

INFORME Y PLAN DE GESTION ANUAL

Fecha de aprobación: **25/02/2025**

www.ehu.eus

ÍNDICE

1. Mapa de procesos y titulaciones del centro
2. Estrategia y política de calidad
3. Acciones realizadas en el curso anterior
4. Resultados
 - 4.1 Resultados Clave de la Gestión por Procesos
 - 4.2 Resultados principales de las Titulaciones
5. Seguimiento de la Acreditación Institucional
6. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente

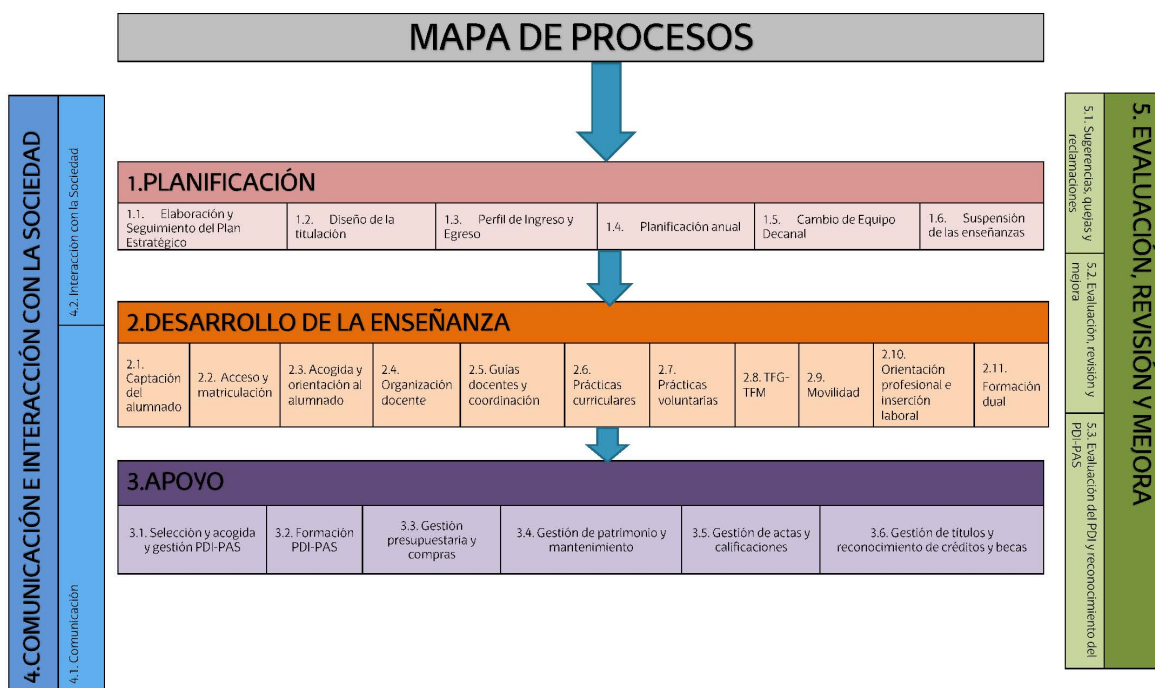
Informe y Plan de Gestión Anual

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

1. Mapa de procesos y titulaciones del centro

Mapa de procesos

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

Titulaciones

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

GRADOS

Código RUCT: 7000952

Código Titulación: GGERE

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/web/graduak/doble-grado-en-gestion-de-negocios-y-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>
eu: <https://www.ehu.eus/eu/web/graduak/negozioen-kudeaketako-eta-lan-harreman-eta-giza-baliabideetako-gradu-bikoitza>

Código RUCT: 2501641

Código Titulación: GRELA

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

URL: es: <https://www.ehu.eus/es/web/graduak/grado-relaciones-laborales-y-recursos-humanos>
eu: <https://www.ehu.eus/eu/web/graduak/lan-harreman-eta-giza-baliabideetako-gradua>

Código RUCT: 2501642

Código Titulación: GTRAB

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

URL: es: <https://www.ehu.eus/es/web/graduak/grado-trabajo-social>
eu: <https://www.ehu.eus/eu/web/graduak/gizarte-langintzako-gradua>

MÁSTERES

Código RUCT: 4311641

Código Titulación: GRRHH

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

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

Código RUCT: 4311668

Código Titulación: SESAL

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

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

Informe y Plan de Gestión Anual

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

2. Estrategia y política de calidad

Seguimiento de la Estrategia y Política de Calidad

El grado de cumplimiento del Plan estratégico (PE) 2023-2026 es satisfactorio en su conjunto. En junio de 2024 el PE ejecutado fue el 32% y en diciembre de 2024, final de la primera mitad de su periodo de vigencia, los objetivos estratégicos en conjunto se han desarrollado al 40%. Ello permite prever que en la segunda mitad del periodo de vigencia se podrá desarrollar plenamente el PE sin necesidad de llevar a cabo ajustes significativos que supongan modificaciones relevantes de las acciones, reevaluación de las prioridades o adaptaciones previsibles a circunstancias cambiantes.

En la primera mitad del periodo de vigencia del Plan estratégico (PE), se han priorizado los ejes 1 gestión de las titulaciones, 2 administración e infraestructuras y 4 alumnado. Así, en el eje 1 cabe destacar que se ha desarrollado al 80% el objetivo estratégico 3 relativo a explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua. En el eje dos se ha desarrollado al 95% el objetivo estratégico 6 sobre la implantación del Modelo de Gestión Avanzada y en el eje 4 se ha desarrollado al 100% el objetivo estratégico 11, diversificar y optimizar los canales de comunicación con el estudiantado.

De esta forma, en la segunda mitad del periodo se avanzará con más intensidad en el desarrollo de los ejes estratégicos 3 y 5, relativos a la comunicación interna, por un lado y, por otro, la comunicación externa y la interacción con la sociedad.

