

FSGC-P02-02: Informe de Gestión

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

CURSO 2023/2024

Elaborado:	Aprobado:
Comisión Garantía Calidad	Junta de Centro
Fecha: 30/04/2025	Fecha: 30/04/2025

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO

Denominación del Centro	Facultad de Ciencias del Trabajo
Código RUCT	2501340 Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 2501755 Grado en Trabajo Social 4314368 Máster Universitario en Mediación
Universidad	UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (UCA)
Enlace al SGC	
Títulos no incluidos en el SGC	

1) PRESENTACIÓN DEL CENTRO

La Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra ubicada en el casco antiguo de la ciudad de Cádiz, ocupando un edificio histórico que fue rehabilitado de manera integral en el año 2.000 y que ha tenido múltiples usos en el pasado, como haber sido Casa de la Moneda durante un breve espacio de tiempo. El entorno de la Facultad es particularmente atractivo, con la playa de La Caleta al frente y flanqueada a izquierda y derecha por los baluartes de San Sebastián y Santa Catalina, y a la entrada del Barrio de La Viña, cuna del carnaval gaditano.

Con todo, el origen de la Facultad de Ciencias del Trabajo se remonta al año 1990, cuando fue creada la Escuela Universitaria de Graduados Sociales a raíz de la supresión del antiguo Seminario de Estudios Sociales, dependiente de la Universidad de Granada, por lo que se trata de un centro relativamente joven.

La Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra en el campus de Cádiz, junto a otros centros que desarrollan fundamentalmente los estudios socio-humanísticos y sanitarios, como la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, la Facultad de Enfermería y Fisioterapia, la Facultad de Filosofía y Letras y la Facultad de Medicina. En el Campus de Cádiz se encuentran además el Rectorado, los distintos vicerrectorados y los servicios centrales de administración de la Universidad de Cádiz.

La Facultad de Ciencias del Trabajo imparte en Cádiz el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el doble grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y Recursos Humanos (compartido con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales), y el Máster en Mediación. La Facultad está presente igualmente en el campus de Jerez y el de Algeciras a través de sus respectivas sedes, con la finalidad de extender nuestra oferta formativa a toda la provincia.

El campus de Jerez, donde se encuentra nuestra sede, es relativamente nuevo (de 2004) y es compartido con la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación, así como con las sedes de las Facultades de Ciencias Económicas y Enfermería y Fisioterapia, lo que favorece un entorno multidisciplinar y enriquecedor tanto para el alumnado como para el profesorado. En la sede de Jerez nuestra Facultad imparte el grado en Trabajo Social.

En el campus de Algeciras, la sede de la Facultad de Ciencias del Trabajo ofrece dos titulaciones: el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y el doble grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

II) REVISIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL CENTRO

- *Presenta modificaciones al SGC: NO*

La UCA diseñó en 2008 un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) para todos sus centros y títulos, siendo certificado este diseño en el año 2010 por su alineación con los criterios del Programa AUDIT. Esta primera versión se ha revisado y actualizado a lo largo de los años en base a las experiencias acumuladas, así como para dar respuesta a las diferentes normativas o protocolos de evaluación. La última de estas revisiones, V3.0, se aprobó en Consejo de Gobierno el 28 de junio de 2021 entrando el SGC en vigor el 1 de octubre de ese mismo año. Dicha versión ha sido revisada y actualizada, tras su primer año de implantación, obteniendo el visto bueno del Consejo de Calidad de la UCA el 23 de noviembre de 2022 y aprobada por su Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2023.

Este Sistema se compone del Manual de Calidad, ocho procesos y protocolos/procedimientos propios de cada centro. En el Manual de Calidad se identifican a los responsables dentro del Sistema y se relacionan las funciones que ostentan en el mismo. Los grupos de interés están identificados en el capítulo 3 articulándose su implicación en los propios procesos del Sistema, fundamentalmente a través de las distintas comisiones y órganos de decisión previstos y/o manifestando su opinión a través de los procesos de recogida de información sobre su satisfacción.

Durante el curso 2023-2024 se han realizado dos actualizaciones de los procesos del SGC de los centros, la primera consiste en la modificación del cuestionario sobre inserción laboral y satisfacción del egresado con la información recibida, incluido en el proceso P07, esta modificación ha sido motivada por la necesidad de reducir el número de preguntas del cuestionario, con el objetivo final de aumentar la participación de las personas egresada en la cumplimentación de la encuesta.

Por otro lado, se ha actualizado el P08: Proceso de auditoría interna, por adaptación a la nueva normativa (IGS). La aprobación del nuevo Reglamento de la Inspección General de Servicios, en 2023, supuso la eliminación de las competencias en la gestión de las auditorías internas por parte de la mencionada Inspección. Por decisión de Gerencia y del Vicerrectorado de Calidad y Títulos, estas competencias se asumirán desde el Servicio de Gestión de la Calidad.

Documento	Modificación	Fecha
P07: Proceso de medición de resultados	Modificación de cuestionario sobre inserción laboral y satisfacción del egresado con la información recibida	12/12/2024
<u>P08: Proceso de auditoría interna</u>	daptación a la nueva normativa (IGS)	17/04/2024

El enlace al SGC de los centros de la UCA es el siguiente:

<https://ucalidad.uca.es/actualizacion-del-sistema-de-garantia-de-calidad-de-los-centros-en-vigor-a-partir-del-1-2-2023/>

Conforme al P02- Proceso para la revisión del sistema de gestión de la calidad, la Comisión de Garantía de Calidad (CGC) de la Facultad de Ciencias del Trabajo en sesión celebrada el día 17/05/2024, refrendada en Junta de Facultad de igual fecha, aprobó su Política de Calidad y los Objetivos de Calidad, alineados con la estrategia y política de la UCA, desplegándose los objetivos de la Universidad en el Centro a través de su Plan Director. Tales documentos fueron publicados en la web del centro, siguiendo el P01- Proceso de difusión de la información (<https://cctrabajo.uca.es/politica-de-calidad-de-la-facultad-de-ciencias-del-trabajo/>).

La CGC no ha estimado oportuno ninguna modificación al Sistema de Garantía de Calidad de la Facultad añadiendo algún subproceso o aumentando el número de indicadores.

