 1 a 5)

CURSO	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Formación teórica recibida	4,00	3,25	--	3,50	3,77
Formación práctica recibida	2,33	2,00	--	3,20	3,52
Adquisición de competencias	3,24	3,25	--	3,23	3,65
Prácticas externas	3,00	3,98	--		
Cumplimiento de expectativas sobre la titulación	3,33	3,00	--	3,23	3,79
Profesorado	3,33	3,50	--	3,30	3,65
Organización académica	3,33	3,50	--	3,27	3,65
Actividades de acogida	3,00	3,25	--	--	--
Infraestructuras y materiales	3,67	3,00	--	--	--
Recursos y servicios	4,13	3,33	--	--	--
Información pública	3,93	3,00	--		--
General con la titulación	3,52	3,07	--	3,26	3,61

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Se observa, en general, un grado de satisfacción medio llegando a notable, en donde se destaca el cumplimiento de las expectativas sobre la titulación con un 3,79. La valoración más baja se refiere a la formación práctica recibida con 3,52, ya que la consideran escasa. Se ha comentado más arriba que el centro tiene en marcha una acción de mejora en este sentido. En todo caso, esta valoración se encuentra por encima de la media de la USC en casi todos los ítems y la tasa de eficiencia de los egresados llega a un 88,85, sensiblemente inferior a la del curso 2020-21 que fue de 89,91 puntos. Interesa destacar la leve contradicción entre la formación teórica recibida, que alcanza un 3,77 frente a la valoración del profesorado que la imparte que es de un 3,65.

### Encuesta Profesorado en la USC (de 1 a 5)

CURSO	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Objetivos y competencias	3,75		4,40	4
Planificación y desarrollo de las enseñanzas	5		4,20	4,50
Recursos humanos	4,20		4,60	5
Materiales y servicios	4,40		4,40	4,50
Resultados	4,20		4,20	4,5
Orientación al alumnado	4,00		4,20	3
Gestión de la calidad	4,50		4	5
Valoración global docencia impartida	4,34		4,40	3

De acuerdo con lo indicado en los subepígrafos 1.2 y 4.1, la encuesta de satisfacción del PDI con la titulación aporta una valoración media de 4,33 sobre 5, la misma que en el curso 2021-22 y algo más baja que en el precedente, 2019-20, cuando alcanzó el 4,47. Destaca la alta valoración alcanzada en soporte del PAS (5), los recursos educativos disponibles (4,5), la importancia para la docencia del campus virtual (5), la adecuación de los horarios (4,5), el calendario (5), la distribución de la carga de trabajo (4,50), la coordinación del profesorado en la docencia del título (4,5), el cumplimiento por el alumnado de la planificación académica (4,5) y su asistencia regular a las clases (5). Por contraposición, las valoraciones más bajas con únicamente 3 puntos corresponden a: 1) la opinión que tiene el profesorado sobre la satisfacción del alumnado con la titulación; 2) la adecuación de la formación ofrecida en competencias profesionales; y 3) la calidad docente de la titulación. Se valora muy especialmente la creciente vinculación del profesorado con la utilidad del título a la vista de la satisfacción que muestran las entidades donde realizan prácticas los alumnos hasta el punto de que en el año 2022 el Máster ha sido seleccionado para recoger sus datos en un reportaje de El Faro de Vigo, periódico que se puso en contacto con la dirección de aquél en atención a la mayor demanda de sus egresados.

### Encuesta satisfacción del personal de administración y servicios en la USC (de 1 a 5)

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Puesto de trabajo	4,00	3,98	3,95	4,07
Dirección de la unidad	4,00	3,98	3,75	4,19
Comunicación	5,00	4,08	3,97	4,27
Espacios y recursos	5,00	4,17	4,25	4,06
Formación	4,00	4,19	4,64	4,37
Implicación en la mejora	5,00	--	3,85	--
Satisfacción global con el trabajo	4,00	4,00	4,33	4,07

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

La valoración realizada por el personal de administración y servicios del centro han sido buenas en todos los aspectos evaluados (14), pero por debajo de las alcanzadas en el curso 2018-19. No ha habido cambios sustanciales en el número de trabajadores ni en las instalaciones que ocupan en el centro. Se considera que el esfuerzo realizado durante la Pandemia, el incremento de las titulaciones que la Facultad gestiona Facultad (un grado, doble grado, dos másteres y un programa de doctorado implantado en el curso 2022-23) y la mayor carga de trabajo no acompañada de un refuerzo de la plantilla han causado desánimo e inquietud.

En la Universidad de A Coruña, en lo que atañe a la satisfacción respecto a los procedimientos de admisión de estudiantes (oferta/demanda), los resultados de las encuestas realizadas al alumnado de la UDC fueron positivos todos los años considerados. Se destaca que siempre ha alcanzado una cifra elevada de nuevos alumnos, pese a que ha experimentado un cierto descenso en el curso 2021-2022 (de 29 el curso anterior a 22).

### Datos de oferta/demanda del título en la Universidad de A Coruña

Curso académico	Plazas ofertadas	Alumnado matriculado. 1ª matrícula	Alumnado matriculado. Continuación
2015-16	30	20	7
2016-17	30	19	6
2017-18	30	28	2
2018-19	30	30	4
2019-20	30	27	8
2020-21	30	28	5
2021-22	30	22	7

En lo que se refiere a la satisfacción del alumnado con el título, los valores de la serie de años analizados son parejos, con pequeñas oscilaciones, correspondiendo al 2021-22 una puntuación global más elevada (5,22) a la del curso precedente (4,67).

### Resultados de las encuestas de satisfacción a estudiantes de la UDC hechas en el aula (de 1 a 7)

Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
(% de participación)	80,00%	66,67%	85,29%	2,86%	12,12%	62,07%
Admisión	5,00	5,83	5,44	7,00	5,00	5,56
Orientación	3,63	3,22	2,96	6,00	4,50	4,78
Personal académico	4,65	3,65	3,97	5,00	5,00	5,61
Recursos y servicios	4,53	4,00	4,14	4,00	4,75	5,44
Objetivos del plan de estudios	4,25	3,22	3,68	-	-	-
Planificación de la enseñanza	3,45	3,05	3,31	3,00	5,00	5,11

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Desarrollo de la enseñanza	4,25	3,40	3,55	3,00	4,75	5,18
Evaluación del aprendizaje	4,37	3,20	3,52	3,00	4,50	5,28
Con los recursos de teledocencia (Moodle, Teams...)				2,00	5,25	5,65
Con los canales de participación disponibles para la mejora del título (participación en comisiones, encuestas de satisfacción, proceso de sugerencias y quejas...)				6,00	4,67	5,22

Los resultados de las encuestas a los titulados resultan especialmente satisfactorios al obtenerse unas valoraciones muy positivas a las preguntas planteadas, como se observa en la tabla siguiente.

### Resultados de las encuestas de satisfacción a titulados<sup>7</sup> (de 1 a 7)

Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
(% de participación)	44,44%	45,00%	56%	62,50%	40,00%	58,33%
En general, el título satisfizo mis expectativas iniciales	4,25	5,50	5,29	6,27	5,92	6,29
En general, estoy satisfecho con la actuación del profesorado	5,13	5,56	5,71	5,47	6,00	6,29
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	4,75	4,89	5,43	5,60	5,33	6,00
Si realizaste prácticas externas consideras que ayudaron a tu formación	5,00	6,13	5,69	6,07	4,89	5,57
Si participaste en algún programa de movilidad, consideras que ayudó en tu formación	-	-	-	-	-	-

Sobre la valoración de los empleadores predominan las calificaciones de "excelente" o "muy buena". Aun así, se puede apreciar que –dentro de las altas valoraciones a todas las cuestiones planteadas- los resultados más bajos son los referidos al nivel de conocimientos previos.

### Resultados en la UDC de las encuestas de satisfacción a empleadores (de 1 a 5)

Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
(% de participación)	83,33%	100%	100%	100%	100%	100%
Nivel de conocimientos previos	4,2	4,04	3,82	4,33	4,31	4,45
Grado de cumplimiento de horarios y tareas	4,9	4,83	4,71	4,81	4,73	4,75

<sup>7</sup> Como ya se indicó en una nota a pie de página anterior, el porcentaje de participación se ha calculado teniendo en cuenta por un lado el número de estudiantes que terminaron sus estudios el curso anterior y por otro el número de los que recogieron el título en el curso de que se trate (esto no asegura que todos los que acabaron en un curso recogieron el título en el curso siguiente).