Grado de Cumplimiento de Objetivos Estratégicos

	Objetivo	2024/2025	2023/2024	2022/2023
1 GESTIÓN DE LAS TITULACIONES	01 Mejorar las titulaciones de la Facultad		33.00	0.00
	02 Promover la Innovación docente y el plurilingüismo		14.00	14.30
	03 Explorar la oferta de nuevas titulaciones y enseñanzas propias de formación continua		80.00	0.00
	04 Trabajar en la implantación de la igualdad como eje transversal		0.00	0.00
	05 Impulsar el uso del Euskera en el ámbito formal e informal		16.00	0.00
2 ADMINISTRACIÓN E INFRAESTRUCTURAS	06 Implantar el modelo de Gestión Avanzada de Euskalit		100.00	50.00
	07 Trabajar por la optimización de espacios y la mejora de equipamientos		60.00	16.67
3 TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CENTRO Y COMUNICACIÓN INTERNA	08 Establecer canales para el desarrollo profesional del personal del centro		25.00	0.00
	09 Impulsar la participación del profesorado y departamentos en la gestión y actividades del centro			0.00
	10 Crear estructuras, formales e informales, que estimulen y faciliten la investigación			0.00
4 ALUMNADO	11 Diversificar y optimizar los canales de comunicación.		100.00	0.00
	12 Trabajar en el incremento de la participación en la vida académica y social		33.00	0.00
	13 Apoyar y orientar al alumnado a lo largo de la trayectoria académica y en la inserción laboral		50.00	0.00
5 COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD	14 Establecer mecanismos para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en nuestros dos ámbitos, las RRLL y el TS		25.00	0.00
	15 Fomentar hábitos de respeto al medioambiente y el conocimiento de los ODS		20.00	0.00

3. Acciones realizadas en el curso anterior

Acciones SGIC

Acciones titulación

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

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Grado en Trabajo Social

Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo

Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo

Informe y Plan de Gestión Anual

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

4. Resultados

4.1 Resultados de la Gestión por Procesos

1.- PLANIFICACIÓN

VALORACIÓN: Se han tratado todas las recomendaciones u oportunidades de mejora para la Acreditación Institucional y no han supuesto cambios significativos en los procedimientos que componen el proceso. El grado de cumplimiento del Plan estratégico (PE) 2023-2026 es satisfactorio en su conjunto. En junio de 2024 el PE ejecutado fue el 32% y en diciembre de 2024, final de la primera mitad de su periodo de vigencia, los objetivos estratégicos en conjunto se han desarrollado al 40%.

Los indicadores siguen siendo válidos para el seguimiento, revisión y mejora del proceso y sus procedimientos y para identificar los puntos fuertes y áreas de mejora y valoraciones.

Los indicadores presentan valores satisfactorios en general.

La satisfacción de las personas egresadas es notable en todas las titulaciones del centro.

1.1.- Elaboración y Seguimiento del Plan Estratégico	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
% del PE ejecutado Lim. sup: 50.0 Lim. inf: 25.0			9.00	32.00
El Plan Estratégico fue aprobado en Junta de Facultad el 22 de febrero de 2023. Su desarrollo progresa adecuadamente y al finalizar el curso 2023-2024 se han llevado a cabo el 32% de sus acciones.				
Años de vigencia de Certificación Institucional Lim. sup: 6.0 Lim. inf: 1.0				1.00
La Acreditación Institucional tiene un año de vigencia. Se obtuvo el 18 de julio de 2023 (registro de universidades, centros y titulaciones, RUCT)				
1.4.- Planificación Anual	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de acciones (promoción y divulgación) referidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres Lim. sup: 8.0 Lim. inf: 3.0	4.00	7.00	7.00	3.00
Se mantiene el alto nivel del número de acciones (promoción y divulgación) referidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, lo que ha llevado a revisar los límites del indicador al alza.				

2.- DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA

VALORACIÓN: Se ha tratado la única recomendación u oportunidad de mejora para la Acreditación Institucional que quedaba por tratar (relativa a los perfiles de egreso). Asimismo, se han tratado todas las acciones de recomendación para la acreditación a las titulaciones (quedaban dos acciones del master de gestión de los recursos humanos y del empleo).

La revisión del proceso no ha supuesto cambios significativos en el sistema de gestión del proceso y sus procedimientos que son capitales en la actividad del centro.

Los indicadores clave son útiles y facilitan la revisión, evaluación y mejora de este proceso y sus procedimientos.

La revisión del proceso permite alinear las revisiones y propuestas de mejora de las responsables de cada titulación, tal como se muestran en los informes de seguimiento de las titulaciones y el capítulo 4.2. Resultados principales de las Titulaciones del Informe y plan de Gestión Anual (IPGA).

Así, los principales puntos fuertes se pueden resumir en: Se mantiene el número de módulos de asignaturas impartidos en idiomas no oficiales; La ratio estudiante ETC/PDI ETC es satisfactoria y es la segunda menor de los últimos cinco años; Se mantiene el equipo docente estructurado de la Sede; Las tasas de rendimiento, éxito, abandono y graduación son satisfactorias; La Jornada de Formación y Encuentro Profesional está muy bien valorada; La satisfacción del alumnado con las prácticas realizadas es notable; El Nº de TFG/TFMs enviados a convocatorias de premios (igualdad, etc.) o presentados a congresos se mantiene en los valores previstos; Los datos de movilidad son muy satisfactorios; La satisfacción del alumnado con la formación dual es notable.

Respecto a las áreas de mejora, se abre acción para el seguimiento de las tasas de abandono y cambio del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y en el Doble Grado. En el grado de Trabajo Social, la única acción de mejora está vinculada a la acción del PE sobre Docentiaz. En el Máster de Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo también se abre una acción para tratar de mejorar la tasa de las personas egresadas. Respecto al Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo, se abordan 3 áreas de mejora, con acciones relativas a: número escaso de Doctores entre el personal Externo, atraer más alumnado de carreras técnicas, la movilidad.