III) EVIDENCIA DE REVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INTERNA DEL CENTRO

Criterio 1. INFORMACIÓN PÚBLICA

Para garantizar que la información del Centro y de los títulos se encuentra accesible y actualizada, anualmente se revisa en el seno de la Comisión de Garantía de Calidad, conforme al proceso P01 - Difusión de la Información, teniendo en cuenta las necesidades detectadas, en su caso, en los Informes de la DEVA y el informe resultante de la auditoría interna realizada por la Inspección General de Servicio sobre la información pública disponible (IPD).

La información pública de los títulos que se imparten en la Facultad de Ciencias del Trabajo se elabora, habitualmente, de acuerdo con los protocolos en vigor de ACCUA.

En la web del Centro se publica información completa y actualizada sobre las características de los títulos, sus respectivos programas y su desarrollo operativo, los resultados alcanzados y la satisfacción de los grupos de interés, así como al Sistema de Garantía de Calidad donde se incluye información sobre los responsables del mismo, los procesos y procedimientos, incluyendo el Plan de Mejora del título. Asimismo, la web da acceso a las diferentes normativas académicas y sistemas de apoyo específicos para el alumnado una vez matriculado y a los documentos oficiales del título (Memoria, Autoinformes, informes ACCUA, etc.).

No obstante, como está previsto en el P01 del Sistema de Garantía de Calidad, la revisión y actualización de la IPD del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos se realizó previo al inicio del curso académico siguiendo tanto en la revisión como en la actualización las indicaciones de las auditorías realizadas por la Inspección General de Servicios a los títulos previstos en su planificación.

La Facultad tiene publicada la siguiente información, exigida por la guía para la certificación y seguimiento de los SGCC del programa IMPLANTA de ACCUA: a) Estructura organizativa, política y estrategia del centro: la pestaña “Conócenos” de la web del centro publica información sobre la Facultad y sus sedes, el equipo directivo, las comisiones delegadas, la Secretaría, los Departamentos, el personal docente y el de administración y servicios, los espacios de la facultad (aulas y seminarios), entre otros.

En la pestaña “Política de Calidad” de la web del Centro está publicada la política de calidad y los objetivos de calidad, el sistema de garantía de calidad del centro (con inclusión del manual de calidad y los distintos procesos) y sus responsables, el plan director, el cuadro de mando, el informe de gestión, el plan de mejora y la planificación de la rendición de cuentas.

b) La oferta formativa del centro se localiza en la pestaña “Estudios” de la web de la facultad, que ofrece información detallada sobre cada una de las titulaciones que se imparten en el centro, con

datos específicos sobre su implantación y seguimiento, y la participación de los títulos en los diferentes programas de verificación, seguimiento y renovación de la acreditación.

Esta información se complementa con los indicadores correspondientes que se encuentran en el Sistema de Información de la UCA referidos a: -

- Resultados de las enseñanzas: indicadores de resultados de la oferta formativa (indicadores del P04), perfil de egreso (indicadores del P07, medición de resultados egresados), inserción laboral (indicadores del P07: ISGC-P07-05, ISGC-P07-06, ISGC-P07 07, ISGC-P07- 08), satisfacción de los distintos grupos de interés (P07, medición de resultados satisfacción).
- Resultados de la gestión de servicios e infraestructuras y satisfacción con la utilización de los servicios y recursos materiales (indicadores del P06).
- Resultados de la evaluación del personal docente e investigador (indicadores del P05).

c) El canal de quejas, sugerencias y felicitaciones se encuentra accesible desde la pestaña “Conócenos” de la web del Centro, que incluye el enlace al procedimiento para formular quejas, sugerencias y felicitaciones, vinculado directamente al “BAU, buzón de atención al usuario”. El Sistema de Información de la UCA recoge informes con indicadores sobre la utilización de este sistema (indicadores del P07, medición de resultados-BAU), así como en el anexo 3 de este Informe.

Para garantizar que la información de los títulos y del Centro se encuentre accesible y actualizada, anualmente se revisa en el seno de la Comisión de Garantía de Calidad, conforme al Proceso de Difusión de la Información P01- (<https://goo.su/mfSRHQ>), teniendo en cuenta las necesidades detectadas, en su caso, en los Informes de la DEVA (actual ACCUA) y el informe resultante de la auditoría interna realizada por la Inspección General de Servicios sobre la IPD. Como se desprende de los indicadores del P01-ISGP 01 y 02, los alumnos y el PDI se muestran satisfechos en general con la información publicado por el Título y el Centro. En cualquier caso, los valores del Centro son superiores a todos los indicadores de la UCA.

CÓDIGO RUCT	TÍTULO	INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
2501340	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS (CÁDIZ)	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,45	3,48	3,68
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,88	3,46	3,77
		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,88	3,46	3,77
CÓDIGO RUCT	TÍTULO	INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
2501340	GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS. SEDE ALGECIRAS	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,6	3,25	-
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,88	3,46	3,77

		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,88	3,46	3,77
CÓDIGO RUCT	TÍTULO	INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
2501755	GRADO EN TRABAJO SOCIAL	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,65	3,23	3,65
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,88	3,46	3,77
		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,88	3,46	3,77
		INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
	FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,55	3,32	3,66
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,88	3,46	3,77
		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,88	3,46	3,77
		INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
	UCA	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,43	3,51	3,46
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,85	3,71	3,71
		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,85	3,71	3,71

CÓDIGO RUCT	TÍTULO	INDICADOR	2021-22	2022-23	2023-24
4314368	MÁSTER UNIVERSITARIO EN MEDIACIÓN	ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título-Centro	3,29	2,8	3,78
		ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título-Centro	3,88	3,46	3,77
		ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,88	3,46	3,77

Criterio 2. POLÍTICA DE CALIDAD

La Facultad de Ciencias del Trabajo desarrolla una política de calidad y unos objetivos estratégicos públicos vinculados con su Sistema de Garantía de la Calidad. Esta política de calidad está alineada con la propia de la Universidad de Cádiz (aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2022 (BOUCA nº 356, 13 de mayo de 2022), estando comprometida con sus grupos de interés y orientada a la consecución de los objetivos institucionales de la UCA, sirviendo de base para la evolución y mejora general de nuestro Centro y de nuestra Universidad. A través de la política de calidad el equipo de dirección de la Facultad de Ciencias del Trabajo manifiesta su compromiso en la implementación y consolidación de un Sistema de Gestión de la Calidad sostenible y transparente, cuya madurez nos dirija a la obtención/renovación de la Acreditación Institucional y mediante el cual se favorezca la consecución de altos niveles de calidad en la enseñanza.