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Nivel de iniciativa	4,5	4,57	4,50	4,48	4,62	4,70
Nivel de esfuerzo	4,8	4,61	4,64	4,48	4,81	4,70
Calidad de los trabajos realizados	4,4	4,57	4,48	4,52	4,50	4,50
Capacidad de resolver problemas	4,4	4,39	4,61	4,50	4,58	4,35
Nivel de competencias mostrado	4,5	4,30	4,50	4,52	4,58	4,45
Nivel de integración en la empresa	4,7	4,70	4,86	4,62	4,73	4,65

Como se aprecia, los resultados de la encuesta en el profesorado son ciertamente muy buenos.

### Resultados de las encuestas de satisfacción al personal académico de la UDC (de 1 a 7)

Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
(% de participación)	30,00%	57,14%	33,33%	53,33%	84,62%	41,18%
Objetivos del plan de estudios	6,33	6,45	6,60	-	-	-
Planificación de la enseñanza	6,33	5,58	6,40	6,13	6,09	6,14
Desarrollo de la enseñanza	6,83	6,08	6,60	6,13	6,27	6,29
Orientación al estudiante	6,20	6,22	6,75	6,17	6,20	5,86
Personal académico	6,80	6,18	6,50	6,57	6,09	6,17
Recursos y servicios	6,17	5,58	5,80	6,00	6,09	6,57
Estudiantes	6,83	6,17	6,60	6,13	5,82	6,33

Por parte del personal de administración y servicios se alcanza un nivel de satisfacción alto, obteniendo la mayor valoración global de la serie.

### Resultados de encuestas al personal de administración y servicios de la UDC (de 1 a 7)

Curso	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2020-21
(% de participación)	80%	69,23%	-	31,82%	17,39%
Puesto de trabajo (funciones y responsabilidades claramente definidas)	4,13	4,00	-	4,57	6,00
Comunicación	5,00	4,50	-	4,71	5,00
Espacios adecuados	5,25	4,67	-	4,71	5,50
Recursos adecuados	4,86	4,78	-	4,29	4,25
Formación	4,50	4,33	-	5,00	6,00

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Implicación en la mejora	5,25	4,78	-	5,29	5,50
Conozco los objetivos de los títulos que se imparten en mi centro	4,25	3,11	-	3,33	4,50
Movilidad para el PAS	3,13	3,67	-	4,00	5,00
La Universidad me proporciona oportunidades para desempeñar mi carrera profesional	4,00	4,33	-	5,20	3,25
Satisfacción con el trabajo	5,50	5,44	-	5,71	6,25

En la Universidad de Vigo, en la fecha de elaboración de este Informe todavía no se dispone de todos los datos correspondientes al grado de satisfacción del estudiantado con la actividad docente del profesorado y el grado de satisfacción con la planificación y desarrollo de la enseñanza del alumnado, ni tampoco con respecto al grado de satisfacción con las prácticas académicas externas.

Fuera de lo anterior, se puede apreciar que el grado de satisfacción general del alumnado es alto.

### Satisfacción de los estudiantes con el Máster en la Universidad de Vigo

	Organización y Desarrollo	Información y transparencia	Sistema de garantía de calidad	Recursos humanos	Recursos materiales y servicios	Resultados de aprendizaje
Alumnado	3,24	3,04	3,11	4,22	3,91	3,22

Por otro lado, el grado de satisfacción del profesorado con la planificación y desarrollo de la enseñanza sí que es elevado, alcanzado un (4,56), hay que destacar que son datos que se obtienen bianualmente, por lo que no procede hacer esta valoración durante este curso académico, pero se aporta la del pasado.

### Encuesta de satisfacción del profesorado en la Universidad de Vigo (curso 2020-21)

	Planificación y desarrollo	Objetivos y competencias	Gestión de Calidad	Recursos humanos	Recursos materiales y servicios	Resultados
Profesorado	4,55	4,46	4,80	4,54	4,68	4,50

Los resultados de las encuestas a los titulados resultan especialmente satisfactorios, al obtenerse unas valoraciones muy positivas a las preguntas planteadas:

### Encuesta de satisfacción de los titulados en la Universidad de Vigo

	Organización y Desarrollo	Información y transparencia	Sistema de garantía de calidad	Recursos humanos	Recursos materiales y servicios	Resultados de aprendizaje
Personas tituladas	3,60	4	4	4	2,8	3

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

Como conclusión, podemos valorar los resultados de las encuestas como positivos, al obtenerse un alto grado de satisfacción de todos los grupos de interés. Los indicadores de satisfacción se tienen en cuenta para la mejora y revisión del plan de estudios. Especialmente cuando se apreciaron valores bajos de satisfacción en algunas cuestiones han dado lugar a planes de mejora, como sucedió con baja tasa de defensa de los Trabajos de Fin de Máster.

Al margen de otras acciones de orientación a los estudiantes (jornada de bienvenida, charlas sobre prácticas externas, elaboración del trabajo fin de máster, movilidad, etc.), la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo de la Universidad de Vigo mantiene vínculos estrechos con el Ilustre Colegio de Abogados y con el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Pontevedra, que colaboran en el desarrollo de actividades de formación y orientación a estudiantes y al alumnado. En este sentido, es habitual todos los cursos académicos la planificación de actividades formativas dirigidas a los estudiantes, con el fin de contribuir a la mejora de su empleabilidad. Concretamente, durante el curso 2021/2022 se organizó una Feria de Empleo ("EmpregoinCampus" en Vigo) durante los días 27 y 28 de abril de 2022 en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de Ciencias Jurídicas y del Trabajo. Asimismo, en esa Feria de Empleo se integró específicamente un Seminario sobre el diseño del Curriculum Vitae, métodos para afrontar un proceso selectivo en el ámbito laboral, unas jornadas sobre salidas profesionales en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos en modalidad presencial.

### 7.3.- Os valores de inserción laboral dos egresados do título son adecuados ao contexto socio-económico e profesional do título.

Aspectos a valorar:

- Análise dos históricos de resultados existentes nos estudos realizados sobre inserción laboral do título.
- Adecuación da evolución dos indicadores de inserción laboral en función das características do título.
- Os indicadores de inserción laboral téñense en conta para a mellora e revisión do plan de estudos.

#### Reflexión/comentarios que xustifiquen a valoración:

En la Universidad de Santiago de Compostela, se ha realizado encuesta por un 84% de hombres y un 16% de mujeres. Desde un punto de vista académico, resalta que el Máster sí es utilizado por un porcentaje nada desdeñable de alumnos, un 10,34%, para realizar después el doctorado. Desde el punto de vista del mercado de trabajo, se aprecian dificultades para encontrarlo y el mayor predominio del trabajo por cuenta ajena frente al emprendimiento.

#### *Situación profesional actual de los egresados en la USC*

SITUACIÓN PROFESIONAL	PORCENTAJE
Trabaja en la actualidad	64,3
No trabaja en la actualidad, pero trabajó tras finalizar el Máster	14,3
No trabaja desde el fin del Máster y está buscando empleo	7,1%
No trabaja desde el fin del Máster y no está buscando empleo	14,3%

El tiempo medio transcurrido desde que termino el máster y encontró empleo fue de 4,8 meses, distribuido como sigue:

- Menos de 1 mes, 18,2%
- De 1 a 3 meses, 27,3%
- De 3 a 6 meses, 9,1%
- De 6 a 12, 9,1

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

El tiempo medio trabajado en un puesto relacionado con el Máster desde que finalizó el Máster fue de 8,82 meses. La duración del trabajo es la que sigue:

- Menos de 3 meses: 52.38%
- Entre 3 e 6 meses: 9.52%
- Entre 6 e 9 meses: 19.05%
- Entre 9 e 12 meses: 4.76%
- Más de 12 meses: 14.29%

El importe del salario percibido es de:

- Menos de 500 euros: 25.00%
- Entre 500 e 1.000 euros: 40.00%
- Entre 1.000 e 1.500 euros: 35.00%

Cabría concluir de las respuestas que el trabajo por cuenta ajena ofertado es principalmente de carácter estacional y de muy escasa remuneración. En todo caso, destaca que tales remuneraciones se encuentran por debajo del SMI en un 65% de los casos, a no ser que la modalidad contractual empleada sea a tiempo parcial. Convendría a ver una campaña con los empresarios sobre las cualidades del Título en la gestión de la mediana y pequeña empresa.

