

# INFORME Y PLAN DE GESTION ANUAL

Fecha de aprobación:

[www.ehu.eus](http://www.ehu.eus)

## **ÍNDICE**

### **0. Presentación**

#### **1. Revisión de la Política de Calidad**

#### **2. Mapa de procesos y responsabilidades**

#### **3. Titulaciones del centro**

#### **4. Acciones realizadas en el curso anterior**

#### **5. Resultados**

##### **5.1 Resultados Clave de la Gestión por Procesos**

##### **5.2 Resultados principales de las Titulaciones**

#### **6. Seguimiento de las Directrices y Estándares Universitarios Europeos**

#### **7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente**

#### **8. Seguimiento del Plan Estratégico**

#### **9. Información adicional a partir de registros del Sistema de Gestión por Procesos**

## 0. Presentación

La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social se constituyó como tal el año 2016, y es fruto de la unificación de dos escuelas universitarias con una profunda raigambre y una larga trayectoria en el Trabajo Social y las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. La Escuela Universitaria de Trabajo Social tiene sus orígenes en los años 60 del pasado siglo, y la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, el año 1989. Ello ha permitido construir una Facultad con una memoria histórica muy presente, donde la evolución de numerosas generaciones de alumnado y la experiencia en la implementación de varios planes de estudio, ha decantado un proyecto ya cuajado, enraizado en la docencia de calidad y con un fuerte vínculo con las y los profesionales en activo. En la actualidad, la oferta de grado de nuestra Facultad es referente en sus respectivos ámbitos de conocimiento, tanto dentro de la UPV/EHU, como en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Por otro lado, el crecimiento de la Facultad en cuanto a oferta de titulaciones ha sido exponencial, con la incorporación del itinerario dual en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a partir del curso 2018/19, el doble grado de Gestión de negocios y Relaciones Laborales y Recursos Humanos, desde el curso 2019/20, el master oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo, el master en Gestión de Recursos Humanos y del Empleo, a los que sumamos cinco títulos propios, cuatro de ellos ofertados los últimos cuatro años. La financiación pública y de organismos afines lograda para la puesta en marcha de estos últimos, da buena cuenta de su encaje en el interés y las preocupaciones de las y los profesionales en activo y el alumnado egresado, refrendando así el compromiso académico y social de la Facultad, ya que dichas titulaciones son fruto de la reflexión, junto con los grupos de interés, sobre el contexto social y profesional y sus necesidades. Este contacto estrecho con los mencionados grupos de interés, permite avanzar, además, en las intersecciones temáticas entre los grados ofertados, extendiendo redes de retroalimentación con profesionales en activo que trabajan directamente en contextos en los que ejercerá nuestro alumnado.

La estructura de la Facultad ha ido consolidándose y vertebrándose bajo el signo de la eficiencia y el celo en la revisión y la valoración de los resultados obtenidos para identificar aspectos susceptibles de mejora de cara a diseñar y aplicar acciones par conseguirlo.

Nuestro sistema de gestión integral del Centro ha sido el referente para la estructuración de las responsabilidades de los vicedecanatos, de manera que las exigencias del sistema de gestión y la organización interna de las tareas estuvieran imbricadas en un aspecto fundamental como este.

El equipo decanal, compuesto por personal docente e investigador perteneciente a dos campus y diversos departamentos, junto con el personal de administración y servicios, combinan la experiencia y el compromiso que abren la puerta a la mejora de la institución y a la proyección externa de la Facultad. El hecho de estar en dos ciudades diferentes, hace que el diseño de la estructura decanal haya tenido muy en cuenta el aspecto geográfico, con el objetivo de facilitar tareas propias de una única Facultad dividida en una Sede (en Leioa, provincia de Bizkaia) y una Sección (Vitoria-Gasteiz, provincia de Araba). Es destacable que este nuevo equipo, constituido para la gestión de la Facultad para el periodo 2021-25, lleva relativamente poco tiempo desempeñando sus responsabilidades, si bien varias personas repiten en algunos vicedecanatos. Toda la coordinación, pensada para un correcto y eficiente reparto de procesos y procedimientos, permite una equilibrada asignación de responsabilidades entre sus miembros, así como una racional y compensada distribución de tareas. La delegación de funciones entre Sede y Sección, junto con la movilidad semanal de la decana (adscrita en la Sección) en ambos campus, contribuye a cohesionar la gestión del centro.

Es preciso subrayar, de la misma manera, el papel fundamental de las nuevas tecnologías como elemento cohesionador (en nuestro caso, las plataformas Blackboard Collaborate y Webex). La reciente pandemia ha requerido incrementar las destrezas en estos medios, y haciendo de necesidad virtud, han supuesto un medio fundamental para una gestión más ágil del centro.

Como factores que han perfilado la actividad del centro en 2021/2022, podemos destacar la progresiva normalización de la vida universitaria, aunque aún condicionada por la pandemia del COVID-19. El proceso de elaboración del nuevo Plan Estratégico, una vez concluido el anterior y los ajustes en el Sistema de Gestión para la certificación de la implantación del SGC, siendo destacable la remodelación de los procedimientos de comunicación e interacción con la sociedad, remodelación que ha ido acompañada del despliegue de iniciativas de calado en estos ámbitos.

## 1. Revisión de la Política de Calidad

### Política y Objetivos de Calidad del Centro

La Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social (en adelante RRL y TS), asume un compromiso ineludible con la mejora continua en la gestión de toda su actividad universitaria. Esta gestión integral del centro incluye titulaciones, personas, investigación, recursos, etc. para prestar servicios de calidad y excelencia.

La metodología para la mejora continua considera el conjunto de la actividad universitaria de forma estructurada y sistemática a fin de dar respuesta a los objetivos relacionados con la excelencia en la docencia y formación de estudiantes; los sistemas de apoyo y orientación al estudiantado; los programas de movilidad e internacionalización; la comunicación y la transferencia de conocimiento enmarcado en la interacción con la sociedad para la que trabaja.

Los objetivos de calidad del centro se definen en consonancia con el Plan Estratégico del Centro 2023-2026 que, a su vez, está alineado con los objetivos del programa del Equipo Decanal y los objetivos estratégicos UPV/EHU, y los planes generales en los que se despliega (IKD i3, igualdad, sostenibilidad, plurilingüismo, internacionalización, ...).

La UPV/EHU es una universidad pública, plurilingüe, con oferta formativa en todas las áreas de conocimiento, investigadora, inmersa en un proceso de internacionalización y muy conectada a la cultura vasca. Los Centros que la componen heredan estas características, que se combinan con las particulares de nuestra Facultad. Bajo esta concepción se han definido los cinco ejes estratégicos del PE que guiarán el desarrollo de nuestra Política de Calidad. Estas son:

Eje 1. Gestión de las titulaciones.

Eje 2. Administración e infraestructuras.

Eje 3. Trabajadores y trabajadoras del centro.

Eje 4. Alumnado.

Eje 5. Comunicación e interacción con la sociedad.

El Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) del centro establece cómo poner en práctica la Política de Calidad, desplegándola en sus procesos y procedimientos. Si bien los Objetivos de Calidad pueden estar planteados a medio plazo, se despliegan en objetivos y acciones anuales, cuyo cumplimiento se revisa y valora periódicamente en el Informe y Plan de Gestión Anual (IPGA) o cuando la situación lo requiera, bien porque se proponga una modificación, bien porque los resultados no se ajusten a lo que está definido o cualquier otra cuestión.

Los procesos y procedimientos del SGIC tienen como agentes focales los grupos de interés que podemos clasificar en: grupos de Interés de ámbito Interno al centro (el alumnado, el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios); grupos de Interés de ámbito Externo (futuro alumnado, empleadores, alumnado egresado, AAAPP, Agencias de Evaluación Externa, Colegios oficiales y entidades sociales y otras universidades nacionales e internacionales); y grupos de Interés de ámbito Interno a la UPV/EHU (comisión de grado y posgrado).

La gestión del centro asume la metodología del ciclo PDCA para garantizar la atención continua sobre la mejora de la calidad de manera que, tras el desarrollo y seguimiento de las acciones de mejora planificadas y la revisión de sus resultados, el proceso se reinicia con la planificación de nuevas acciones fruto de dicha revisión.

El Equipo Decanal considera que la implantación de una cultura de calidad es un factor estratégico para conseguir que las competencias, habilidades y aptitudes de sus egresados/as se logren y sean reconocidas por los/as empleadores/as y por la sociedad. En este sentido, orienta sus esfuerzos hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, comprometiéndose a emplear todos los recursos humanos, técnicos y económicos que tenga a su disposición para implantar una cultura de calidad y generar en las personas un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido.

La Comisión de Calidad del centro, nombrada por la Junta del Centro, participa junto al Equipo Decanal en las tareas de definición de la política y objetivos de Calidad y en la planificación, seguimiento, revisión y mejora del SGIC, cuyo resultado se presenta anualmente a la Junta de Facultad para su aprobación. Por lo tanto, constituye uno de los vehículos de comunicación interna para implantar una cultura de calidad y generar en las personas un sentimiento de pertenencia a un proyecto compartido.

Por lo tanto, la Comisión de Calidad del Centro también apoya y asesora al Equipo Decanal y a la Junta de Facultad en la planificación y seguimiento del desarrollo curricular de los títulos, en base al modelo de enseñanza-aprendizaje basado en competencias, en el que, a través de metodologías activas y con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación, se fomenta el aprendizaje autodirigido (individual y grupal) y la evaluación continua, en un contexto de enseñanza plurilingüe. Nuestro modelo de aprendizaje se basa en el modelo de aprendizaje cooperativo y dinámico, IKD, diseñado y desarrollado por la UPV/EHU. Así mismo, la



Comisión de Calidad del Centro se ocupa de emitir los informes para la posterior evaluación del profesorado en el marco del programa DOCENTIAZ de la UPV/EHU.

La Comisión de Calidad del Centro debate y eleva la propuesta de política y objetivos de calidad a la Junta de Centro para su aprobación definitiva y su difusión a los grupos de interés.

La Junta de Centro, en tanto que órgano colegiado representativo y de gobierno ordinario, tiene la responsabilidad de aprobar la política y objetivos de calidad del Centro. Es también responsable de la aprobación de acciones de mejora en las diferentes titulaciones y del SGIC en su conjunto al debatir y, en su caso, aprobar el Informe y Plan Anual de Gestión (IPGA) presentado por la Comisión de Calidad.

La composición de ambos órganos está integrada por representantes de todos los grupos internos de interés (Equipo Decanal, PDI, coordinadores/as de titulación, PAS y alumnado), lo cual garantiza la participación de todos ellos en la definición, actualización y aprobación de la Política y Objetivos de Calidad.

A continuación se muestran los objetivos de calidad alineados con el PE y el programa del equipo decanal que se quieren conseguir:

Eje estratégico 1. Gestión de las titulaciones: Objetivos de calidad O.1, O.2, O.3, O.4 y O.5.

O.1. Mejorar las titulaciones de la Facultad

O.2. Promover la Innovación docente y el plurilingüismo

O.3. Explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua

O.4. Trabajar en la implantación de la igualdad como eje transversal

O.5. Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal

Eje estratégico 2. Administración e infraestructuras. Objetivos de Calidad: O.6, O.7

O.6. Implantar el modelo de Gestión Avanzada de Euskalit

O.7. Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos

Eje estratégico 3. Trabajadores y trabajadoras del centro. Objetivos de Calidad: O.8, O.9 y O.10

O.8. Establecer canales para el desarrollo profesional del personal del centro

O.9. Impulsar la participación del profesorado y departamentos en la gestión y actividades del centro

O.10. Crear estructuras, formales e informales, que estimulen y faciliten la investigación

Eje estratégico 4. Alumnado. Objetivos de Calidad: O.11, O.12 y O.13

O.11. Diversificar y optimizar los canales de comunicación.

O.12. Trabajar en el incremento de la participación en la vida académica y social

O.13. Apoyar y orientar al alumnado a lo largo de la trayectoria académica y en la inserción laboral

Eje estratégico 5. Comunicación e interacción con la sociedad. Objetivos de Calidad O.14 y O.15

O.14. Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRLL y el TS

O.15. Fomentar hábitos de respeto al medioambiente y el conocimiento de los ODS

## Revisión de la política de calidad

La Política y Objetivos de Calidad del centro (POC) se revisa al menos anualmente y se aprueba en Junta de Facultad. La POC se desarrolla mediante procedimientos y procesos en continua revisión y actualización que facilita el seguimiento de las titulaciones del centro y del propio Sistema de Gestión. En este sentido, la POC vigente tiene en cuenta las recomendaciones realizadas por el equipo evaluador de Unibasq en la certificación de la implantación del SGC (informe favorable de 25 de noviembre de 2022).

El avance en el cumplimiento de la POC es, también, muy satisfactorio en la medida en que el IPGA del curso pasado reflejaba que se habían cumplido todas las acciones vinculadas al Plan Estratégico 2018-2021 y la POC vigente tiene en cuenta el nuevo Plan Estratégico aprobado en junta en febrero de 2023.

El presente Informe Anual de Gestión y Seguimiento de las titulaciones recoge la POC vigente (resultado de su

Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

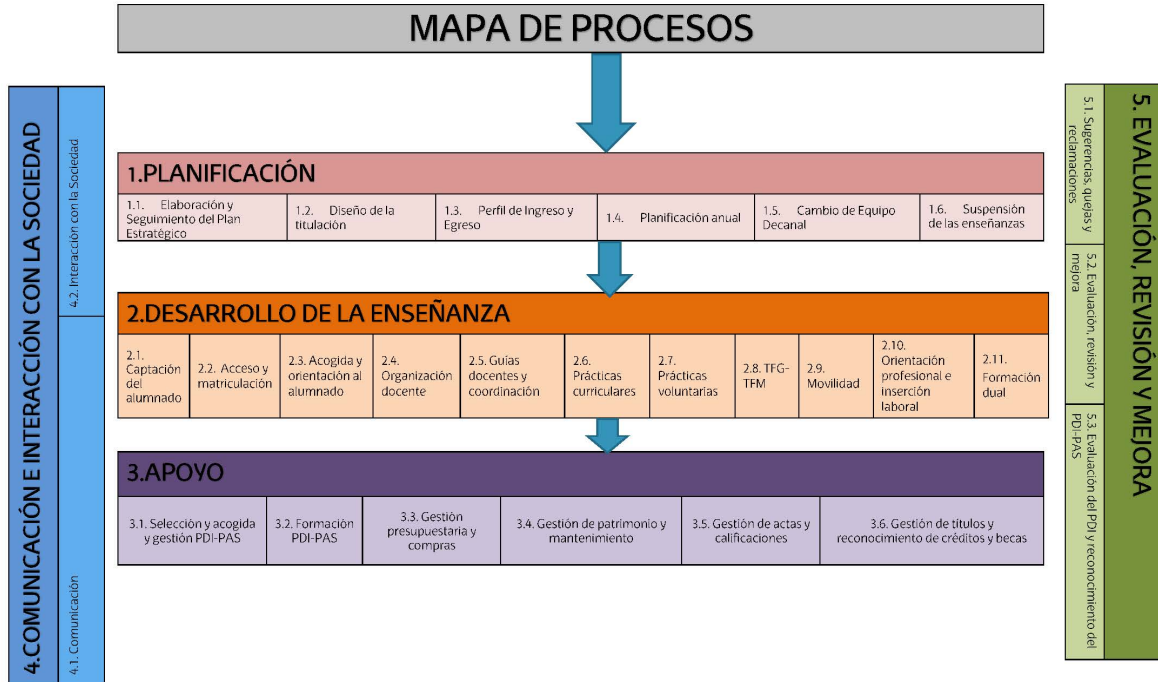
revisión) y es accesible para cualquier persona o entidad en la web del centro, en su apartado de gestión de calidad. Asimismo, son accesibles en la web del centro tanto el PE, como el manual de gestión que facilita mayor información sobre los procedimientos y procesos del SGC implantado).

El IPGA que recoge la POC, una vez aprobado por la Comisión de Calidad, se presenta para su aprobación a la Junta de Facultad. Asimismo, se facilita este informe a la Agencia de Calidad a través de la Comisión de grado de la UPV/EHU.

<h1 style="margin: 0;">Informe y Plan de Gestión Anual</h1>
<h2 style="margin: 0;">Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea</h2> <h3 style="margin: 0;">Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social</h3>

## 2. Mapa de procesos y responsabilidades

Este centro realiza su gestión a través de su sistema de gestión por procesos que se visualiza en el siguiente mapa de procesos:



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### Tabla de responsabilidades por procedimientos

#### 1.- PLANIFICACIÓN

PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	Secretaria/o Académica/o	Junta de Centro Equipo Decanal Comisión de Calidad
1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación	Decana/o	Junta de Centro Comisión de Calidad del Centro Equipo Decanal Comisión de Titulaciones del Centro
1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso	Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad	Junta de Centro Comisión de Calidad del Centro Decana/o Secretaria de Centro Administrador/a Secretaria/o Académica/o Coordinadoras/es de Título
1.4.-, Planificación Anual	Secretaria/o Académica/o	Comisión de Ordenación Académica de centro Comisión de Ordenación Académica - MSST Comisión Euskera Comisión TFG Junta de Centro Comisión de Igualdad Técnica/o de Centro Comisión de Ordenación Académica - GRADO Comisión de Titulaciones del Centro Equipo Decanal Comisión de Calidad del Centro
1.5.-, Cambio de Equipo Decanal	Secretaria/o Académica/o	Junta de Centro Equipo Decanal Profesorado
1.6.-, Suspensión de las enseñanzas	Decana/o	Junta de Centro Equipo Decanal

#### 2.- DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
2. 1.-, Captación del alumnado	Vicedecana/o de ordenación académica	Coordinadoras/es de Título Equipo Decanal
2. 2.-, Acceso y Matriculación	Secretaria/o Académica/o	Comisión de Ordenación Académica - Master Estudiantes Vicerrectorado de posgrado y formación continua Vicerrectorado de grado e innovación educativa Vicedecana/o de ordenación académica Secretaria de Centro
2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado	Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad	Alumnado tutor Coordinador/a de Tutorías entre iguales Comisión de Ordenación Académica - MSST PDI



Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

		Equipo Decanal
2. 4.-, Organización Docente	Vicedecana/o de ordenación académica	Vicegerencia de Personal Jefatura de Negociado de Secretaría Director/a de Máster Junta de Centro Departamentos con docencia en el Centro
2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación	Decana/o	Coordinadoras/es de Título Coordinador/a de asignatura Coordinador/a de módulo
2. 6.-, Prácticas Curriculares	Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo	Estudiantes Entidad Colaboradora - Instructor/a prácticas Tutor-a de prácticas Comisión de Ordenación Académica - Master Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo PAS
2. 7.-, Prácticas Voluntarias	Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias	Tutor-a de prácticas PAS Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias Entidad Colaboradora - Instructor/a prácticas
2. 8.-, TFG-TFM	Decana/o	Alumnado matriculado en TFG Profesorado Secretaría de Centro Comisión TFG Comisión de Ordenación Académica - Master
2. 9.-, Movilidad	Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización	PDI
2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral	Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias	Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo Equipo Decanal
2.11.-, Formación Dual	Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias	Entidad Colaboradora - Instructor/a prácticas Tutor-a de prácticas PAS Comisión Dual Estudiantes Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad

### 3.- APOYO

PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS	Decana/o	Departamentos con docencia en el Centro Junta de Centro PAS PDI Secretaría/o de Decana/o Administrador/a
3.2.-, Formación PDI - PAS	Vicedecana/o de ordenación académica	Administrador/a PDI PAS
3.3.-, Gestión presupuestaria y compras	Administrador/a	Decana/o Junta de Centro Conserjería

2. Mapa de procesos y responsabilidades

Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

3.4.-, Gestión de patrimonio y mantenimiento	Administrador/a	PAS Servicio CIDIR PDI Estudiantes
3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones	Secretaria/o Académica/o	Secretaria de Centro Director/a de Máster Profesorado
3.6.-, Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas	Secretaria/o Académica/o	Comisión de Ordenación Académica de centro Administrador/a Secretaria de Centro Departamentos con docencia en el Centro

### 4.- COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
4.1.-, Comunicación	Vicedecano de comunicación e innovación docente	Decana/o PAS
4.2.-, Interacción con la Sociedad	Decana/o	Estudiantes Técnica/o de Centro Comisión de Igualdad Comisión TFG PDI PAS

### 5.- EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA

PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones	Decana/o	Equipo Decanal
5.2.-, Evaluación, revisión y mejora	Secretaria/o Académica/o	Equipo Decanal Gestor/a proceso-procedimiento Comisión de Calidad Coordinadoras/es de Título
5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS	Secretaria/o Académica/o	Decanato PDI Equipo Decanal Estudiantes Comisión de Calidad del Centro

### 3. Titulaciones del centro

El centro es responsable de la impartición de las siguientes titulaciones:

#### GRADOS

Código RUCT : 7000952

Código Titulación : GGEREL

Denominación del Grado : Negozioen Kudeaketako eta Lan Harreman eta Giza Baliabideetako Gradu Bikoitza / Doble Grado en Gestión de Negocios y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

URL : Es: <https://www.ehu.eus/es/doble-grado-en-gestion-de-negocios-y-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

Eu: <https://www.ehu.eus/eu/negozioen-kudeaketako-eta-lan-harreman-eta-giza-baliabideetako-gradu-bikoitza>

Código RUCT : 2501641

Código Titulación : GRELAB

Denominación del Grado : Lan Harreman eta Giza Baliabideetako Gradua / Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

URL : eu: <https://www.ehu.eus/eu/lan-harreman-eta-giza-baliabideetako-gradua>

es: <https://www.ehu.eus/es/grado-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>

Código RUCT : 2501642

Código Titulación : GTRABA

Denominación del Grado : Gizarte Langintzako Gradua / Grado en Trabajo Social

URL : eu: <https://www.ehu.eus/eu/gizarte-langintzako-gradua>

es: <https://www.ehu.eus/es/grado-trabajo-social>

Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### MÁSTERES

Código RUCT : 4311641

Código Titulación : MGRRHH

Denominación del Máster: Giza Baliabideen eta Enpleguaren Kudeaketa Unibertsitate Masterra / Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo

URL : eu: <https://www.ehu.eus/eu/web/master/giza-baliabideen-enpleguaren-kudeaketa-masterra>  
es: <https://www.ehu.eus/es/web/master/master-gestion-recursos-humanos-empleo>

Código RUCT : 4311668

Código Titulación : MSESAL

Denominación del Máster: Laneko Segurtasun eta Osasuna Unibertsitate Masterra / Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo

URL : eu: <https://www.ehu.eus/eu/web/master/laneko-segurtasuna-osasuna-masterra>  
es: <https://www.ehu.eus/es/web/master/master-seguridad-salud-trabajo>

## 4. Acciones realizadas en el curso anterior

### 1.- PLANIFICACIÓN

#### 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-57

**Cambio de indicadores y acciones**

Algunos indicadores y acciones referentes a sexenios, grabados en el procedimiento 3.2. de Formación PDI-PAS pasarán al procedimiento 4.2. Compromiso con la Sociedad (ya que por temática se considera más adecuado). La tasa de adecuación pasa del 2.5. al 2.2.

Lo mismo se hará en el caso de los indicadores de - número de profesoras/es - que pasarán al 3.1. Selección, acogida y gestión PDI-PAS.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 17/02/2022

**Medidas adoptadas**

Realizados los cambios en el sistema. Los indicadores de quinquenios y sexenios han pasado al 4.2. y los de 3.2.- formación del profesorado: nº de profs, nº de prof mujeres y nº de profs hombres pasan al 3.1. La tasa de adecuación pasa del 2.5. al 2.2.