La Política de calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo, cuya versión actual fue aprobada en CGC y Junta de Facultad el 17 de mayo de 2024 y en, se estructura en una serie de objetivos generales centrados fundamentalmente en la excelencia de los programas formativos, la promoción y mejora de las actividades de apoyo y orientación, la gestión óptima de los recursos y servicios, la participación de los grupos de interés y la rendición de cuentas. Estos objetivos generales están vinculados a otros específicos alineados con los objetivos estratégicos 1, 2 y 7 de la UCA, tal como son definidos en el Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias del Trabajo 2022-2025 (<https://ctrabajo.uca.es/politica-de-calidad-de-la-facultad-de-ciencias-del-trabajo/>).

Son objetivos específicos del centro: a) Mejorar e incrementar la oferta formativa de la Facultad de Ciencias del Trabajo; b) Incrementar la celebración de eventos científicos en la Facultad de Ciencias del Trabajo; c) Incrementar la internacionalización de las actividades de la Facultad de Ciencias del Trabajo; d) Mejorar las infraestructuras de la Facultad de Ciencias del Trabajo y de las dos sedes y su conectividad; y e) La integración de la Facultad en el entorno económico y social de la provincia de Cádiz. Cada objetivo, descrito debidamente, se asocia a unos indicadores, responsables y plazos de ejecución que permiten llevar a cabo un seguimiento de su efectividad.

Durante el curso 2023/24 se han ido realizando múltiples acciones en cumplimiento de esos objetivos, quedando evidencia de ello en un listado específico de actos difundidos publicado en la pestaña "Orientación" de la web de la Facultad, que recoge por fecha y tema todos los "TAVIRAS" que durante el curso 2023/24 se han dirigido a los grupos de interés (estudiantes, profesores, personal de administración y servicios, colegios profesionales, entre otros), publicitando jornadas y congresos científicos, charlas internacionales, talleres técnicos, información sobre convocatorias de movilidad

internacional Erasmus, etc. (<https://cctrabajo.uca.es/orientacion-y-apoyo-al-estudiante-proahttp-cctrabajo-uca-es-estudiantes-orientacion-y-apoyo-al-estudiante-orientacion-y-apoyo-al-estudiante-1/>).

Como se ha señalado con anterioridad, en aplicación del P02 –Proceso para la revisión de la gestión de la calidad, la Comisión de Garantía de Calidad (CGC) de la Facultad de Ciencias del Trabajo en sesión celebrada el día 17 de mayo de 2024, con refrendo en la Junta de Facultad de igual fecha, aprobó su Política de Calidad y los Objetivos de Calidad, alineada con la estrategia y política de la UCA, desplegándose los objetivos de la Universidad en el Centro a través de su Plan Director.

Uno de los objetivos del SGC de los Centros de la UCA consiste en establecer un proceso sistemático de mejora continua de su gestión y de los programas formativos, facilitando que los Centros superen los procesos de acreditación o renovación de estos programas con las mayores oportunidades y garantías de éxito.

De acuerdo con el SGC, la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo es el órgano encargado que adquiere especial protagonismo en la implantación, revisión y formulación de las propuestas de mejora del SGCC y de los títulos que se imparten en el Centro. Reforzando esta afirmación, el Reglamento de la CGC de la Facultad de Ciencias del Trabajo (actualizado y aprobado en la CGC y JF el día 28-04-22) regula su composición de la siguiente manera:

- a) el Decano, que actúa como presidente
- b) la Vicedecana de calidad, que actúa como secretaria
- c) los Coordinadores de Titulaciones de Grado y Master adscritas a la Facultad
- d) un representante de los profesores y un alumno por cada titulación de Grado
- e) un representante de los profesores y un alumno por cada titulación de Posgrado
- f) un miembro del Personal de Administración y Servicios vinculado a la Facultad.

Además, el citado Reglamento ordena de la siguiente manera las funciones de la comisión:

- a) Propiciar la mejora continua de los Planes de Estudio.
- b) Contribuir a superar el proceso de VERIFICACIÓN (ANECA) de los títulos y apoyar procesos de evaluación ex-post de seguimiento y acreditación.
- c) Verificar la planificación del Sistema de Garantía Interna de Calidad del Centro (SGIC), de modo que se asegure el cumplimiento de los requisitos generales del Manual del SGIC, de la Política y Objetivos de Calidad y de los requisitos contemplados en las guías de verificación y certificación correspondientes.
- d) Publicitar, mediante los cauces adecuados, la Política y Objetivos de Calidad del Centro, así como los resultados de evaluación periódica de los mismos.
- e) Implicar a todas las partes interesadas (PDI, PAS, estudiantes, autoridades académicas y agentes externos) en los procedimientos de recogida de información pertinentes asegurando la máxima participación.
- f) Plantear las acciones de calidad de las titulaciones dependientes del Centro de forma progresiva.
- g) Emitir, al menos una vez al año, un informe sobre el desarrollo de las titulaciones, así como sobre los distintos elementos que intervienen en que aquellas tengan calidad contrastada, junto con las propuestas de mejora en su caso.
- h) Analizar los resultados del procedimiento de evaluación y mejora con relación a los distintos grupos de interés, así como el establecimiento de las correspondientes acciones de mejora, seguimiento e implantación de las mismas.
- i) Estudiar y, en su caso, proponer a los órganos que correspondan la aprobación de la implantación de las propuestas de mejora del SGIC sugeridas por los restantes miembros del Centro.
- j) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas por la Junta de Centro o por el Sistema de Calidad de la Universidad de Cádiz.

Otros aspectos que contempla el Reglamento de la CGC de la Facultad de Ciencias del Trabajo son la elección de representantes y duración del mandato, el estatuto de los miembros de la comisión y los aspectos relacionados con la convocatoria, el orden del día y el régimen de las sesiones. Tanto el Reglamento de la CGC como el acta de todas las sesiones celebradas están publicadas en la web del Centro y en Colabora (las más antiguas).

Durante el curso 2023/24 se celebraron siete reuniones de la CGC que, entre otros aspectos, trataron sobre:

- La aprobación del XIV PROA 2023/24 y, avanzado el curso, la presentación del correspondiente informe de resultados.
- El establecimiento de criterios y procedimientos internos relacionados con la movilidad de estudiantes con fines de estudio (nacional e internacional).
- El proceso (proyecto, discusión y aprobación) de la modificación de las memorias del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Grado en Trabajo Social (tramitado efectivamente en el curso 2023-24).
- La aprobación de los Autoinformes de seguimiento de los grados en RLRH y Trabajo Social y del Máster en Mediación.
- La modificación de la Instrucción sobre evaluación global del centro y del Reglamento de Prácticas de la Facultad.
- La aprobación de las Instrucciones sobre llamamientos especiales y sobre movilidad de los estudiantes del centro.
- La aprobación de los planes docentes preliminares de los grados que se imparten en la facultad y de los horarios y calendarios de exámenes en los grados en RLRH y Trabajo Social del curso 2024/25.
- La aprobación de la guía académica del Máster en Mediación del curso 2024/25.
- La aprobación de la política de calidad del centro y del informe de gestión de la Facultad correspondiente al curso 2022/23.