### En la Universidad de A Coruña

#### 1. Encuestas a egresados al recoger el título:

#### *Respuestas de las encuestas a titulados de la UDC en el momento de recoger el título en el curso señalado (de 1 a 7)*

Preguntas	Curso 2015-16	Curso 2016-17	Curso 2017-18	Curso 2018-19	Curso 2019-20	Curso 2020-21	Curso 2021-22
El trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida	3,64	3,14	4,13	6,08	5,40	4,33	4,20
El título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral	4,33	3,75	4,71	5,85	6,00	4,92	5,29
El título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)	4,36	5,13	5,67	5,79	6,20	6,25	6,29
Considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional	4,07	4,75	4,89	5,43	5,60	5,33	6,00

En general, las valoraciones son positivas. La pregunta que suele obtener el valor más bajo es la referente a si “el trabajo que desempeño actualmente está relacionado con la formación recibida”, pero en el curso 2018-2019 la puntuación fue muy positiva, de 6,08 y en el curso 2019-2020 fue 5,40, con un descenso en los dos últimos cursos considerados.

La respuesta a otras cuestiones (“el título contribuyó a mejorar mi nivel sociolaboral”, “el título contribuyó a mejorar mi formación (profesional, académica o investigadora)”, “considero que la formación que recibí en el título es adecuada para desempeñar tareas en el ámbito profesional”) ofrece unas valoraciones altas.

#### 1. Encuesta en junio de 2019 a egresados en el curso 2014-2015 <sup>8</sup>:

En este caso la población era de 17 personas y la muestra de 14. Las valoraciones van en una escala de 1 a 5, de “nada satisfecho” a “muy satisfecho”.

- Satisfacción con los estudios: 3,571. Cifra por encima de la media de la UDC (3,499) y de la media de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas (3,389)

- Tasa de empleo: 64,3%, bastante por debajo de la media de la UDC (86,0%) y de la rama de conocimiento (86,8%)

- Tasa de paro: 35,7%, tasa muy negativa, mucho más alta que la media de la UDC (7,2%) y de la rama (6,0%)

<sup>8</sup> Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2019): Inserción laboral e características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de máster, cohorte 2014-2015 (encuesta realizada en junio de 2019), publicado en noviembre de 2019.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

- Tasa de actividad: 100%. Tasa más alta que la media de la UDC (92,7%) y la media de la rama (92,3%)
- Inactivos y causas de la inactividad: No se ofrecen datos por titulación, por rama el porcentaje de inactivos es 7,7%, de los cuales un 75,9% son opositores; un 13,8% estudiantes y un 10,3% por otras causas. Para la media de la UDC los inactivos son el 7,3% de los cuales un 69,0% son opositores; un 19,0% estudiantes y un 11,9% por otras causas
- Prácticas laborales: El porcentaje de estudiantes que realizaron prácticas fue del 92,9% (la media en la UDC fue 64,7% y en la rama 74,1%). Téngase en cuenta que en esta titulación las prácticas son obligatorias
- Porcentaje de los que creen que las prácticas les fueron útiles: En el Grado fue del 69,2% (en la media de la UDC el 53,8% y en la rama el 54,8%). Téngase en cuenta que en trece titulaciones de la UDC el porcentaje de los que creen que no les fueron útiles son mayoría
- Tiempo desde la graduación hasta el primer empleo (se considera hasta cualquier primer empleo, por lo que podrían encontrar un primer empleo y en el momento de la entrevista estar parados: En el Máster en Gestión y Dirección Laboral antes de terminar: el 28,6%, de 0 a 6 meses: 35,7%; de 7 a 12 meses: 7,1%; más de 12 meses: 28,6% (la media de la UDC fue: antes de terminar: 35,7%, de 0 a 6 meses: 42,4%; de 7 a 12 meses: 8,1%; más de 12 meses: 13,8%; y en la rama: antes de terminar: 34,0%, de 0 a 6 meses: 41,2%; de 7 a 12 meses: 9,1%; más de 12 meses: 15,7%)
- Relación entre la última ocupación y los estudios realizados: 3,1 (media de la UDC: 3,3; media de la rama: 3,4)
- Relación alta o muy alta de la última ocupación con los estudios realizados: 50,0% (la media de la UDC 52,7%, de la rama 55,2%)
- Jornada laboral: trabajador por cuenta ajena a tiempo completo: 88,9% (media UDC 79,3%, media rama: 75,4), trabajador por cuenta ajena a tiempo parcial: 11,1% (media UDC 12,0%, rama: 13,7%), trabajador por cuenta ajena: 0,0% (media UDC 8,7%; rama: 10,9%).
- Estabilidad laboral (tasa de temporalidad: número de ocupados por cuenta ajena con contratos temporales dividido por el número de ocupados por cuenta ajena): 0,0% (la media de la UDC es 40,1% y de la rama 39,6%)
- Remuneración. Sueldos netos mensuales medios (independientemente de que sea jornada completa o parcial): 1.220,56 euros (media UDC: 1.478,76 euros; media rama: 1.382,40)
- Remuneración. Sueldos netos mensuales medios de ocupados a tiempo completo: 1.268,75 euros (media UDC 1.603,43, media rama 1.507,69 euros)
- Retención del talento en Galicia (lugar de desempeño de la actividad profesional): provincia de A Coruña: 100%, resto de Galicia: 0,0%; resto de España: 0,0%, extranjero: 0,0%

### 2. Encuesta en junio de 2021 a egresados en el curso 2019-2020<sup>9</sup> :

Se trata de un Informe sobre los egresados en el curso 2019-2020 un año después de que finalizaran sus estudios. El trabajo de campo se realizó en un momento especialmente crítico por la pandemia del covid-19. Los datos obtenidos permiten valorar el efecto de la pandemia sobre la inserción laboral; con todo, es evidente que el cierre de actividades y, en general, la reducida actividad económica causada por las restricciones, pudieron tener un impacto sobre la transición del estudiantado al mercado laboral y a su movilidad geográfica.

La encuesta fue hecha mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador en el mes de junio de 2021. Trabajo de campo realizado por la empresa de estudios de mercado y realización de encuestas IDEARA S.L. La población total de egresados en la UDC fue de 2.469 personas de 37 titulaciones distintas.

De una población de 19 egresados se entrevistó a 14, el 73,68%.

1. Situación laboral actual (¿trabaja, busca empleo, o ni trabaja ni está buscando empleo de forma activa?)

- Trabaja: 9 (64,29%)

- No trabaja y no está buscando empleo: 5 (35,71%). De ellos, 2 señalan que el motivo es que están preparando oposiciones.

2. ¿Si tenía el trabajo actual antes de empezar el máster, o si lo consiguió durante o después de acabarlo?

- El trabajo actual ya lo tenía antes de empezar el máster: 1 (11,11% de los que respondieron a la pregunta)

- Consiguió el trabajo actual durante o después de acabarlo: 8 (88,89%)

3. Trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial, o es un trabajador autónomo o empresario:

- Trabaja por cuenta ajena a tiempo completo: 9 (100% de los que respondieron a la pregunta)

- Trabaja por cuenta ajena a tiempo parcial: 0

- Es autónomo o empresario: 0

(En el conjunto de los másters de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas de la UDC las personas ocupadas por cuenta propia suponían el 9,9%; y en el conjunto de los egresados de los másters de la UDC el 9,0%)

4. Contrato temporal o indefinido:

- Temporal: 7 (77,78%)

- Indefinido: 2 (22,22%)

<sup>9</sup> Fuente: Observatorio Ocupacional de la UDC (2021): Inserción laboral e características do emprego dos egresados e das egresadas da Universidade da Coruña. Titulacións de grao e máster, cohorte 2019-2020. Encuesta realizada en junio de 2021.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

(En el conjunto de los másters de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas de la UDC la tasa de temporalidad era del 68%, y en el conjunto de los titulados de la UDC del 62,3%).

5. ¿Trabaja en la Administración Pública como funcionario de carrera, interino o en cualquier otra situación laboral?

- Sí, es empleado público: 2 (22,22%)

- No es empleado público: 7 (77,78%)

6. Ocupación:

Las respuestas fueron muy diversas: técnico (5), selección de personal (1), administrativo (1), seguimiento (1), beca personal (1).

7. Lugar donde está desarrollando su actividad:

- Provincia de A Coruña: 7 (77,77%) (del conjunto de los titulados en máster de la UDC también alcanza un porcentaje parecido, el 72,4%)

- Resto de Galicia: 2

- Resto de España: 0

8. Intervalo de ingresos netos al mes recibidos:

- De 500 a 999 euros: 5 (55,56% de los que respondieron a la pregunta). 2 de ellos manifiestan que son becas remuneradas.