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Por último, de las 15 acciones a realizar (abiertas) del proceso 7 corresponden al Plan estratégico, otras 8 al ámbito de las prácticas (4 al procedimiento de Prácticas curriculares y 3 a prácticas voluntarias) y una acción a la Formación Dual (para valorar la inclusión de nuevos indicadores).

2. 4.- Organización Docente	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Número de módulos de asignaturas impartidos en idiomas no oficiales. Lim. sup: 2.0 Lim. inf: 0.0	1.00	1.00	1.00	2.00
Se mantiene el número de módulos de asignaturas impartidas en idiomas no oficiales				
2. 5.- Guías Docentes y Coordinación	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de proyectos de innovación docente implementados Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 1.0	1.00	1.00	1.00	1.00
Se mantiene el nº de grupos docentes estructurados IKD de la Sede				
2. 6.- Prácticas Curriculares	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares realizadas Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	4.50	4.50	4.60	4.50
La satisfacción del alumnado con las prácticas curriculares realizadas es muy satisfactoria				
2. 8.- TFG-TFM	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de TFG/TFMs enviados a convocatorias de premios (igualdad, etc.) o presentados a congresos Lim. sup: 10.0 Lim. inf: 4.0	6.00	5.00	5.00	5.00
El nº de TFG/TFMs enviados a convocatorias de premios (igualdad, etc.) o presentados a congresos se mantiene en valores aceptables				

3.- APOYO

VALORACIÓN: Los procedimientos del proceso de Apoyo están sistematizados y no requieren cambios para su gestión, ni acciones de mejora.

Los indicadores clave del proceso siguen siendo útiles para el seguimiento, revisión y evaluación del proceso y, en su caso, diseñar acciones de mejora.

Los resultados de los indicadores son satisfactorios y los puntos fuertes quedan reflejados en el alto grado de satisfacción de los grupos de interés internos (PDI y PTGAS). Tanto el grado de satisfacción en términos generales, como la satisfacción sobre el Liderazgo del centro y/o departamento que está concionada por la carencia de sedes departamentales en el centro y, por lo tanto, por la falta de apoyo de PTGAS departamental. Así como la satisfacción con los programas de formación que es superior al de la encuesta anterior.

Respecto a las áreas de mejora, La revisión y evaluación del proceso y sus procedimientos no ha requerido abrir ninguna acción de mejora.

Así, todas las acciones a realizar de los procedimientos de este proceso están vinculadas al desarrollo del Plan Estratégico 2023-2026.

3.1.- Selección, acogida y gestión PDI - PAS	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Grado de satisfacción en términos generales PDI Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.86	4.02	4.02	4.00
El grado de satisfacción global del PDI es notable				
Grado de satisfacción en términos generales PTGAS Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.0	4.10	4.00	4.00	3.85
El grado de satisfacción global del PTGAS es notable				
Satisfacción PTGAS: Liderazgo del centro y/o departamento (D5) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.74	3.91	3.91	3.92
La satisfacción del PTGAS sobre el Liderazgo del centro y/o departamento es notable				
Satisfacción PDI: Liderazgo del centro y/o departamento (D5) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.33	3.62	3.62	3.83
La satisfacción del PDI sobre el Liderazgo del centro y/o departamento es aceptable y está marcada por la carencia de sedes departamentales en el centro y, por lo tanto, de apoyo de PTGAS departamental.				
El servicio de apoyo multimedia responde adecuadamente a las necesidades (encuesta satisfacción PDI) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	3.66	3.51	3.51	3.68
El centro no dispone de apoyo multimedia propio				

Informe y Plan de Gestión Anual

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

3.2.- Formación PDI - PAS	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Satisfacción - La universidad ofrece programas de formación para el desarrollo del PDI suficientes y de calidad D3.3. Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.0	3.65	3.51	3.51	3.51
La satisfacción del PTGAS con los programas de formación es notable y superior a la de la encuesta anterior				
La Universidad ofrece programas de formación del PAS suficientes y de calidad Lim. sup: 3.17 Lim. inf: 3.13	3.63	3.29	3.29	3.00
La satisfacción del PTGAS con los programas de formación es aceptable				
3.4.- Gestión de patrimonio y mantenimiento	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
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	3.69	3.69	3.95

4.- COMUNICACIÓN E INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

VALORACIÓN:

Los indicadores clave existentes resultan útiles para la revisión, evaluación y mejora tanto de los procedimientos, 4.1. y 4.2., como del proceso 4. El reciente ajuste de los indicadores y sus límites se ha realizado de forma que facilita lo anterior. Además, se ha coordinado la recogida de datos de los indicadores de manera que resulte sencilla, implicando tanto al personal técnico y administrativo como a los miembros del equipo decanal.

Todo el proceso está correctamente sistematizado. Ha comenzado ya a abordarse buena parte de las acciones a realizar, la mayoría de ellas derivadas del Plan Estratégico. Este proceso es fundamental en el posicionamiento de la Facultad en relación tanto a los grupos de interés externos del centro, como a la sociedad. Como puntos fuertes, puede argumentarse que los indicadores establecidos para el procedimiento 4.1. se mantienen en niveles satisfactorios, con mínimas incidencias. Por otro lado, los indicadores recogidos en el procedimiento 4.2 son los adecuados para medir la interacción con la sociedad de la Facultad, y reflejan las relaciones establecidas con los grupos de interés a través de diversas colaboraciones para la organización de jornadas, visitas o mediante el trabajo de temáticas relacionadas con las entidades o empresas.

En la revisión de los indicadores se constata la necesidad de tener abierta la acción para fomentar la participación de alumnado en órganos colegiados. También es precisa la reforma del registro que recoge el número de visitas de profesionales externos y/o visitas a entidades externas relacionadas con el aprendizaje.