<https://cctrabajo.uca.es/comisiones-delegadas-http-cctrabajo-uca-es-facultad-comisiones-delegadas-comisiones-delegadas/>

La Gestión documental del SGCC se articula a través de:

1) La web del título (<https://cctrabajo.uca.es/>) donde se publica toda la información requerida por ACCUA para general conocimiento, con información referida al Centro y también desagregada para cada titulación.

2) El Sistema de Información de la UCA, al que pueden acceder con sus credenciales los usuarios de la UCA. Constituye la página principal del catálogo de recursos de información de la Dirección General de Sistemas de Información de la UCA. Es un sistema de gestión de la información, sistematizado, actualizado, completo y fiable, que permite analizar la información con los diferentes grupos de interés y que repercute en la toma de decisiones orientadas a la mejora.

En efecto, el Sistema de Información emite cada año informes actualizados de indicadores de los procesos del SGC. Estos documentos constituyen una herramienta fundamental para el análisis de los indicadores del SGCC y para la elaboración de los distintos documentos del SGCC, que posteriormente son debatidos y acordados en los órganos colegiados de la Facultad y que fundamentan las decisiones de estos, del Equipo Decanal y de los Coordinadores de los títulos. Igualmente, los informes de indicadores se muestran útiles para la definición de nuevos objetivos y para la revisión y el seguimiento de los ya establecidos. Los indicadores se refieren a los últimos cinco cursos académicos y se ofrecen desagregados por titulaciones, aunque también incluyen la media del Centro y de la UCA. Ello permite analizar tendencias y realizar comparaciones entre los

indicadores obtenidos y los objetivos establecidos.

Además de los informes de indicadores, el Sistema de Información de la UCA sistematiza otro tipo de datos que también contribuyen a elaborar y acordar propuestas de mejora, sobre la base de una justificación objetiva. Así, por ejemplo, dispone de una sección de “datos académicos” con información sobre matriculación y notas media de acceso, estudiantes de nuevo ingreso y estudiantes egresados; otra sección sobre “prácticas en empresas”, que incluye, entre otros datos, el número de prácticas asignadas y realizadas y el número de empresas con convenios; y otra sección con “tasas de rendimiento académico”, con información desagregada por asignaturas, titulaciones y centros de la UCA.

3) Espacio COLABORA del Centro: para toda aquella documentación cuyo contenido, por sus características, no sea posible o conveniente publicarla “en abierto”. Su acceso está restringido a los miembros del Equipo Decanal, los Coordinadores de los títulos y los técnicos del Servicio de Gestión de la Calidad de la UCA. Los documentos se sistematizan en carpetas y subcarpetas que se corresponden con los distintos procesos del SGCC y los registros y las evidencias requeridos por estos.

La Facultad tiene implantados procesos para asegurar la mejora continua de sus programas formativos. Siguiendo el P03 Proceso de diseño, seguimiento y mejora de los programas formativos del SGCC el Centro diseña su oferta formativa, evalúa y mejora sus programas formativos.

En aplicación del art. 13 del Reglamento para la creación, modificación, suspensión, extinción y gestión de títulos oficiales en la Universidad de Cádiz, la revisión de las actuaciones y resultados obtenidos en el título se realizará por la Comisión de Garantía de Calidad del Centro que tomará como referencia la memoria verificada del título junto con los informes y resultados de indicadores relacionados con los distintos procesos del Sistema de Garantía de Calidad.

Desde la Coordinación de cada Título se recaba toda la información relacionada con el SGC y, de acuerdo con la misma, se elabora un borrador de autoinforme basado en el análisis de los criterios de evaluación, puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora de todos los procesos. Posteriormente el autoinforme es presentado en la CGC donde se ponen de manifiesto los aspectos sustanciales del mismo a partir de los respectivos indicadores y la identificación de los puntos débiles y fuertes de la titulación correspondiente, y las acciones recogidas en el Plan de mejora, que incluye las recomendaciones de ACCUA o puntos débiles detectados por el SGCC, las acciones de mejora a desarrollar, la prioridad, el responsable, las fechas de inicio y finalización y, si procede, el indicador de seguimiento. Deben resaltarse estas actuaciones en el sentido de servir para plantear a nivel de CGC la conveniencia o interés de modificar la memoria de los títulos en un proceso de actualización y racionalización constante. El registro resultante es el autoinforme del título (RSCG P03-01), referido a un curso académico.

Siguiendo estas pautas, los Autoinformes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Grado en Trabajo Social y Máster en Mediación correspondientes al curso 2022/23 fueron analizados y aprobados por la CGC en sesión celebrada el 15 de marzo de 2024, y el 20 de marzo Junta de Centro. Todos estos documentos, elaborados en tiempo y forma, se encuentran publicados en la web del Centro, en la sección de “información pública” de cada título.

Criterio 3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

La formación del profesorado y su participación en proyectos de innovación docente se considera

un aspecto clave en el proceso de mejora de los títulos. Desde este enfoque, el seguimiento y evaluación de la actividad docente se articula a través del P05- Proceso de gestión del personal académico del SGCC cuyo objeto es garantizar que el profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el plan de estudios sea suficiente y adecuado para asegurar la adquisición de las competencias por parte del alumnado, estableciendo para ello un sistema para la mejora de la calidad docente a través de la formación y desarrollo, innovación docente y evaluación del profesorado de la Universidad de Cádiz.