- De 1.000 a 1.499 euros: 3 (33,33% de los que respondieron a la pregunta) (es el tipo de ingreso más frecuente en el conjunto de los titulados en máster de la UDC: el 41%)

- De 1.500 a 1.999 euros: 1 (11,11%)

- De 2.000 a 2.999: 0 (en el conjunto de la UDC más de 2.000 los recibe el 14%)

**En la Universidad de Vigo**, de los datos analizados se desprende que el 88,9% de los egresados que han cursado el Máster en Gestión y Dirección Laboral de la Universidad de Vigo trabaja en la actualidad. Un 11,1% no trabaja en la actualidad, pero trabajaron alguna vez desde la finalización del Máster y un aspecto muy positivo es que un 0% no trabajó desde la realización del Máster. El tiempo medio (en meses) transcurridos desde que finalizó el Máster hasta que consiguieron su primer empleo es de 6,2 meses. El 44,4% continuaron en el puesto de trabajo que tenían antes de la realización del Máster. El tiempo medio (en meses) trabajando desde que terminaron el Máster es de 23,56 meses y un 17,44 mes en un empleo relacionado con el Máster.

Los datos sobre los resultados de inserción laboral de la Universidad de Vigo se pueden consultar en: <https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/informe/show/5/69/21>

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

3.MODIFICACIÓN DO PLAN DE ESTUDOS	
MODIFICACIÓN	XUSTIFICACIÓN

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

4. LISTAXE DE EVIDENCIAS E INDICADORES			
Criterios	Nº	Evidencia / Indicador	Documento/enlace
Todos	E1	Memoria Vixente do título	ACSUG UDC Portal de estudos: <a href="https://estudios.udc.es/es/study/detail/492V01">https://estudios.udc.es/es/study/detail/492V01</a> Páxina web de la Facultad: <a href="https://www.fcct.es/#">https://www.fcct.es/#</a> Sistema de Garantía de Calidad: <a href="https://sgic.udc.es/segueamento.php?id=760">https://sgic.udc.es/segueamento.php?id=760</a>
Todos	E2	Informes de verificación, modificación, seguimento incluíndo os plans de mellora	ACSUG UDC: <a href="http://sgic.udc.es/segueamento.php?id=760">http://sgic.udc.es/segueamento.php?id=760</a>
1	E3	Análise do perfil real de ingreso/egreso	CARPETA E3: E3-UDC- Perfil de ingreso y egreso
1,6	E4	Guías docentes das materias (competencias, actividades formativas, metodoloxías docentes, sistemas de avaliación, resultados de aprendizaxe)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• USC <a href="https://www.usc.gal/gl/estudios/masteres/ciencias-sociais-xuridicas/master-universitario-xestion-direccion-laboral">https://www.usc.gal/gl/estudios/masteres/ciencias-sociais-xuridicas/master-universitario-xestion-direccion-laboral</a></li> <li>• UDC Enlace a GADU: <a href="https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&amp;ensenyament=760492&amp;any_academic=2020_21">https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&amp;ensenyament=760492&amp;any_academic=2020_21</a> Portal de grado: En detalle <a href="https://estudios.udc.es/gl/study/quality/492V01">https://estudios.udc.es/gl/study/quality/492V01</a></li> <li>• UVIGO <a href="https://secretaria.uvigo.gal/docnet-nuevo/guia_docent/index.php?centre=308&amp;ensenyament=V08M104V01&amp;consulta=assignatures">https://secretaria.uvigo.gal/docnet-nuevo/guia_docent/index.php?centre=308&amp;ensenyament=V08M104V01&amp;consulta=assignatures</a></li> </ul>
1,3	E5	Actas das reunións celebradas, polo menos dos dous últimos cursos, da Comisión Académica/Comisión de Titulación/Comisión de Garantía de Calidade (as actas deben incorporar un apartado con acordos adoptados en cada reunión)	CARPETA E5: ACTAS Comisión Interuniversitaria MXDL USC: Actas Comisión Académica do Máster 20-21 y 21-22 Actas Comisión de Calidade del Centro 20-21 y 21-22 UDC: E5-UDC- Actas de Comisión de Garantía de Calidade 20-21 y 21-22 E5-UDC- Actas de Comisión de Organización Académica 20-21 y 21-22 UVIGO E5- UVIGO-actas <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/comision-de-calidad/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/comision-de-calidad/</a>
1	E6	Listaxe de estudantes que solicitaron recoñecemento de créditos	CARPETA E6: E6-USC E6-UDC- Estudiantes con reconocimiento de créditos

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

1,6	E8	Informes/documentos onde se recollan as conclusións dos procedementos de consulta internos e externos para valorar a relevancia e actualización do perfil de egreso dos estudantes do título/valoración adquisición resultados da aprendizaxe	CARPETA E8: UDC E8-UDC- Resultados encuestas de satisfacción E8-UDC- Inserción laboral E8-UDC- Resultados académicos y tasas E8-UDC- Perfil de ingreso y egreso Ferrol UVIGO <a href="https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/informe/show/5/28/56">https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/informe/show/5/28/56</a>
1,7	I1	Número de estudantes de novo ingreso por curso académico	USC: 4312031_P.Ind_2022-2023 4312031_INF.16_2022-2023 4312031_INF.CiUG_2022-2023 UDC: CARPETA I1: I1-UDC- Número de estudantes de nuevo ingreso UVIGO: <a href="https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01">https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01</a>
1	I2	No caso de máster, número de estudantes de novo ingreso por titulación de procedencia	USC: 4312031_I2_2022-2023 UDC: CARPETA I2: I2-UDC- Titulación de origen, 2021-2022 y 2020-21 UVIGO: <a href="https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01">https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01</a>
1	I3	Indicadores de mobilidade (Número e porcentaxe de estudantes que participan en programas de mobilidade sobre o total de estudantes matriculados)	USC: 4312031_P.Ind_2022-2023 5024_INF.03_2022-2023 UDC: CARPETA I3: I3-UDC- Informe sobre movilidad de estudantes UVIGO: <a href="https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01">https://www.uvigo.gal/estudar/que-estudar/mestrados/master-universitario-xestion-direccion-laboral-v08m104v01</a>
2	E9	Páxina web da universidade/centro/título (debe ter como mínimo a información referida "Información mínima pública**")	USC <a href="https://www.usc.gal/ql">https://www.usc.gal/ql</a> <a href="https://www.usc.gal/ql/centro/facultade-relacions-laborais">https://www.usc.gal/ql/centro/facultade-relacions-laborais</a> <a href="https://www.usc.gal/ql/estudios/masteres/ciencias-sociais-xuridicas/master-universitario-xestion-direccion-laboral">https://www.usc.gal/ql/estudios/masteres/ciencias-sociais-xuridicas/master-universitario-xestion-direccion-laboral</a> UDC Página del centro: <a href="http://www.fct.es/">http://www.fct.es/</a> Portal de títulos: <a href="http://estudios.udc.es/es/study/start/492V01">http://estudios.udc.es/es/study/start/492V01</a> Página del centro en la web de la UDC: <a href="https://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=760">https://www.udc.es/centros_departamentos_servizos/centros/detalleCentro/?codigo=760</a>