4.1.- Comunicación	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de actividades de fomento del uso del euskera Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 2.0		1.00	4.00	3.00
Nº de reuniones de coordinación con alumnado Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 2.0	3.00	1.00	3.00	3.00
Nº de reuniones con entidades sociales, instituciones y empresas Lim. sup: 15.0 Lim. inf: 5.0	3.00	4.00	11.00	5.00
Nº de TFGs defendidos en euskera Lim. sup: 200.0 Lim. inf: 90.0	239.00	120.00	94.00	115.00
Nº de personas seguidoras en redes sociales Lim. sup: 400.0 Lim. inf: 250.0		306.00	397.00	422.00
Participación del alumnado en órganos colegiados (%) Lim. sup: 75.0 Lim. inf: 10.0	5.00	0.00	10.00	0.00
Nº de evaluadores Bikain certificados por Euskalit Lim. sup: 2.0 Lim. inf: 0.0	1.00	1.00	1.00	1.00
Nº de profesores/as que participan en la convocatoria para la promoción de material docente en euskera Lim. sup: 3.0 Lim. inf: 1.0	0.00	9.00	0.00	2.00
4.2.- Interacción con la Sociedad	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de visitas de profesionales externos y/o visitas a entidades externas relacionadas con el aprendizaje Lim. sup: 30.0 Lim. inf: 20.0	51.00	25.00	15.00	34.00
Nº de colaboraciones con entidades e instituciones Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.0	1.00	4.00	4.00	7.00
Nº de estudiantes que participan en cursos de Dirección de Sostenibilidad y Compromiso Social	19.00	30.00	27.00	32.00

Curso 2023/2024

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	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Lim. sup: 30.0 Lim. inf: 15.0				
El centro promueve una relación respetuosa entre las personas de distintos departamentos (Satisfacción PDI) Lim. sup: 4.0 Lim. inf: 3.3	4.00	4.05	4.05	4.18

5.- EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA

VALORACIÓN: Todas las recomendaciones u oportunidades de mejora para la Acreditación Institucional fueron tratadas el curso anterior y la revisión y evaluación del proceso no requiere de acciones de mejora añadidas para su funcionamiento eficaz y eficiente.

Los indicadores de las titulaciones siguen siendo útiles para identificar los puntos fuertes y áreas de mejora.

Los resultados de los indicadores son, en general, satisfactorios.

Respecto a los puntos Fuertes, cabe destacar que el % PDI evaluado con DOCENTIAZ se ha recuperado del descenso habido el año anterior y que el grado de satisfacción con la docencia mantiene valores notables en todas las titulaciones. (en las dos titulaciones que presentan descenso, solo es de una décima). Asimismo, se sigue desarrollando alguna acción proveniente de las sugerencias quejas y reclamaciones recibidas

Sobre las acciones a realizar, cabe destacar que se han desarrollado todas las acciones del Plan Estratégico vinculadas a este proceso y que el curso 2023/2024 se ha desarrollado el Plan de dedicación individual del PDI, JARDUN (a implantar el curso 2024/2025), por el que es requisito imprescindible que el PDI haya obtenido una evaluación positiva en el programa Docentiaz para la imputación de créditos de las actividades de intensificación en la gestión y en la docencia. Asimismo, para animar a presentarse al programa Docentiaz, se ha facilitado al PDI formación mediante Webinar del programa DOCENTIAZ (sobre el contenido del Programa, así como del procedimiento seguido en la evaluación de expedientes). Además, se ha diseñado la encuesta on-line de opinión del alumnado sobre la docencia recibida y cuando se aplique a partir del curso 2024/25 se abandonará el papel para su elaboración.

5.1.- Sugerencias, quejas y reclamaciones	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Nº de acciones de mejora derivadas de s.q.r. Lim. sup: 2.0 Lim. inf: 0.0			2.00	1.00
Se ha atendido a la recomendación u oportunidad de mejora del proceso de acreditación institucional, por la que se ha incorporado el indicador de nivel sobre Nº de acciones de mejora derivadas de s.q.r. El resultado es satisfactorio, aunque es pronto para valorar su efectividad (se valorará a partir de disponer de 3 valores).				
5.3.- Evaluación del profesorado y reconocimiento PDI - PAS	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
% PDI evaluado con DOCENTIAZ por Centro Lim. sup: 55.0 Lim. inf: 51.0	63.64	57.35	46.25	59.72
El % de PDI evaluado con Docentiaz en el centro se ha recuperado del descenso habido el año anterior				

4.2 Resultados de las Titulaciones

GRADOS

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

VALORACIÓN: En conjunto, los indicadores son satisfactorios. La oferta de plazas se adecua a la demanda de los estudios y los indicadores de resultados de las enseñanzas como la tasa de rendimiento, de éxito y de evaluación, alcanzan valores altos y crecientes los últimos cuatro años. Ello 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.

La evolución de los valores del resto de indicadores es coherente con el hecho de que la titulación se está implantando progresivamente. Se podrán realizar las oportunas valoraciones de todos los ámbitos a partir de su completa implantación el curso 2023/2024.

No obstante, se ha abierto una acción para realizar el seguimiento de la tasa de abandono y cambio de los estudios que también se aplica en el Grado en RRLL y RRHH. esta acción se ha vinculado al procedimiento 2.3 Acogida y orientación al alumnado.

En el proceso de implantación se van incorporando modificaciones y mejoras como la modificación de la normativa de acceso, la implantación de jornadas de acogida y orientación específica para el alumnado de doble grado, el cambio de vectores de la asignatura Auditoría sociolaboral para dotarla de más créditos prácticos o las adecuaciones a los cambios normativos sobre el TFG. Asimismo, una vez culminada la implantación progresiva del doble grado con la impartición del quinto curso en 2022/2023, se han revisado los solapamientos y complementariedad entre sus asignaturas y se ha acordado en las Juntas de Facultad implicadas en la docencia del Doble Grado, reconocer la asignatura 27639 (Sistema Económico y Tributario de 4º de Doble Grado) por las asignaturas 27533 (Sistema Tributario de 5º de Doble Grado) y 27510 (Economía II de 1º de Doble Grado). Ello ha sido aprobado por el consejo de gobierno de la UPV/EHU de diciembre de 2024.