También la siguiente acción - Recom. 4.1.1. Acred 2020-RL. Acciones de mejora de la actividad investigadora- sexenios- ha pasado del procedimiento 3.2 al proc. 4.2.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-5

**Certificación de la implantación del sistema**

De cara a la certificación de la implantación del sistema, entre los cursos 2020/2021 y 2021/2022 se procederá a realizar la autoevaluación de la implantación del sistema (check list) en base al documento de la ANECA: Herramienta de evaluación para la implantación del programa AUDIT; informe de modificaciones, pasar la auditoría interna y solicitar la visita de la agencia.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 25/11/2021

**Medidas adoptadas**

- 1.-En febrero 2021 chequeo del sistema con miras a la próxima implantación
- 2.-Informe de autoevaluación ESG-mayo 2022
- 3.- Informe de cambios del sistema -mayo 2022
- 4.- Visita de evaluadores internos 3-6-2022
- 5.-Visita de la agencia oct-nov 2022
- 6.- Obtención de la certificación de la implantación. Se adjunta informe positivo de 25-11-2022

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-80

**Egelapis por titulación (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Crear un Egelapi por titulación

- Grado de RRL- migración de datos de google sites a egelapi
- Grado en TS- abrir una acción en 2.5. para creación del Egelapi
- Másteres - no se considera oportuno ya que en estas titulaciones el porcentaje de profesorado externo es muy alto

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 20/07/2022

**Medidas adoptadas**

Egelapis creados y en funcionamiento

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-18

**Modificación del procedimiento 1.1.- Política de Calidad en 1.1.- Plan Estratégico**

Redefinición de todo el procedimiento: objetivo, flujograma, participantes, documentación, directrices audit....

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 02/06/2022

**Medidas adoptadas**

Procedimiento adaptado

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 1.1.- Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

## 2.- DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

### 2.1.- Captación del alumnado

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-67

#### INFORME SOBRE EFICACIA DE LA ACCIÓN: PRÁCTICAS DIRIGIDAS AL ALUMNADO DE PRIMERO DE BACHILLERATO

La sede de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social ha venido realizando una sesión de prácticas dirigidas al alumnado de primero de bachillerato, con el objetivo de dar a conocer el grado en Relaciones Laborales y RRHH y el Doble Grado. Si bien el número de asistentes es satisfactorio, porque se llenan las plazas, la evaluación del proceso se ha basado exclusivamente en las encuestas de satisfacción de las personas participantes. Por lo tanto, se ha considerado conveniente dar un paso más y realizar un análisis exhaustivo de la eficacia de la acción, basándonos en las matriculaciones reales derivadas directamente de las prácticas.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 03/03/2022

#### Medidas adoptadas

CURSOS (MATRÍCULAS): 16-17 (2); 17-18 (1); 18-19 (3); 19-20 (3). Teniendo en cuenta que asisten anualmente unas 120 personas a las prácticas, el resultado es bastante modesto. Se adjunta el primero de los informes, pero es necesario observar tendencias a largo plazo.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-68

#### Nuevo sistema on-line para difundir nuestros grados y doble grado en los centros de enseñanzas medias.

Esta acción está vinculada a la recomendación nº 2 de la certificación del diseño del SGIC en la que se plantea la simplificación de los indicadores del sistema (eliminación del indicador de - número de contactos con orientadores/as -). Así, dada la dificultad de movilizar medios personales para realizar visitas a los centros de enseñanzas medias, se ha decidido implementar una actividad on-line consistente en una serie de vídeos bilingües explicativos sobre los grados y doble grado impartidos por la Facultad. Para ello, se ha creado una página web (<https://sites.google.com/view/graduaren-aurkezpena/inicio?authuser=2>) en la que se han insertado los tutoriales de YouTube, y ha sido enviada por correo electrónico a todos los centros que imparten bachillerato de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 31/01/2022

#### Medidas adoptadas

Se adjunta informe con análisis de los resultados. Se crea un indicador nuevo para recopilar el nº de visitas al web site explicativo de los estudios

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 2.2.- Acceso y Matriculación



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 2.-, Acceso y Matriculación

**Código de la acción:** 20-MSESAL-MET-13

**Valorar la conveniencia de cambiar los criterios de admisión al máster.**

En la memoria de verificación constan unos criterios de selección que son los que aparecen también en la web y que ya no responden a los intereses del máster ni del alumnado y se requiere una reflexión como mínimo al respecto.

**Responsable:** Comisión de Ordenación Académica - MSST

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 01/06/2022

**Medidas adoptadas**

Los criterios de admisión actuales actuales son los siguientes:

- La media de notas en los cursos de grado y si empate prioridad quien antes realizó la prematrícula.
- Reserva 30% para delegados prevención y otro 20% a diplomados en relaciones laborales o equivalente. ( 100% )

Con estos criterios la realidad es que tenemos muy poco alumnado técnico y muchísimo de la propia facultad y el criterio de los delegados de prevención no se ha aplicado jamás. La comisión Académica decide iniciar el proceso de cambio (Necesita aprobación Comisión de Posgrado) para utilizarlos en el curso 2023-24. Se adjunta Acta de la COA

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-13

**Reformular la Jornada de Orientación al alumnado de 4o curso de Trabajo Social**

Rediseñar la jornada de inserción laboral en una jornada de orientación, a realizar al inicio del segundo cuatrimestre

**Responsable:** Vicedecana/o de Ordenación Académica

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 30/06/2022

**Medidas adoptadas**

Hemos transformado la jornada de orientación en un seminario de orientación donde se detallan las posibles salidas después de la realización de los grados.

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-12

**Revisión general del Plan de Orientación**

El Plan de orientación involucra muchas acciones que en la práctica son responsabilidad de diferentes órganos, cargos, y/o personas ya que la orientación es una tarea transversal para todas las titulaciones y se desarrolla además a lo largo de toda la titulación en concreto.

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 27/01/2022

**Medidas adoptadas**

Todos los miembros del equipo decanal deben repasar el plan actual incorporado las modificaciones y propuestas que consideren oportunas en su área de responsabilidad. Se debe actualizar además para cada medida del plan el sistema para la evaluación de su eficacia

La sistematización existente referente a la revisión de los procedimientos ha facilitado la revisión del plan de orientación.

Se anexa esta revisión

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

### 2. 4.-, Organización Docente

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-31

**Aumentar el número de profesores/as que participan en la convocatoria para la promoción de material docente en euskera**

Puesta en marcha de acciones para aumentar la participación en la promoción de material docente en euskera

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 27/01/2022

**Medidas adoptadas**

Difusión entre el profesorado de las convocatorias para la promoción de material docente en euskera. Utilización de las reuniones de coordinación con el profesorado para planificar con antelación la participación en las convocatorias.

Durante el curso 2021-22, se ha formalizado una propuesta para la realización de material docente en euskera desde la Facultad, donde participan, entre otros, 9 profesoras-es de nuestra Facultad. (Se adjuntan como anexos la solicitud y la resolución con la aceptación de la propuesta).

"4. Acciones realizadas en el curso anterior"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2. 4.-, Organización Docente

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
<p><b>Código de la acción:</b> 21-MSESAL-MET-47  <b>Equilibrado de profesorado mujer/hombre</b>  Aunque en el autoinforme del curso anterior ya se llevó una acción en este sentido lo cierto es que el indicador apenas ha variado, la tasa de hombres sigue siendo sensiblemente superior.  <b>Responsable:</b> Director/a de Máster  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 01/06/2022  <b>Medidas adoptadas</b>  Se Volverá a insistir a los departamentos para que las bajas del profesorado, sean por el motivo que sean, se cubran con profesorado femenino. Se recomendará también valorar la posibilidad de sustituir si fuera posible profesorado masculino en activo por profesorado femenino.  Se acordará en la Comisión Académica no acoger mas hombres profesionales externos salvo que fuera imposible encontrar mujeres profesionales para e mismo propósito.  Se adjunta Acta de la COA y la carta a los Directores de Departamento  <b>Titulaciones:</b>  MSESAL</p>					
PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X

### 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

<p><b>Código de la acción:</b> 20-FRLTS-MES-85  <b>Creación de herramienta Google sites para la coordinación de la comunicación con el profesorado</b>  El ánimo del google-site es centralizar y estandarizar los trámites que el profesorado tiene que realizar en la Facultad. Será un lugar de referencia para intercambiar información con el Decanato.  <b>Responsable:</b> Coordinadoras/es de Título  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 10/01/2022  <b>Medidas adoptadas</b>  Creación de una página de Google Sites para la coordinación de la comunicación con el profesorado.  <a href="https://sites.google.com/view/egoitza/inicio?authuser=2">https://sites.google.com/view/egoitza/inicio?authuser=2</a></p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-8  <b>Entrega y recogida de feed-back en los informes docentes de las asignaturas</b>  Se trata de una acción de comunicación con el grupo de interés "profesorado". Tradicionalmente, se han recogido anualmente los informes de actividad docente, donde se hacía un resumen de los resultados e incidencias. Este curso se ampliará el proceso, incorporando un feed-back con el profesorado. Así, una vez recogidos los informes docentes, se procederá al análisis de los mismos, se preparará un resumen de los aspectos más relevantes y, por fin, se enviará al profesorado un formulario para que transmitan sus opiniones y reflexiones sobre las respuestas dadas por sus compañeras/os. Acción relacionada con la recomendación 4 del inf. certificación del diseño del SGIC. Reforzar los mecanismos de rendición de cuentas.  En el procedimiento 4.2. Compromiso con la Sociedad, consta la herramienta ¿Tabla de Relación con los grupos de interés¿ que en su use surge la necesidad de esta acción.  <b>Responsable:</b> Decana/o  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 28/02/2022  <b>Medidas adoptadas</b>  De las respuestas del profesorado en los informes docente se ha tratado uno de los temas que ha surgido en reunión de coordinación de curso y llevada al claustro de profesorado.  Se anexa acta de coordinadora de curso con el tema a llevar a claustro. Se anexa acta de claustro.</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-3

**Modelo de Informe docente de asignatura**

Se comienza a realizar el informe de actividad docente a través de un cuestionario on line que será recogido y valorado por el responsable del procedimiento 2.5. Guías docentes y coordinación. El fujograma también habrá de ser actualizado respecto a la nomenclatura de dicho modelo de informe.

**Responsable:** Coordinador/a de asignatura

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 27/01/2022

**Medidas adoptadas**

Modelo nuevo incorporado al SGIC

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 18-MGRRHH-MOT-8

**Recomendación 1.1.- Informe de acreditación 2019 MRRHH - Actualización de contenidos y sistema de evaluación**

Desajuste entre los contenidos de algunas asignaturas y los descritos en la memoria de verificación, ocurriendo lo mismo respecto a los sistemas de evaluación.

Durante el periodo de actualización de las guías docentes (junio 2020) se realizan todos los cambios pertinentes.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 31/05/2022

**Medidas adoptadas**

Durante curso 2021-2022 se han actualizado como en años anteriores todas las guías docentes de MRRHH.

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT : X	RET :	MET :
-------	-------	-------	---------	-------	-------

**Código de la acción:** 18-GRELAB-MET-2

**Estudiar la tasa de abandono de estudiantes en el Grado en RRL y RRHH**

Estudiar las causas de la evolución de la tasa de abandono.

1. Comprobar la nueva matrícula del curso 2013/2014 (Listado 1).

2. Comprobar quiénes del listado 1 no se graduaron el curso 2017/2018 ni se matricularon el curso 2016/2017

3. Consultar al servicio Babeztu de la UPV/EHU el instrumento para captar información que se puede utilizar respetando los requerimientos de protección de datos.

4. Realizar encuesta mediante encuesta fácil para conocer los motivos de abandono

5. estudiar la información y evaluar las acciones pertinentes.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 03/12/2021

**Medidas adoptadas**

1.- A fecha 29-1-2020 se han realizado los 5 puntos de la descripción adoptándose la decisión de que es necesario realizar la encuesta al alumnado no matriculado el último año habiendo estado matriculado en año anterior dado que el bajo número de respuestas recibidas a la encuesta al haberse realizado a las personas que se ajustan a la definida por la tasa de abandono CURSA.

2.- A inicios del curso 2020/21 se ha enviado encuesta de diagnóstico de abandono al alumnado que habiendo estado matriculado en 2018/19 y 2019/20 no se han matriculado el curso siguiente, es decir, en 2019/20 o 2020/21. Se ha comenzado el análisis de los resultados.

3.- A inicios del curso 2021/22 se hace una valoración individual de todas las personas implicadas en la tasa de abandono y se realiza una valoración (se adjunta el informe a esta acción en unikuide)

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-26

**Recom. 2.2.2.- Acred. 2020. RL -**

Recom. 2.2.2.- Acred. 2020. Aspecto de mejora: existen dos itinerarios de acceso a las competencias del grado que, además, conducen a información diferente. Por un lado, en la subsección Competencias Adquiridas - Planes de Estudio - Información del grado, donde efectivamente se explican las competencias; de otro lado, la sección "salidas profesionales y competencias del grado" en la que no consta ninguna competencia de Grado.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 27/01/2022

**Medidas adoptadas**

Subsanación y mejora de la información web - grado RLRH

## 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

**Titulaciones:**  
GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 19-MGRRHH-MET-35

**Recomendación 2.3.2. Inf. acreditación 2019 MRRHH-Publicar las guías docentes de forma completa**

Publicar las guías docentes de forma completa

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 11/01/2022

**Medidas adoptadas**

Se ha revisado la página web y se ha visto la conveniencia de actualizar y ampliar los contenidos de la misma.

**Titulaciones:**  
MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 2. 6.-, Prácticas Curriculares

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-40

**Recom. 5.5.1.- Se recomienda valorar la incorporación de prácticas externas obligatorias al plan de estudios de esta titulación que permitan un acercamiento a la realidad laboral.**

Recom. 5.5.1.- Se recomienda valorar la incorporación de prácticas externas obligatorias al plan de estudios de esta titulación que permitan un acercamiento a la realidad laboral.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 17/05/2022

**Medidas adoptadas**

En la comisión de Calidad del Centro se tomará la decisión no obstante las razones para rechazar esta opción tal y como se hizo cuando se verifico el grado se siguen manteniendo:

- Las practicas Obligatorias en una actividad como la nuestra dan lugar en ocasiones al encubrimiento de puestos de Trabajo,
- La dificultad para la facultad de garantizar cerca de 100 prácticas anualmente.
- El buen funcionamiento del programa de prácticas voluntarias, junto a las Becas de Transición y la Formación Dual.

Se anexa motivación presentada en Junta de centro 17-5-2022

**Titulaciones:**  
GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 2. 7.-, Prácticas Voluntarias

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-80

**Creación de un procedimiento para gestión de la Formación Dual**

El procedimiento 2.7.- Prácticas voluntarias y formación dual se desglosa en dos procedimientos: 2.7.-Prácticas voluntarias y 2.11.- Formación Dual. La gestión de la Formación Dual dentro del grado de relaciones laborales y recursos humanos cuenta con la suficiente importancia para que para la descripción y gestión se desarrolle a través de un procedimiento independiente que permita resaltar la naturaleza, importancia e idiosincrasia propia de este itinerario.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 12/01/2022

**Medidas adoptadas**

Procedimiento 2.11 Formación Dual creado

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2. 7.-, Prácticas Voluntarias

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET :
		X			
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-67  <b>Criterios funcionamiento prácticas voluntarias</b>            Establecer los criterios de centro a aplicar en prácticas voluntarias referentes a duración, jornada....  <b>Responsable:</b> Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias  <b>Origen:</b> Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior  <b>Fecha ejecución:</b> 01/06/2022  <b>Medidas adoptadas</b>            Criterios aprobados por Junta de Centro. Se anexa el documento aprobado.</p>					
		X			
<p><b>Código de la acción:</b> 19-FRLTS-MES-14  <b>Modificar redacción de un Indicador del procedimiento y establecer el sistema de recogida de datos para ello.</b>            Esta acción está vinculada a la recomendación nº 2 de la certificación del diseño del SGIC en la que se plantea la simplificación de los indicadores del sistema.            Existe un indicador de Ehundu que necesita mejoras en la redacción. "Nº de estudiantes que han realizado prácticas extracurriculares y/o TFGs/TFMs con empresas y entidades sociales". El problema es que no se distingue en realidad cuantas prácticas voluntarias se realizan en este tipo de entidades o empresas ya que su número queda diluido por los TFGs realizados en ese tipo de entidades que son muchos ya que en Grado de TS los TFG derivan de las prácticas Obligatorias que en su inmensa mayoría por no decir el 100%% se llevan a cabo en ese tipo de entidades.  <b>Responsable:</b> Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias  <b>Origen:</b> Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior  <b>Fecha ejecución:</b> 22/07/2022  <b>Medidas adoptadas</b>            Se elimina este indicador mismo por su imposibilidad de aportar información relevante (Mezcla TFGs y practicas de una manera que lo confunde todo).            En la acción de código 21-FRLTS-MES-16 se pretende revisar el panel general de indicadores este procedimiento y se abordará también este asunto.</p>					
		X			
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-13  <b>Recoger el grado de satisfacción de los tutores de prácticas voluntarias de la facultad</b>            Del mismo modo que se recogen los grados de satisfacción del alumnado y de los y las instructoras en las entidades donde se realizan las prácticas resulta conveniente, además es un indicador establecido, conocer también el grado de satisfacción con el sistema de tutorizaciones de los y las tutoras en la facultad.  <b>Responsable:</b> Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 29/07/2022  <b>Medidas adoptadas</b>            Al finalizar el curso desde el servicio de prácticas se enviará un cuestionario de satisfacción a todo el profesorado que haya tutorizado al menos una práctica voluntaria. El objetivo es valorar el sistema de tutorización, no la experiencia de dada práctica en particular, por ello se realiza un solo cuestionario, aunque se hayan tutorizado varias prácticas.            Se decide esperar a la revisión general del panel de indicadores (enero 2023) según la acción 21-FRLTS-MES-16, para tener una idea mas precisa de la información que se quiere conseguir. Se añade en dicha acción esta circunstancia en particular.</p>					
		X			

### 2. 8.-, TFG-TFM

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2. 8.-, TFG-TFM

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-68

**Elección tema - tutor TFG**

Cambio del calendario anual para la elección de línea de investigación (tema - tutor) de TFG en el grado en RL-RH

**Responsable:** Comisión TFG

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 20/05/2022

**Medidas adoptadas**

Eliminación de la convocatoria de febrero para elección de línea de investigación TFG (RL-RH)  
Dado que la matrícula del TFG se realizará en el periodo automatrícula se asumirá como criterio de ordenación del alumnado el del orden de llamamiento que realiza el sistema (expediente, créditos pendientes y tasa de rendimiento), modificándose el actual criterio basado en los créditos pendientes y en el expediente en caso de empate

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-48

**Identificar si los TFG se han hecho en relación a las prácticas en los grados en Trabajo Social y Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

Incluir en los anexos de las guías docentes casillas para indicar si ha sido elaborado en relación con las prácticas y si ha sido propuesto para el Premio Aculodi o Empar Pineda...

**Responsable:** Coordinador-a de Sección y primer-a Vicedecano-a

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 15/12/2021

**Medidas adoptadas**

Incluir en los anexos de las guías docentes casillas para indicar si ha sido elaborado en relación con las prácticas y si ha sido propuesto para el Premio Aculodi o Empar Pineda...

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-38

**Realización de un seminario específico con profesorado recién llegado al centro**

Se ha detectado que el profesorado recién llegado al centro, necesita de apoyo con respecto al conocimiento de la normativa, guía docente e idiosincrasia específica de la realización del TFG.

**Responsable:** Comisión TFG

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 27/01/2022

**Medidas adoptadas**

Diseño de un guion con los puntos fundamentales para la explicación del TFG.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 2. 9.-, Movilidad

**Código de la acción:** 19-GTRABA-MET-24

**Incentivar reuniones entre las personas que coordinan movilidad de las universidades pertenecientes a la Asociación Universitaria Española de Trabajo Social (AUETS).**

Establecer canales de comunicación y de coordinación,

**Responsable:** Vicedecana/o de Movilidad y Comunicación Corporativa

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 22/07/2022

**Medidas adoptadas**

Establecer contactos con las personas que coordinan movilidad en las universidades pertenecientes a la Asociación Universitaria Española de Trabajo Social (AUETS).

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 9.-, Movilidad

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-26

**Mejorar la acogida del alumnado incoming**

Además de la atención individual que se ofrece al alumnado incoming, promover otros espacios comunicativos grupales.

**Responsable:** Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 22/07/2022

**Medidas adoptadas**

Organizar dos reuniones informativas grupales con el alumnado incoming. El objetivo general de la primera que se realizará al inicio de su estancia, es ofrecerles información y facilitar que se conozcan entre ellos/as. La segunda se realizará al final del curso con la intención de valorar su estancia.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-27

**Mejorar los canales de comunicación con el alumnado**

Favorecer la gestión de los programas de movilidad, facilitar al alumnado el acceso a la toda la información institucional así como crear un espacio de información y de resolución de dudas colectivo.

**Responsable:** Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 22/07/2022

**Medidas adoptadas**

Crear un curso específico dentro de EGELAPI gestionado por el Vicedecanato de Movilidad y dirigido al alumnado participante en algún programa de movilidad.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-25

**Promover la competencia lingüística en lenguas extranjeras entre el alumnado.**

Informar al alumnado de primero sobre los programas de movilidad y los requisitos lingüísticos que se exigen en algunos casos para que puedan planificar con tiempo su futura experiencia de movilidad.

**Responsable:** Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 22/07/2022

**Medidas adoptadas**

Informar y repartir entre el alumnado de primero un documento con información básica sobre los programas de movilidad y los requisitos que hay que cumplir para optar a ellos. Hacer hincapié en los requisitos lingüísticos solicitados por algunos programas para que el alumnado potencialmente interesado pueda obtener los conocimientos y el correspondiente título que los acredite.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-MSESAL-MET-46

**Reflexión sobre la conveniencia o no de ofertar movilidad extranjera en el máster**

Aunque existen convenios de colaboración con universidades de Francia Italia y Rumania lo cierto es que el alumnado no opta por esta posibilidad. El perfil del alumnado, gran parte trabajando o en vías de hacerlo y el hecho de que la legislación (diferente para cada país) sea tan relevante en esta titulación pueden ser algunas de las causas que lo expliquen pero en cualquier caso merece una reflexión al respecto.

**Responsable:** PDI

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 22/07/2022

**Medidas adoptadas**

Se realizó un focus Group el 12 de Julio de 2022 con los alumnos de 1º para preguntarles expresamente sobre las causas del escaso interés de los programas de movilidad. (Ver documento)

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 2.10.- , Orientación profesional e inserción laboral

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MET-5

### Análisis del grado de inserción laboral

Sistematizar la realización de un informe sobre los datos de inserción laboral reflejados a su vez en el informe de Lanbide sobre las titulaciones.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 28/02/2022

### Medidas adoptadas

Se crea el registro "Informe de inserción Laboral sobre los datos de Lanbide". Lo completarán anualmente tras la recepción del Informe de lanbide los responsables del Procedimiento de Orientación Laboral en Gasteiz y Leioa.

Se adjunta Documento.