El Vicerrectorado de profesorado ha asumido la responsabilidad del diseño y elaboración de la Política de Personal Académico de la Universidad de Cádiz, así como de su aplicación, revisión y mejora. A estos efectos se establecen una serie de planes y programas de actuación:

a) Programa de Formación (indicadores del P05). El Programa de Formación del Personal Docente forma parte del plan de desarrollo profesional y de mejora del profesorado. Estos programas están coordinados y gestionados por el Vicerrectorado competente en formación profesorado y se articulan a través del Área de Personal de la UCA. Dicha unidad será la responsable de canalizar cada curso académico las necesidades formativas del Personal Docente, detectadas por el profesorado, los centros y departamentos, y de gestionar dichos Programas.

b) Programas de Innovación Docente (indicadores del P05). Los Programas de Innovación docente del Personal Docente forman parte, asimismo, del plan de desarrollo profesional y de mejora del profesorado y son elementos básicos a tener en cuenta en el proceso de evaluación de la actividad docente. Estos programas están coordinados y gestionados por el Vicerrectorado competente en materia de innovación docente. Anualmente se publica una convocatoria, aprobada por acuerdo de Consejo de Gobierno, para poner en marcha por parte del profesorado "Proyectos y Actuaciones en el marco de la Innovación Docente". La Comisión de Innovación Docente, presidida por el Vicerrectorado con competencias en innovación docente, evalúa las propuestas presentadas en el marco de la convocatoria, autorizando los proyectos y actuaciones que presentan un nivel de calidad adecuado. Tras el despliegue de los proyectos y las actuaciones a lo largo del curso académico, la Comisión de Innovación Docente valorará los resultados de los proyectos, registrando los proyectos valorados positivamente.

c) Evaluación de la Actividad Docente (indicadores del P05). La Universidad de Cádiz dispone de un proceso de evaluación de la actividad docente plasmado en el Manual DOCENTIA-UCA (<http://docentia.uca.es/>). Este proceso permite mantener un sistema de mejora continua de la actividad docente del profesorado

Tanto los Grados como el Máster de la Facultad de Ciencias del Trabajo son impartidos por personal docente de la UCA. La web del centro publica la relación de profesores que imparten docencia en nuestro títulos y sus respectivos curriculum vitae (<https://cctrabajo.uca.es/personal-docente-2/>).

Durante el curso 2023/24, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz refleja un aumento de la participación del profesorado en acciones formativas (35,38% con respecto al 29,17% del curso anterior). Se mantiene estable la participación del profesorado en proyectos de innovación y mejora docente (31,94% en el curso 22-23 y 30,77% en el curso 23-24). Sigue en cota elevada y estable el grado de satisfacción de los estudiantes con la docencia, 4,3 en el curso 23-24 (en el curso anterior fue 4,5). Por último, se observa máxima estabilidad en la participación del profesorado en las convocatorias del programa de evaluación de la actividad docente (Modelo DOCENTIA), cuyos valores alcanzan el 15,38% (en el curso 22-23 fue 12,31%). El porcentaje de calificaciones "EXCELENTES" obtenidas por los profesores participantes se eleva al 90% (87,25% en el curso anterior) y el porcentaje de calificaciones "FAVORABLES" se queda en el 10% (12,75% en el curso 22-23).

En la sede de Algeciras la participación en acciones formativas es un dato destacado, habiendo aumentado con respecto al curso anterior (en 22/23 fue 43,59% y en 23/24 es 50%) se sitúa en cotas significativamente superiores a la media de la UCA (37,97). La participación del profesorado en proyectos de innovación y mejora docente desciende levemente del 38,46% del curso 22/23 al 34,09% en el curso que analizamos; es una circunstancia meramente coyuntural, probablemente atribuible a la carga docente, de investigación y gestión que asume en general el profesorado con vista a las acreditaciones y que resta tiempo para otro tipo de actividades. Se mantiene elevado el grado de satisfacción de los estudiantes con la docencia en el mismo nivel que en el curso anterior (4,4). La participación del profesorado en las convocatorias del programa de evaluación de la actividad docente (Modelo DOCENTIA) se refieren al curso 22/23: participación del 18,75%, el porcentaje de calificaciones "EXCELENTES" obtenidas por los profesores participantes se estabiliza en el 83,33% y el porcentaje de calificaciones "FAVORABLES" se queda en el 16,67%.

Referente al proceso para la elección y realización del TFG en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en el curso 23-24 el grado de satisfacción del alumnado repunta (3,31) con respecto al curso anterior (2,97). En el caso de la sede de Algeciras, no existen datos del curso 23-24 (2,67 del curso 22/23).

En el Grado en Trabajo Social se produce un ascenso significativo en el porcentaje de participación del profesorado en acciones formativas (35,9%, curso 22-23 y 51,02 en el curso 23-24). La participación del profesorado en Proyectos de innovación y mejora docente se mantiene estable con respecto al curso anterior (en el curso 22-23 fue 35,9% y en el curso 23-24 34,69%), dato positivo. El grado de satisfacción de los estudiantes con la docencia aumenta levemente de 4,2 a 4,3 en el curso 23-24. El porcentaje de profesorado que ha participado en el programa de evaluación de la actividad docente (Modelo DOCENTIA), se refieren al curso 22-23 (27,45%), siendo la calificación de la evaluación docente "EXCELENTES" para el 78,57% del profesorado del grado y "FAVORABLES" para un 21,43%.

Respecto al grado de satisfacción del alumnado con el proceso para la elección y realización del TFG (Indicadores P04) en el Grado en Trabajo Social, se eleva de 2,73 en el curso 22-23 al 3,23 en el curso 23-24. Parece que ha tenido buenos resultados la puesta en práctica de la acción impulsada para dar respuesta a la indicación formulada por ACCUA en el Informe Provisional de Renovación de la Acreditación ("Se recomienda profundizar en acciones para mejorar el proceso de elección y realización del TFG, cuyos indicadores de satisfacción son todavía bajos"), consistente en celebrar al inicio del curso una reunión informativa con el alumnado de TFG, para explicar en detalle el reglamento, así como para aclarar toda la información respecto a las fechas claves.

Por lo que se refiere al Máster en Mediación, cuenta con el personal académico idóneo para impartir el Máster en Mediación, profesorado de alta cualificación, con amplia experiencia docente e investigadora y con un perfil que se ajusta a las materias que imparte. El conjunto de profesores ha experimentado mejoras notables en cuanto a la obtención de nuevos quinquenios y sexenios.