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Ocupación de la titulación Lim. sup: 107.0 Lim. inf: 98.0	113.33	100.00	106.67	106.67
Adecuación de la titulación Lim. sup: 78.71 Lim. inf: 51.37	70.59	80.00	78.12	81.25
Tasa de rendimiento Lim. sup: 88.02 Lim. inf: 64.07	84.99	86.24	88.77	89.46
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 89.89 Lim. inf: 71.19				
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 4.2 Lim. inf: 3.9	4.00	4.00	4.00	4.00
Año de la cohorte de entrada	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Tasa de graduación Lim. sup: 69.23 Lim. inf: 34.19				
Tasa de abandono en el estudio Lim. sup: Lim. inf:				
Año de la promoción *	2017	2018	2019	2020
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: Lim. inf:				

Curso 2023/2024

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Tasa de empleo

Lim. sup: 80.4

Lim. inf: 64.58

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

VALORACIÓN: Los indicadores presentan valores satisfactorios en su conjunto. Así, la oferta se adecúa a la demanda y todos los indicadores de aprendizaje son satisfactorios con tasas de rendimiento y evaluación superiores al curso anterior.

El número de sexenios se mantiene estable en valores satisfactorios y es acorde con el proceso de renovación del PDI.

Los datos de inserción laboral son excelentes. La satisfacción de las personas egresadas es la más alta de la serie. También alcanza el valor más alto de la serie la tasa de empleo, en particular la de las mujeres (la de los hombres es la segunda mayor). Asimismo, la tasa de paro es la menor de la serie, disminuyendo más de cinco puntos respecto al año anterior (que, a su vez es el segundo valor más bajo de la serie). El % de empleo encajado alcanza, también, el mayor valor de la serie, siendo, a diferencia de los 3 años anteriores, mayor el de los hombres que el de las mujeres.

Ya se han atendido todas las recomendaciones de Unibasq realizadas en el proceso de acreditación institucional, obtenida el 18-07-2023.

Se ha abierto acción derivada del seguimiento de la titulación relativa a las tasas de cambio y de abandono vinculada al procedimiento 2.3 de acogida y orientación al alumnado. Se toma como punto de partida el informe con el que se cerró la acción sobre el estudio de la tasa de abandono de estudiantes en el Grado en RRL y RRHH. derivado del plan de acciones del curso 2021/2022.

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	92.22	103.33	97.78	100.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 78.71 Lim. inf: 51.37	44.58	44.09	61.36	65.56
Tasa de rendimiento Lim. sup: 76.05 Lim. inf: 68.43	76.45	70.91	72.44	72.78
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 84.0 Lim. inf: 75.5	78.49	85.65	82.93	79.83
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 4.2 Lim. inf: 3.9	3.90	4.00	4.10	4.00
Año de la cohorte de entrada	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Tasa de graduación Lim. sup: 60.0 Lim. inf: 38.0	50.45	47.57	64.86	61.73
Tasa de abandono en el estudio Lim. sup: 23.0 Lim. inf: 20.0	21.67	27.59	11.02	12.22
Año de la promoción *	2017	2018	2019	2020
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 10.0 Lim. inf: 6.0	7.05	6.94	7.11	7.20
Tasa de empleo Lim. sup: 80.4 Lim. inf: 72.49	78.95	71.88	81.00	91.67

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Grado en Trabajo Social

VALORACIÓN: Las diversas acciones llevadas a cabo para la mejora de la coordinación de la titulación, ha tenido positivas consecuencias en cuanto a la satisfacción con la labor del profesorado. Además, la estabilización de la plantilla tiene su reflejo en un incremento de quinquenios y sexenios, y dado que logra mantenerse en la misma asignatura a lo largo de varios años, le permite la reflexión sobre los aspectos de mejora de la misma. En última instancia, esto repercute en la calidad de la docencia.

El trabajo en marcha por la remodelación de la titulación, ha permitido intercambiar mucha información con los grupos de interés, que han desembocado en numerosas acciones y propuestas de mejora, tales como: la creación de seminarios disciplinares e interdisciplinares con grupos de interés, difundir las propuestas de innovación docente ya desarrolladas por el profesorado, o defender la necesidad del Servicio de Asesoría y Ayuda Social en la UPV/EHU..

Los datos reflejan que sigue habiendo un alto interés por la titulación por parte de diversos perfiles, desde diferentes vías de acceso.

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	93.60	97.60	97.60	96.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 60.0	70.09	81.15	68.03	72.50
Tasa de rendimiento Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	90.56	88.04	86.33	85.81
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	94.01	92.51	94.09	94.09
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	4.00	4.10	4.10	4.20
Año de la cohorte de entrada	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Tasa de graduación Lim. sup: 80.0 Lim. inf: 58.0	69.57	79.66	71.30	76.11
Tasa de abandono en el estudio Lim. sup: 17.0 Lim. inf: 14.0	14.88	10.29	14.17	11.85
Año de la promoción *	2017	2018	2019	2020
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 10.0 Lim. inf: 6.0	7.32	7.10	6.69	6.75
Tasa de empleo Lim. sup: 86.0 Lim. inf: 80.0	76.81	72.84	83.10	87.64

Informe y Plan de Gestión Anual

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

MÁSTERES

Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo

VALORACIÓN: La Comisión Académica del Máster evalúa de manera positiva el trabajo realizado dentro de las acciones de recomendación en lo que es mejora contenido de web del máster, actualización y adecuación de guías docentes, así como del plan de acción tutorial. También se ha avanzado en el diseño de diferentes instrumentos de evaluación: cuestionarios de satisfacción personas instructoras y tutoras de prácticum, así como del alumnado egresado.