### Titulaciones:

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 2.11.-, Formación Dual

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-6

### Creación de un procedimiento para gestión de la Formación Dual

El procedimiento 2.7.- Prácticas voluntarias y formación dual se desglosa en dos procedimientos: 2.7.-Prácticas voluntarias y 2.11.- Formación Dual.

La gestión de la Formación Dual dentro del grado de relaciones laborales y recursos humanos cuenta con la suficiente importancia para que para la descripción y gestión se desarrolle a través de un procedimiento independiente que permita resaltar la naturaleza, importancia e idiosincrasia propia de este itinerario.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 12/01/2022

### Medidas adoptadas

Procedimiento 2.11.- creado

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-1

### Mejorar Información sobre Formación Dual a las empresas

Debido a la nueva ley necesitamos mejorar la información que se da a las empresas por lo que creará un documento a tal efecto.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 01/06/2022

### Medidas adoptadas

Se ha preparado un texto nuevo con la información actualizada.

Se adjunta el documento

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-GRELAB-MOT-65

### Aumento de créditos en Formación Dual

En base al desarrollo de la Recomendación 1.2.1.- Informe de reconocimiento formación dual - aumento de créditos se plantea la inclusión de la asignatura de Auditoría Sociolaboral en el itinerario de modo que contará con 60 créditos (Estancia en Empresa I- 24ects, Estancia en Empresa III - 24 ects, TFG-6 ects y Auditoría Sociolaboral 6 ects)

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 07/04/2022

### Medidas adoptadas

El itinerario dual consta, desde el curso 2020/21 de 60 créditos distribuidos:

- Estancia en empresa I - 24 ects
- Estancia en empresa II - 24 ects
- Auditoría Sociolaboral - 6 ects
- TFG - 6 ects

Se anexa Resolución de la Comisión de Grado de 7-4-2022 y respuesta Unibasq 13-7-2022

**Titulaciones:**

"4. Acciones realizadas en el curso anterior"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2.11.-, Formación Dual

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT : X	RET :	MET :
-------	-------	-------	---------	-------	-------

**Código de la acción:** 18-GRELAB-RET-14

**Recomendación 4.2.- Vinculo jurídico estudiante-empresa. Convenio de formación dual**

Se solicita al servicio correspondiente de la UPV/EHU que está realizando las mejoras en el modelo de convenio de formación dual que incorpore lo siguiente:

- 1.-el dato de nº de estudiantes que acoge cada empresa cada curso
- 2.-Compromiso de mantener el nivel de remuneración que se ha indicado en la solicitud
- 3.-Sustituir el término - bolsa de ayuda- por el de -cuantía mensual- a recibir por el alumno/a
- 4.- Incluir la dedicación del tutor/a de la entidad al estudiante
- 5.-Ampliar el convenio para recabar los aspectos particulares de la realización, supervisión y coordinación de toda la formación dual
- 6.- Indicar en el convenio genérico la necesidad de disponer de las instalaciones e infraestructuras necesarias para el nivel previsto en el desarrollo de las competencias del título.
- 7.- Establecer los criterios establecidos para incorporar nuevas empresas en titulaciones duales
- 8.- Especificar el procedimiento de seguimiento y evaluación para mantener a la empresa en el programa.
- 9.- Aportar un convenio genérico en el que se sustituya la denominación - prácticas externas- por -formación dual- .

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 01/06/2022

**Medidas adoptadas**

Se anexa el nuevo modelo de convenio formación dual

**Titulaciones:**  
GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET : X	MET :
-------	-------	-------	-------	---------	-------

### 3.- APOVO

#### 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-62

**Participación del PAS en el desarrollo del proceso 3.- Apoyo**

Se reúne el PAS para revisar y actualizar el listado y distribución de las tareas a realizar por el personal de administración y servicios.

Acción relacionada con la recomendación 4 del inf. certificación del diseño del SGIC. Reforzar los mecanismos de rendición de cuentas.

En el procedimiento 4.2. Compromiso con la Sociedad, consta la herramienta ¿Tabla de Relación con los grupos de interés¿ que en su uso surge la necesidad de esta acción.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 28/02/2022

**Medidas adoptadas**

Listado de tareas actualizado

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-48

**Reelaboración de la encuesta de acogida, de manera que abarque a ambos colectivos, PDI-PAS.**

Se unifica la plantilla de satisfacción, anteriormente dividida en colectivos, para que en la actualidad abarque tanto a PDI como a PAS.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 17/01/2022

**Medidas adoptadas**

Plantilla de encuesta de satisfacción PDI-PAS.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 3.2.-, Formación PDI - PAS

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-88

**Detectar necesidades de formación de los colectivos del PDI y del PAS**

Reflexionar sobre necesidades de formación del PDI-PAS, aparte de la formación específica que pueda ofrecer la UPV/EHU.

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 30/06/2022

**Medidas adoptadas**

Identificar las necesidades de formación del PDI-PAS, aparte de la formación específica que pueda ofrecer la UPV/EHU. Supondría establecer un procedimiento donde estos colectivos pudieran reflejar qué elementos consideran que necesitan mejorar de cara a su desempeño laboral y carrera investigadora y docente.

Se ha realizado una encuesta al profesorado para consultarles acerca de esas necesidades y hemos obtenido un listado. También se ha hecho una solicitud de formación al SAE.

La encuesta al PDI se realizará cada 2 años. Respecto al PAS, es el Servicio de Formación de la UPV/EHU el que realiza la encuesta.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 3.4.-, Gestión de patrimonio y mantenimiento

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-91

**Optimización de espacios y mejora de equipamientos en la Sección.**

- Habilitar un despacho de uso común (01A3) para el PDI, adquiriendo 6 mamparas y 8 mesas, así como la electrificación de éstas y dotando todos los puestos de voz y datos.
- Renovación del mobiliario del despacho 01B13, compra de 2 mesas
- Dotación de mobiliario para Secretaría, a fin de disponer de un espacio adecuado que propicie una atención más cercana con el alumnado y el PDI evitando la barrera arquitectónica que supone la ventanilla.

**Responsable:** Coordinadora de Sección (PAS)

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 29/07/2022

**Medidas adoptadas**

Solicitud al Vicerrectorado del Campus de Álava en la convocatoria para la concesión de mobiliario

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------

### 3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-71

**Fomento de la firma electrónica y de documentación digital**

Comunicar al profesorado que a partir de la convocatoria de mayo del curso 2021/2022 será obligatoria la firma digital de las actas de calificación.

**Responsable:** Secretaria de Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 09/03/2022

**Medidas adoptadas**

Comunicar al profesorado en la convocatoria de enero del curso 2021/2022, la obligatoriedad de usar firma digital en las actas de calificaciones a partir de la convocatoria de mayo del curso 2021/2022

"4. Acciones realizadas en el curso anterior"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 4.- COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

#### 4.1.-, Comunicación

<p><b>Código de la acción:</b> 19-FRLTS-MES-68  <b>Adecuación del mapa de comunicación (4.1.) y de la tabla de relación con los grupos de interés (4.2.)</b>            Una vez identificados los puntos a mejorar, según la evaluación de UNIBASQ, se reformulan el mapa de comunicación y la tabla de relación, de manera que recoja en mayor medida cómo los diferentes grupos de interés participan en el diseño y desarrollo de los diferentes procedimientos, estableciendo claramente quién realiza el análisis de la información procedente de los grupos de interés. A su vez, se refuerzan los mecanismos de rendición de cuentas.  <b>Responsable:</b> Decana/o  <b>Origen:</b> Derivadas de los informes externos de las agencias  <b>Fecha ejecución:</b> 26/05/2022  <b>Medidas adoptadas</b>            Se ha incorporado al sistema un modelo de mapa de comunicación y un modelo de tabla de relación con los grupos de interés que serán utilizados por las/los gestoras de los procedimientos y actualizados cuando sea necesario. Los documentos constan como anexos en los procedimientos 4.1 y 4.2. respectivamente.</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-7  <b>Boletín de la Facultad</b>            Sustituir el formato del boletín. Se convierte en una Newsletter.            Nuestra intención es, por un lado, utilizar un instrumento más moderno y eficaz; y, por otro, intensificar los intercambios de comunicación que tendremos en el futuro  <b>Responsable:</b> Vicedecano de comunicación e innovación docente  <b>Origen:</b> Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior  <b>Fecha ejecución:</b> 20/12/2021  <b>Medidas adoptadas</b>            Newsletter publicada en web</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-86  <b>Difusión encuestas de satisfacción de PDI-PAS realizada por UPV/EHU</b>            Difusión entre el personal del centro de la encuesta de satisfacción bianual realizada por la UPV/EHU. Comparativa del centro con la totalidad de las Facultades de la universidad.  <b>Responsable:</b> Decana/o  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 25/07/2022  <b>Medidas adoptadas</b>            Correo electrónico con informe adjunto enviado.</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 4.1.-, Comunicación

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-66

**Establecimiento de un sistema estandarizado de recogida de información mediante formularios**

La acción va dirigida al grupo de interés "profesorado". Se trata de facilitar la comunicación con el Decanato cuando se les solicita las siguientes informaciones: 1. actas de reuniones de coordinación; 2. informes docentes de las asignaturas; 3. reserva de aulas informáticas y actualización de software; y 4. temas de organización docente.

El sistema de formularios estandarizados facilita la introducción de la información por parte del remitente y la recepción por el Decanato, automatizando el proceso y quitando la carga de trabajo del envío, recepción y clasificación de correos electrónicos.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 03/03/2022

**Medidas adoptadas**

Se ha creado una plataforma de comunicación interna a la que se dirige al profesorado cuando se le solicita alguna de las informaciones citadas. Está funcionando correctamente, aunque no han sido probadas todas sus funciones. Las valoraciones de las personas usuarias son positivas.

Enlace: <https://sites.google.com/view/egoitza/inicio?authuser=2>

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-66

**Nueva Home de la web de la facultad**

De cara a adecuarse a la imagen corporativa de la UPV/EHU desarrollaremos la nueva Home de la web de la Facultad siguiendo las directrices de la Oficina de Comunicación.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 10/12/2021

**Medidas adoptadas**

Nueva Home volcada

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-39

**Página web del centro y MSST**

El responsable del MSST solicita un espacio en la página web del centro donde poder publicar determinados contenidos de interés. Se solicita autorización al servicio de comunicación.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 26/05/2022

**Medidas adoptadas**

Se envía a la Oficina de Comunicación (responsable de la página web institucional) y al Director de Posgrado un correo electrónico solicitando un espacio en la web del Máster donde poder publicar contenidos de interés para los diferentes grupos de interés.

Se anexa consulta a la oficina de comunicación y la respuesta recibida

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-50

**Página web doble grado**

Hasta el momento, no existe información de doble grado independiente de la del grado. Aunque la mayoría de contenidos como organización docente, perfil de ingreso, TFG... son comunes, es necesario dar a la titulación del doble grado una visibilidad independiente. Es una titulación adscrita a nuestra facultad por lo que la información ha de ser incluida en nuestra web.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 11/02/2022

**Medidas adoptadas**

Se crea una página de contenidos exclusiva para el doble grado de manera que la búsqueda de información sea más clara e intuitiva para las personas usuarias.

<https://www.ehu.es/es/web/lan-harreman-gizarte-langintza-fakultatea/gradu-bikoitza>

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

### 4.2.-, Interacción con la Sociedad



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 4.2.- Interacción con la Sociedad

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-82

**Comisión operativa con Entidades Colaboradoras**

Definir las funciones de la Comisión operativa con Entidades Colaboradoras

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 27/07/2022

**Medidas adoptadas**

Listado de funciones de la comisión publicadas en web:

Promueve e impulsa la relación con los grupos de interés y la sociedad en base a lo establecido en el Plan Estratégico de la Facultad.

Detecta los intereses que las entidades sociales y empresas puedan tener con respecto a la Facultad.

Articula la colaboración del profesorado con las entidades colaboradoras.

Despliega acciones del Plan Anual.

Establece la estrategia para la interrelación con otras Facultades de la UPV/EHU.

Explora las posibilidades de realización de cursos de formación continua para profesionales.

Identifica hitos para la comunicación.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MET-61

**Participación de los colegios profesionales en el desarrollo del procedimiento de TFG**

De las reuniones con los Colegios Profesionales surge la posibilidad de que los Colegios profesionales participen en el desarrollo del procedimiento del TFG a través de propuestas de temas para los TFG del alumnado de nuestros grados.

Acción relacionada con la recomendación 4 del inf. certificación del diseño del SGIC. Reforzar los mecanismos de rendición de cuentas.

En el procedimiento 4.2. Compromiso con la Sociedad, consta la herramienta - Tabla de Relación con los grupos de interés - que en su uso surge la necesidad de esta acción.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 03/03/2022

**Medidas adoptadas**

Con las respuestas recibidas de los colegios profesionales se crea un repositorio de temáticas que serán ofrecidas al alumnado. Se envía el listado a la persona responsable TFG.

Anexar el repositorio

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------

## 5.- EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA

### 5.2.- Evaluación, revisión y mejora

**Código de la acción:** 19-MGRRHH-MET-41

**Recomendación 7.2.1.- Inf. acreditación 2019 MRRHH. Aportar el número y porcentaje de estudiantes que responden las encuestas de satisfacción en todos los informes.**

Aportar el número y porcentaje de estudiantes que responden las encuestas de satisfacción en todos los informes.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 11/01/2022

**Medidas adoptadas**

En cuanto a las encuestas de satisfacción que cada docente debe pasar al alumnado matriculado en su asignatura, el porcentaje de respuesta es del 100 % del alumnado, ya que la asistencia a clase es totalmente obligatoria (salvo en aquellas ocasiones que ha faltado algún/a estudiante por razones totalmente justificadas).

En cuanto a las encuestas de satisfacción sobre las prácticas curriculares o extracurriculares que realiza el alumnado, las mismas se presentan dentro de lo que en el Máster se denomina memoria final de las prácticas que todo alumnado debe obligatoriamente cumplimentar para poder dar por finalizada la prácticas y poder evaluarla. Por ello, el nivel de respuesta es del 100 %.

Respecto de las encuestas que se hace al alumnado sobre la adecuación de los contenidos de cada asignatura, de la metodología utilizada y de la evaluación de todas y cada una de las asignaturas, hay que señalar que a lo largo del primer curso se hace una encuesta sobre todas las asignaturas obligatorias y una segunda encuesta sobre todas las asignaturas optativas que cada alumno/a haya cursado. Así, en cuanto a la primera de las encuestas, el porcentaje de respuesta fue en torno al 80% y en el caso de la

"4. Acciones realizadas en el curso anterior"

Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora

encuesta que evaluaba las asignaturas optativas, el nivel de respuesta fue similar. Después de analizar ese porcentaje, se ha llegado a la conclusión de que la causa o razón de no alcanzar el 100 % de respuestas se debe al hecho de que no son anónimas.

**Titulaciones:**  
MGRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-73

**Modificar flujograma: Visibilizar la centralidad del programa Docentiaz**  
Modificar el flujograma para visibilizar la centralidad del programa Docentiaz.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 19/01/2022

**Medidas adoptadas**

Nuevo flujograma grabado en unikude

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-72

**Fomento de la participación en programa Docentiaz del profesorado laboral interino.**

Detectar profesorado laboral interino que cumpla con los requisitos para poder presentarse a Docentiaz y explicarle el procedimiento.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 04/02/2022

**Medidas adoptadas**

Se ha detectado profesorado laboral interino que cumple con los requisitos para poder presentarse a Docentiaz para proceder a explicarle el procedimiento

Se anexa listado profesorado y mensaje enviado

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 5. Resultados

### 5.1 Resultados Clave de la Gestión por Procesos

#### 1.- PLANIFICACIÓN

**VALORACIÓN:** Este proceso controla adecuadamente que se atiendan todas las recomendaciones de UNIBASQ en el procedimiento correspondiente con objeto de tratarlas progresivamente (recomendaciones a la acreditación de las titulaciones, al diseño del SGC y, posteriormente, a su implantación SGC).

El curso 2021-2022 se ha procedido a modificar sustancialmente el procedimiento 1.1 del Plan Estratégico (definición, flujograma, documentación e inclusión de sus indicadores). Se ha llevado adelante el proceso de elaboración del nuevo PE 2023-2026 que está publicado en web en el momento de redactar este informe. Todo ello, coincidiendo con el proceso de certificación de la implantación del sistema de gestión. Así, tras la evaluación interna realizada el 3 de junio de 2022, el equipo de evaluación de Unibasq emite informe positivo el 25 de noviembre de 2022. En dicho informe se destaca el Plan estratégico como uno de los puntos fuertes de su evaluación.

El proceso de elaboración del PE 2023-26 ha sido fructífero en el ámbito del diseño de las titulaciones, de modo que se han incorporado propuestas de los grupos de interés para analizar la creación de nuevas titulaciones en áreas como la igualdad y para crear un Máster Oficial en la Sección. También se han incorporado propuestas que pueden requerir modificar el plan de estudios del Grado en Trabajo Social (adaptación de su optatividad y la reestructuración de su 4º curso). Asimismo, el PE orientará la actividad de las comisiones mediante acciones como la actualización los planes de igualdad y euskera del centro.

El curso 2022/2023 también se ha procedido a impulsar y regular las relaciones con los grupos de interés externos, con la creación de la Comisión Operativa con Entidades Colaboradoras y la incorporación de alumnado egresado en la Comisión de Calidad.

También se han llevado a cabo cambios en el objetivo y flujograma del procedimiento 1.4. planificación anual para diferenciarlo nítidamente del procedimiento 5.2. Evaluación, revisión y mejora.

Los perfiles de ingreso de las titulaciones, siguen siendo adecuados y no requieren cambios de competencias.

Respecto al número de egresadas/os y su satisfacción, por un lado, el número de egresados en todas las titulaciones aumenta respecto al año anterior, salvo en el Grado en Trabajo Social, lo cual puede ser debido a que curso donde hubo más impacto de la pandemia, el número de egresados-as fuera mayor porque la situación de confinamiento llevó a más personas a finalizar el TFG, El ascenso en el número de egresadas/os en el grado en RRLLyRRHH está relacionado con las y los estudiantes provenientes de la antigua diplomatura que reanudaron estudios en periodo de pandemia para defender el TFG y terminar el grado. En los másteres, el aumento de egresadas/os refleja, entre otras cuestiones, la eficacia de la acción de mejora para equilibrar los intereses del alumnado y de las entidades que ofertan prácticas. Por otro lado, la satisfacción de egresadas/os es notable en todas las titulaciones, a excepción de la del máster en Gestión en RRHHyE, que disminuye respecto al año anterior, por lo que se emprenderá una acción de diagnóstico de las causas de esta disminución.

Respecto a los procedimientos de cambio de equipo decanal no se ha requerido actividad relevante, una vez realizada la elección de decana del centro el curso 2020/2021 y llevada a cabo la formación en gestión del equipo decanal de la mano del servicio de calidad de este procedimiento. También es positivo que no se prevea suspensión de ninguna titulación a medio plazo. Llegado el caso, se dispone de procedimiento adecuado para llevarlo a cabo atendiendo a la normativa vigente, a las directrices de la UPV/EHU, de las agencias de calidad y del programa AUDIT.

1.1.- Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Informe favorable de UNIBASQ a la implantación del Sistema de Garantía de Calidad Lim. sup:            Lim. inf:				0.00
Se incorpora este indicador al sistema tanto porque es uno de los objetivos estratégicos, como porque los ajustes para la obtención de la certificación de la implantación del SGC ha sido eje de actuación fundamental durante el curso 2021/2022. Se cuenta con Informe favorable del equipo de evaluación de UNIBASQ a la implantación del Sistema de Garantía de Calidad en el momento de redactar el presente informe (curso 2022/2023)				
Elaboración del Plan Estratégico del centro 2023-2026 Lim. sup:            Lim. inf:				0.00
El curso 2021/2022 se ha llevado a cabo el proceso de elaboración del Plan Estratégico. Se cuenta con Plan Estratégico publicado en web en el momento de redactar el presente informe (curso 2022/2023). Todas las titulaciones del centro están acreditadas por UNIBASQ: el 22 de julio de 2021 renovaron la acreditación los Grados y los másteres				

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

1.1.- Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
el curso anterior				
1.4.- Planificación Anual	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de acciones (promoción y divulgación) referidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres Lim. sup: 4.0      Lim. inf: 2.0	7.00	3.00	4.00	7.00

### 2.- DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

**VALORACIÓN: Captación del alumnado:** La valoración es positiva, por la evolución de los indicadores y porque muestra que las acciones puestas en marcha han funcionado. Hay que seguir profundizando en la generación de soportes online para la difusión de la oferta docente de la facultad y mejorar los procesos de captación.

**Acceso y Matriculación:** La oferta de nuevas plazas se adecúa a la demanda en todas las titulaciones con tasas de ocupación y tasas de preferencia superiores al año anterior y valores en torno al 100% o superiores. Ello refleja el efecto positivo del sistema on-line para difundir nuestros grados y doble grado en los centros de enseñanzas medias puesto en marcha el curso anterior.

**Acogida y orientación del alumnado:** El despliegue del Plan de acogida y orientación ha permitido planificar e implementarlo y, aunque ha supuesto un gran paso cualitativo en la gestión, todavía quedan aspectos que mejorar.

**Organización docente:** los créditos obligatorios pueden ser cursados en euskera y en castellano. El Plan Estratégico aborda las necesidades en relación al aumento de la oferta de asignaturas en inglés en Trabajo social. En el Grado y Doble Grado es posible cursar un bloque de asignaturas en inglés. En general, la evolución adecuada de los indicadores es adecuada.

**Guías docentes y coordinación:** la tasa de rendimiento y la tasa de éxito para el grado en RRLL y RRHH, son satisfactorias. El número egresadas sigue en tendencia creciente y la duración media desciende y rompe la tendencia anterior. En Trabajo Social, la tasa de rendimiento sigue en valores altos y la tasa de éxito sigue mejorando. La duración media de los estudios sigue en descenso y el grado de satisfacción con la docencia es el más alto de los últimos seis años.

**Prácticas curriculares:** La valoración es satisfactoria. Los equipos y la coordinación han funcionado de manera fluida. La situación de emergencia sociosanitaria ha tenido todavía cierta influencia en algunos de los campos de prácticas, pero, por lo general, se ha vuelto a la normalidad.

**Prácticas Voluntarias:** El programa es exitoso en cuanto al número de empresas y alumnos/as que participan. Se ha realizado una acción para mejorar algunos criterios sobre el desarrollo de las prácticas, lo que está facilitando todo el proceso. Se considera recomendable ampliar el número de tutores-as.

**TFG-TFM:** su gestión es muy satisfactoria. Se han revisado las líneas de investigación del profesorado que se ponen a disposición del alumnado. Un nuevo reto será la gestión del TFG del doble grado del próximo curso. que el siguiente será el primero en el que el alumnado deberá de matricularse.

**Movilidad:** en algunos programas la movilidad es mayor que antes de la pandemia. Las acciones llevadas a cabo este curso, han mejorado la comunicación con el alumnado en movilidad. Las reuniones de bienvenida/despida al alumnado visitante y el uso de plataforma eGelaPi para comunicación permanente visitantes y salientes han contribuido a que el alumnado sea más consciente y autónomo en cada fase de su solicitud y estancia.

**Orientación profesional e inserción laboral:** se ha avanzado en la cohesión del centro y el análisis del grado de inserción laboral se realiza integrando en un único informe de valoración todas las titulaciones del centro. En la elaboración del PE han surgido varias acciones en este ámbito, como dar a conocer el ecosistema del tercer sector o profundizar en la información sobre Másteres Oficiales y grupos de investigación de cara a la carrera académica.