Máster en Mediación	Total Profesorado			Experiencia docente (total Quinquenios)			Experiencia investigadora (Total Sexenios)		
	2021-22	2022-23	2023-24	2021-22	2022-23	2023-24	2021-22	2022-23	2023-24
Catedrático de Universidad	1	1	1	5	5	6	5	5	6
Catedrático de Escuela Universitaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Profesor Titular de Universidad	3	4	7	17	22	29	4	7	9
Profesor Titular de Escuela Universitaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Profesor Contratado Doctor	4	4	4	9	11	7	3	3	2
Profesor Colaborador	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Profesor Ayudante Doctor	2	2	1	0	0	0	0	0	0
Profesor Ayudante	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Profesor Asociado	-	1	-	-	0	-	-	0	-
Profesor Visitante	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros: (Sustitutos Interinos y otros)	6	6	4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	17	19	18	31	38	42	12	15	17

El profesorado del Máster en Mediación se ha consolidado tras varias ediciones y resulta adecuado. Poco a poco, los departamentos van mostrando mayor compromiso con el máster. El grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia se mantiene en niveles altos con un leve descenso (4,9 en el curso 22-23 y 4,7 en el curso 23-24) por encima de los valores medios de la UCA (4,6). Este resultado parece confirmar la eficacia de las labores de coordinación docente, que se concretan en reuniones periódicas del coordinador del Grado con el profesorado y con el delegado de curso. Este alto grado de satisfacción de los estudiantes guarda relación, asimismo, con el fuerte compromiso que muestran los profesores del título con la mejora de su cualificación docente. Analizando los datos se detecta que la participación del personal en acciones formativas aumenta con respecto al curso anterior (pasa del 47,3% al 55,56% en el curso 23-24), manteniéndose levemente por encima de la media de la Universidad de Cádiz (45,15%). El proceso de innovación docente es continuo y destaca en el curso 22-23 la publicación de un manual específico sobre la materia, de uso para los estudiantes del Máster. En el curso 23-24, no obstante, desciende levemente el porcentaje de profesores implicados en proyectos de innovación docente (pasa del 52,63% en el curso 22-23 al 44,44% en el curso 23-24.) No hay datos del número de profesores con evaluación DOCENTIA relativo al curso que analizamos. Los estudiantes se muestran satisfechos con todas las dimensiones del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El nivel general de satisfacción sobre el procedimiento de elección y elaboración de los TFM (Indicadores P04) en el Máster en Mediación ha subido sensiblemente pasando de 2,4 (22-23 a 3,67 (23-24), lo que supone reconocer la labor del Coordinador del título al respecto. En la actualidad, el sistema de coordinación del Máster se basa fundamentalmente en tres agentes: la Comisión de Máster (que toma decisiones de carácter general o resuelve problemas planteados por el Coordinador), el Coordinador de Título (que lleva el peso de la coordinación general) y los coordinadores de los módulos, que establecen mecanismos de coordinación entre todos los profesores de cada uno de estos módulos. Antes de empezar el curso se celebra una reunión general de los coordinadores de los módulos con el coordinador de Máster, para fijar las pautas de todo el curso, siendo luego los coordinadores de cada módulo los que se ponen en contacto con los profesores correspondientes para precisar aspectos concretos de la docencia. Este sistema permite tener un conocimiento constante de los entresijos de la coordinación, válido para detectar posibles incidencias y resolverlas con prontitud. A lo largo del curso, las reuniones de la Comisión del Máster, a las que pertenecen los coordinadores de cada módulo, son continuas.

Criterio 4. Gestión de recursos materiales y servicios

El proceso P04 para la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje del SGCC tiene por objeto establecer el modo en el que los Centros y Departamentos de la Universidad de Cádiz planifican, implementan y evalúan los procesos de enseñanza/aprendizaje de sus programas formativos y prácticas curriculares, así como los programas de movilidad nacional e internacional, con el fin de valorar si los estudiantes alcanzan los objetivos y competencias definidas en los títulos de Grado y Máster.

En el desarrollo de tal proceso se valoran los siguientes aspectos:

1. Perfil de ingreso (Indicadores P04). El Sistema de Información, en colaboración con el Servicio de Gestión de la Calidad, recabarán información de acceso a los títulos de la UCA, así como las características de

ingreso de los estudiantes y publicará un informe global por título con la información y los indicadores del proceso. Este documento será elemento de entrada para el análisis del perfil de ingreso que realizará cada Coordinador de título, tomando como referencia el perfil identificado en las memorias de verificación de los títulos de Grado o Máster universitario impartidos en el centro. Para los títulos de Grado, el resultado de este análisis será clave para el diseño del Programa de Orientación y Apoyo al estudiante (PROA) del siguiente curso.

En cuanto al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, tanto en Cádiz como en Algeciras el examen de los indicadores muestra que las tasas de ocupación del título (matriculados de nuevo ingreso por preinscripción con relación a la oferta) han mejorado sensiblemente en el curso 23-24 (76,15% en Cádiz y 90% en Algeciras) con respecto al curso 22-23 (33,33% y 56,43%, respectivamente), aproximándose al valor de la UCA (93,22% en el curso 23-24). Estos datos registraban peores cifras en cursos anteriores, lo que fue advertido por la DEVA en su informe de renovación de la acreditación, dando lugar a una medida de mejora, actualmente en vigor, por la que se incorpora a la Facultad de Ciencias del Trabajo al programa de visitas de alumnos de secundaria, se fomentan las lecciones aplicadas en institutos de la provincia y participamos como centro en las jornadas de orientación. Esta medida está dando sus frutos, por cuanto se ha producido un incremento significativo del número de alumnos de nuevo ingreso en los cursos 22-23 y 23-24. Adicionalmente, en la sede de Algeciras, la estrategia de configurar un doble grado con Derecho para hacer el título más atractivo se ha consolidado, por cuanto es mayor el número de alumnos de nuevo ingreso matriculados en el doble grado que los del grado simple. De este modo, el título impartido en Algeciras ha adquirido personalidad e identidad propia, aprovechando la oportunidad de que el Grado en Derecho se imparte en la misma sede, lo que no sucede en Cádiz.

En el Grado en Trabajo Social se puede observar, en base a los indicadores que en el último año el número de estudiantes matriculados de nuevo ingreso se corresponde con lo establecido en la memoria, concretamente han accedido 102 estudiantes. El perfil del estudiante de ingreso y los criterios de admisión se ajustan a la tipología de la titulación, con predominio de mujeres, habiendo menos de un 15% de hombres. La mayoría de estudiantes que acceden al grado, lo hacen a través de las Pruebas de Acceso a la Universidad EVAU y PAU y en general provienen de Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales. Además, una gran proporción de estudiantes acceden mediante posesión de los títulos de Técnico Superior correspondientes a las enseñanzas de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas o de Técnico Deportivo Superior correspondientes a las enseñanzas Deportivas o títulos equivalentes, en la especialidad de Servicios Culturales y a la Comunidad. Los criterios de admisión, son coherentes con la tipología de la titulación y tanto aquellos como el propio perfil de ingreso resultan adecuados con la finalidad de garantizar la adquisición de las competencias establecidas por el Título. La nota de media de acceso para el curso 23-24 fue 9,157. Respecto a los indicadores relativos a la tasa de adecuación y preferencia del título, se puede observar que estos datos han mejorado. La tasa de adecuación del título ha aumentado del 68% en el curso 22-23 al 70,48% en el curso 23-24. La tasa de preferencia del título ha aumentado asimismo en el curso 23-24 al 132%, respecto al 120% del curso anterior.