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

			<p>UVIGO  <a href="http://www.uvigo.gal/">http://www.uvigo.gal/</a>  <a href="http://fccxt.webs.uvigo.es/es/">http://fccxt.webs.uvigo.es/es/</a>  <a href="https://www.uvigo.gal/es/universidad/informacion-institucional/transparencia">https://www.uvigo.gal/es/universidad/informacion-institucional/transparencia</a>  <a href="http://masterlaboral.es/">http://masterlaboral.es/</a></p>
3	E10	Documentación do SGC (política e obxectivos de calidade, manual e procedementos)	<p>USC  <a href="https://www.usc.gal/gl/centro/facultade-relacions-laborais/calidade">https://www.usc.gal/gl/centro/facultade-relacions-laborais/calidade</a>            UDC- CARPETA E10            E10-UDC- Política y objetivos de calidad 2021-22 y 2020-21            Véase Seguimiento del título:  <a href="http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760">http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760</a>            Apartado Sistema de Garantía de Calidad (SGIC del centro), subapartados "Manual" y "Procedimientos" (estratégicos, clave, de apoyo y de medición)Y referido al Máster en Gestión y Dirección Laboral véase apartado "Justificación" con política y objetivos de calidad.            UVIGO  <a href="http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/">http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/</a></p>
3	E11	Evidencias da implantación dos procedementos do SGC (procedementos completos, revisados e actualizados que desenvolvan as directrices do SGC:Política de calidade,Deseño revisión periódica e melloras dos programas formativos, garantía da aprendizaxe, ensinanza e avaliación centrados no estudante, Garantía e mellora da calidade dos recursos humanos, garantía e mellora da calidade dos recursos materiais e servizos e información Pública)	<p>USC  <a href="https://www.usc.gal/gl/centro/facultade-relacions-laborais/calidade">https://www.usc.gal/gl/centro/facultade-relacions-laborais/calidade</a>            UDC  <a href="http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760">http://sgic.udc.es/seguimiento.php?id=760</a>,            pueden consultarse los procedimientos en los apartados "Seguimiento del título" y "SGIC del centro"            UVIGO  <a href="https://secretaria.uvigo.gal/uvigo.sv/">https://secretaria.uvigo.gal/uvigo.sv/</a>  <a href="http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/">http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/</a></p>
3,7	E12	Plans de mellora derivados da implantación do SGC	<p>Se incluyen en el Autoinforme de seguimiento            UVIGO:  <a href="http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/">http://fccxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/</a></p>
3,7	E13	Análise das enquisas de satisfacción (%participación, resultados, evolución,...)	<p>AUTOINFORME            UDC:CARPETA E13            E13-UDC- Resultados encuestas de satisfacción            UVIGO  <a href="https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/">https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/transparencia/</a>  <a href="http://fccxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/">http://fccxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/</a></p>
Todos	I4	Resultados das enquisas de satisfacción de todos os grupos de interese do título	<p>USC:            4312031_P.Ind_2022-2023            4312031_INF.04_2022-2023</p>

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

			5024_INF.05_2022-2023
			4312031_INF.06_2022-2023
			4312031_INF.07_2022-2023
			4312031_INF.08_2022-2023
			4312031_INF.09_2022-2023
			5024_INF.10_2022-2023
			5024_INF.11_2022-2023
			4312031_INF.13_2022-2023
			4312031_INF.14_2022-2023
			5024_INF.21_2022-2023
			4312031_INF.22_2022-2023
			4312031_INF.23_2022-2023
			4312031_Informe_de_indicadores_2022-2023
			UDC: CARPETA I4- I4-UDC- Resultados de encuestas de satisfacción
3	I5	Resultados dos indicadores que integran o SGC	USC: 4312031_P.Ind_2022-2023 4312031_Informe_de_indicadores_2022-2023
			UDC: CARPETA I5: I5-UDC- Resultados de los indicadores del SGC
4	E15	Plan de Ordenación Docente: información sobre o profesorado (número, experiencia docente e investigadora, categoría, materias que imparte, área, etc)	USC: 4312031_E15_2022-2023 UDC: CARPETA E15: E15-UDC- Personal académico 2021-2022 E15-UDC- Perfil Profesorado E15-UDC- Plan de Ordenación Docente 2021-2022 UVIGO: <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/</a>
4	E16	Información sobre o persoal de apoio por Centro (número e cargo/posto desempeñado)	USC: 5024_E16_2022-2023 UDC: CARPETA E16: E16-UDC- Información sobre el personal de apoyo
4	E17	Análise das enquisas de avaliación da docencia (% participación, resultados, evolución, ... )	Autoinforme UDC: CARPETA E17: E17-UDC- Análisis de las encuestas de satisfacción docencia UVIGO

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

			<a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/</a>
4	I6	Porcentaxe de participación do profesorado do título en plans de formación da universidade e en actividades formativas específicas	USC: 5024_I6-I7_2022-2023 UDC: CARPETA I6: I6-UDC- Cursos de formación del PDI UVIGO: <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/seguimiento-de-titulos/master-en-dxl/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/seguimiento-de-titulos/master-en-dxl/</a>
4	I7	Porcentaxe de participación do PAS do centro en plans de formación da universidade e en actividades formativas específicas	USC: 5024_I6-I7_2022-2023 UDC: CARPETA I7: I7-UDC- Formación personal de apoyo UVIGO: <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/seguimiento-de-titulos/master-en-dxl/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/seguimiento-de-titulos/master-en-dxl/</a>
4	I8	Resultados das enquisas de avaliación da docencia (%participación, resultados, evolución,... )	USC: 4312031_INF.13_2022-2023 4312031_INF.14_2022-2023 UDC: CARPETA I8: I8-UDC- Resultados de las encuestas de evaluación de la docencia
4	I10	Indicadores de mobilidade (número e porcentaxe de profesores que participan en programas de mobilidade sobre o total de profesorado do título)	USC: 5024_I10_2022-2023 UDC: CARPETA I10: I10-UDC- Indicadores de movilidad del profesorado
5	E18	Información sobre os recursos materiais directamente relacionados co título	UDC: CARPETA E18: E18-UDC- Recursos materiales UVIGO <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/facultade/recursos-materiais-e-servizos">http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/facultade/recursos-materiais-e-servizos</a>
5	E19	Información sobre servicios de orientación académica e programas de acollida	UDC: CARPETA E19: E19-UDC- Acciones de orientación a estudiantes E19-UDC- Plan de orientación profesional del centro y su seguimiento UVIGO <a href="https://fccxxt.webs.uvigo.es/es/estudiantes/orientacion-al-estudiantado/">https://fccxxt.webs.uvigo.es/es/estudiantes/orientacion-al-estudiantado/</a>
5	E20	Listaxe dos centros/entidades para a realización de prácticas externas curriculares ou extracurriculares	CARPETA E20: E20 USC: E20-UDC: E20-USC E20-UDC- Prácticas externas, alumno, empresa, tutor universidad UVIGO <a href="https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/convenios/public/convenio/">https://secretaria.uvigo.gal/uv/web/convenios/public/convenio/</a>

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

5	I11	Distribución alumnado por centros de prácticas	CARPETA I11: I11-USC I11-UDC- Alumnado por centros de prácticas 2021-22 y 2020-21 I11-UVIGO- Asignación prácticas 20-21 y 21-22
5	E22	Materiais didácticos e/o tecnolóxicos que permitan unha aprendizaxe a distancia	USC <a href="#">Campus Virtual</a> UVIGO <a href="https://faitic.uvigo.es/index.php/es/">https://faitic.uvigo.es/index.php/es/</a> <a href="https://moovi.uvigo.gal/">https://moovi.uvigo.gal/</a>
6	E24	Listaxe de traballos fin de grao/máster de, al menos, os últimos cursos académicos (título, titor y calificación)	CARPETA E24: E24-USC- Listado TFM curso 20-21 y 21-22 E24-UDC- Trabajos Fin de Máster UDC 2021-22 y 2020-21 E24-UVIGO- Listado TFM 20-21 y 21-22
6	E25	Informes/listaxe das calificacións de cada unha das materias do título	USC: 4312031_INF.15_2022-2023 UDC: CARPERA E25: E25-UDC- Calificaciones de cada materia Máster UDC UVIGO: <a href="https://faitic.uvigo.es/index.php/es/">https://faitic.uvigo.es/index.php/es/</a>
6	E26	Mecanismos utilizados para a análise da adquisición dos resultados de aprendizaxe	Autoinforme, Criterio 6 UDC: Véase Autoinforme y guías docentes de las materias en: <a href="https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&amp;ensenyament=760492&amp;consulta=assignatures&amp;any_academic=2021_22">https://guiadocente.udc.es/guia_docent/index.php?centre=760&amp;ensenyament=760492&amp;consulta=assignatures&amp;any_academic=2021_22</a> UVIGO <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/</a>
7	E30	Informe/documento onde se recollan os resultados do título (incluídos indicadores inserción laboral e SIIU)	Autoinforme UDC:CARPETA E30: E30-UDC- Análisis y comparación de los resultados académicos E30-UDC- Indicadores de inserción laboral UVIGO: <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/gl/calidade/sistema-de-garantia-de-calidade/resultados-de-medicion/</a>
6,7	I12	Indicadores de resultados (estas taxas facilitaranse de forma global para o título. As taxas de rendemento, éxito e avaliación facilitaranse tamen por materia): - Taxa de graduación - Taxa de abandono	USC: 4312031_P.Ind_2022-2023 4312031_INF.17_2022-2023 4312031_INF.18_2022-2023 4312031_INF.19_2022-2023 4312031_INF_SIIU_2022-2023 4312031_Informe_de_indicadores_2022-2023