**Formación Dual:** uno de los puntos fuertes de la facultad con mucha aceptación por parte del alumnado. Conseguir empresas que quieran participar debe ser el centro de los esfuerzos para garantizar los convenios que tenemos establecido como objetivo. El procedimiento funciona correctamente, con algunas fricciones, debidas a que las fechas de la Universidad a veces no coinciden con los intereses de las empresas.

2. 4.- Organización Docente	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Número de módulos de asignaturas impartidos en idiomas no oficiales. Lim. sup: 2.0      Lim. inf: 0.0	0.00	1.00	1.00	5.00
Se mantiene el módulo de asignatura impartida en inglés en el Grado en RRLL y RRHH y, en el marco del PE, se explorará la creación del módulo en inglés en el grado en Trabajo social				

## Informe y Plan de Gestión Anual

### Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

2. 4.- Organización Docente	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de profesores/as que participan en la convocatoria para la promoción de material docente en euskera Lim. sup: 6.0 Lim. inf: 4.0	0.00	0.00	0.00	
Se avanza notablemente en la participación en la convocatoria de la UPV/EHU para la promoción de material docente en euskera				
2. 5.- Guías Docentes y Coordinación	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de Grupos Docentes estructurados IKD Lim. sup: 1.0 Lim. inf: 0.0	1.00	1.00	1.00	1.00
Se mantiene Grupo docente estructurado en la sede				
2. 6.- Prácticas Curriculares	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares realizadas Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	4.30		4.50	4.50
La satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares realizadas se mantiene a un nivel sobresaliente.				

### 3.- APOYO

**VALORACIÓN:** Selección, acogida y gestión PDI y PAS: En términos generales, la satisfacción del PAS y PDI es alta y los resultados de los indicadores clave mejoran los valores alcanzados en la encuesta anterior.

Hay dos cuestiones que hay que vigilar: el PDI adscrito al centro disminuye respecto al año anterior, dado que la movilidad propia en la mejora de la carrera académica, ha llevado a que personas adscritas al centro vayan a otras Facultades y, en coherencia, también disminuye la estabilidad de la plantilla docente para el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En ello también incide el cambio generacional.

**Formación PDI-PAS:** La finalización de los fondos EHUNDU para la puesta en marcha de los programas de formación en el centro, ha supuesto un importante problema para la implementación de un programa de formación específico para nuestro personal. Sin embargo, esto nos ha obligado a mejorar la interlocución con el FOPU y ya se ha logrado que se implementara en algún curso específico surgido del interés del PDI del centro y se impartiera en nuestro centro (abierto al PDI del conjunto de la UPV/EHU). Por otro lado, debemos mejorar en la difusión de las formaciones FOPU entre nuestro personal PDI.

**Gestión presupuestaria, compras, gestión de patrimonio y mantenimiento:** Hasta noviembre del 2021 la gestión presupuestaria se desarrolló normalmente, pero a primeros de ese mes de noviembre se informó desde la Gerencia a los Centros un recorte del presupuesto. En el caso de la Facultad, los recortes suponían un 25% en el caso de la Sede en Bizkaia y un 43% en el caso de la Sección en Araba.

Desde la Facultad se hicieron alegaciones y al final el recorte supuso un 15% para a Sede y un 43% para la Sección. Este recorte sí supuso que algunos gastos previstos no se pudieran llevar a cabo, pero la valoración es positiva, dado que se consiguió todo lo solicitado en las convocatorias de los Campus correspondientes (Bizkaia y Araba) para infraestructura docente y, en el caso de la Sede, se pudo llevar a cabo la compra de todo el material informático previsto.

La gestión de actas y calificaciones se ha desarrollado sin incidencias y se avanza adecuadamente en el fomento de la firma electrónica, con la implantación de la obligatoriedad de la firma electrónica para las actas de calificación en la Sede.

La gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas se ha llevado a cabo sin incidencias. Las tablas de reconocimiento de créditos de las titulaciones son eficaces y facilitan la labor de la comisión de calidad para llevar a cabo los reconocimientos. El siguiente curso se procederá a analizar las titulaciones LOE que han venido a sustituir a las anteriores titulaciones LOGSE para actualizar los acuerdos recogidos en el convenio de colaboración entre la administración general de la comunidad autónoma del país vasco (departamento de educación) y la UPV/EHU.

El curso 2021/2022 se han clarificado las vías para el reconocimiento de créditos por Prácticas en el Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo y se comunica sistemáticamente al alumnado en las jornadas de acogida.

3.1.- Selección, acogida y gestión PDI - PAS	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Grado de satisfacción en términos generales PDI Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.86	3.86	3.86	4.02
El grado de satisfacción en términos generales PDI es muy notable y aumenta respecto a la encuesta anterior. Asimismo, es superior a la media de la UPV/EHU				
Grado de satisfacción en términos generales PAS Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.0	4.10	4.10	4.10	4.00
El grado de satisfacción en términos generales PAS es notable y apenas varía una décima respecto a la encuesta anterior.				



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

3.1.- Selección, acogida y gestión PDI - PAS	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Satisfacción PAS: Liderazgo del centro y/o departamento (D5) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.74	3.74	3.74	3.91
El grado de satisfacción del PAS con el liderazgo del centro y/o departamento es notable y aumenta respecto a la encuesta anterior				
Satisfacción PDI: Liderazgo del centro y/o departamento (D5) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.33	3.33	3.33	3.62
El grado de satisfacción en términos generales PDI es muy notable y aumenta respecto a la encuesta anterior. Asimismo, es superior a la media de la UPV/EHU.				
El servicio de apoyo multimedia responde adecuadamente a las necesidades (encuesta satisfacción PDI) Lim. sup: Lim. inf:	3.66	3.66	3.66	3.51
La satisfacción con el apoyo multimedia es reflejo de la intensificación del uso de estos recursos en pandemia y de las necesidades de técnicas/os en esta materia. Demanda que constituyó recomendación de Unibasq a la renovación de las titulaciones de grado y se ha incorporado al Plan Estratégico del centro y se rec				
3.4.- Gestión de patrimonio y mantenimiento	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
EHUagenda 2030 por el desarrollo sostenible PAS- D6.4 Lim. sup: 3.75 Lim. inf: 3.29	3.29	3.29	3.29	3.91
La encuesta de satisfacción del PAS refleja que se avanza satisfactoriamente en el ámbito de la sostenibilidad				
EHUagenda 2030 por el desarrollo sostenible PDI- D6.4 Lim. sup: 3.5 Lim. inf: 3.39	3.39	3.39	3.39	3.50
Este indicador proviene de la encuesta encuesta de satisfacción del PDI y PAS y refleja que se avanza satisfactoriamente en el ámbito de la sostenibilidad				
Las aulas y su equipamiento son adecuadas para desarrollar una actividad docente de calidad. (D 4.13 PDI) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.63	3.63	3.63	3.69
Este indicador proviene de la encuesta encuesta de satisfacción del PDI y PAS y refleja un avance satisfactorio en este ámbito				

### 4.- COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

**VALORACIÓN:** Comunicación: En cuanto a las actividades de fomento del euskara, se asienta el concurso "Egunean Behin" de la Facultad, pretendiendo repetirlo todos los cursos hasta convertirlo en una actividad anual. Además, el curso 22/23 tomaremos parte en Euskaraldia, aumentando el número de actividades.

La Facultad sigue incrementando su presencia en las redes sociales, previendo incorporarse a Twitter en el curso 22/23. Es un proceso lento que exige seguimiento constante para conseguir visibilidad, pero la presencia en cada vez más redes es positiva.

También se valora muy positivamente el funcionamiento de la página con los vídeos de presentación de las titulaciones, que consigue un alto número de visitas, haciendo llegar la información de nuestros estudios a centros con los que de otra manera no sería posible la comunicación.

Por lo demás, se observa continuidad en la evolución de los indicadores, una vez superada la situación excepcional de la pandemia que alteró el funcionamiento normal de la Facultad.

El Boletín de la Facultad es un elemento dinámico y muy bien valorado por la comunidad académica, boletín.

Interacción con la sociedad: Tras la reforma del proceso 4 del sistema de gestión, se ha remodelado el procedimiento, de manera que se refleje una de las señas de identidad de la Facultad, la que respecta a la relación con los grupos de interés y la sociedad. Para ello, se ha recogido lo planteado para el programa electoral del actual equipo decanal y las inquietudes recogidas en el proceso de elaboración del Plan Estratégico.

Se ha visto la necesidad de vincular el TFG con este indicador, de manera que se recojan datos del impacto de los trabajos del estudiantado en los campos de prácticas.

4.1.- Comunicación	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de grupos focales con alumnado Lim. sup: 3.0 Lim. inf: 2.0	2.00	4.00	3.00	1.00
El número de reuniones ha descendido debido a la ausencia puntual de una persona responsable de coordinación de titulación de Trabajo Social.				
Nº de grupos focales con empleadores Lim. sup: 3.0 Lim. inf: 2.0	2.00	2.00	3.00	3.00
Nº de grupos focales con empleadores es adecuado y cumple el objetivo planificado, es decir, el de ser una forma de recabar información de un grupo de interés fundamental.				
Nº de TFGs defendidos en euskera Lim. sup: 90.0 Lim. inf: 70.0		94.00	239.00	120.00
el descenso del número de TFGs defendidos en euskera es proporcional al descenso del total de defensas.				

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

4.1.- Comunicación	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de personas participantes en redes sociales Lim. sup: 30.0 Lim. inf: 20.0				306.00
Este indicador se ha incorporado el curso 2021/2022 al remodelar el proceso y el nº de personas participantes en redes sociales (Facebook y Twittter) ha sido más satisfactorio de lo previsto. Se ajustarán los límites cuando se disponga de los datos del siguiente curso.				
Nº de visionados de los vídeos de las titulaciones de la Facultad Lim. sup: 30.0 Lim. inf: 20.0				776.00
Este indicador se ha incorporado el curso 2021/2022 al remodelar el proceso. El alto número de visionados demuestra que es un buen instrumento para darlos a conocer. Se ajustarán los límites cuando se disponga de los datos del siguiente curso.				
Nº de evaluadores Bikain certificados por Euskalit Lim. sup: Lim. inf:	1.00	1.00	1.00	1.00
Se mantiene el valor y en el proceso de elaboración del Plan Estratégico ha indicado la posibilidad de mejorar este resultado.				
4.2.- Interacción con la Sociedad	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Nº de visitas de profesionales externos y/o visitas a entidades externas relacionadas con el aprendizaje Lim. sup: 15.0 Lim. inf: 10.0	7.00	29.00	51.00	25.00
La formación complementaria ofertada por parte de los profesionales, en colaboración con el profesorado de las asignaturas de grado, mantiene cifras adecuadas a la planificación realizada.				
Nº de colaboraciones con entidades e instituciones Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.0		2.00	1.00	4.00
El aumento del valor de del indicador es fiel reflejo de la especial atención dedicada a la interacción con los grupos de interés y la sociedad en su conjunto por parte del profesorado del centro.				
Nº de TFG/TFMs enviados a convocatorias de premios (igualdad, etc.) o presentados a congresos Lim. sup: 6.0 Lim. inf: 4.0		6.00	4.00	10.00
El claro aumento del valor del indicador respecto a años anteriores refleja la eficacia de las acciones de mejora para la difusión de estas convocatorias y congresos entre profesorado y alumnado del centro.				
Nº de estudiantes que participan en cursos de Dirección de Sostenibilidad y Compromiso Social Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 2.0	9.00	0.00	19.00	30.00
El resultado del indicador es muy exitoso, resultado de el esfuerzo de la difusión expresa de estas convocatorias entre el alumnado del centro.				
El centro promueve una relación respetuosa entre las personas de distintos departamentos (Satisfacción PDI) Lim. sup: Lim. inf:	4.00	4.00	4.00	4.00
El valor alcanzado por del indicador es notable y se mantiene en el tiempo.				
Nº de reuniones de la Comisión Operativa con entidades colaboradoras Lim. sup: Lim. inf:				
La comisión se crea el curso 2021-2022, estando en fase de definición de funciones y funcionamiento para comenzar a actuar el siguiente curso.				

### 5.- EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA

**VALORACIÓN:** En relación al procedimiento 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones:

El curso 2021/2022 se ha implantado la comunicación sistemática al alumnado del protocolo de s/q/r del centro, tanto en las guías de acogida, como en el las de orientación.

Las sugerencias, quejas y reclamaciones se gestionan de manera sistemática y se sigue dando respuesta al 100% de las s/q/r recibidas dentro del plazo establecido. Como el cumplimiento de los plazos de respuesta viene siendo habitual, siguiendo la recomendación del equipo de evaluadores internos y externos para la certificación de la implantación del SGC llevada a cabo al final del curso 2021/2022 se ha incorporado el indicador de rendimiento: Nº de acciones derivadas de s.q.r (valores a partir del curso 2022/2023).

En relación al procedimiento 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora: Se ha adaptado el flujograma al momento actual, atendiendo a los cambios formales en la elaboración de los informes, así como para coordinar sus contenidos con los del procedimiento 1.4.- Planificación Anual.

En relación al procedimiento 5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS:

Se ha mejorado el flujograma del procedimiento para visibilizar la centralidad del programa Docentiaz en el mismo.

La participación del profesorado del centro en el programa de evaluación docente Docentiaz viene siendo notable, superando el 50% requerido para el nivel avanzado en el vector 1 de formación en base a métodos y metodologías innovadoras de la orden de categorización de las enseñanzas universitarias (BOPV 06/08/2018). Se ha fomentado la participación en programa Docentiaz, en concreto, se ha identificado el profesorado laboral interino que cumple con los requisitos para poder presentarse al programa y no lo ha hecho y se ha procedido a explicarle el calendario y el procedimiento para solicitar la evaluación.



Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

El grado de satisfacción con la docencia aumenta respecto al curso anterior en todas las titulaciones con valores de 4 o superiores, salvo en el Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo (MSST). Tal como se indica en el seguimiento de la titulación, aunque el grado de satisfacción con la docencia es bueno, 3,7, se debe vigilar este indicador en el próximo curso y en cualquier caso reflexionar en la COA y en el grupo de coordinadores al respecto sobre las causas y las posibles acciones a tomar.

El % de PDI acreditado en idiomas oficiales permite ofrecer al alumnado del grado en Relaciones laborales y Recursos Humanos la mención de intensificación internacional en el Suplemento al Título Europeo.

El % PDI doctor que imparte docencia de Grado es satisfactorio: aumenta respecto al curso anterior y alcanza prácticamente el 74%.

5.3.- Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
% PDI doctor que imparte docencia en grado Lim. sup: 75.0 Lim. inf: 67.0	75.00	71.43	72.46	73.97
El % PDI doctor que imparte docencia en grado es satisfactorio, puesto que aumenta respecto a los dos años anteriores y compensa el efecto contrario de las jubilaciones de doctoras y doctores, que ha sido más intensa esos últimos años.				
% PDI evaluado con DOCENTIAZ por Centro Lim. sup: 55.0 Lim. inf: 51.0	47.90	59.68	63.64	57.35
La participación del profesorado del centro en el programa de evaluación docente Docentiaz es notable puesto que supera el 50% requerido para el nivel avanzado en el vector 1 de formación en base a métodos y metodologías innovadoras de la orden de categorización de las enseñanzas universitarias (BOPV 06/08/2018).				

## 5.2 Resultados principales de las Titulaciones

### GRADOS

#### Doble Grado en Gestión de Negocios y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**VALORACIÓN:** En conjunto, los indicadores reflejan que la oferta de plazas se adecua a la demanda de los estudios y los indicadores de resultados de las enseñanzas fundamentales como la tasa de rendimiento, de éxito y de evaluación, alcanzan valores altos.

Estos resultados de aprendizaje vienen determinados, tanto por el aumento del número de estudiantes a medida que se vayan implementando cursos superiores, como por la progresiva normalidad académica en el marco de la pandemia COVID 19. En principio, sería lógico que los indicadores se ajustaran a la baja, pero las tasas de rendimiento éxito y evaluación son muy elevadas, aumentando o manteniendo sus valores a medida que se van implantando más cursos, lo que refleja que el estudiantado es capaz de llevar los estudios adelante con normalidad, sin que se acumulen estudiantes en exceso en los primeros cursos.

La progresiva implantación del doble grado requiere de una continua adaptación de la organización docente (horarios, etc) de los Grados que componen el doble Grado en RRLL y RRHH y Gestión de Empleo. El hecho de que la satisfacción con los estudios se mantenga en un nivel notable refleja que dicha adaptación se está llevando a cabo exitosamente.

En el proceso de implantación se van incorporando mejoras como la modificación normativa de acceso al doble grado, dado que el acceso de personas previamente tituladas en uno de los grados que componen el doble grado resulta incompatible con su propia naturaleza y finalidad. Asimismo, se está en proceso de cambio de vectores de la asignatura Auditoría sociolaboral para dotarla de más créditos prácticos.

Las acciones de mejora llevadas a cabo también ponen de relieve la interacción con los grupos de interés como la participación de los colegios profesionales en el desarrollo del procedimiento de TFG.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
<b>Ocupación de la titulación</b> Lim. sup: 92.08 Lim. inf: 62.92		106.67	113.33	100.00
<b>Adecuación de la titulación</b> Lim. sup: 78.71 Lim. inf: 51.37		84.38	70.59	80.00
<b>Tasa de rendimiento</b> Lim. sup: 88.02 Lim. inf: 64.07		93.07	84.99	86.24
<b>Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas)</b> Lim. sup: 89.89 Lim. inf: 71.19		0.00	0.00	0.00
<b>Grado de satisfacción con la docencia</b> Lim. sup: 4.2 Lim. inf: 3.9		4.00	4.00	4.00
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
<b>Tasa de graduación</b> Lim. sup: 69.23 Lim. inf: 34.19				
<b>Tasa de abandono en el estudio</b> Lim. sup: Lim. inf:				
<b>Año de la promoción *</b>	2015	2016	2017	2018
<b>Satisfacción de las personas egresadas</b> Lim. sup: Lim. inf:				
<b>Tasa de empleo</b> Lim. sup: 80.4 Lim. inf: 64.58				

## Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**VALORACIÓN:** El curso 2020/2021 se obtuvo la renovación de la acreditación del título (Resolución de 22 de julio de 2021, del Consejo de Universidades). En este sentido, todas las recomendaciones realizadas por las agencias externas en su informe favorable de renovación (de 24 de junio de 2021) están incorporadas al procedimiento correspondiente del sistema de gestión del centro y son atendidas progresivamente en el periodo de vigencia de la renovación de la acreditación.

La actividad académica del curso 2021/2022 ha estado condicionada por la pandemia del COVID19 en menor medida que el curso anterior y se ha hecho valer satisfactoriamente la experiencia adquirida los cursos anteriores para aplicar el plan de del curso 2021/2022 (aprobado en junio de 2021)

El doble grado en Relaciones laborales y recursos humanos y gestión de negocios implantado el curso 2019/2020 prosigue su implementación y se afrontan satisfactoriamente los condicionamientos que produce principalmente en el procedimiento de ordenación académica a la hora de diseñar la oferta y horarios docentes. La oferta de plazas del Grado se adecúa a la demanda y la mejora de sus indicadores reflejan la eficacia de la acción de mejora derivada del informe de seguimiento del curso anterior relativa a la implantación del sistema on-line para difundir nuestros grados y el doble grado en los centros de enseñanzas medias.

Los valores y evolución de los indicadores de aprendizaje son satisfactorio, salvo la tasa de abandono en el estudio. La tasa de abandono en el estudio alcanza valor más alto de la serie, por lo que se reabre la acción de mejora (cerrada el 03/12/2021) que ya tuvo en cuenta las valoraciones individuales de todas las personas implicadas en la tasa de abandono de la cohorte 2017/2018, con la finalidad de ampliar el análisis incorporando el alumnado afectado del siguiente curso (acción titulada ¿Estudiar la tasa de abandono de estudiantes en el Grado en RRLL y RRHH?).

Los valores y evolución de los indicadores de movilidad son satisfactorios. Tanto en lo relativo al alumnado enviado como el recibido que alcanzan los valores máximos de los últimos 6 años, fruto de las acciones de difusión en otras universidades y convenios realizados. La oferta del bloque de créditos en inglés, así como las asignaturas English Friendly, está permitiendo una matriculación creciente de alumnado extranjero.

Los indicadores de inserción laboral son satisfactorios y coherentes entre sí. La evolución de la tasa de paro y la tasa de empleo viene explicada por al aumento significativo de las personas encuestadas que siguen estudiando y, probablemente, redundará en un progreso en capacidades y competencias de la población.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	105.83	97.78	92.22	103.33
Adecuación de la titulación Lim. sup: 78.71 Lim. inf: 51.37	55.12	70.45	44.58	44.09
Tasa de rendimiento Lim. sup: 76.05 Lim. inf: 68.43	72.47	81.74	76.45	70.91
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 84.0 Lim. inf: 75.5	84.06	82.34	78.49	85.65
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 4.2 Lim. inf: 3.9	4.10	3.90	3.90	4.00
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>
Tasa de graduación Lim. sup: 60.0 Lim. inf: 38.0	39.18	45.45	50.45	47.57
Tasa de abandono en el estudio Lim. sup: 23.0 Lim. inf: 20.0	25.37	19.85	21.67	27.59
<b>Año de la promoción *</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 10.0 Lim. inf: 6.0	7.35	7.15	7.05	6.94
Tasa de empleo Lim. sup: 80.4 Lim. inf: 72.49	92.59	84.21	78.95	71.88

## Grado en Trabajo Social

**VALORACIÓN:** Se ha ido avanzando en el sistema de coordinación, mediante la implantación de herramientas propias de la universidad, de manera que el profesorado pueda gestionar mucho más eficientemente la documentación necesaria para su desempeño profesional. Estas mismas herramientas se han puesto a disposición de la coordinación con las personas delegadas de clase; así, la comunicación es más directa en ambas direcciones.

Los valores de ocupación de plazas del grado se mantienen altos (%97,60), y es remarcable que la matrícula de nuevo ingreso por preinscripción en su primera opción ha subido de manera notoria, lo cual muestra un relevante interés de partida por el grado. Otro dato que refuerza esta idea es que la preferencia por la titulación es de 1.87, la más alta de los últimos seis años. La nota mínima de admisión sigue en progresión ascendente, alcanzando en la actualidad un 8.48, lo cual es otro indicador del interés por cursar el grado.

Por otro lado, el grado de satisfacción con la docencia es el más alto de los últimos seis años, de 4,10.

La tasa del abandono del estudio en el primer año ha descendido notablemente con respecto al curso anterior: refleja una fidelización de un alumnado cuya matrícula de nuevo ingreso por preinscripción en su primera opción ha subido de manera notoria. Es decir, el alumnado viene sabiendo lo que quiere cursar en mayor porcentaje, y encuentra lo que viene a buscar, continuando con sus estudios el segundo curso.

Los valores y evolución de los indicadores de movilidad del alumnado incoming son muy satisfactorios.