En el Máster en Mediación, la tasa de nuevo ingreso es del 90% en el curso 23-24, por tanto, más elevada que en el curso anterior que llegó al 74,19%. La tasa de adecuación del Máster en Mediación ha descendido ligeramente en el curso 23-24 (51,85%) con respecto al curso anterior (65,22%), si bien la tasa de ocupación del título (matriculados de nuevo ingreso por preinscripción con relación a la oferta) es bastante elevada (90% en el curso 23-24; y 76,67% en el curso 22-23).

2. Planificación docente. El proceso de Planificación Docente de la Universidad de Cádiz se desarrolla a través del Plan de Dedicación Académica aprobado por el Consejo de Gobierno, en el que se establecen las pautas a seguir en materia de dedicación académica del profesorado, y una instrucción anual, emitida por el Vicerrectorado competente en materia de ordenación académica,

como referente para elaborar y coordinar los Planes de Ordenación Docente de Centros y Departamentos cada curso académico.

De las actuaciones que conlleva este proceso, debe destacarse la definición de la oferta de asignaturas optativas por parte del centro de conformidad con los departamentos y siguiendo las indicaciones de Ordenación docente y la revisión de grupos (prácticos) por asignatura siguiendo los criterios establecidos en la correspondiente Instrucción. En concreto, la sede de Algeciras ha visto reajustada la oferta de asignaturas optativas debido al escaso número de matriculados en algunas de ellas en consonancia con el más reducido grupo de alumnos en esta sede, lo que ha supuesto dejar de ofertarlas, respetando en todo caso una oferta suficiente para cursar el mínimo de créditos de optatividad que exige la titulación (30). Asimismo, se ha revisado el número de grupos prácticos por asignatura siguiendo los criterios de la instrucción de ordenación docente.

Con todo, la planificación docente preliminar del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Grado en Trabajo Social del curso 2023-24 fue supervisada en comisión de garantía de calidad de 22 de mayo de 2023 y aprobada en Junta de Facultad de igual fecha, aprobándose de la misma manera los horarios para el curso 2023/24 del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y del Grado en Trabajo Social, conforme a los criterios que se habían establecido y aprobado en el curso precedente. Los calendarios de exámenes son aprobados en junta de facultad de 28 de junio de 2023, partiendo de unos criterios en función de los cuales se determina que el Grado en RLRH podrá tener distintas fechas de exámenes en Cádiz y la sede de Algeciras; además, se da prioridad a los exámenes de horario de tarde para la sede. Con todo, el desarrollo de la docencia en las titulaciones que se imparten en la Facultad durante el curso 2023-24 ha sido prácticamente normal. Se han realizado las actividades formativas que contempla la memoria verificada permitiendo una correcta adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

Con respecto al Máster en Mediación, el Coordinador, en colaboración con los representantes de los Departamentos, supervisa la adecuación de los contenidos y competencias, las actividades formativas, los sistemas de evaluación y la planificación temporal de todas las asignaturas del Máster con objeto de evitar solapamientos de contenidos y competencias entre distintos módulos o materias y/o la sobrecarga de trabajo del alumnado. Estos materiales después se publican en la web de la UCA, sección del máster (<https://cctrabajo.uca.es/minfo-estudianteshttp-cctrabajo-uca-es-estudios-master-en-mediacion-info-estudiantes/>).

3. Prácticas Externas Curriculares (Indicadores P04). La planificación de las prácticas externas curriculares se inicia, con carácter general, con la captación de empresas, organismos e instituciones colaboradoras y la correspondiente firma de los Convenios de Cooperación con las mismas por parte del Vicerrectorado competente, coordinando dicha actividad con los centros.

Conforme al art. 16 del Reglamento+ UCA/CG08/2012, de prácticas externas, señala que para su realización los alumnos contarán con un tutor de la entidad colaboradora (profesional) y un tutor académico. El Reglamento de la Facultad de Ciencias del Trabajo de Prácticas Externas precisa que el tutor académico debe pertenecer a un área afín a la titulación y preferentemente, estar adscrito al centro. Por tanto, los tutores académicos son profesores de la Universidad de Cádiz, que efectivamente imparten docencia en la titulación y sede a la que el alumno se adscribe (la normativa aplicable establece una “preferencia”, que en la práctica se cumple en todo caso, al haber suficientes profesores para atender las necesidades). La determinación de los tutores se produce a través de la solicitud a los Departamentos implicados en la titulación de la aportación de profesorado con disponibilidad para tutorizar prácticas y posteriormente, la asignación concreta se hace tomando en consideración las particularidades del plan formativo y la adscripción voluntaria del profesor.

Durante el curso 2023/24, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz se ha constatado que el procedimiento de asignación de prácticas externas se ha desarrollado con normalidad, de modo que, de un lado, se han cubierto todas las tutorizaciones sin ningún problema y sin necesidad de pedir a los Departamentos la aportación de profesorado adicional y, de otro lado, tampoco se ha producido una masificación en las asignaciones, a pesar de que no se prevé expresamente ningún límite al número de alumnos tutorizados. El grado de satisfacción con las prácticas de los tutores académicos se mantiene elevado, aunque desciende levemente con respecto al curso 22-23 (pasa del 4,71 al 4,18) y se mantiene estable el grado de satisfacción del alumnado con las prácticas externas realizadas (3,29 en el curso 22-23 y 3,28 en el curso 23-24). Destaca considerablemente el grado de satisfacción de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño del alumnado en las prácticas externas, que alcanza 4,95 en el curso 23-24, lo que refiere la buena formación que reciben nuestros estudiantes.

En la sede de Algeciras tan solo se ofrecen datos en el curso 23-24 de los índices de satisfacción con las prácticas de los tutores académicos y el grado de satisfacción de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño del alumnado en las prácticas externas. El primero experimenta un ascenso del 4,11 en el curso 22-23 al 4,5 en el curso 23-24. En cambio, el segundo desciende –aunque manteniendo niveles elevados– desde el 4,68 en el curso 22-23 al 4,3 en el curso siguiente. respectivamente).