Por otro lado, se considera necesario seguir avanzando en la creación de un repositorio de los mejores TFMs y, sobre todo, en la mejora de los indicadores de egreso. Así mismo, es necesario el seguimiento de indicadores como el de profesorado con Docentiaz y los datos de inserción laboral en lo que se refiere a empleo encajado. La valoración general que desde la Comisión Académica del Máster se hace del curso 2023-2024 es positiva (valoración del alumnado, indicadores de aprendizaje, datos de inserción laboral, etc.)

Los indicadores de matriculación siguen siendo buenos, aunque el propio sistema de matriculación de la Universidad provoca algunas

dificultades. En este sentido, consideramos que la revisión de los criterios de admisión al máster que se introducirán en el curso 25-2026 redundarán en una selección de aún un mejor alumnado y una disminución de los problemas en el proceso de matriculación

Por otro lado, el contacto informal que se mantiene 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. Como área de mejora de los indicadores en el caso de las personas egresadas: el hecho de que el alumnado consiga por medio de este master una experiencia laboral es un hecho positivo, pero en algunos casos hace que dejen el máster sin finalizar por no culminar los estudios con la realización del TFM. Se inicia una acción e mejora para tratar de mejorar este aspecto (procedimiento 2.5 Guías Docentes y Coordinación)

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	100.00	105.00	95.00	100.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 85.0	90.00	95.24	100.00	100.00
Tasa de rendimiento Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 90.0	94.76	93.00	91.96	95.64
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	100.00	93.02	97.74	94.02
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.5	4.10	4.40	4.30	4.20
Año de la cohorte de entrada	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Tasa de abandono del estudio en el 1er. año (CURSA) Lim. sup: 2.0 Lim. inf: 0.0	0.00	10.53	0.00	0.00
Año de la cohorte de entrada	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Tasa de Graduación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	75.00	57.14	85.71	
Año de promoción *	2017	2018	2019	2020
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 8.0 Lim. inf: 7.0	6.81	6.44	7.21	6.80
Tasa de empleo Lim. sup: 90.0 Lim. inf: 80.0	87.50	77.78	85.71	71.40

Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo

VALORACIÓN: La valoración general que desde la Comisión Académica del Máster se hace del curso 2023/24 es muy positiva.

Los aspectos que requieren una atención especial son los siguientes:

- Es necesario 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. Se están llevando acciones a este respecto con acciones de captación en las facultades y escuelas que imparten estas titulaciones.
- La Movilidad es sin duda el aspecto negativo más destacable del máster. Se identificaron las causas mediante un Focus Group con el alumnado (acción de mejora) y un análisis en el seno de la COA. Lo cierto es que la conclusión es que el tipo de máster profesionalizante con mucha carga jurídica propia y el propio perfil de alumnado, trabajando o buscando trabajo y con escaso conocimiento de idiomas, nos ha hecho plantearnos la idoneidad de renovar los convenios. La acción sigue abierta.
- Se ha equilibrado mucho las proporciones de profesorado hombre y mujer, pero aún sigue siendo algo mayor la cantidad de hombres.

Por otra parte, tenemos varios aspectos a destacar en sentido positivo:

- La satisfacción del alumnado con el máster es de un 4,06, aunque es algo menor que la del curso pasado que fue la más alta de la historia del máster con 4,36, sigue siendo una buena nota.
- Por su parte la satisfacción con el profesorado, que hace varios cursos bajo de manera significativa y que motivo una acción de mejora, sube de nuevo y este curso se ha recuperado totalmente alcanzando un 4,2 sobre 5. Teniendo en cuenta la cantidad tan grande de profesorado, pensamos que el profesorado es de nuevo un punto fuerte del máster.
- Los diferentes indicadores de matriculación son buenos, aunque haya quedado una plaza sin cubrirse debido a las imperfecciones del sistema de preinscripción y matriculación.
- 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. Han egresado del máster una cifra record de 25 personas que indica como los y las rezagadas de cursos anteriores han conseguido terminar.
- Precisamente en relación a las prácticas decir que la respuesta de las empresas ha sido positiva, un año más este aspecto es sin duda uno de los valores de nuestro máster.
- En cuanto a la renovación del profesorado jubilado de la UPV/EHU que comenzó hace algunos años merece la pena destacar que se han recuperado los indicadores de calidad del profesorado, (sexenios, permanencia, % de doctores etc.) 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.

	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Ocupación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 75.0	95.00	95.00	120.00	95.00
Adecuación de la titulación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	100.00	100.00	100.00	100.00
Tasa de rendimiento Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	96.61	99.13	96.49	98.21
Tasa de eficiencia (Tasa de rendimiento de las personas egresadas) Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	100.00	97.47	100.00	96.91
Grado de satisfacción con la docencia Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 3.7	4.20	3.70	4.10	4.20
Año de la cohorte de entrada	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Tasa de abandono del estudio en el 1er. año (CURSA) Lim. sup: 5.0 Lim. inf: 0.0	7.14	5.56	0.00	0.00

Curso 2023/2024

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Año de la cohorte de entrada	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Tasa de Graduación Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 95.0	82.35	100.00	92.86	
Año de promoción *	2017	2018	2019	2020
Satisfacción de las personas egresadas Lim. sup: 7.0 Lim. inf: 6.0	7.38	7.82	7.00	8.30
Tasa de empleo Lim. sup: 100.0 Lim. inf: 80.0	92.31	100.00	100.00	90.00

Informe y Plan de Gestión Anual

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

5. Seguimiento de la Acreditación Institucional

DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIA Y POLÍTICA DE LA CALIDAD

CRITERIO 1: DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA Y LA POLÍTICA DE LA 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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|---|--|
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

Entre los puntos fuertes del informe se indica que el Plan Estratégico 2018/21, completo, participativo y sencillo a la vez, que establece la misión, la visión y los valores de la FRLTS, sus líneas estratégicas con objetivos y acciones, que ha servido de base para la elaboración del nuevo Plan y que, sin duda, constituye un complemento de la política de calidad y marca la estrategia a seguir en la gestión de la Facultad.