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taxa de eficiencia</li> <li>- Taxa de rendimient</li> <li>- Taxa de éxito</li> <li>- Taxa de avaliación</li> </ul>	<p>UDC: CARPETA I12: I12-UDC- Informe anual de resultados académicos</p> <p>UVIGO:  <a href="https://faitic.uvigo.es/index.php/es/">https://faitic.uvigo.es/index.php/es/</a></p>
7	I13	Relación da oferta/demanda das prazas de novo ingreso	<p>USC:            4312031_P.Ind_2022-2023            4312031_INF.CiUG_2022-2023            4312031_Informe_de_indicadores_2022-2023</p> <p>UDC: CARPETA I13: I13-UDC- Relación de oferta-demanda de plazas de nuevo ingreso</p> <p>UVIGO:  <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/</a></p>
7	I14	Resultados de inserción laboral	<p>USC:            4312031_EIL-SIIU_2022-2023            4312031_EIL-ACSUG_2022-2023</p> <p>UDC: CARPETA I14: I14-UDC- Resultados de inserción laboral</p> <p>UVIGO:  <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/</a></p>
1,4,5	I15	Media de alumnos por grupo de docencia (docencia expositiva, interactiva,....)	<p>USC:            4312031_P.Ind_2022-2023            4312031_Informe_de_indicadores_2022-2023            4312031_MedUSC_cursocelda</p> <p>UDC: CARPETA I15:            I15-UDC- Media de alumnos por grupo de docencia, expositiva, interactiva...</p> <p>UVIGO:  <a href="http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/">http://fccxxt.webs.uvigo.es/es/calidad/sistema-de-garantia-de-calidad/planes-de-mejora/</a></p>

**Carpetas en el listado de evidencias e indicadores: Datos e indicadores de UVIGO e E23- Listado de convenios en vigor**

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<u>ACCIÓN DE MELLORA</u>	
<b>Código</b>	AM-1 (Curso 2018-2019)
<b>Orixe</b>	Informe de Seguimento
<b>Ámbito de aplicación</b>	Criterio 6 - Resultados da aprendizaxe
<b>Análise causa</b>	Aunque se han llevado a cabo algunas medidas para mejorar esta tasa mediante la realización de talleres de TFM y adelantando los plazos para que el alumnado tenga asignado tutor/a y tema, lo cierto es que, especialmente en la USC, la tasa sigue siendo muy baja
<b>Definición/ descripción proposta</b>	Realizar una encuesta al alumnado para analizar las causas de la baja tasa de defensa de TFM
<b>Datas</b>	Finalización: 31/12/2019; Inicio: 03/09/2018
<b>Estado/Eficacia</b>	Estado: Activa; Eficacia: --; Data Estado: --  Se ha pasado la encuesta, se han enviado correos electrónicos a los alumnos para que contactarán con sus tutores, se ha explicado el procedimiento de elección/designación del TFM y advertido de la dificultad de realización en la reunión de presentación del Máster y en otra convocada ad hoc. Pese a todo, no se remonta de forma estable el número de defensas. Tal vez sea necesario introducir complementos formativos, al menos en la USC, para igualar niveles de competencias.
<b>Responsables</b>	Coordinadores del Máster en cada Universidad.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

### ACCIONES DE MEJORA

#### ACCIONES INFORME SEGUIMIENTO DEL MÁSTER 2021-22

ACCIONES DE MEJORA para el curso 2021-2022			
Definición	Acción de mejora	Código	AM-7
		Tipo	Acción de mejora
	Origen	Origen acción	Criterio 6. Resultados de aprendizaje
		Descripción origen	La reducida tasa de rendimiento de los Trabajos fin de Máster. Esto repercute en la tasa de graduación, que es muy baja en comparación con lo previsto en la memoria del título y que afecta especialmente a la USC.
	Definición	Análisis causa	Aunque se han llevado a cabo algunas medidas para mejorar esta tasa mediante la realización de talleres de TFM, la celebración de reuniones con los alumnos, el envío de correos electrónicos como recordatorio a los alumnos para que se pusiesen en contacto con los tutores y el adelanto de los plazos para la más pronta asignación de tutor y tema, lo cierto es que especialmente en la USC, la tasa sigue siendo muy baja,
		Definición/descripción propuesta	Realizar una encuesta al alumnado para analizar las causas de la baja tasa de defensa de los TFM
		Fecha prevista de finalización	Junio 2022
		Fecha inicio	Septiembre 2021
		Responsables	Usuario responsable de la implantación
		Otros responsables de la implantación	Coordinador de TFM de la USC

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Finalización</b>	<b>Estado</b>	<p>Se ha aprobado esa encuesta en la Comisión Interuniversitaria celebrada el 16 de abril de 2021.</p> <p>En la Universidad de Santiago de Compostela no se pasó la encuesta en el curso 2020-21, aunque la sesión de la Comisión Académica que la aprobó fue el 11 de febrero de 2021 desde el momento en que se constató que todos iban a defender su TFM. El resultado fue que el 96% lo aprobó y el 4% restante no. En cambio, sí se pasó la encuesta en el académico 2021-22, el día 22 de marzo de 2022. Los factores considerados más influyentes en la elaboración y presentación del TFM fueron “La tutorización y asesoramiento” (6,11) y “La dedicación del tiempo necesario para la elaboración del TFM” (6,00). Por el contrario, los factores percibidos como menos influyentes fueron “La capacidad de redacción y expresión escrita” (5,32) y “La capacidad para buscar información relevante” (5,05). A mayores, hubo un factor apuntado por uno de los participantes “Tutores que no responden emails/no tutorizan” y que fue valorado con 7 puntos (factor muy influyente). Con todo se considera que el alumnado carece en general de competencias sobre la metodología necesaria para la realización del TFM.</p> <p>En la Universidad de A Coruña, en el curso 2020-2021 se hizo una encuesta sobre los factores que influyen en la elaboración y presentación del TFM a los estudiantes que leyeron el TFM en ese curso. Los alumnos recalcaron que contaban con tiempo insuficiente para su realización y su compatibilidad con el resto de la actividad académica, además de ciertas dificultades para la expresión escrita.</p> <p>Del análisis de los resultados en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Ferrol, en relación con los factores que influyen en la elaboración satisfactoria y presentación del TFM, no pueden sacarse muchas conclusiones porque a todas las opciones que se les presentan en la encuesta las valoraciones son muy parecidas. Respecto a la cuestión sobre los posibles motivos para el retraso o abandono de la elaboración y presentación del TFM, se aprecia que las valoraciones más altas, por</p>
---------------------	---------------	---

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

		<p>tanto las que más motivarían ese retraso o abandono, son la conciliación académica y otras actividades, y la escasa dedicación necesaria para la elaboración del TFM. En cambio, son causa de retraso o abandono en mucha menor medida motivos como el descontento con el tema y contenido del TFM, la escasa capacidad para buscar información relevante o el temor al fracaso ante el tribunal evaluador.</p> <p>En la Universidad de Vigo, en el curso 2021-2022 se hizo una encuesta sobre los factores que influyen en la elaboración y presentación del TFM a los estudiantes que leyeron el TFM en ese curso.</p> <p>Resultados de la encuesta:</p> <p>Como se puede apreciar en la encuesta la valoración ha sido, con carácter general, positiva. Durante el curso 2021-2022 se adelantó la fecha de elección de temas de los TFM al mes de noviembre, pese a ser una materia del segundo cuatrimestre. Esta medida ha permitido que el alumnado dispusiese de más tiempo para hacer el TFM. Asimismo, para favorecer el éxito de la defensa de los TFM, se ha desarrollado un curso específico de cómo elaborar un TFM. Durante el curso 2021-2022 se defendieron 14 TFM.</p>
	<b>Fecha estado</b>	Diciembre 2022
	<b>Comprobación</b>	Resultados de la encuesta y, en su caso, medidas de mejora.
	<b>Fecha comprobación</b>	Diciembre de 2022
<b>Recursos/financiación</b>		Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>		Coordinador/a del Máster en cada Universidad
<b>Indicadores de ejecución</b>		Datos de defensa de TFM por curso académico.
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>		Resultados encuesta anual sobre la defensa de los TFM
<b>Observaciones</b>		