En general, ha sido un periodo de estabilización del equipo decanal vigente, en el cual se han gestionado las directrices de la fase final de la pandemia.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
<b>Ocupación de la titulación</b> Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	98.40	99.20	93.60	97.60
<b>Adecuación de la titulación</b> Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 60.0	78.86	78.23	70.09	81.15
<b>Tasa de rendimiento</b> Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	87.66	91.39	90.56	88.04
<b>Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas)</b> Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	93.17	91.46	94.01	92.51
<b>Grado de satisfacción con la docencia</b> Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	3.80	3.70	4.00	4.10
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018
<b>Tasa de graduación</b> Lim. sup: 58.0 Lim. inf: 57.0	73.21	70.83	69.57	79.66
<b>Tasa de abandono en el estudio</b> Lim. sup: 20.0 Lim. inf: 15.0	14.17	16.00	14.88	10.29
<b>Año de la promoción *</b>	2015	2016	2017	2018
<b>Satisfacción de las personas egresadas</b> Lim. sup: 10.0 Lim. inf: 6.0	7.61	6.81	7.32	7.10
<b>Tasa de empleo</b> Lim. sup: 86.0 Lim. inf: 80.0	83.61	84.62	76.81	72.84

## MÁSTERES

### Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo

VALORACIÓN: La valoración general que desde la Comisión Académica del Máster se hace del curso 2021/22 es positiva y esta valoración se ve confirmada además por la opinión del alumnado, cuya valoración ha sido de 4.4 sobre 5 (puntuación ligeramente superior a la del anterior curso).

Los indicadores de matriculación siguen siendo buenos, aunque el propio sistema de matriculación de la Universidad provoca algunas dificultades. Así mismo se considera necesario revisar los criterios de admisión al máster e incluir aspectos como conocimiento del idioma castellano y adecuación al área.

Por otro lado, el contacto informal que mantiene la responsable del máster con los y las egresadas del curso anterior muestra que la gran mayoría de ellas se encuentran trabajando y lo hacen además principalmente en el área de los RRHH. No obstante, se detecta una disminución del nivel de satisfacción del alumnado egresado del con el máster por lo que en este curso académico se tratará de realizar un diagnóstico de la situación.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	90.00	95.00	100.00	105.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 85.0	100.00	89.47	90.00	95.24
Tasa de rendimiento Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 93.0	98.28	97.85	94.76	93.00
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 100.0	100.00	100.00	100.00	93.02
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	3.90		4.10	4.40
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>
Tasa de abandono del estudio en el 1er. año (CURSA) Lim. sup: 2.0 Lim. inf: 0.0	5.26	0.00	0.00	10.53
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>
Tasa de Graduación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	90.91	100.00	75.00	
<b>Año de promoción *</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 8.0 Lim. inf: 7.0	7.00	7.43	6.81	6.44
Tasa de empleo Lim. sup: 90.0 Lim. inf: 80.0	91.67	78.57	87.50	77.78

## Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo

**VALORACIÓN:** La valoración general que desde la Comisión Académica del Máster se hace del curso 2021/22 es positiva. Quizás los únicos aspectos que requieren una atención especial sean la satisfacción del alumnado con el máster que, aun siendo buena, 3,7/5, ha bajado de manera significativa respecto a cursos anteriores (se ha establecido una acción de mejora al respecto) y el exceso de profesorado masculino frente al femenino (Aspecto sobre el que ya se lleva trabajando varios años). Por otra parte, tenemos la satisfacción de haber logrado el record histórico en el número de egresados gracias a que todos menos unos de los alumnos rezagados de años anteriores han terminado sus estudios y de tener unas tasas de inserción laboral excelentes. Los indicadores de matriculación siguen mejorando y sólo el propio proceso de inscripción y matriculación ha impedido en opinión de la COA que se completaran las 20 plazas. s necesario sin embargo incrementar el alumnado proveniente de carreras técnicas ya que su número se ha ido reduciendo con el paso de los años. El máster recibe numerosas solicitudes de prácticas e incluso de ofertas de trabajo para los egresados con perfiles técnicos que no se pueden atender.

Los resultados estrictamente académicos son también muy positivos y como en años anteriores. la razón por la que algunos pocos alumnos de 2º que no han finalizado el máster es que han optado por retrasar las prácticas y/o el TFM debido a encontrarse trabajando. Precisamente en relación a las prácticas decir que la respuesta de las empresas ha sido positiva y si bien en algunos pocos casos las tareas se han llevado parcialmente mediante el teletrabajo un año más este aspecto es sin duda uno de los valores de nuestro máster.

En cuanto a la coordinación, señalar que el esfuerzo de la comisión académica, los coordinadores de asignatura y la secretaria del máster ha permitido que el curso transcurra sin incidencias destacables. La renovación del profesorado de la UPV/EHU se está llevando a cabo sin que se resientan demasiado los indicadores de calidad del profesorado, aunque se debe vigilar este aspecto dado que aún se esperan más jubilaciones. Por su parte el peso del profesorado externo se mantiene en niveles altos, aspecto muy positivo para cualquier master profesionalizante como el este.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 75.0	70.00	90.00	95.00	95.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	78.57	100.00	100.00	100.00
Tasa de rendimiento Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	91.28	91.22	96.61	99.13
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	98.61	100.00	100.00	97.47
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.7	3.80	3.90	4.20	3.70
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>
Tasa de abandono del estudio en el 1er. año (CURSA) Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 0.0	0.00	0.00	7.14	5.56
<b>Año de la cohorte de entrada</b>	<b>2017/2018</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>
Tasa de Graduación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	91.67	80.00	82.35	
<b>Año de promoción *</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 7.0 Lim. inf: 6.0	7.73	8.27	7.38	7.82
Tasa de empleo Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	81.82	90.91	92.31	100.00

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 6. Seguimiento de las Directrices y Estándares Universitarios Europeos

#### DIMENSIÓN 1. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE CALIDAD

El centro define actuaciones, que revisa periódicamente, para desarrollar una cultura de calidad implicando a los diferentes grupos de interés. Estarán basadas en su política de calidad y en los objetivos estratégicos de la universidad.

##### DIRECTRIZ AUDIT 1.0. Política y objetivos de calidad

1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación
1.4.-, Planificación Anual	1.5.-, Cambio de Equipo Decanal
4.1.-, Comunicación	4.2.-, Interacción con la Sociedad

**VALORACIÓN:** La Política y Objetivos de Calidad inspira de manera transversal el conjunto de procesos y procedimientos del sistema de gestión. Se enmarca formalmente en el primer procedimiento (responsable: Secretaria/o Académica/o) para evidenciar que inspira el conjunto del sistema y su imbricación con el Plan estratégico. El procedimiento 1.2 diseño de las Titulaciones y acreditación de titulaciones (resp: decana) que se inicia con la información proveniente de los grupos de interés evidencian el protagonismo de la Comisión de Calidad, órgano fundamental para la revisión y avance de la POC. La POC se revisa anualmente y los registros del procedimiento Planificación anual resp: Secretaria/o Académica/o) recogen el desarrollo de su implantación. El procedimiento de cambio de equipo decanal (resp: Secretaria/o Académica/o) recoge la formación recibida por los nuevos equipos inspirados en la POC. En los procedimientos de Comunicación (resp: Vicedecano de comunicación) e Interacción con la sociedad (resp: decana) son esenciales para valorar la eficacia a la hora de rendir cuentas a los grupos de interés y al recoger sus necesidades y expectativas. La revisión y avance de la implantación de la POC se plasma en el IPGA del procedimiento de evaluación, revisión y mejora (resp: Secretario Académico). La POC es absolutamente válida y ha sido actualizada en el marco de la certificación de la implantación del SGC, habiendo obtenido la valoración positiva del equipo evaluador de Unibasq a la implantación del Sistema de garantía de Calidad, el 25/11/2022.

#### DIMENSIÓN 2. GESTIÓN DEL DISEÑO DE LOS PROGRAMAS

El centro tiene procedimientos para diseñar, aprobar y acreditar periódicamente sus programas de Grado, Máster Universitario y Doctorado, garantizando la participación de los grupos de interés, y en especial del estudiantado, lo que le permite mantener y renovar su oferta formativa.

##### DIRECTRIZ AUDIT 1.1. Garantía de Calidad de los Programas Formativos

1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación
1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso	1.4.-, Planificación Anual
1.5.-, Cambio de Equipo Decanal	1.6.-, Suspensión de las enseñanzas
2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación	2. 8.-, TFG-TFM
3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones	3.6.-, Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas
4.2.-, Interacción con la Sociedad	5.2.-, Evaluación, revisión y mejora
5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS	

**VALORACIÓN:**

#### DIMENSIÓN 3. IMPARTICIÓN DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### DIMENSIÓN 3. IMPARTICIÓN DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS

El centro tiene definidos procedimientos que promueven el aprendizaje centrado en la/el estudiante. Dichos procedimientos deben atender a la diversidad de los perfiles de ingreso y apoyarse en la utilización de modalidades y metodologías de enseñanza, de planes de acción tutorial, de sistemas evaluación y de otros recursos que favorezcan que el estudiantado alcance los resultados de aprendizaje acordes con los esperados en el título.

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.2. Orientación de las Enseñanzas a los estudiantes

1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación
1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso	1.4.-, Planificación Anual
2. 1.-, Captación del alumnado	2. 2.-, Acceso y Matriculación
2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado	2. 4.-, Organización Docente
2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación	2. 6.-, Prácticas Curriculares
2. 7.-, Prácticas Voluntarias	2. 8.-, TFG-TFM
2. 9.-, Movilidad	2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral
2.11.-, Formación Dual	3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones
3.6.-, Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas	4.1.-, Comunicación
4.2.-, Interacción con la Sociedad	5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones
5.2.-, Evaluación, revisión y mejora	5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS

VALORACIÓN:

### DIMENSIÓN 4: GARANTÍA Y MEJORA DE SU PERSONAL ACADÉMICO Y DE APOYO A LA DOCENCIA

El centro desarrolla mecanismos que aseguran que el acceso, la gestión, la formación de su personal académico y de apoyo a la docencia, así como la evaluación periódica y sistemática de su actividad docente e investigadora se realiza con las debidas garantías. El centro se ha dotado de mecanismos que le permiten garantizar la suficiencia y adecuación del profesorado con el objeto de cumplir con sus funciones, respetando siempre su libertad e integridad académica

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.3. Garantía y mejora de la calidad del personal académico y de apoyo a la docencia

1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación
3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS	3.2.-, Formación PDI - PAS
4.1.-, Comunicación	4.2.-, Interacción con la Sociedad
5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones	5.2.-, Evaluación, revisión y mejora
5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS	

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.4.b. Calidad del personal de administración y servicios

3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS	4.1.-, Comunicación
4.2.-, Interacción con la Sociedad	5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones
5.2.-, Evaluación, revisión y mejora	

VALORACIÓN:

### DIMENSIÓN 5: GARANTÍA Y MEJORA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### DIMENSIÓN 5: GARANTÍA Y MEJORA DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

El centro se dota de mecanismos que le permiten diseñar, gestionar y mejorar sus servicios y recursos materiales para el adecuado desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje del estudiantado.

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.4.a. Gestión y mejora de los recursos materiales y servicios

- |  |   |
|--|---|
| 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico        | 1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso |
| 1.4.-, Planificación Anual                                   | 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS       |
| 3.3.-, Gestión presupuestaria y compras                      | 3.4.-, Gestión de patrimonio y mantenimiento        |
| 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones                   | 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora                |
| 5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS |   |

VALORACIÓN:

### DIMENSIÓN 6. RESULTADOS. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

El centro dispone de mecanismos que le permiten la recopilación continua de los resultados del aprendizaje, de la inserción laboral y de la satisfacción de los distintos grupos de interés y otra información pertinente para la toma de decisiones, tanto en lo referido a la mejora de las titulaciones, como en aquellos aspectos no académicos pero vinculados a dicha mejora. El centro ha definido procedimientos para el análisis y utilización de los datos y de la información recopilada. El centro realiza la toma de decisiones basada en la recopilación y análisis de la información y resultados obtenidos.

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.2. Orientación de las Enseñanzas a los estudiantes

- |   |  |
|---|--|
| 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico         | 1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación             |
| 1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso           | 1.4.-, Planificación Anual                                   |
| 2. 1.-, Captación del alumnado                                | 2. 2.-, Acceso y Matriculación                               |
| 2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado                    | 2. 4.-, Organización Docente                                 |
| 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación                         | 2. 6.-, Prácticas Curriculares                               |
| 2. 7.-, Prácticas Voluntarias                                 | 2. 8.-, TFG-TFM  |
| 2. 9.-, Movilidad   | 2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral          |
| 2.11.-, Formación Dual  | 3.5.-, Gestión de Actas y Calificaciones                     |
| 3.6.-, Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas | 4.1.-, Comunicación  |
| 4.2.-, Interacción con la Sociedad                            | 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones                   |
| 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora                          | 5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS |

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.5. Análisis y utilización de los resultados

- |  |   |
|--|---|
| 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico        | 1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso |
| 1.4.-, Planificación Anual                                   | 2. 1.-, Captación del alumnado                      |
| 2. 2.-, Acceso y Matriculación                               | 2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado          |
| 2. 4.-, Organización Docente                                 | 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación               |
| 2. 6.-, Prácticas Curriculares                               | 2. 7.-, Prácticas Voluntarias                       |
| 2. 8.-, TFG-TFM  | 2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral |
| 2.11.-, Formación Dual                                       | 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS       |
| 4.1.-, Comunicación  | 4.2.-, Interacción con la Sociedad                  |
| 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones                   | 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora                |
| 5.3.-, Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS |   |

VALORACIÓN:

### DIMENSIÓN 7: TRANSPARENCIA, DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES Y PROGRAMAS Y RESULTADOS

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### DIMENSIÓN 7: TRANSPARENCIA, DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES Y PROGRAMAS Y RESULTADOS

El centro cuenta con procedimientos para la publicación periódica de información actualizada relativa a sus actividades y programas y resultados que garantizan los procesos de toma de decisiones, la rendición de cuentas y la mejora continua en todos los niveles de la institución.

#### DIRECTRIZ AUDIT 1.6. Publicación de información sobre las titulaciones

2. 1.-, Captación del alumnado	2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación
2. 6.-, Prácticas Curriculares	2. 7.-, Prácticas Voluntarias
2. 8.-, TFG-TFM	2. 9.-, Movilidad
2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral	3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS
4.1.-, Comunicación	4.2.-, Interacción con la Sociedad
5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones	5.2.-, Evaluación, revisión y mejora

#### VALORACIÓN:

## 7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente

### 1.- PLANIFICACIÓN

#### 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-50

**Lograr la certificación institucional, una vez lograda la certificación de la implantación del SGIC**

Acción vinculada al eje estratégico 2: Administración e infraestructuras) Objetivo estratégico O6: Implantar el modelo de Gestión Avanzada de Euskalit) Acción estratégica 6.1: Avanzar hacia la certificación en Gestión Avanzada

**Responsable:** Secretaria/o Académica/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El servicio de calidad de la UPV/EHU gestiona la certificación institucional, una vez lograda la certificación de la implantación del SGIC (informe favorable del evaluadores de Unibasq obtenido el 25-11-2022)

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-17

**Plan Estratégico 2023-2026**

Elaboración del Plan Estratégico de Centro 2023-2026

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Plan Estratégico 2023-26 publicado en web. Aprobación en junta en febrero de 2023

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-RES-2

**Recomendaciones para la mejora del Informe de evaluación externa del SGC del 25/11/2022**

El equipo evaluador de Unibasq, una vez examinado el SGC del centro con objeto de evaluar su grado real de implantación, emite valoración favorable (25/11/2022) y realiza 13 recomendaciones para la mejora que son asumidas para su tratamiento por parte del centro.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 07/02/2023

**Medidas a adoptar**

Las 13 recomendaciones para la mejora se incorporan al plan de acciones para la mejora del centro. La comisión de calidad acuerda que se reflejen en las acciones de los procedimientos de la siguiente manera:

- Recomendación 1 en procedimiento 1.4
- Recomendación 2 en procedimiento 2.5
- Recomendación 3 en procedimiento 1.3
- Recomendación 4 en procedimiento 5.2
- Recomendación 5 en procedimiento 5.2
- Recomendación 6 en procedimiento 5.2
- Recomendación 7 en procedimiento 5.2
- Recomendación 8 en procedimiento 5.2
- Recomendación 9 en procedimiento 5.2
- Recomendación 10 en procedimiento 4.1
- Recomendación 11 en procedimiento 4.1
- Recomendación 12 en procedimiento 4.1
- Recomendación 13 en procedimiento 2.5

PEC :	RES :	X	MES :	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---	-------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-79

**Impulsar una mayor visibilización de la unificación y homogeneización de la Facultad (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Revisar los procedimientos 2.1, 2.3, 2.4, 2.5., 2.9 y 2.10 con el objetivo de visibilizar la homogeneización y unificación tras el proceso de creación de la nueva facultad.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 05/10/2023

**Medidas a adoptar**

El manual y el gordetalde facilitado al equipo evaluador de Unibasq visibilizan la homogeneización de la facultad y sus titulaciones. Se adjunta valoración positiva del equipo evaluador de Unibasq a la implantación del SGC

# Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

## 1.1.- Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-78  <b>Crear, corregir, mejorar los indicadores del sistema (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)</b>  Realizar las siguientes tareas:  1.- Crear indicador de medición de eficacia: con los datos obtenidos del registro de s-q-r- y teniendo en cuenta los datos de tiempo de respuesta. Este indicador valorará la eficacia de s-q-r del 1 al 5  2.- Corregir indicador N° de entidades sociales e instituciones. Relato de límites (establecer los criterios de los límites en cada indicador).  3.- Ajustar indicadores de satisfacción PDI-PAS con la nueva encuesta e indicadores PE  4.- Eliminar indicadores poco relevantes o que sean difíciles de medir por falta de datos e impulsar aquellos dirigidos a la rendición de cuentas.  5.- Eliminar indicadores binarios  <b>Responsable:</b> Comisión de Calidad  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 05/10/2022  <b>Medidas a adoptar</b>  Manual del sistema de garantía de calidad publicado en web</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
<p><b>Código de la acción:</b> 22-FRLTS-MES-4  <b>Establecer límites a cada indicador propuesto en el Plan Estratégico. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC</b>  Recomendación para la mejora de la implantación del SGC del. Informe provisional y eliminado del informe final: Asignar una meta a cada indicador propuesto en el Plan Estratégico para facilitar el seguimiento y evaluar el avance que se va consiguiendo.  <b>Responsable:</b> Comisión de Calidad  <b>Origen:</b> Derivadas de los informes externos de las agencias  <b>Fecha ejecución:</b> 10/01/2023  <b>Medidas a adoptar</b>  El propio sistema UNIKUDE exige la asignación de límites a todos los indicadores para su seguimiento. Asimismo, la POC publicada en web (firmada y sellada por decana) incluye límites de los indicadores del PE</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
<p><b>Código de la acción:</b> 22-FRLTS-MES-17  <b>Firmar y fechar la política de calidad. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC</b>  Recomendación de informe provisional eliminado del informe final para la mejora de la implantación del SGC:  Firmar y fechar la política de calidad, que figura como documento específico en web, por parte de la Decana de la Facultad, como una muestra más del compromiso, transparencia y actualización.  <b>Responsable:</b> Comisión de Calidad  <b>Origen:</b> Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior  <b>Fecha ejecución:</b> 10/01/2023  <b>Medidas a adoptar</b>  Política de calidad publicada en web, firmada y fechada</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
<p><b>Código de la acción:</b> 21-FRLTS-MES-76  <b>Informe de auditoría interna para la implantación del SGIC (junio 2022)</b>  Grabar todas las acciones de recomendación de las evaluadoras internas en unikude  <b>Responsable:</b> Comisión de Calidad  <b>Origen:</b> Otros  <b>Fecha ejecución:</b> 05/10/2022  <b>Medidas a adoptar</b>  Se adjunta informe de auditoría interna y listado de acciones grabadas que se quedan reflejados en el Manual de SGC y el gordetalde facilitados al equipo evaluador externo de unibasq</p>					
PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 1.1.-, Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-74

**Organigrama de Centro (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Modificar el organigrama incluyendo a los Grupos de Interés

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 05/10/2022

**Medidas a adoptar**

Orrganigrama modificado e incluído en el manual del DGC

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-73

**Plan Estratégico 2023-2026**

Grabar en unikude el PE 2023-26

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Plan Estratégico grabado en Unikude

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-77

**Plan Estratégico 2023-2026 Desarrollo (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Redactar un documento sobre todo el proceso de elaboración del PE

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 05/01/2023

**Medidas a adoptar**

El Plan estratégico publicado en web describe su proceso de elaboración.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-72

**Revisión de los registros y anexos (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Realizar las siguientes tareas:

- 1.- en los registros de ubicación, poner un registro como ejemplo
- 2.- si únicamente ponemos un ejemplo de registro, si pone el nombre de la persona, quitarlo
- 3.- Revisar anexos en unikude y gordetalde
- 4.- Poner las 5 titulaciones en todos los registros, así como normativa y documentación aplicable.
- 5.- En su caso, identificar los registros que faltan en el procedimiento 4.2.
- 6.-Unificar nombres de registros y anexos. Utilizar siempre el término que aparece en el flujograma correspondiente.

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 05/01/2023

**Medidas a adoptar**

La evidencia es el propio GordeTaldeLH-GL puesto a disposición del equipo evaluador de Unibasq, que informa de la evaluación positiva de la implantación del SGC el 25-11-2023.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

### 1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-44

**Analizar la creación de nuevas titulaciones en áreas como la igualdad**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O3: Explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua>Acción estratégica 3.1: Explorar la oferta de nuevas titulaciones

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC : X	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
---------	-------	---------	-------	-------	------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 1.2.-, Diseño de las Titulaciones y acreditación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-38

**Explorar la posibilidad de crear un Máster Oficial en la Sección**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O3: Explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua>Acción estratégica 3.1: Explorar la oferta de nuevas titulaciones

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :		MES :	X	MOT :		RET :		MET:	
-------	---	-------	--	-------	---	-------	--	-------	--	------	--

**Código de la acción:** 22-GTRABA-MET-29

**Adaptación de la optatividad en el Grado en Trabajo Social**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O1: mejorar las titulaciones de la Facultad>Acción estratégica 1.3: modificar el plan de estudios de Trabajo Social

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	X	RES :		MES :		MOT :		RET :		MET:	X
-------	---	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	------	---

**Código de la acción:** 22-GTRABA-MET-32

**Estructura del 4º curso de Trabajo Social**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O1: mejorar las titulaciones de la Facultad>Acción estratégica 1.3: modificar el plan de estudios de Trabajo Social

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	X	RES :		MES :		MOT :		RET :		MET:	X
-------	---	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	------	---

### 1.3.-, Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-6

**Utilizar las reuniones (focus group) que se tienen con representantes del mundo profesional para revisar el perfil de egreso.**

**Recomendación para la mejora de la implantación del SGC:**

Recomendación nº 3 para la mejora de la implantación del SGC:

Evidenciar claramente la revisión del perfil de egreso realizada. En los denominados Informes de valoración de los perfiles de ingreso y egreso (1.3) se aportan datos de personas egresadas y no se evidencia con claridad las contribuciones de representantes del mundo profesional. Se podrían utilizar las reuniones (focus group) que se tienen con representantes del mundo profesional para revisar el perfil de egreso y dejar constancia en acta de la Comisión de Calidad o en la de la titulación correspondiente, de dicha revisión. Con esta misma finalidad se sugiere incluir alguna cuestión en los informes de los tutores y las tutoras de prácticas externas.