El mencionado informe, entre las fortalezas del centro, también destaca que se ha observado un liderazgo real del Equipo de Dirección de la Facultad (sede y sección), tanto académico como técnico, en la revisión e implantación del sistema, contando con su alta implicación y con el apoyo técnico del Servicio de Calidad y Evaluación Institucional.

DIMENSIÓN 2: PROYECTO ACADÉMICO DE CENTRO

CRITERIO 2: GESTIÓN DEL DISEÑO DEL PROYECTO ACADÉMICO DE CENTRO

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|--|---|
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz

El mencionado informe, entre los puntos fuertes del centro indica que la metodología elegida para el seguimiento de la implantación del SGC, permite el cumplimiento de los objetivos previstos por medio de los procedimientos claramente establecidos. Los indicadores se miden de manera sistemática y periódica en cada procedimiento, lo que permite realizar un seguimiento del sistema y de su aplicación en las titulaciones que la Facultad imparte, facilitando evaluar en qué medida se alcanzan las propuestas planteadas en los diferentes Informes y Planes de Gestión del Centro así como en la Memoria y Plan Anual de la Facultad, elaborados anualmente, de la misma manera que los Autoinformes de Seguimiento elaborados, también de forma anual, para cada titulación impartida. El mencionado informe, también destaca entre las fortalezas del centro, la realización de prácticas externas en cooperación, que se llevan a cabo en países en desarrollo.

DIMENSIÓN 2: PROYECTO ACADÉMICO DE CENTRO

CRITERIO 3: DESPLIEGUE E IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO ACADÉMICO DEL CENTRO ENFOCADO EN EL ESTUDIANTE

Informe y Plan de Gestión Anual

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

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|---|--|
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

El mencionado informe, entre los puntos fuertes del centro, destaca el Plan de Orientación al Alumnado, elaborado para el periodo 2020/24 que recoge todo tipo de actividades de orientación, desde orientación al futuro alumnado, sobre el TFG o la formación dual, y que finaliza con la memoria de lo realizado el año anterior y planteamiento de acciones para el año siguiente.

Asimismo, el mencionado informe entre las fortalezas del centro la completa valoración que se realiza en los Autoinformes de Seguimiento de las diferentes titulaciones después de cada bloque de indicadores.

DIMENSIÓN 3: PERSONAS

CRITERIO 4: GARANTÍA Y MEJORA DEL PERSONAL DEL CENTRO UNIVERSITARIO

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

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|--|---------------------------------------|
| 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 | |

VALORACIÓN: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

El mencionado informe, entre los puntos fuertes del centro, indica que el centro forma, y evalúa la formación, al equipo decanal entrante, en el Sistema de Garantía de la Calidad, cuando se produce un relevo en el mismo y dejar constancia de esa formación como registro.

indica que La página web de presentación de cada título, informa de forma resumida de los datos generales, salidas profesionales, perfil de ingreso y un folleto informativo del mismo. Junto a la web de la Facultad que incluye una visita virtual a la misma, aportan suficiente información al alumnado y a los grupos de interés en general.

DIMENSIÓN 4: RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS

CRITERIO 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

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|--|---|
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz

DIMENSIÓN 5: RESULTADOS Y SEGUIMIENTO PARA LA MEJORA

CRITERIO 6: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|--|---|
| 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 | 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS |
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

Este informe, entre los puntos fuertes indica que La aplicación informática UNIKUDE utilizada por la Universidad, facilita el acceso a toda la documentación del SGC, en particular a los indicadores de seguimiento y resultados clave y generales de titulaciones, de forma que permite la monitorización de los procesos y procedimientos. Asimismo, el mencionado informe destaca entre las fortalezas del centro El informe de valoración del Informe Lanbide sobre inserción laboral, que se elabora a nivel de universidad y permite conocer de modo sencillo los resultados obtenidos a nivel de Facultad.

DIMENSIÓN 5: RESULTADOS Y SEGUIMIENTO PARA LA MEJORA

CRITERIO 7: SEGUIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES Y DEL PROYECTO ACADÉMICO DEL CENTRO

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|---|--|
| 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 |

Curso 2023/2024

Informe y Plan de Gestión Anual

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

- | | |
|--|---|
| 2. 7.-, Prácticas Voluntarias | 2. 8.-, TFG-TFM |
| 2. 9.-, Movilidad | 2.10.-, Orientación profesional e inserción laboral |
| 2.11.-, Formación Dual | 3.1.-, Selección, acogida y gestión PDI - PAS |
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

El mencionado informe, entre los puntos fuertes del centro indica que El propio Informe y Plan de Gestión del Centro contiene abundante información de la actividad anual de la Facultad. Repasa desde la política de calidad hasta los resultados alcanzados en cada título, incluyendo el seguimiento de las acciones de mejora de años anteriores y realizando nuevas propuestas con asignación de responsable y fecha prevista para su realización. Asimismo, el mencionado informe destaca entre las fortalezas del centro que los grupos de interés están claramente identificados en el Manual de Calidad. Además, en el procedimiento 4.2 se ha aportado la Tabla denominada Relación con los grupos de interés, que contiene fuentes de información, rendición de cuentas y participación.

DIMENSIÓN 6: INFORMACIÓN PÚBLICA

CRITERIO 8: PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES Y EL PROYECTO ACADÉMICO DEL CENTRO

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.

PROCEDIMIENTOS:

- | | |
|---|---|
| 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: El Informe de evaluación externa de Unibasq para la acreditación institucional consideró que se cumple la directriz.

El mencionado informe, entre los puntos fuertes del centro, indica que La página web de la Facultad que, además de aportar suficiente información, contiene como pestaña independiente la política y los objetivos de calidad, tanto los actuales como los previstos para su aprobación en diciembre 2022. También incluye de modo independiente una Tabla de Indicadores relativo a todas las titulaciones con valores desde 2016/17 a 2020/21.