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial)</b>	Total
<b>Responsable de la revisión y fecha</b>	
<b>Resultados obtenidos</b>	
<b>Grado de satisfacción</b>	Medio
<b>Acciones correctoras a desarrollar</b>	Para completar esta acción de mejora se ha propuesto otro sistema de asignación de los TFM consistente en la celebración de una entrevista personal con cada alumno para asesorarle sobre la elección de tutor y tema.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM1 (de obligado cumplimiento)	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
<b>Denominación de la propuesta</b>	<b>Revisión de la memoria del título y las guías docentes de las materias para que haya mayor coherencia entre las tres sedes</b>
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	En el proceso de renovación de la acreditación se detectaron incoherencias como que las materias comunes del plan de estudios no coincidan en lo que se refiere a competencias asignadas y sistemas de evaluación. Aunque en la memoria no se asocian competencias específicas a estas materias, sin embargo, en la Universidad de Vigo sí que las tienen asociadas. En lo que respecta a las especialidades tampoco coinciden competencias y sistemas de evaluación en algunas de las materias
<b>Ámbito de aplicación</b>	Las tres sedes del Máster: Facultad de Relaciones Laborales (USC), Facultad de Ciencias del Trabajo (UDC) y Facultad de Ciencias Jurídicas e del Trabajo (UVIGO)
<b>Responsable da su aplicación</b>	Comisión Interuniversitaria del título y Comisiones de Garantía de Calidad de cada centro
<b>Objetivos específicos</b>	Obtener una mayor coherencia en las tres sedes de la titulación en lo referente a las competencias y sistemas de evaluación de las materias comunes
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	Revisión de las guías docentes, ver competencias específicas de las materias y sistemas de evaluación y elaborar para cada una un modelo a seguir por las tres Universidades teniendo en cuenta la memoria del título
<b>Período de ejecución</b>	Curso 2019-2020
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Comisión Interuniversitaria del título. Octubre-noviembre de 2020
<b>Indicadores de ejecución</b>	Guías docentes de las materias afectadas elaboradas para el curso 2020-2021 (dado que para el curso 2019-2020 ya no es posible)
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	Acta de la reunión de la Comisión Interuniversitaria en que se analizó la propuesta Guías docentes
<b>Observaciones</b>	
Ha surgido un problema urgente derivado del trasvase de alumnos de la universidad de origen a otras de las universidades que imparten el Máster para hacer una de sus especialidades, en particular la de la Universidad de A Coruña. La Comisión Interuniversitaria de 17 diciembre 2019 acordó reducirla al 20% de los estudiantes. Ver 1.2	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial)</b>	Total
<b>Responsable de la revisión y fecha</b>	
<b>Resultados obtenidos</b>	
<b>Grado de satisfacción</b>	Medio

## Máster Universitario en Gestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Acciones correctoras a desarrollar</b>	Para completar esta acción de mejora se aprobó por la Comisión Interuniversitaria el sistema de rúbricas de los TFM.
---	--

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM2 (de obligado cumplimiento)	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
Denominación de la propuesta	Seguimiento más exhaustivo de las prácticas externas
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	Existencia de prácticas que no contribuyen de forma significativa a la adquisición de competencias por los estudiantes. En el proceso de renovación de la acreditación del título se han detectado experiencias muy diversas en este sentido, lo que requiere un filtrado de los convenios establecidos.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Las tres sedes del Máster
<b>Responsable da su aplicación</b>	Comisión Interuniversitaria del Máster. Responsable de prácticas externas del Máster en cada una de las tres sedes.
<b>Objetivos específicos</b>	Filtrado de los convenios establecidos con las organizaciones o empresas, a fin de eliminar aquellos en que éstas no respondan a los objetivos de las prácticas del Máster.
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	- Análisis de los informes que los estudiantes deben entregar al finalizar las prácticas y en donde deben describir las tareas realizadas en las empresas u organizaciones; o incluir en ese informe un apartado en que los estudiantes deben valorar la utilidad de las prácticas realizadas. - A partir de la información conseguida, comunicar a las empresas cuáles deben ser las tareas de los estudiantes de prácticas y, de ser necesario, no ofertar prácticas en esas organizaciones e informar al vicerrectorado correspondiente, que es quien tiene competencias para la eliminación de los convenios.
<b>Período de ejecución</b>	Curso 2019-2020
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Comisión Interuniversitaria del título y Coordinadores/as de prácticas externas del Máster en cada una de sus sedes. Octubre-noviembre de 2020
<b>Indicadores de ejecución</b>	Resultados del análisis de los informes de prácticas entregados por los estudiantes
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	Acta de reunión de la Comisión Interuniversitaria en que se analizó la propuesta y de la Comisión de Garantía de Calidad de cada centro. De ser el caso, listado de empresas con las que se haya decidido no seguir colaborando.
<b>Observaciones</b>	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial)</b>	Parcial
<b>Responsable de la revisión y fecha</b>	
<b>Resultados obtenidos</b>	Cada Universidad ha hecho un cribado de las entidades no recomendables para las prácticas.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Grado de satisfacción</b>	Bajo.
<b>Acciones correctoras a desarrollar</b>	Elevar a la Comisión Interuniversitaria la lista de entidades que no resultan adecuadas para la realización de prácticas externas. Las comisiones académicas de cada centro han procedido a detectar estas entidades y se ha aconsejado (en tanto no se adopte acuerdo en la citada Comisión Interuniversitaria). El resultado no ha sido bueno porque la crisis del Covid19 obligó a utilizar la mayoría de las entidades con las que había conveniado dado que muchas se negaron a aceptar a los alumnos.

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM3 (de obligado cumplimiento)	
CRITERIO 3. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD	
<b>Denominación de la propuesta</b>	<b>Elaborar un sistema de indicadores básicos y comparables para cada una de las sedes, que luego serán analizados por la Comisión Interuniversitaria para identificar fortalezas y debilidades propias del Máster</b>
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	Existencia en cada una de las sedes de numerosos indicadores sobre rendimiento y satisfacción, pero necesidad de tener un sistema de indicadores comunes que facilite la comparación de los resultados obtenidos en el Máster en conjunto
<b>Ámbito de aplicación</b>	Las tres sedes
<b>Responsable da su aplicación</b>	Comisión Interuniversitaria del título
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un listado de indicadores que permita comparar los resultados en las tres sedes.</li> <li>- Conseguir que las acciones de mejora en el Máster no se hagan aisladamente en cada centro, ni como respuesta a los informes externos recibidos, sino que se alimenten sistemáticamente a partir del análisis periódico de los indicadores y evidencias generadas por el título.</li> </ul>
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	<p>Se pondrá en conocimiento de las áreas de calidad de las tres Universidades las dificultades derivadas de las diferencias entre los Sistemas de Garantía de Calidad que afectan al Máster.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Comisión Interuniversitaria analizará los indicadores actuales desde el punto de vista de su compatibilidad.</li> </ul>
<b>Período de ejecución</b>	2019-2020, 2020-2021
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Comisión Interuniversitaria Comisión de calidad de los centros Áreas de calidad de las tres universidades
<b>Indicadores de ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Serie de indicadores comunes de la titulación</li> <li>- Reuniones de la Comisión Interuniversitaria en que se analicen los resultados de las tres sedes para ver las fortalezas y debilidades de la titulación</li> </ul>
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actas de las reuniones de la comisión interuniversitaria</li> <li>- Informes de seguimiento</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	
Ya se ha puesto en conocimiento de las diferentes áreas de calidad sin que, por ahora, se haya procedido a la unificación de criterios. Se considera que sería conveniente utilizar de forma exclusiva los criterios de la ACSUG. Es una cuestión que supera las competencias de la coordinación del Máster. Por poner un ejemplo, la USC realizó la encuesta inserción laboral de los egresados en el 2018-19, sin repetirse en el 2019-20 por el Covid19.	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial):</b>	Total

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Responsable de la revisión y fecha:</b>	Diciembre 2021 Coordinadora del Máster y coordinadores del Máster en las Universidades de A Coruña y de Vigo.
<b>Resultados obtenidos:</b>	Curso 2020-2021: Se han elaborado (y se incluyen en este Autoinforme) tablas que recogen alguna información de manera más gráfica, que permitan una más clara comparación de los resultados en las tres universidades en relación con la demanda, tasas de rendimiento, abandono, etc. (véase especialmente en este Autoinforme el Criterio 6; Resultados de aprendizaje, Subcriterio 6.1). Analizando esos resultados se observa que resultan muy similares en las tres universidades, con alguna diferencia como el retraso en la presentación del TFM,
<b>Grado de satisfacción:</b>	Muy escaso
<b>Acciones correctoras a desarrollar</b>	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM4 (de obligado cumplimiento)	
CRITERIO 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO	
<b>Denominación de la propuesta</b>	<b>Aumentar la tasa de participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción en Santiago y Vigo</b>
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	La Comisión evaluadora en el proceso de renovación de la acreditación del título valoró como muy reducida la tasa de participación de los estudiantes en las encuestas de satisfacción en Santiago y, especialmente, en Vigo
<b>Ámbito de aplicación</b>	Santiago y Vigo
<b>Responsable da su aplicación</b>	Coordinadores/as del Máster en sus sedes de Santiago y de Vigo
<b>Objetivos específicos</b>	Aumentar la participación de los estudiantes en las encuestas
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria de una reunión con el alumnado del Máster para explicarles la relevancia de las encuestas, mostrarles la importancia práctica de su opinión, así como recalcar el anonimato de la encuesta.</li> <li>- Difusión del periodo en que están abiertas las encuestas a través de la citada reunión, recordatorios personales antes de comenzar las clases, envío de correos electrónicos a cada uno de los alumnos/as matriculados</li> </ul>
<b>Período de ejecución</b>	2019-2020
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Coordinadores/as del máster
<b>Indicadores de ejecución</b>	-Aumento de las tasas de participación en las encuestas
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convocatoria de la reunión explicativa sobre la importancia y modo de hacer las encuestas.</li> <li>- Copia de los correos electrónicos remitidos a los estudiantes matriculados.</li> </ul>
<b>Observaciones</b>	
Se ha celebrado una sesión con los alumnos con el fin de que cumplimentaran las encuestas de ambos cuatrimestres y la suspensión de la docencia presencial lo ha impedido.	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial)</b>	Total
<b>Responsable de la revisión y fecha</b>	Febrero 2021 Coordinadora del Máster y coordinadores del Máster en las Universidades de A Coruña y de Vigo