**Responsable:** Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de la comisión de calidad que refleja revisión del perfil de egreso utilizando las reuniones (focus group) que se tienen con representantes del mundo profesional

PEC :		RES :		MES :	X	MOT :		RET :		MET:	
-------	--	-------	--	-------	---	-------	--	-------	--	------	--

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-MET-21

**Asignación directa de prácticas al alumnado del máster en GGRRHH y del empleo para mejorar la tasa de TFM defendidos y alumnado egresado.**

Al estar el TFM vinculado a las prácticas y dejar en manos del alumnado las prácticas a las que opta, suelen quedar muchas prácticas vacantes, por ello se va a estudiar la posibilidad de pasar a un sistema de asignación directa desde la comisión académica del máster de modo que todo el alumnado tenga una práctica asignada.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"



## 1.3.- Revisión de los Perfiles de Ingreso y Egreso

Tras una proceso de reflexión dentro de la comisión académica se ha acordado no modificar el sistema de asignación de prácticas al alumnado del máster en Gestión de RRHH y del empleo. Se seguirá tratando de equilibrar los intereses del alumnado y de las entidades que ofertan prácticas siempre velando por la formación del alumnado

**Titulaciones:**  
MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 22-MGRRHH-MET-77

**Diagnóstico de las causas de la disminución del nivel de satisfacción del alumnado egresado del con el máster en GRRHH y del Empleo.**

La disminución de la satisfacción del alumnado egresado del máster requiere la realización de un informe de perfil de egreso que incluya el análisis de sus causas.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Análisis en el informe de perfil de egreso de las causas de la disminución de la satisfacción del alumnado egresado con el máster.

**Titulaciones:**  
MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 18-GTRABA-MET-21

**Revisar la oferta optativa en la titulación de Trabajo Social**

Se crea una comisión para revisar la oferta de optatividad en la titulación de Trabajo Social.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Revisión de los datos de elección de las optativas que actualmente se ofrecen.

Análisis de las exigencias de los-as empleadores-as, sobre conocimientos y competencias de los -as futuros-as egresados-as.

**Titulaciones:**  
GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 1.4.- Planificación Anual

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-69

**Comisión Operativa con Entidades Colaboradoras**

Se aprueba en Junta de Facultad de 17-5-2022 la creación de la comisión orientada al cumplimiento de los vectores de la Orden sobre la categorización de las enseñanzas superiores- eje empresa

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 05/12/2022

**Medidas a adoptar**

Se ha constituido la Comisión, y se han establecido las funciones, que están recogidas en: <https://www.ehu.eus/es/web/lan-harreman-gizarte-langintza-fakultatea/gobernu-organoak-eta-batzordeak>

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-3

**Participación del estudiantado en la Comisión de Calidad del Centro. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC del centro**

Recomendación nº1 para la mejora de la implantación del SGC del centro: Continuar potenciando la participación del estudiantado en la Comisión de Calidad

del Centro, empezando por nombrar un representante de cada una de las titulaciones oficiales (en la actualidad hay tres representantes de cuatro titulaciones)

**Responsable:** Junta de Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

# Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

## 1.4.- Planificación Anual

Acuerdos de Junta de Facultad de 22/12/2022 con:  
Nombramiento de representante del Máster en Recursos Humanos y Gestión de Empleo.  
Nombramiento de alumnado egresado en la Comisión de Calidad

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

## 2.- DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

### 2. 1.-, Captación del alumnado

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-63

**Elaboración de pequeños vídeos sobre los edificios donde se imparten los grados, como complemento a la información ya existente para el futuro alumnado**

Acción vinculada al eje estratégico 5: Comunicación externa e interacción con la Sociedad>Objetivo estratégico O14: Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRLL y el TS>Acción estratégica 14.1: Establecer mecanismos de difusión para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en los ámbitos propios de las titulaciones del Centro

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	---	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-29

**Definición de sistema de indicadores de las acciones de captación del alumnado**

Definir el sistema de indicadores para monitorizar la participación y la efectividad de las acciones de captación realizadas

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Recopilar y sistematizar la información de los informes de Ferias de Orientación, Jornadas de Puertas Abiertas, Jornadas de Actividades Prácticas, Master Astea y visitas a centros de interés. En base a esta información sistematizar un sistema de indicadores en UNIRUDE: se ha generado el indicador- N° de visitas a la página web de presentación de los estudios del centro

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-69

**EVALUACIÓN SOBRE EFICACIA DE LA ACCIÓN: ASISTENCIA A LA FERIA UNIVERSITARIA DE SOMORROSTRO**

Miembros de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social han asistido anualmente a la Feria Universitaria organizada por el Centro de Formación Somorrostro, con el objetivo de dar a conocer los grados y el Doble Grado. Sin embargo, nunca ha sido evaluada la eficacia de dicha acción en términos cuantitativos. Por lo tanto, se ha considerado conveniente realizar una evaluación para analizar su eficacia y, en su caso, proponer acciones de mejora.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 24/11/2022

**Medidas a adoptar**

Se adjunta informe con análisis de los resultados y posibles acciones de mejora. Se lleva el tema a las reuniones del Decanato y se observa la conveniencia de seguir participando en la feria.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-74

**Ofertar sesiones informativas on-line a través del SOU.**

Además de las presentaciones en videotutoriales, se ha decidido ofertar dos sesiones informativas on-line, a demanda de personas orientadoras de los centros de bachiller. Se publica la convocatoria en "Programa una visita" del SOU.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

# Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

## 2. 1.-, Captación del alumnado

### Medidas a adoptar

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

## 2. 2.-, Acceso y Matriculación

**Código de la acción:** 21-GGEREL-MOT-4

### Modificación normativa de acceso al doble grado en Gestión de Negocios y en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Propuesta: se propone la siguiente modificación de la redacción del Artículo 7 de la normativa del doble grado, siguiendo las recomendaciones del Vicerrectorado y de la dirección de Grado de la Universidad

Artículo 7.1: La admisión de los/las estudiantes se realizará de acuerdo con lo establecido por la normativa general que regula los procedimientos de admisión de la UPV/ EHU . En relación al cupo de admisión de personas con titulación universitaria, dado que el doble grado es una programación académica organizada por la propia universidad destinada a que los/las estudiantes matriculados/as en ella y que superen los estudios contenidos en su correspondiente programación, obtengan de forma simultánea dos títulos oficiales de Grado, el acceso de personas previamente tituladas en uno de los grados que componen el doble grado resulta incompatible con su propia naturaleza y finalidad.

Artículo 7.2: Cuando la vía de acceso sea el bachillerato con nota de acceso (EAU) o un grado superior en formación profesional para calcular la nota de admisión al Doble Grado se tendrá en cuenta la mejor calificación resultante de la ponderación de las materias específicas tanto del Grado en Gestión de Negocios como del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos."

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 15/09/2022

### Medidas a adoptar

Nueva normativa de acceso al doble grado aprobada por Comisión de Grado 24-11-2021 (aplicable a partir de 2022/23) y por la Junta de Gobierno 16-12-2021

**Titulaciones:**

GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT : X	RET :	MET:
-------	-------	-------	---------	-------	------

**Código de la acción:** 22-MSESAL-MET-28

### Captación de alumnado con perfil técnico

Implementar acciones para captar alumnado procedente de carreras técnicas

**Responsable:** Comisión de Ordenación Académica - Master

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

### Medidas a adoptar

Realizar sesiones informativas en aquellas facultades consideradas de interés para presentar el máster que complementen el esfuerzo que ya se viene haciendo a través de los Máster Egunak.

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado

**Código de la acción:** 22-GRELAB-MET-25

### Estudiar la tasa de abandono de estudiantes en el Grado en RRLL y RRHH

Estudiar la tasa de abandono de estudiantes en el Grado en RRLL y RRHH

Partiendo de las conclusiones del informe sobre este tema realizado el curso anterior, incorporar nuevas cohortes a fin de obtener reforzar las conclusiones obtenidas y, en su caso, captar nuevas causas.

1.- Elaborar listado de abandono objeto del estudio; 2.- Realizar encuesta mediante encuesta-fácil y, en su caso, telefónicamente. para conocer los motivos de abandono 5. estudiar la información y evaluar las acciones pertinentes.

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

### Medidas a adoptar

Informe sobre tasa de abandono

**Titulaciones:**

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2. 3.-, Acogida y orientación del alumnado

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-8

**Identificar las causas de la tendencia de la duración media de los estudios de grado de RRL-RRHH mediante el focus group con el alumnado del grado.**

- 1.- facilitar información sobre duración media de los estudios a participantes en el focus group antes de la realización del mismo
- 2.- recoger valoraciones de los participantes de focus group
- 3.- realizar informe diagnóstico
- 4.- posibles propuestas.

**Responsable:** Vicedecana/o de Ordenación Académica

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 23/11/2022

**Medidas a adoptar**

- 1.-2021-02-10 Focus group realizado el 10 de febrero de 2021
- 2.- Recogida de valoraciones (se anexa acta)
- 3.- Realizar informe diagnóstico (se anexará). A fecha 19-02-2021 aún sin realizar.
- 4.- Posibles propuestas de mejora. A fecha 19-02-2021 aún sin realizar.

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MET-32

**Procedimiento de acogida diferenciado para grado de RL-RH y Doble grado GN-RL**

Desarrollar un procedimiento de acogida diferenciado para grado de RL-RH y Doble grado GN-RL

**Responsable:** Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 08/02/2023

**Medidas a adoptar**

Informe de Acogida 2023-22 (se adjunta)

**Titulaciones:**

GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-56

**Recabar información sobre las reticencias del alumnado del grado en Trabajo Social de cara a la participación como delegada-o de clase y las comisiones del centro**

Si bien en el Plan de Acogida y Orientación al alumnado, se contempla su participación activa en la gestión, desarrollo y evaluación de los programas que pone en marcha el centro, se ha observado una mayor reticencia para la participación del alumnado del grado en Trabajo Social como delegada-o de clase, así como otro tipo de participación en órganos universitarios.

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Si bien en el Plan de Acogida y Orientación al alumnado, se contempla su participación activa en la gestión, desarrollo y evaluación de los programas que pone en marcha el centro, se ha observado una mayor reticencia para la participación del alumnado del grado en Trabajo Social como delegada-o de clase, así como otro tipo de participación en órganos universitarios.

Requiere una acción para recabar cuál es la postura del alumnado al respecto, para poder, más adelante, y si fueran necesarias, tomar otro tipo de decisiones. Se llevaría a cabo una encuesta online para poder recopilar los datos necesarios.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2. 4.-, Organización Docente

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 4.-, Organización Docente

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-46

**Aumentar el número de asignaturas en idiomas no oficiales (Grado Trabajo Social)**

Existen varios obstáculos para aumentar la oferta docente en idiomas no oficiales, es preciso realizar un análisis en profundidad y poner en marcha acciones. Se requiere de una estrategia a medio plazo

**Responsable:** Vicedecana/o de Ordenación Académica

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Puesta en marcha de una reflexión, diagnóstico y elaboración de la estrategia a medio plazo.

Esta acción tendrá que ir precedida por la aprobación en los departamentos con docencia de la propuesta.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-74

**Reorganización de los horarios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el Doble Grado en Relaciones Laborales y Gestión de Negocios**

La progresiva implementación del Doble Grado y la introducción del plan de plurilingüismo han planteado numerosas dificultades a la hora de diseñar unos horarios coherentes, compatibles con las preferencias de todos los grupos de interés.

El tener que cuadrar unos horarios sin espacios vacíos para el alumnado y, además, respetar las compatibilidades del profesorado se ha convertido en una labor de extrema complejidad. Además, en los dos últimos cursos, a ello se ha sumado la influencia de la pandemia, que nos ha obligado a implantar la bimodalidad y las asignaturas telepresenciales.

La suma de todos esos factores nos ha llevado a la necesidad de repensar la forma en la que los horarios se realizan e intentar introducir, progresivamente, algunos cambios importantes.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 02/09/2022

**Medidas a adoptar**

Se prevé aplicar, en la medida de lo posible, los siguientes cambios:

- 1.- Comenzar las clases a las 9:00 en lugar de a las 8:00 y llevar los desdobles a una única franja horaria
  - 2.- Matricular a todo el alumnado del plan de plurilingüismo de tal manera que las clases en inglés sean compatibles con los desdobles de las asignaturas
  - 3.- Separar algunas de las asignaturas que se impartían en bloques de dos horas, para que, en los casos en los que varias profesoras/es imparten en varios idiomas y grupos, los horarios se puedan realizar compatibilizando todos los grupos
- Por supuesto, habrá que contar con el profesorado y los departamentos, en un proceso constante de comunicación, para valorar las posibles excepciones. Sin embargo, el objetivo es acercarse lo más posible a un horario marco estable.
- La principal evidencia será el horario que se llevará a Junta de Facultad, cuando esté acabado todo el proceso.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 18-FRLTS-MET-1

**Adaptación de los horarios del Grado en RRLL y RRHH y del doble Grado en RRLL y RRHH y Gestión de Empleo**

Establecer y aprobar en Comisión de ordenación académica y Junta de centro, la adaptación de los horarios de grado y doble grado (progresivamente, curso a curso hasta el curso 2023/2024)

**Responsable:** Vicedecana/o de Ordenación Académica

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Aprobación en Junta de Facultad de los horarios de Grado y doble grado en RRLL y RRHH y Gestión de Empleo (oferta docente)

El proceso finalizará el curso 22/23, cuando se aprueben los horarios del 23/24.

**Titulaciones:**

GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------

**Código de la acción:** 20-GTRABA-MET-87

**Constituir grupo/s docentes/s estructurados en el grado en Trabajo Social**

El progresivo aumento del profesorado con Docentiaz, lleva a plantear la constitución de grupos docentes estructurados IKD en base a las convocatorias de la UPV/EHU.

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El esfuerzo por la coordinación del grado a través de los módulos permite una buena planificación de la enseñanza. Por otro lado, se ha dado el progresivo aumento del profesorado con Docentiaz, Ello lleva a plantear la constitución de grupos docentes estructurados IKD en base a las convocatorias de la UPV/EHU, dentro del proceso de la coordinación de la titulación.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET : X
-------	-------	-------	-------	-------	---------

## 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-33

**Promocionar las convocatorias para la innovación docente de la UPV/EHU y fomentar vías de implementación**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O2: Promover la Innovación docente y el plurilingüismo>Acción estratégica 2.1: establecer estrategias para implementar metodologías docentes innovadoras y adecuar las competencias de la titulación

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :		MES :	X	MOT :		RET :		MET :	
-------	---	-------	--	-------	---	-------	--	-------	--	-------	--

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MET-43

**Adaptar e insertar competencias transversales del catálogo de la UPV/EHU**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O2: Promover la Innovación docente y el plurilingüismo>Acción estratégica 2.1: establecer estrategias para implementar metodologías docentes innovadoras y adecuar las competencias de la titulación

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL

PEC :	X	RES :		MES :		MOT :		RET :		MET :	X
-------	---	-------	--	-------	--	-------	--	-------	--	-------	---

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-5

**Análisis comparativo de los resultados académicos con los procedentes del área juridicoeconómica en la UPV/EHU y otra/s universidad/es**

Recomendación nº 2 para la mejora de la implantación del SGC:

Evidenciar los resultados de los análisis comparativos de los resultados académicos, entre diferentes grupos del mismo curso (euskera o castellano) o con titulaciones similares de la UPV/EHU, realizados y las consecuencias derivadas de los mismos. Asimismo, resultaría interesante realizar una comparativa con los procedentes de los mismos títulos en otras universidades, por medio del SIIU, lo que puede facilitar el análisis y planteamiento de acciones de mejora de las titulaciones.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Informe de análisis comparativo de los resultados académicos con titulaciones similares de la UPV/EHU y con los previstos en la Memoria verificada.

PEC :		RES :		MES :	X	MOT :		RET :		MET :	
-------	--	-------	--	-------	---	-------	--	-------	--	-------	--

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-91

**Creación de aulas virtuales en eGelapi y eGela para facilitar la coordinación y el feed-back entre los grupos de interés alumnado y profesorado.**

**Migración desde la herramienta Google sites del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos al aula de Grado de eGela.**

Elaborar aulas virtuales en eGelapi y eGela para la mejora de la coordinación de los grados de la Facultad.

Migrar lo que hasta ahora se había construido en un Google site para el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, para asemejarlo al diseñado para el grado en Trabajo Social, donde se han puesto a disposición del profesorado del grado plantillas relativas

a organización académica, para elaborar certificados, tablas de coordinación de asignatura y módulo, etc.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 01/09/2022

**Medidas a adoptar**

Creación de aulas eGelapi y eGela:

- Graduko eGela: profesorado del grado de RRL-RRHH - Ver documento adjunto

- Egelapi: profesorado del grado de TS

PEC :		RES :		MES :	X	MOT :		RET :		MET :	
-------	--	-------	--	-------	---	-------	--	-------	--	-------	--



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-18

**Incluir en el informe docente item sobre las metodologías con las que se trabajan las diferentes competencias asignadas a la asignatura. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº 13 para la mejora de la implantación del SGC

Informar en las guías docentes con qué metodologías se trabajan las diferentes competencias que tiene asignadas, así como con qué criterios se evalúa su nivel de consecución (sistema de evaluación).

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Item del informe docente y comunicación de la necesidad de incluir en la guía docente las metodologías con las que se trabajan las diferentes competencias asignadas a la asignatura.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-75

**Solicitar cursos de formación del profesorado**

Derivado de las reuniones de coordinación de módulos, se han detectado inquietudes entre el profesorado sobre la gestión de diversos problemas (conflictos, uso de la IA, etc.). Se ha decidido solicitar al SAE/HELAZ cursos del FOPU cada vez que se manifieste alguna necesidad concreta.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El primer curso se solicitó en el curso 21/22 y se impartió en enero del 23 (Resolución de conflictos en el aula). En enero de 2023 se ha solicitado el segundo (utilización de la IA en la enseñanza universitaria). La acción no ha finalizado, ya que se van a dar dos cursos (Leioa y Gasteiz). Es pronto para valorar la participación de nuestro profesorado.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-RET-64

**Actualización y adecuación de las guías docentes.**

Dentro del plazo que otorga anualmente la Universidad, se procederá a la revisión de las guías docentes de toda las asignaturas que tiene el máster, para proceder a su actualización y adecuación si fuera oportuno.

**Responsable:** Coordinador/a de asignatura

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Durante este curso se ha procedido a la revisión de las guías docentes y se han introducido actualizaciones y cambios en aquellas asignaturas que se ha considerado necesario

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET : X	MET:
-------	-------	-------	-------	---------	------

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-43

**Recom 6.2.1.-Acred 2020-RL. Estudio de asignaturas con alta tasa de suspensos..**

Recom 6.2.1.-Acred 2020-RL. Se recomienda prestar atención a las asignaturas que presentan mayor tasas de suspensos con el fin de detectar posibles necesidades formativas de los estudiantes.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-28

**Recom. 2.3.1.- Acred. 2020 RL - Guías docentes.**

Recom. 2.3.1.- Acred. 2020 RL - Se recomienda completar las guías docentes.

**Responsable:** Coordinador/a de asignatura

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Procedimentar coordinación responsables de asignatura y departamentos para la actualización sistemática de las guías docentes.

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 5.-, Guías Docentes y Coordinación

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-29

**Recom. 2.3.2.- Acred. 2020 RL - Actualización bibliografías.**

Recom. 2.3.2.- Acred. 2020 RL - Dado el carácter cambiante de las materias, resulta importante mantener la bibliografía actualizada

**Responsable:** Coordinador/a de asignatura

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Relacionada con la acción 2.3.1 de recomendación referente a las actualizaciones de las guías docentes. Bibliografías sistemáticamente actualizadas.

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-GRELAB-MET-19

**Recomendación 1.2.1.- Acred 2020. Contenidos de innovación o calidad en los temarios.**

Recomendación 1.2.1.- Acred 2020. Valorar introducir contenidos como gestión de la innovación o de la calidad en los temarios, debido a la importancia que están asumiendo en el entorno empresarial.

**Responsable:** Vicedecana/o de Calidad e Innovación Docente

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Valoración de la necesidad o conveniencia de incluir contenidos de innovación y calidad en los temarios.

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 19-MGRRHH-MET-20

**Recomendación 5.4.-Inf. acreditación 2019 MRRHH. Elaborar un plan de acción tutorial que sistematice el conjunto de acciones desarrolladas y oriente la evaluación posterior de los resultados.**

Elaborar un plan de acción tutorial que sistematice el conjunto de acciones desarrolladas y oriente la evaluación posterior de los resultados.

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El primer día del curso se realiza una sesión de orientación para el alumnado de primer curso y otra sesión para el alumnado de segundo curso por parte de la comisión académica del master. En la primera reunión se incide en mayor medida en el plan académico y calendarios y en la segunda se aborda de manera más específica el TFM y las prácticas.

Por otro lado, la relación con el alumnado es muy cercana y existe una tutorización informal a lo largo del curso académico

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 18-MGRRHH-MET-5

**Reducción de la tasa de abandono**

Pretendemos que toda persona matriculada finalice el Máster. Para ello, intentaremos adoptar medidas para que todas defiendan su TFM durante el segundo curso.

También informaremos sobre la realidad del curso que estamos evaluando, dando importancia a la inserción laboral que hemos conseguido, pero haciendo hincapié en las consecuencias negativas que de esa inserción puede derivarse para el devenir académico de los y las estudiantes.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 11/01/2023

**Medidas a adoptar**

La principal medida que se ha adoptado y en la que seguiremos insistiendo es la de informar y advertir al alumnado sobre lo que puede ocurrir una vez empezadas las prácticas o empezado un trabajo, sobre la repercusión de la inserción laboral en su devenir académico (que existe la posibilidad de que se vean superados/as por el trabajo remunerado y que no finalicen el Máster por no haber defendido el TFM).

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2. 6.-, Prácticas Curriculares

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 6.-, Prácticas Curriculares

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-19

**Aumento de la participación de las encuestas de evaluación del practicum por parte de todos los agentes implicados.**

Se ha detectado la baja participación, sobre todo del alumando y de las personas instructoras.

En el primera caso, fruto de cierta desmotivación o desafección del proceso; en el segundo caso, fruto de las dificultades de las propias herramientas o sus propios problemas de tipo tecnológico e institucional.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

- Encuentros con los y las responsables de las herramientas informáticas (GAUR y SED) para exponer las dificultades y necesidades detectadas para la cumplimentación de las encuestas de evaluación.

- Impulsar y motivar al alumando para participar en las evaluaciones finales sensibilizando en la importancia del cierre de los procesos. Para ello, se les recordará en la reunión final del practicum en el mes de marzo de 2022.

- Respecto a las personas instructoras, recordar y sensibilizar sobre la importancia de su participación en la evaluación del practicum, recordándolo en la reunión de cierre del mes de marzo, pero, además, aportando facilidades para efectuar la misma.

- Recordar a la plantilla de tutoras la importancia de participar en el proceso de evaluación desde su perspectiva.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-79

**Fortalecimiento de las relaciones con las instituciones y entidades sociales.**

Es clave reforzar las relaciones institucionales con las diversas entidades e instituciones sociales con las que colaboramos y con las personas instructoras que adquieren la responsabilidad de las prácticas, en primera instancia.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

- Encuentros con el presidente de EUDEL y responsables institucionales para plantear convenios que comprometan a las instituciones públicas en su compromiso formativo con la universidad pública.

- Encuentros con los y las instructoras de diversas instituciones y entidades sociales estratégicas en el proceso de practicum.