Asimismo, el mencionado informe destaca entre sus fortalezas el Mapa de Comunicación, elaborado en el procedimiento 4.1 (y en el que debería figurar como registro) que, de forma muy sencilla y fácilmente comprensible, informa de qué se comunica, cuándo, cómo y a quién y cómo se evalúa la eficacia de la comunicación.

6. Plan de acciones de mejora para el curso siguiente

Acciones SGIC

- Establecer un mapa de méritos y convocatorias dirigidas al profesorado, aunando la carrera académica y los intereses del centro
- Impulsar la internacionalización y la oferta docente en idiomas no oficiales (PE)
- Reforzar la sistemática de la tutoría entre iguales (BAT) y valorar la implantación en TS (PE)
- Actualizar el Plan de Euskera de la Facultad
- Actualizar el cronograma anual de tareas de la Facultad (PE)
- Adaptar las infraestructuras de la sede a sus necesidades
- Alinear la planificación anual en materia de igualdad de la Facultad con el Plan de Igualdad de la UPV-EHU, incluyendo un cronograma de acciones
- Apoyar en la investigación del profesorado y doctorandas/os del centro: talleres y seminarios sobre investigación y publicación en revistas de impacto, jornadas y ponencias con investigadoras/es de prestigio etc. (PE)
- Apoyar la movilidad del profesorado a universidades extranjeras (PE)
- Concurso de microrelatos en referencia al ámbito ecosocial
- Creación de seminarios disciplinares e interdisciplinares con grupos de interés
- Dar a conocer el ecosistema del tercer sector
- Defender la necesidad del Servicio de Asesoría y Ayuda Social en la UPV/EHU
- Desarrollar mecanismos de interacción con grupos de interés, personas e instituciones
- Difundir las propuestas de innovación docente ya desarrolladas por el profesorado
- Difusión de la labor del profesorado del Centro en sus diversos ámbitos de trabajo mediante las herramientas tanto de la Facultad (web, Boletín, redes sociales), como las propias de la UPV/EHU (redes sociales, Revista Campusa, gabinete de prensa)
- Elaboración de pequeños vídeos sobre los edificios donde se imparten los grados, como complemento a la información ya existente para el futuro alumnado
- Elaborar y desplegar el Plan de Igualdad del Centro
- Establecer acciones anuales para reflexionar y concienciar sobre los comportamientos de la comunidad universitaria con respecto al medioambiente a través del programa Berraktibatu
- Establecer estrategias para implementar metodologías docentes innovadoras y adecuar las competencias de la titulación
- Establecer mecanismos de difusión para lograr mayor presencia en la Sociedad y ser referentes en los ámbitos propios de las titulaciones de centro.
- Establecer medidas concretas de ahorro energético y de respeto por la naturaleza.
- Establecer medidas para difundir los ODS
- Establecer sinergias colaborativas entre profesorado y PAS de Sede y Sección, en actividades propias de la Facultad (PE)
- Explorar nuevas metodologías para conocer la opinión del alumnado (PE)
- Implantar la llave electrónica en la Facultad
- Implementar la Red de Escucha y respuesta (PE)
- Impulsar jornadas sobre igualdad en la Facultad

Informe y Plan de Gestión Anual

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

- Impulsar la participación en los órganos del centro, delegados, etc
- Intensificar la actividad y aprovechar las inercias que nos ofrecen asociaciones relacionadas con nuestros ámbitos de conocimiento (AUETS, EASSW, CRL...)
- Mejorar el Plan de Acogida
- Organizar jornadas para abordar temas relativos al trabajo social y/o las relaciones laborales desde una perspectiva feminista
- Promocionar las convocatorias para la innovación docente de la UPV/EHU y fomentar vías de implementación
- Realizar conferencias con personas, agentes e instituciones sobre temas relacionados con los grados que estén en la agenda social y de las políticas públicas
- Realizar un taller sobre habilidades en el uso de los idiomas a alumnado de primero de grado
- Reforzar las relaciones interinstitucionales a través de la colaboración en proyectos de investigación con diversas instituciones y entidades (PE)
- Renovación del convenio con los Colegios Oficiales de Trabajo Social de la CAV.
- Revisar los canales de comunicación del PDI y PTGAS con el Decanato
- Revisión del Plan de Evacuación en la Sección (PE)
- Sistematizar y optimizar el uso de los recursos y habilidades en euskera
- Trabajar para la implantación del certificado BIKAIN
- Valorar la oferta de enseñanzas propias de extensión universitaria (PE)
- Vincular más estrechamente los campos de prácticas y las necesidades de los grupos de interés con la investigación del profesorado (PE)

Acciones titulación

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

- Adaptar e insertar competencias transversales del catálogo de la UPV/EHU
- Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Adaptar e insertar competencias transversales del catálogo de la UPV/EHU
- Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI
- Recom 7.2.1.-Acred 2020-RL-TS- Información desagregada sobre la docencia del título (satisfacción grupos de interés)
- Recomendación Unibasq: encuestas de satisfacción del PDI
- Seguimiento de las tasas de cambio y de abandono del Grado en RRLL y RRHH y en el Doble Grado

Grado en Trabajo Social

- Adaptar e insertar competencias transversales del catálogo de la UPV/EHU
- Construir una base de datos con instructoras/es de practicum bilingües de grado en Trabajo Social
- Incorporar conocimientos demandados por empleadoras-es. PE
- Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI
- Modificar el plan de estudios de Trabajo social
- Recom 7.2.1.-Acred 2020-RL-TS- Información desagregada sobre la docencia del título (satisfacción grupos de interés)
- Recomendación Unibasq: encuestas de satisfacción del PDI

Curso 2023/2024

Informe y Plan de Gestión Anual

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

Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo

- Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI
- Recomendación 7.2.2.- Inf. acreditación 2019 MRRHH Desarrollar encuestas sistemáticas de satisfacción de tutores-as de prácticas y empleadores-as

Máster Universitario en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Inserción de TFG/TFM calificados con sobresaliente en repositorio digital ADDI