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<p><b>Resultados obtenidos</b></p>	<p>Curso 2020-2021: En la Universidad de Santiago de Compostela se convocó a los estudiantes para que cumplimentasen <i>in situ</i> las encuestas telemáticas y el resultado fue que un más de un 83% lo hizo, duplicando los resultados de otras ediciones. Se debe persistir en esta acción. En el curso 2021-22, la tasa de respuesta se redujo a un 10,34%, pese a que se dejó un tiempo en el aula para que las cubrieran.</p> <p>Por ejemplo, en la Universidad de A Coruña que en cursos anteriores contaba con los porcentajes de participación más altos en las encuestas a estudiantes, en estos dos últimos cursos la participación se redujo muchísimo. En gran medida esto fue debido a las condiciones provocadas por el covid-19. La Unidad Técnica de Calidad decidió que las encuestas sobre satisfacción del alumnado que tradicionalmente se hacían de forma presencial en el aula se hicieran en la modalidad online, lo que motivó esa baja participación. Más alta, a pesar de ser también en la modalidad online, fue la encuesta sobre evaluación de la docencia (“avaliemos”, que tradicionalmente se realizaban también en esa modalidad)</p> <p>En la Universidad de Vigo el porcentaje de participación de las encuestas también ha sido bajo, probablemente como consecuencia de la pandemia e impacto del Covid-19. Realizar las encuestas de forma virtual, ha podido motivar la baja participación por parte del alumnado.</p> <p>Curso 2021-2022: En la Universidad de A Coruña pasada la situación vivida por la crisis del covid la participación de los estudiantes en las encuestas hechas en el aula aumentó mucho: 62,07% (frente a un 12,12% en el curso 2020-21), aunque sigue siendo baja en las que se realizan telemáticamente (31,03%).</p> <p>En la Universidad de Vigo el porcentaje de participación de las encuestas también ha sido bajo, probablemente como consecuencia de la pandemia y de realizar las encuestas de forma virtual. Realizar las encuestas de forma virtual, ha podido motivar la baja participación por parte del alumnado. Por ello se va a optar en el futuro en realizar las encuestas de forma presencial.</p>
<p><b>Grado de satisfacción</b></p>	
<p><b>Acciones correctoras a desarrollar</b></p>	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM5 (de obligado cumplimiento)	
CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO	
<b>Denominación de la propuesta</b>	<b>Incrementar y estabilizar el número de estudiantes de nuevo ingreso, garantizando un perfil de ingreso</b>
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	La Comisión evaluadora para la renovación de la acreditación indicó que la demanda del título es inestable, con fluctuaciones muy importantes y con una cobertura de plazas de nuevo ingreso reducida en algunos casos. Por lo que recomendó trabajar intensamente en incrementar y estabilizar el número de estudiantes de nuevo ingreso, pero garantizando un perfil de ingreso adecuado.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Las tres sedes
<b>Responsable da su aplicación</b>	Decano/a y coordinador/a del Máster de cada uno de los centros
<b>Objetivos específicos</b>	Mantener un número estable de alumnos de nuevo ingreso en las tres sedes del Máster
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	Continuar e intensificar las campañas de difusión del Máster, a través de la edición de trípticos, anuncios las redes sociales, difusión en ferias nacionales e internacionales de estudios de posgrado, jornadas de orientación de másteres que se organizan en algunas facultades, contactos con representantes de universidades extranjeras (especialmente latinoamericanas)
<b>Período de ejecución</b>	Curso 2020-2021
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Comisión Interuniversitaria. Coordinador/a del Máster en cada centro Octubre 2020
<b>Indicadores de ejecución</b>	Número de nuevos alumnos matriculados en cada sede
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	Documentos que acrediten los distintos medios utilizados para la difusión del Máster.
<b>Observaciones</b>	
Se ha mejorado el número de alumnos matriculados, aunque en la USC no se acepta la matrícula en el segundo semestre porque se considera inadecuado al no poder ofrecerle al alumno la formación obligatoria del primero.	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial):</b> Total	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Responsable de la revisión y fecha:</b>	Diciembre 2022 Coordinadora del Máster y coordinadores del Máster en las Universidades de A Coruña y de Vigo.
<b>Resultados obtenidos:</b>	Satisfactorios
<b>Grado de satisfacción:</b>	Notable
<b>Acciones correctoras a desarrollar</b>	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

PLAN DE MEJORA PM6 (de obligado cumplimiento)	
<b>CRITERIO 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO</b>	
<b>Denominación de la propuesta</b>	Aumentar la satisfacción de los estudiantes con diversos aspectos de organización, coordinación del título y orientación académica. Analizar causas de la disparidad de resultados entre sedes y tomar medidas para eliminarlas.
<b>Punto débil detectado/Análisis de las causas</b>	La satisfacción de los estudiantes con diversos aspectos de organización, coordinación del título y orientación académica es reducida en las sedes de Santiago de Compostela y Vigo. Si bien, este resultado es poco fiable por la baja tasa de respuesta en las encuestas, se recomienda analizar las posibles causas vinculadas a estos resultados. De la misma forma, se recomienda analizar causas de la disparidad de resultados entre sedes y tomar medidas para eliminarlas.
<b>Ámbito de aplicación</b>	Universidad de Santiago y Universidad de Vigo
<b>Responsable da su aplicación</b>	Coordinadores/as del Máster de las sedes de Santiago y Vigo
<b>Objetivos específicos</b>	
<b>Actuaciones a desarrollar</b>	Realizar una reunión con los estudiantes con el objetivo de conocer y valorar todos aquellos aspectos que afectan al Máster y se analizan en las encuestas de satisfacción. Reunión de la comisión interuniversitaria para analizar en conjunto los resultados obtenidos en cada una de las sedes y proponer medidas para de resolución si fuese necesario.
<b>Período de ejecución</b>	Febrero-abril 2020
<b>Recursos/financiación</b>	Propios
<b>Responsable del seguimiento y fecha</b>	Coordinador/a del Máster en cada centro y comisión interuniversitaria.
<b>Indicadores de ejecución</b>	Aumento de la valoración en los indicadores de satisfacción.
<b>Evidencias documentales y/o registros que se presentan/presentarán como evidencias de su implantación</b>	Documentos que acrediten las reuniones efectuadas (actas de comisión interuniversitaria y comisión del máster de cada sede).
<b>Observaciones</b>	
Los niveles de satisfacción de los estudiantes con la docencia y el Máster han mejorado, pese a no contar con ciertos datos como el de las prácticas externas.	
<b>Revisión/Valoración</b>	
<b>Nivel de cumplimiento (total o parcial)</b>	
<b>Responsable de la revisión y fecha</b>	

## Máster Universitario en Xestión e Dirección Laboral (2ª edición)

<b>Resultados obtenidos</b>	Curso 2021-2022: En la Universidad de Santiago de Compostela los resultados de satisfacción de los estudiantes son buenos, pero en las prácticas externas disminuye su valoración apuntándose la inadecuación en ocasiones de las funciones que se les encomienda en ciertas entidades. En la UDC los resultados de satisfacción de los estudiantes son muy positivos. Especialmente en las encuestas de evaluación de la docencia ("avaliemos") se obtuvieron las valoraciones más altas desde la implantación del máster.
<b>Grado de satisfacción: escaso</b>	