- Reunión virtual de comienzo y cierre del practicum con los y las instructoras. Dichas reuniones son grabadas para poder ser compartidas con los y las instructoras que por motivos laborales o personales no puedan acudir en streaming, pero asegurando que les llega dicha información.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-40

**Incorporación al Procedimiento de los Másteres del Centro con Prácticas Curriculares en su Plan de Estudios.**

Además de la titulación de Trabajo Social, los másteres de SST y de RRHH también incluyen practicas curriculares en su plan de estudios. Resulta lógico incluir por tanto estas titulaciones también en el procedimiento y, junto a ello, incorporar sus correspondientes indicadores también en UNIKUDE.

**Responsable:** Vicedecana/o de Prácticas Curriculares y Cooperación al Desarrollo

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se valorará en la Comisión de Calidad del centro si es conveniente o no llevarlo a cabo.

Si se decide llevar a cabo esta propuesta habrá que revisar el procedimiento en su conjunto incluidos los indicadores y el flujograma.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-75

**Reorganización del proceso de practicum (I).**

La situación de emergencia sociosanitaria coincidiendo con la entrada de una nueva vicedecana y, aunque el proceso de practicum está muy asentado y es muy eficiente con un equipo en la gestión muy competente, se replantea mediante un análisis y la propuesta de algunos cambios en los calendarios para una gestión más eficiente y adaptada a las nuevas realidades y cargas de trabajo.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

- Elaboración del cronograma del proceso del practicum y cambios en algunas fechas para una distribución más lógica y eficiente del proceso.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2.6.-, Prácticas Curriculares

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-78

**Reorganización del proceso de practicum (II).**

La situación de emergencia sociosanitaria coincidiendo con la entrada de una nueva vicedecana y, aunque el proceso de practicum está muy asentado y es muy eficiente con un equipo en la gestión muy competente, se replantea mediante un análisis y la propuesta de algunos cambios en los calendarios para una gestión más eficiente y adaptada a las nuevas realidades y cargas de trabajo. Es necesario el estudio de las propias herramientas informáticas, sus usos y su rentabilidad en la gestión de los tiempos haciéndolas más eficientes.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

- Estudio de las herramientas informáticas para que sean más eficientes y descarguen el trabajo de los diversos agentes del proceso.
- Distribución y delegación de trabajos de gestión entre otros componentes del equipo de la propia Facultad.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-GTRABA-MET-89

**Apertura de nuevos campos e incremento en la oferta de las prácticas en cooperación al desarrollo y reorganización interna.**

Por un lado, se valora la importancia de incrementar el número de los campos de prácticas, así como la calidad de los mismos. Iniciar una búsqueda de campos vinculados con el Trabajo Social tanto en Latinoamérica como en el Magreb, como en otros países y otras culturas.

Además, reorganizar el funcionamiento de estas prácticas y la gestión de las mismas. Actualmente, la responsabilidad y gestión recae en una profesora vinculada a la cooperación, por lo que, se inicia una transición para que la responsabilidad y la gestión pase a la vicedecana.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 22-MSESAL-MET-27

**Informe sobre las Prácticas Curriculares del Máster**

Realizar un informe sobre las prácticas curriculares que nos ayude a identificar áreas de mejora.

**Responsable:** Comisión de Ordenación Académica - Master

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Realizar un informe sobre las prácticas curriculares que nos ayude a identificar áreas de mejora

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 19-MGRRHH-MET-21

**Recomendación 7.2.2.- Inf. acreditación 2019 MRRHH Desarrollar encuestas sistemáticas de satisfacción de tutores-as de prácticas y empleadores-as**

Desarrollar encuestas sistemáticas de satisfacción de tutores-as de prácticas y empleadores-as

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se ha retrasado el desarrollo de un instrumento de valoración para conocer la satisfacción de tutores/as de prácticas y empleadores/as. No obstante, el master cuenta con instrumentos que miden la satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares o extracurriculares que realiza

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-MET-20

**Revisión del practicum. Procedimiento de asignación de las prácticas en empresas.**

Hasta ahora, las empresas solicitaban alumnado para realizar las prácticas y las personas interesadas enviaban el cv a la empresa y concurrían entre ellas, o con estudiantes procedentes de otros grados y posgrados, para el puesto de prácticas. Además, al dejar en manos del alumnado las prácticas a las que opta, suelen quedar muchas prácticas vacantes, por ello se va a estudiar la posibilidad de pasar a un sistema de asignación directa desde la comisión académica del máster de modo que todo el alumnado tenga una práctica asignada.

**Responsable:** Vicedecana de prácticas curriculares y en cooperación al desarrollo

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 6.-, Prácticas Curriculares

**Origen:** Otros  
**Fecha ejecución:**  
**Medidas a adoptar**

Tras una proceso de reflexión dentro de la comisión académica se ha acordado no modificar el sistema de asignación de prácticas al alumnado del máster en Gestión de RRHH y del empleo. Se seguirá tratando de equilibrar los intereses del alumnado y de las entidades que ofertan prácticas siempre velando por la formación del alumnado

**Titulaciones:**  
 MGRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2. 7.-, Prácticas Voluntarias

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-66

**Captación profesorado tutor prácticas voluntarias**

Tal y como se planteó en el informe anual de prácticas voluntarias 2020/21 se trata de aumentar el número de profesoras/es que realizan tareas de tutorización de prácticas voluntarias en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 30/09/2022

**Medidas a adoptar**

Aumento del número de profesorado tutor prácticas voluntarias a partir del curso 2022/23. Se anexa el documento de "estadística" de prácticas voluntarias

Se envía un escrito el 22 de septiembre al conjunto de profesores/as del centro solicitando participen en la tutorización de prácticas debido al incremento de estas últimas en los últimos cursos. (Se adjunta)

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-16

**Revisión general del panel de Indicadores**

El procedimiento no incluye indicadores que informen del número de prácticas realizadas ni del número de alumnos/as, empresas u organizaciones, o tutores/as que han participado en el programa. Aunque estos datos sí que se recogen en otros aplicativos, es importante que aparezcan en la revisión del procedimiento.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se identifican los indicadores necesarios y se incluyen en el aplicativo de Unikude.

Prestar atención a los dos siguientes: (Acciones cerradas y traídas aquí)

- Indicador sobre las prácticas en entidades sociales. 19-FRLTS-MES-14

- Indicador que mida la satisfacción de los tutores de prácticas. 21-FRLTS-MES-13

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-GRELAB-MET-41

**Sesión informativa sobre Prácticas Extracurriculares de Grado**

El alumnado de 3º con 120 créditos superados tiene la posibilidad de realizar prácticas extracurriculares a lo largo de los cursos 3º y 4º. Aunque toda la normativa y los trámites para realizar estas prácticas están accesible en la web se considera necesario realizar esta sesión donde el alumnado pueda plantear cuestiones y dudas. Hasta la fecha se informaba de clase en clase y no se recogía la valoración.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 30/09/2022

**Medidas a adoptar**

La sesión se sistematiza del siguiente modo. Se realizará una sesión informativa a tal efecto con el alumnado de 3º en septiembre y se recogerá la valoración del alumnado sobre la sesión. La sesión la impartirá el Vicedecano de FD y Prácticas Voluntarias

Se inicia la sistematización en setiembre de 2022

Se ha realizado la sesión el día 29 de Septiembre tanto en Euskera como en Castellano

**Titulaciones:**

GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 2. 8.-, TFG-TFM

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-20

**Creación de una plantilla para recoger datos sobre defensas TFG**

Creación de una plantilla para centralizar, de mano de las secretarías del centro, una serie de datos sobre las defensas TFG, de manera que sea más sencillo completar varios indicadores del sistema de gestión.

**Responsable:** Secretaria de Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 16/12/2022

**Medidas a adoptar**

Anualmente, se enviará este documento desde las secretarías del centro a las comisiones de TFG para trabajar sobre los datos.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-MSESAL-MET-26

**Informe sobre TFM**

Realizar un Informe anual sobre los TFM que nos permita detectar áreas débiles y posibles mejoras en el proceso.

**Responsable:** Comisión de Ordenación Académica - Master

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Del mismo modo que se realiza un informe sobre el TFG de los Grados se debe realizar un Informe sobre los TFM.

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MET-73

**Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI**

Ofrecer al alumnado con un TFG/TFM calificado con sobresaliente la posibilidad de subir su trabajo al repositorio digital ADDI, para que dicho trabajo pueda ser consultado por las personas interesadas (alumnado en proceso de realización del TFG/TFM, profesionales, etc.).

**Responsable:** Comisión TFG

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Envío de mensaje a alumnado de promociones anteriores para pedir conformidad con la inserción de los trabajos al repositorio. Posteriormente, y tras valorarlo las subcomisiones de TFG/TFM de Sede y Sección, se procederá a subirlos al repositorio.

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL MGRRHMHSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 22-GTRABA-MET-19

**Modificaciones guía docente TFG grado en Trabajo Social**

En atención a las propuestas de las comisiones de TFG y Euskara de la sección, se han introducido las siguientes modificaciones en la guía docente del TFG del grado en Trabajo Social:

En el caso de que el tema no haga una aportación directa al Trabajo Social, el TFG incorporará un subapartado que contextualice el tema elegido en el Trabajo Social. Se tendrá en cuenta la corrección del lenguaje, es decir, su idoneidad con respecto al vocabulario, la precisión, la coherencia y la gramática, tanto en euskera como en castellano. Se flexibiliza la puntuación, pudiendo marcar en una horquilla entre 0 y 1.

**Responsable:** Comisión TFG

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 26/12/2022

**Medidas a adoptar**

Reforma guías docentes TFG del grado en Trabajo Social en euskera y castellano.

**Titulaciones:**

GTRABA

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 19-MGRRHH-MET-34

**Recomendación 2.3.1. Inf. acreditación 2019 MRRHH**

**Incluir los TFM que cumplan los criterios mencionados directamente en la web de la titulación para crear también allí un repositorio de los mismos**

Recomendación 2.3.1. Incluir los TFM que cumplan los criterios mencionados directamente en la web de la titulación para crear también allí un repositorio de los mismos

**Responsable:** Secretaria de Centro

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

Curso 2021/2022

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2. 8.-, TFG-TFM

La implementación de esta acción se ha retrasado. La plataforma ADDI será el repositorio de aquellos TFM que cumplan unos criterios de calidad. Se iniciará una reflexión para establecer estos criterios

**Titulaciones:**  
MGRRRH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2. 9.-, Movilidad

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-85

**Movilidad en Másteres**

Estudiar la situación de los másteres en movilidad y, en su caso, abrir acciones de mejora o presentar justificación

**Responsable:** Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Informe del estudio realizado

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 19-MGRRRH-MET-2

**Fomentar la movilidad de nuestro alumnado.**

Hasta ahora hemos sido siempre receptores de alumnado externo a través de diferentes programas. Por ello, trataremos de pasar a ser parte activa de los programas de movilidad.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El día de la presentación del Máster, primer día, se dedica un tiempo específico a explicar las diferentes modalidades o programas de movilidad existentes en nuestra universidad.

**Titulaciones:**

MGRRRH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MET-86

**Mejorar la comunicación en materia de movilidad**

Pensar y aplicar nuevas maneras de difundir información relativa a movilidad entre las personas potencialmente beneficiarias de la facultad.

**Responsable:** Vicedecana coordinadora de sección y de igualdad e internacionalización

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Revisar el apartado de movilidad en la página web de la facultad e introducir cambios que favorezcan la difusión de información destinada a alumnado, PDI y PAS tales como convocatorias, normativas de centro, datos de movilidad, etc.

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL MGRRRHMSAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 19-GRELAB-MET-30

**Opinión del alumnado incoming proveniente de otras universidades en el grado en RRLlyRRHH.**

Sin esperar a la encuesta final, se contactará con el alumnado incoming de otras universidades en el grado en RRLlyRRHH a fin de conocer su grado de satisfacción y animarles a que inviten a otras/os estudiantes de su universidad a solicitar este mismo destino.

**Responsable:** Vicedecana/o de Movilidad y Comunicación Corporativa

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 07/02/2023

**Medidas a adoptar**

Reunión con el alumnado incoming para incentivar que motiven a otro alumnado de sus universidades de origen a realizar una movilidad en el grado en RRLlyRRHH. Esta reunión no pudo realizarse ya que en el curso 2020-21 sólo se recibió una alumna incoming

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2.9.-, Movilidad

procedente de Alemania y con la que no tenemos convenio propio. No obstante el curso 2021-22 se recibieron 3 incoming procedentes de universidades Francesas con cuyos coordinadores se realizó un contacto el curso 2019-20 para favorecer la captación de alumnado incoming.

**Titulaciones:**  
GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-GGEREL-MET-35

**Orientación movilidad doble grado**

Realizar sesiones informativas sobre movilidad específicas para alumnado de doble grado, diferenciadas de las sesiones para el alumnado de grado.

**Responsable:** Vicedecano para la coordinación de la sede y la movilidad

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Cuestionario estandarizado de satisfacción

**Titulaciones:**  
GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-62

**Hacer seguimiento y difundir los datos de inserción laboral**

Acción vinculada al eje estratégico 5: Comunicación externa e interacción con la Sociedad>Objetivo estratégico O14: Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRLL y el TS>Acción estratégica 14.1: Establecer mecanismos de difusión para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en los ámbitos propios de las titulaciones del Centro

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	---	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-GRELAB-MET-43

**Sesión Informativa sobre las Becas de Transición en el Grado de RRLL y RRHH**

El alumnado que termina el grado en junio está en disposición de optar a las Becas de Transición al Mundo Laboral. Aunque toda la información se recoge en la web se considera oportuno informar al alumnado cercano a graduarse sobre este programa para que pueda resolver las dudas que pudiera tener.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se sistematiza la sesión del siguiente modo: Tras las vacaciones de primavera y antes del periodo de exámenes se realizará la sesión con el alumnado de 4º recogiendo además la valoración del alumnado. La sesión será impartida por el vicedecano de FD y Prácticas Voluntarias. Se inicia en 2022-23

**Titulaciones:**  
GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 2.11.-, Formación Dual



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 2.11.-, Formación Dual

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-83

**Contactar con las asociaciones de Economía Social y Cooperativas para presentar el Itinerario de FD.**

Sin duda el elemento clave del Itinerario en FD es la oferta por parte de las empresas. al igual que ya se está haciendo con CEBEK se debe atacar también a otros colectivos empresariales y como no al colectivo de las Sociedades Laborales y Cooperativas.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Reunión con ASLE tras primer contacto proporcionado por Noemi Peña.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-82

**Revisar el panel de Indicadores**

En el panel actual sólo aparecen los tres indicadores que miden la satisfacción del alumnado y de los y las tutoras ya sea en la empresa o en la Universidad. En estos aun primeros años del itinerario sin duda el indicador más importante es el número de convenios llevados a cabo, pero también el número de estudiantes que demandan el itinerario o el número de alumnos y alumnas que la completan de manera exitosa por citar algunos.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se añadirán los nuevos indicadores a propuesta de la Comisión de Formación Dual.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-42

**Sesión Informativa sobre la Formación Dual**

El alumnado de 3º una vez finalizado el primer cuatrimestre puede solicitar realizar el 4º curso mediante la Formación Dual siempre que cumpla los requisitos necesarios para ello. Aunque la normativa y el procedimiento para realizar la Formación Dual están accesibles en la web se considera necesario realizar esta sesión donde el alumnado pueda plantear cuestiones y dudas.

**Responsable:** Vicedecano de formación dual y prácticas voluntarias

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se sistematiza la sesión del siguiente modo: Al comienzo del 2º cuatrimestre de 3er curso y antes de abrir el plazo para la inscripción a la Formación dual, se realizará esta sesión de la que se recogerá además la valoración de los asistentes. Se aplicará a partir del 2022-23

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

### 3.- APOYO

#### 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS

**Código de la acción:** 15-FRLTS-RET-1

**Recomendación Unibasq: encuestas de satisfacción del PDI**

Recomendación Unibasq: Desglosar por titulación las encuestas de satisfacción del PDI

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

El servicio de calidad y evaluación institucional de la universidad está en proceso de rediseño de los cuestionarios de PDI y PAS para dar respuesta a esta recomendación.

Al revisar el procedimiento, la persona responsable del procedimiento da aviso al servicio de calidad mientras esté abierta la acción.

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET : X	MET:
-------	-------	-------	-------	---------	------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 3.1.- Selección, acogida y gestión PDI - PAS

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-35

**Recom. 4.1.2.- Acred 2020-RL Mecanismos de sustitución PDI.**

Recom. 4.1.2.- Acred 2020-RL Se recomienda la mejora de los mecanismos de sustitución, de manera de que no se produzcan periodos de tiempo relevantes sin encargado de la docencia.

**Responsable:** Departamentos con docencia en el Centro

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-38

**Recom. 5.1.1. Acred.2020 RL- Personal permanente especialista técnico en informática y audiovisual para apoyo a la actividad docente.**

Recom. 5.1.1. Acred.2020 RL- se recomienda la dotación por parte de la Universidad de personal permanente especialista técnico en informática y audiovisual para apoyo a la actividad docente.

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 3.2.- Formación PDI - PAS

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-87

**Curso de mejora de la comunicación en las relaciones interpersonales y estrategias de gestión de conflictos en el aula**

Lograr un curso en el programa de la UPV/EHU FOPU (Formando al Profesorado Universitario) que se imparta en el centro sobre gestión de conflictos en el aula

**Responsable:** Vicedecana/o de ordenación académica

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 25/10/2022

**Medidas a adoptar**

Curso incluido en la Oferta de formación FOPU (FORMANDO AL PROFESORADO UNIVERSITARIO) de Enero-Febrero-Marzo 2023

PEC :	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	--------	-------	-------	------

### 3.4.- Gestión de patrimonio y mantenimiento

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-51

**Adaptar aulas para trabajo en grupo en la Sede**

Acción vinculada al eje estratégico 2: Administración e infraestructuras>Objetivo estratégico O7: Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos>Acción estratégica 7.2: Adaptar las infraestructuras de la Sede a sus necesidades

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC : X	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
---------	-------	--------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-53

**Implantar la llave electrónica en la Facultad**

Acción vinculada al eje estratégico 2: Administración e infraestructuras>Objetivo estratégico O7: Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos>Acción estratégica 7.2: Adaptar las infraestructuras de la Sede a sus necesidades

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC : X	RES :	MES: X	MOT :	RET :	MET:
---------	-------	--------	-------	-------	------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 3.4.- Gestión de patrimonio y mantenimiento

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-52

**Incrementar el número de tomas de corriente en aulas**

Acción vinculada al eje estratégico 2: Administración e infraestructuras>Objetivo estratégico O7: Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos>Acción estratégica 7.2: Adaptar las infraestructuras de la Sede a sus necesidades

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-80

**Compra de taquillas para el alumnado.**

Dotación de mobiliario para uso del alumnado. Se decide comprar taquillas atendiendo a las sugerencias recogidas durante el curso.

**Responsable:** Coordinadora de Sección (PAS)

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 30/12/2022

**Medidas a adoptar**

Colocación de taquillas en el pasillo del sótano para uso del alumnado.

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-88

**Medidas de ahorro energético**

Actuaciones en la Facultad alineadas con las medidas de ahorro energético de la UPV/EHU en aplicación del Real Decreto-Ley 14/2022 de 1 de agosto y resolución de la gerente de la UPV/EHU de 13/09/2022

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 19/01/2023

**Medidas a adoptar**

- ¿ Apagado de la iluminación de las zonas generales cuando la luz natural sea suficiente para el tránsito.
- ¿ Apagado de la iluminación de carácter ornamental o difusa que no represente una iluminación eficaz.
- ¿ Uso racional de la iluminación exterior.
- ¿ Los ordenadores del puesto de trabajo deberán estar apagados fuera del horario laboral, o como mínimo se deben hibernar todos los equipos con la pantalla apagada.
- ¿ Siempre que sea posible, se trabajará con luz natural.
- ¿ Apagado de la iluminación al salir de las aulas, despacho, laboratorios, baños, etc.¿
- ¿ Retirada de los electrodomésticos de consumo continuo de electricidad y los aparatos de calefacción o aire acondicionado individuales.
- ¿ Uso de los ascensores únicamente en aquellos casos que sea estrictamente necesario.
- ¿ Traslado al servicio de limpieza de la necesidad de limitar el encendido y apagado de cada estancia al comienzo y al final de sus trabajos, evitando el exceso de iluminación.
- ¿ Comprobación de la desconexión del alumbrado, fotocopiadoras, ordenadores, impresoras y, en general, cualquier equipo que precise electricidad para su funcionamiento y no deba mantenerse en activo, al término de la jornada, por parte del personal de conserjería de los edificios.
- ¿ En colaboración con el personal competente en cada caso, se irán ajustando los periodos y parámetros de funcionamiento de los sistemas de calefacción y climatización de los edificios.
- ¿ Instalación de detectores tanto de movimiento como de luz, para evitar consumo extra en iluminación cuando haya luz natural o ausencia de transeúntes en zonas comunes. Realizado por el Servicio de Mantenimiento de la UPV/EHU.

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-81

**Medidas de ahorro energético en la Sección.**

- Compra de un temporizador para el encendido y apagado de las luces ornamentales exteriores.

- Compra de lámparas led para ir sustituyendo los fluorescentes de los despachos del centro.

**Responsable:** Coordinadora de Sección (PAS)

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Sustitución por parte del personal de mantenimiento del temporizador y los LED adquiridos.

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	-------

### 3.6.- Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
 Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 3.6.- Gestión de títulos, reconocimiento de créditos y becas

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MET-76

**Analizar las titulaciones LOE que han venido a sustituir a las anteriores titulaciones LOGSE para recoger, en su caso, los reconocimientos que correspondan**

Con objeto de actualizar los acuerdos para reconocer créditos ECTS de las titulaciones del centro a las personas con títulos de Técnico Superior (Formación Profesional), recogidos en el convenio de colaboración entre la administración general de la comunidad autónoma del país vasco (departamento de educación) y la UPV/EHU, se procede a analizar las titulaciones LOE que han venido a sustituir a las anteriores titulaciones LOGSE para recoger, en su caso, los reconocimientos que correspondan.

Tenemos reconocimientos hechos a títulos de la LOGSE y se debe revisar si los nuevos planes de estudios de los títulos de FP adaptados a la LOE que los han sustituido suponen cambios respecto de los reconocimientos hechos, y en ese caso, actualizarlos.

Los reconocimientos de títulos LOGSE se mantienen para solicitudes de personas que hayan obtenido esos títulos hace años.

**Responsable:** Administrador/a

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de comisión académica de centro.

Remitir información a Vicerrectorado de innovación educativa

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-MSESAL-MET-44

**Definición de las vías para la Convalidación de las Prácticas**

Las prácticas Obligatorias previstas para el 2º curso se pueden convalidar vía experiencia profesional o bien haciendo prácticas extracurriculares durante el curso anterior.

Ambos caminos denen seguir vías diferentes para su tramitación.

**Responsable:** Comisión de Ordenación Académica de centro

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 23/09/2022

**Medidas a adoptar**

El reconocimiento de los créditos de las prácticas vía experiencia profesional seguirá el protocolo actual pasando por la comisión de ordenación académica del centro a la que llegará el informe al respecto de la CA del Máster.

Cuando se convalide por las prácticas extracurriculares bastará con el certificado del centro de que las prácticas voluntarias se han realizado certificado con el que el alumno podrá solicitar en secretaria la convalidación.

En ambos casos la nota obtenida será la nota media del expediente en el máster hasta la fecha de solicitud.

Se ha informado de todo esto al alumnado en la jornada de acogida del 16 de septiembre antes del inicio del curso.

**Titulaciones:**

MSESAL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 4.- COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

### 4.1.- Comunicación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-57

**Establecer iniciativas que favorezcan la relación entre alumnado de diferentes cursos y/o grupos**

Acción vinculada al eje estratégico 4: Alumnado>Objetivo estratégico O12: Trabajar en el incremento de la participación en la vida académica y social>Acción estratégica 12.1: Impulsar la participación en los órganos del Centro, delegados, etc.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad. Se tomará en cuenta para el curso 22/23. En el marco de Euskaraldia se pueden desarrollar actividades conjuntas para el alumnado de todos los cursos, fomentando la relación entre ellas/os.

PEC :	X	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	---	-------	---------	-------	-------	------

# Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

## 4.1.-, Comunicación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-64

**Establecer un cronograma de hitos de los acontecimientos de la Facultad como punto de partida para establecer una dinámica para su difusión**

Acción vinculada al eje estratégico 5: Comunicación externa e interacción con la Sociedad>Objetivo estratégico O14: Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRL y el TS>Acción estratégica 14.1: Establecer mecanismos de difusión para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en los ámbitos propios de las titulaciones del Centro

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-47

**Identificar, agrupar y ordenar el material docente traducido al euskera**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O5: Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal>Acción estratégica 5.1: Sistematizar y optimizar el uso de los recursos y habilidades en euskera

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-48

**Realizar un taller sobre habilidades en el uso de los idiomas a alumnado de primero de grado**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O5: Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal>Acción estratégica 5.1: Sistematizar y optimizar el uso de los recursos y habilidades en euskera

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-46

**Trabajar para la implantación del certificado BIKAIN**

Acción vinculada al eje estratégico 1: Gestión de las titulaciones>Objetivo estratégico O5: Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal>Acción estratégica 5.1: Sistematizar y optimizar el uso de los recursos y habilidades en euskera

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-71

**Usar el lema de la Facultad: por la igualdad y por un reparto justo de la riqueza**

Acción vinculada al eje estratégico 5: Comunicación externa e interacción con la Sociedad>Objetivo estratégico O15: Fomentar hábitos de respeto al medioambiente y el conocimiento de los ODS>Acción estratégica 15.1: Establecer medidas para difundir los ODS

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad. Se irá incorporando a la comunicación, tanto en redes sociales como en otros medios.

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	-------

# Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

## 4.1.-, Comunicación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-RES-16

**Incluir en web, listado títulos TFG/TFM. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº12 para la mejora de la implantación del SGC.

Incluir en la página web de cada titulación una relación, al menos, de títulos de TFG/TFM defendidos que pueda servir de guía al alumnado que debe realizarlos en un futuro inmediato.

**Responsable:** PAS

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 09/02/2023

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad que refleja el tratamiento dado a la recomendación nº7 para la mejora de la implantación del SGC

PEC :	RES :	X	MES :	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---	-------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 19-FRLTS-MES-17

**Accesibilidad web**

Según normativa europea las administraciones deben tener una web accesible para aquellas personas con diversidad funcional. Iniciamos un proyecto piloto en el cual se aplicarán las pautas dadas desde servicios técnicos de la UPV/EHU para crear contenidos y documentación accesibles para nuestra web.

Durante 2020/21 desarrollaremos, junto a las personas responsables de web de la UPV/EHU el desarrollo de la nueva página web del centro en donde se nos indica que se creará un grupo responsable de accesibilidad.

**Responsable:** PAS

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Aplicar las pautas dadas por el servicio técnico en todos los documentos y contenidos que se generen.

En 2020/21 trabajamos con las técnicas-os de la oficina de comunicación para intentar avanzar en la accesibilidad pero no contamos con conocimientos suficiente para hacerlo.

En 2021/22 dos personas del PAS realizan un curso de formación en accesibilidad organizada por el Servicio de Formación de la UPV/EHU y realizarán un pequeño manual de criterios básicos a la hora de elaborar documentos que sean accesibles. Se anejará a esta acción.

PEC :	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-71

**Incluir/revisar contenidos en web (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Realizar las siguientes tareas:

- 1.- Insertar de forma sistemática, publicaciones de investigación del profesorado en web
- 2.- Unificar la información de SGIC y web respecto a órganos colegiados y comisiones
- 3.- Reestructurar la web - parte genérica y parte de titulaciones
- 4.- Repasar y eliminar documentación obsoleta en web
- 5.- Crear un documento de criterios básicos a la hora de generar documentación accesible. Se enviará a todo el PAS para que lo tengan en cuenta (esto se desarrollará en la acción de accesibilidad que está abierta en este mismo procedimiento)
- 6.- Incluir la comisión operativa en web.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Links de las páginas web actualizadas.

PEC :	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	-------	---	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-9

**Incorporar las redes sociales al sistema de comunicación con el alumnado**

Acción proveniente del feed-back con el grupo de interés "alumnado". En la reunión del Decanato con las/os representantes del alumnado se trata el tema de la comunicación. El alumnado ve la conveniencia de incorporar las redes sociales, en especial Instagram (pero también Twitter) a los métodos de comunicación del Decanato con el alumnado de la Facultad.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Observar la evolución de las interacciones en las redes.

PEC :	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	-------	---	-------	-------	-------



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 4.1.-, Comunicación

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-15

**Reforzar la información que se aporta al encuestado. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**  
Recomendación nº11 para la mejora de la implantación del SGC.

Reforzar la información que se aporta al encuestado (feedback), principalmente a estudiantes, sobre los resultados, y sus consecuencias, de las evaluaciones de calidad que se realizan a diferentes niveles (centro, titulaciones?) así como la importancia de su participación que, de este modo, podría verse potenciada.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad que refleja el tratamiento dado a la recomendación nº12 para la mejora de la implantación del SGC

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-14

**Revisar enlaces sobre profesorado. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**  
Recomendación nº10 para la mejora de la implantación del SGC.

Revisar el correcto funcionamiento de los enlaces en la información que se aporta sobre el profesorado, pues alguno de ellos (muestreo al azar) se ha constatado que no funciona correctamente.

**Responsable:** PAS

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad que refleja el tratamiento dado a la recomendación nº11 para la mejora de la implantación del SGC  
Se analizarán los links para detectar aquellos que estén rotos y se corregirán.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-70

**Visibilización de los másteres en web (mejora procedente de informe de auditoría interna 2022)**

Realizar las siguientes tareas:

- 1.- Incluir la comisión académica de los másteres en web
- 2.- Integrar los másteres en Plan de Orientación, guía de acogida, movilidad y Estrategia de Plurilingüismo (en este último, cambiar título, meter los másteres y el doble grado y pasarlo por junta en setiembre)
- 3.- Revisar toda la estructura, focalizándose en los másteres para poder darles toda la visibilidad posible.
- 4.-Incluir los másteres en la web, en calendario, en gestiones de secretaría y en movilidad.

**Responsable:** Vicedecano de comunicación e innovación docente

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Links de las páginas web modificadas.

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-RET-58

**Mejora del contenido de la web del Máster**

Se solicitará al servicio correspondiente de la Universidad la inclusión de la información referente a:

- Satisfacción de los diferentes colectivos de interés para el título
- Temarios de las asignaturas
- Sistemas de evaluación de las asignaturas
- Fechas de las pruebas de evaluación
- Enlace al s/q/r

**Responsable:** Coordinadoras/es de Título

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Es necesario seguir avanzando en la actualización y mejora de la página web. Durante el curso 2022-2023 se abordará esta labor de manera más exhaustiva

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET : X	MET:
-------	-------	-------	-------	---------	------



## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 4.2.- Interacción con la Sociedad

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-1

**2022ko Euskaraldian parte hartu**

Ariguneak sortu egoitzan: "Dekanotzako Idazkaritza" eta "Fakultateko Idazkaritza".

Lehiaketa: Irulegiko eskua. EUSKARALDIA FAKULTATEAN, azaroaren 18tik abenduaren 2ra. Galdera: Zer idatzi zuten Irulegiko eskuaren egileek?

Zentroko zenbait guneetan, galdera honi erantzun ahal izateko argibideak aurkitu ahal izango dira. Sariak: 50 € bi opari-txartel, mezu irudimentsuenentzat eta 20 € lau opari-txartel, partehartzaile guztien artean zozketatu dira.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan estratégico

**Fecha ejecución:** 23/12/2022

**Medidas a adoptar**

Gutzira 16 pertsonen hartu dute parte lehiaketan, 9 atalean eta 8 egoitzan. 50€ko bi sari eman eta 20€ko lau sari zozketatu dira.

PEC :	X	RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET:
-------	---	-------	-------	---	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-83

**Flujograma del acto de graduación**

Convertir el check list de organización del acto de graduación en un flujograma

**Responsable:** Técnica/o de Centro

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Flujograma aprobado

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET:
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-81

**Mejoras en el Mapa de Comunicación (procedimiento 4.1.) y en la Tabla de relación con los grupos de interés (procedimiento 4.2.)**

- Integrar el Boletín del centro en el Mapa de Comunicación y en la Tabla de relación con los grupos de interés

- Actualizar mapa y tabla (nombres de cargos, nombres de procedimientos...)

**Responsable:** Técnica/o de Centro

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Mapa de comunicación y Tabla de relación con los grupos de interés actualizadas

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET:
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	------

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-59

**Recogida de datos de investigación para su difusión en la web**

Realizar una recogida de datos sobre publicaciones de artículos, libros, financiación de proyectos...entre el profesorado de la Facultad.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se han recogido los datos durante el curso 2021-22, pero se ha detectado la necesidad de volver a plantear el sistema de recogida para una mejor y más eficiente gestión de los mismos. Se anexa cuestionario, resultados y mail a profesorado.

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET:
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MES-89

**Reelaboración del procedimiento 4.2. Compromiso con la Sociedad**

Los términos en los cuales está constituido el procedimiento en la actualidad, no dan respuesta a varios requerimientos actuales: directrices renovadas de las agencias de calidad y el decreto de Gobierno Vasco sobre la categorización de las enseñanzas universitarias oficiales en el sistema universitario vasco, por ejemplo. También se tendrá en cuenta el programa electoral para el nuevo periodo 2021-24, así como el nuevo Plan Estratégico.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 01/09/2022

**Medidas a adoptar**

Se reelaborará el procedimiento en respuesta a los nuevos requerimientos establecidos por: las directrices renovadas de las agencias de calidad y el decreto de Gobierno Vasco sobre la categorización de las enseñanzas universitarias oficiales en el sistema universitario vasco, y se alineará con el programa electoral para el nuevo periodo 2021-24, así como con el nuevo Plan Estratégico.

PEC :		RES :	MES :	X	MOT :	RET :	MET:
-------	--	-------	-------	---	-------	-------	------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 4.2.- Interacción con la Sociedad

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-60

**Tabla 4.2.1.- Relación con los grupos de interés**

La Tabla que se denominaba Tabla 4.2.1. Tabla de correspondencia de necesidades detectadas y servicio-guion ofrecido se renombra como - Relación con los grupos de interés - e incluye modificaciones. Esta nueva tabla es una mejora posterior a la realizada por recomendación 4 en el informe de certificación del diseño del SGIC.

Otras modificaciones:

- incorporar la verificación de la eficacia de las acciones
- será un anexo que no requiere generar registro anual (la versión anterior requería cumplimentación)
- reordenación de las entradas de la tabla

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Tabla 4.2.1.- Relación con los grupos de interés. Se anexa

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-10

**Elaboración de una instrucción para seleccionar los trabajos de TFG que serán presentados al Premio Empar Pineda de la Dirección de Igualdad.**

Instrucción elaborada por la Comisión de Igualdad para los grados de la Facultad.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Documento aprobado por la Comisión de Igualdad de la Facultad en el que se divulguen las características que ha de tener un TFG para poder participar en el premio Empar Pineda de la Dirección de Igualdad.

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB GGEREL

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-45

**Recom 7.2.1.-Acred 2020-RL-TS- Información desagregada sobre la docencia del título (satisfacción grupos de interés)**

Recom 7.2.1.-Acred 2020-RL- Se recomienda aportar información desagregada sobre la docencia del título con el objeto de poder valorar adecuadamente esta directriz.

**Responsable:** Decana/o

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-FRLTS-MET-33

**Recom. 4.1.1. Acred 2020-RL-TS. Acciones de mejora de la actividad investigadora- sexenios**

Recom. 4.1.1. Acred 2020-RL-TS. Se recomienda incidir en la implantación de acciones de estímulo y mejora de la actividad y rendimiento investigador del profesorado que, a ser posible, se traduzca además en datos objetivamente constatables, especialmente, el aumento del número de sexenios reconocidos

**Responsable:** Secretaria/o Académica/o

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Requerir información al respecto a los departamentos con docencia en el centro

**Titulaciones:**

GTRABA GRELAB

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

### 5.- EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA

#### 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones

"7. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente"

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 5.1.-, Sugerencias, quejas y reclamaciones

**Código de la acción:** 21-FRLTS-MES-84

**Incluir en el plan de acogida el procedimiento s/q/r**

En la jornada de acogida del alumnado incluir el procedimiento s/q/r entre los contenidos a comentar con el alumnado nuevo.

**Responsable:** Equipo Decanal

**Origen:** Otros

**Fecha ejecución:** 22/09/2022

**Medidas a adoptar**

S/q/r incluida en el plan de acogida y posteriormente en el plan de orientación

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

### 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-11

**Comprobar que los indicadores clave figuran como propios de procedimiento. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº 7 para la mejora de la implantación del SGC:

Comprobar que todos los indicadores considerados como clave en el Informe y

Plan Anual de Gestión, figuran como propios de algún procedimiento, como ocurre con el relativo al procedimiento 2.11 que no figura en el mismo, o con los relativos a artículos, libros, capítulos de libros, etc., que se indica se refieren al 4.2 pero no se incluyen en este procedimiento.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad que refleja el tratamiento dado a la recomendación nº7 para la mejora de la implantación del SGC

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-12

**Comunicar a los servicios centrales de la UPV/EHU la Recomendación nº 8 para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº8 para la mejora de la implantación del SGC:

Modificar el término fecha de ejecución¿ por ¿fecha de cierre¿ por ejemplo, en el

Informe y Plan de Gestión Anual (como base se toma el 20/21), ya que en las

Acciones Realizadas en el Curso Anterior se entiende que dicha fecha corresponde a la finalización de la acción no al momento o tiempo de su realización. De forma similar, en el plan de acciones de mejora para el curso siguiente, sustituir ¿fecha de ejecución¿ por ¿plazo previsto de ejecución¿, o similar. Así mismo, indicar como pie de página, o como se considere idóneo, el significado de los acrónimos PEV,RES, etc. que, figuran en cada acción.

**Responsable:** Gestor/a proceso-procedimiento

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Comunicación al Servicio de Calidad de la UPV/EHU de la Recomendación nº9

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-13

**Indicar causas y comparación con objetivos en el análisis de resultados de indicadores clave y principales de titulación.**

**Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº9 para la mejora de la implantación del SGC:

Realizar un análisis y valoración más completos de los resultados, tanto de los

clave de la gestión por procesos, como de los principales de las titulaciones, que alcancen a todos los indicadores aportados, indicando no solo tendencias, sino causas y comparación con objetivos. En la actualidad el análisis que se realiza parece más bien corresponder al conjunto del proceso que a los denominados indicadores clave.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

reflejar en el IPGA causas y comparación con objetivos en el análisis de resultados de indicadores clave y principales de titulación

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET:
-------	-------	---------	-------	-------	------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-9

**Revisar definición, realización y registros de los procedimientos indicados en la Recomendación nº 5 para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº5 para la mejora de la implantación del SGC.Revisar varias cuestiones relativas a los procedimientos:

Revisar, los registros asignados a cada procedimiento, ya que sorprende que alguno de ellos, como el 1.6 no genere registros cuando la suspensión de un título han de aprobarla varios órganos. También ocurre que hay evidencias de actividades que se llevan a cabo y no figuran como registros, como ocurre con el mapa de comunicación en 4.1 o las propias guías docentes en 2.5, o incluso el documento que se indica en la visita que se elabora, vinculado a 2.5, para realizar anotaciones y evitar cargas de trabajo.

**Responsable:** Comisión de Calidad

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

Curso 2021/2022

### 5.2.-, Evaluación, revisión y mejora

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de Comisión de Calidad sobre Revisión de la definición, realización y registros de los procedimientos indicados en la Recomendación nº 6 para la mejora de la implantación del SGC

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-10

**Revisión de indicadores. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº 6 para la mejora de la implantación del SGC: Revisar los indicadores asignados a cada proceso:

Aunque en algún apartado de este informe se incide en el aparente alto número de indicadores, se observa que hay que algún proceso que no tiene indicador relacionado (no es obligatorio, pero habría que intentar asignar indicadores de resultado o de seguimiento), como en el 2.8 o el 3.3, como ejemplo.

Se han detectado algunos procesos en los que el indicador no es tal, sino una acción, como ocurre, a título de ejemplo, con 1.2 que el indicador es ¿Aprobación de ¿¿, o con el 2.3: ¿Desplegar¿¿.

Incluso hay procedimientos con indicadores asignados donde no queda clara la relación con su objetivo, como el 3.2 dedicado a formación y donde hay indicadores referidos al número de doctores, incluso algunos de los referidos en el procedimiento 2,5 cabría dudar de su relación con la coordinación y la elaboración de guías.

Por otro lado, se podría incluir algún indicador, de interés, que complementa a los ya existentes, como en el procedimiento 5.1 en el que junto a las SQR recibidas se podría incluir un indicador de eficacia como el número de acciones de mejora derivadas de las SQR recibidas, o el número y porcentaje de estudiantes que cursan la formación Dual, relacionado con el procedimiento 2.11. O en el 3.2 relativo a la formación recibida por el profesorado, se podría incluir alguno relativo al número de profesores asistentes a formación o al número de horas de formación recibidas, por ejemplo.

Informar por titulación y no por Facultad, de la formación recibida por el profesorado (procedimiento 3.2). En este mismo procedimiento se sugiere incluir entre la Normativa y Documentación Aplicable al documento guía elaborado por la Facultad como Plan de Formación al Profesorado de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social 2019-2021, o su actualización posterior, si se ha producido, que supone una guía a contemplar en la elaboración del plan de formación.

Reconsiderar el nombre, o el objetivo, asignado al procedimiento 5.3 que incluye al PDI y al PAS, pero en el que las actividades solo afectan al PDI.

De forma global, esta sugerencia se podría resumir en revisar la adecuación de los indicadores al objetivo del proceso y la eficacia de los mismos para la mejora de las titulaciones.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de la Comisión de Calidad con los términos de la realización de la revisión de indicadores de la recomendación nº 7 para la mejora de la implantación

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

**Código de la acción:** 22-FRLTS-MES-8

**Revisión del Manual de Calidad. Recomendación para la mejora de la implantación del SGC**

Recomendación nº 4 para la mejora de la implantación del SGC. Revisar algunas cuestiones del Manual de Calidad:

Explicar la tabla de referencia en la información que la precede y en la que el último párrafo indica: ¿Seguidamente se muestra la participación de los Grupos de Interés tanto en los órganos de gestión/decisión del centro, como en los diferentes contextos y foros de reunión y participación que potencian una comunicación más informal y fluida, que, aun siendo sistemática, por ser menos institucional es más abierta, flexible y enriquecedora¿. Se observa que la tabla no informa de la participación en órganos, sino información que aportan o reciben y que puede entenderse de forma diferente. Se sugiere aclarar el sentido de la comunicación con los grupos de interés. Por ejemplo: En el apartado de Grupos de Interés, revisar las fuentes de información correspondientes, por ejemplo, la ¿Acreditación de titulaciones¿ no se entiende que informe de las comisiones de Grado y Postgrado o del PDI y el PAS, al igual que ocurre con el IPGA que no se entiende que informe de las Agencias (al revés en todo caso, informa a las Agencias).

En la línea de simplificación manifestada por el EE, se sugiere revisar si la información aportada por los puntos 5, 6 y 8 es repetitiva pues en los procedimientos ya figuran responsables y participantes, así como indicadores y registros. En relación con los registros, bien en este listado o en cada procedimiento, se sugiere se incluya el punto de archivo o de difusión y, si es el caso, un enlace al mismo. También cabe entender que podría eliminarse el punto 7 pues la relación con el programa AUDIT ya se analizó en tanto que se certificó el diseño del Sistema.

Considerar el interés de incluir en el mapa de procesos un procedimiento relativo a la satisfacción de los grupos de interés (comprobando que se mide todo aquello que el sistema requiere y que se analiza convenientemente) y con el análisis de resultados académicos para garantizar que este análisis se lleva a cabo y se sacan conclusiones del mismo. Resulta llamativo que ninguna de las áreas de mejora incluidas en los diferentes informes proceda del análisis de resultados del SGC.

**Responsable:** Comisión de Calidad

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Acta de la Comisión de Calidad que informa de cambios en el manual sobre la recomendación nº 5

PEC :	RES :	MES : X	MOT :	RET :	MET :
-------	-------	---------	-------	-------	-------

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 5.3.- Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS

**Código de la acción:** 20-MGRRHH-MET-11

**Aumento de profesorado con Docentiaz**

Se trata de insistir en la necesidad de presentarse a la evaluación mediante Docentiaz,

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:** 27/01/2023

**Medidas a adoptar**

De manera periódica se anima al profesorado del Máster que no haya realizado dicha evaluación para que la realice y al resto se le informa sobre la necesidad de volver a presentarse cada 5 años.

No obstante, y al igual que ocurre en el caso del aumento de sexenios, somos conscientes de las limitaciones que tenemos en esta acción ya que es el departamento el encargado de organizar la oferta docente de grado y master.

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-MET-10

**Aumento de profesorado evaluado por Docentiaz**

Se va a insistir en dos cuestiones:

1. Que el profesorado no evaluado nunca lo haga por primera vez.
2. Recordar al profesorado la conveniencia de realizar la evaluación cada 5 años.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas del plan de acciones de mejora del curso anterior

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Se seguirá realizando la labor de sensibilización al profesorado de cara a la importancia de conseguir el reconocimiento de Docentiaz

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 20-MGRRHH-MET-12

**Aumento de sexenios del profesorado**

Se trata de insistir de cara al profesorado del master en la necesidad de abordar la investigación o seguir realizándola de forma que estemos en disposición de solicitar el reconocimiento de sexenios.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:** 31/01/2023

**Medidas a adoptar**

Se envía de manera periódica un mensaje explicativo al profesorado sobre la necesidad de ir avanzando en la investigación y en la obtención de sexenios. No obstante, somos conscientes de las limitaciones que tenemos en esta acción ya que es el departamento el encargado de organizar la oferta docente de grado y master.

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

**Código de la acción:** 21-MGRRHH-MET-11

**Incremento de sexenios**

Se trata de insistir en la labor investigadora del profesorado y en la conveniencia de solicitar los sexenios, para que esa labor investigadora sea reconocida a través de los mismos.

**Responsable:** Comisión de Calidad del Centro

**Origen:** Derivadas de los informes externos de las agencias

**Fecha ejecución:**

**Medidas a adoptar**

Aunque este indicador ha mejorado en los últimos años se insistirá al profesorado la importancia de plasmar la carrera investigadora en la consecución de sexenios

**Titulaciones:**

MGRRHH

PEC :	RES :	MES :	MOT :	RET :	MET: X
-------	-------	-------	-------	-------	--------

## 8. Seguimiento del Plan Estratégico

## Informe y Plan de Gestión Anual

Lan Harreman eta Gizarte Langintza Fakultatea  
Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social

### 9. información adicional a partir de registros del Sistema de Gestión por Procesos