En el Grado en Trabajo Social la asignación del profesorado que supervisa las prácticas externas se ha llevado a cabo según los procedimientos reglamentarios, de modo que los tutores académicos son docentes de la Universidad de Cádiz que efectivamente imparten docencia en la titulación de Grado en Trabajo Social y pertenecen al área de conocimiento de Trabajo Social y Servicios Sociales. Este procedimiento se ha desarrollado con normalidad, cubriéndose todas las tutorizaciones sin incidencias. Así lo acreditan los elevados índices de satisfacción con las prácticas en el curso 23-24, tanto de los tutores académicos (4,25) como del alumnado (3,41), que se mantienen en valores similares a los del curso 22-23 (4,42 y 3,45, respectivamente).

En el Máster en Mediación el Coordinador del título, en colaboración con la comisión del mismo, se encarga de seleccionar cuidadosamente, cada curso, las prácticas externas, asunto muy complicado en el caso del Máster en Mediación, dado que, en la práctica, la mediación es una realidad incipiente. Contamos con la importante colaboración de la Administración de Justicia, que ofrece de dos a cuatro prácticas anuales en los Juzgados de la Provincia de Cádiz. También del SERCLA, y de la Defensoría Universitaria de la UCA, además de otras organizaciones públicas y privadas que practican la mediación. Con todo, el grado de satisfacción de los tutores académicos con las prácticas externas realizadas por los estudiantes es alto, aumentando de 4 en 22/23 a 4,75 en el curso 23-24. También lo es el grado de satisfacción de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño del alumnado en las prácticas externas: pasa de 4,55 en 22-23 a 4,7 en el curso 23-24. El grado de satisfacción del alumnado con las prácticas externas realizadas se mantiene en 4 también en el curso 23-24.

4. Movilidad (Indicadores P04). El Vicerrectorado con competencias en movilidad nacional, en colaboración con los centros, establecerá los acuerdos y aplicará los criterios de selección de estudiantes establecidos por la normativa de la CRUE. Respecto a la movilidad internacional, la Comisión de Internacionalización desarrollará las líneas de actuación de la política de internacionalización de la UCA, coordinando las actuaciones de los Vicerrectorados y de las Subcomisiones de Internacionalización de los Centros, atendiendo a las pautas que establezca el Consejo de Gobierno y aprobará los criterios aplicables en todos aquellos aspectos del funcionamiento de los programas de intercambio y movilidad internacional que fueran precisos.

El Área de Gestión al Alumnado y Relaciones Internacionales, en calidad de unidad responsable de la gestión de los programas de movilidad internacional y nacional de la Universidad, serán la encargada de: a) Gestionar los convenios, en colaboración con los Centros, y publicar estos documentos; b). Organizar y gestionar los distintos programas de movilidad, internacional y nacional, así como de preparar y difundir el material informativo.

3. Publicar la convocatoria de los programas.

Una vez resuelta la convocatoria, las Administraciones de Campus serán las encargadas de tramitar la matrícula del alumnado entrante en la UCA, así como a mantener los expedientes de los mismos durante su estancia. En el caso de estudiantes salientes, el Área de Gestión al Alumnado y Relaciones Internacionales gestionará su incorporación a la Universidad de destino.

Todas las gestiones de movilidad en la Facultad están coordinadas por el Vicedecanato de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad, que pone a disposición del alumnado un correo electrónico para que se le pueda consultar cualquier cuestión relacionada con este tema. La Facultad de Ciencias del Trabajo tiene establecidos acuerdos con centros de otras universidades tanto nacionales como europeas, con la finalidad de que el alumnado pueda realizar parte de sus estudios en otra universidad con pleno reconocimiento académico. Las plazas para la movilidad tanto nacional como europea se ofertan en convocatoria pública, la movilidad nacional a través del Programa SICUE y la movilidad europea a través del Programa Erasmus + (K131). Además, existe la posibilidad de movilidad internacional no europea a través de otros programas. En la misma web del título hay un apartado en el que se puede consultar todo lo relacionado con Movilidad nacional e internacional, y dentro de dicho apartado se pueden encontrar los listados de destinos de movilidad, el número de estudiantes de movilidad entrante y saliente, y los diferentes procedimientos, como son, convenios de movilidad, información y asignación de destinos de movilidad, acogida de estudiantes de movilidad entrante, coordinadores académicos y reconocimiento de sus funciones, entre otros.

Durante el curso 2022-2023, se ofertaron plazas de movilidad internacional saliente para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en 26 Universidades de 11 países distintos. En todo caso, se han escogido destinos en los que los estudiantes pueden disponer de una oferta académica adecuada. A pesar de las dificultades para encontrar equivalentes internacionales a los estudios de este grado, la oferta actual es muy amplia y muy superior a la demanda, que es el aspecto en el que más hay que incidir, con independencia de que se sigue intentando ampliar aún más las posibilidades de destino para el alumnado. También se ha tenido en cuenta que el alumnado de la titulación a menudo proviene de familias con recursos económicos limitados, de modo que se ha puesto un mayor énfasis en países que no tengan un coste de vida muy elevado.

En cuanto a la movilidad nacional, se ofrecen 22 destinos en 20 universidades (dado que en dos universidades hay acuerdo con distintos campus geográficamente separados), constituyendo también una oferta muy amplia y variada, que cumple sobradamente con las necesidades del alumnado. Toda la información acerca de los destinos, los coordinadores de cada uno de ellos y las condiciones de las convocatorias de movilidad se publica en la página web de la Facultad. Asimismo, para difundir esta información, se imparten charlas informativas, se hacen publicaciones en redes sociales (Twitter, Instagram y Facebook), se utilizan mensajes de correo electrónico en la lista de correo "Tavira" y se envían mensajes privados de WhatsApp a delegados y delegadas de clase. Por lo demás, el Vicerrectorado de Internacionalización organiza actos de acogida en cada Campus para todos los estudiantes Erasmus entrantes en la UCA. En lo que respecta a la designación de la coordinación académica de cada destino, lo más habitual es que la asuma el profesorado que promueve el destino, que es quien tiene contacto directo con éste. En algunos casos, se ha solicitado personalmente al profesorado para que asuma esta función, cuando reúne las capacidades apropiadas (por ejemplo, idiomáticas) o se ha asignado directamente por parte de

la Oficina de Internacionalización.

Los indicadores P04 muestran que, en la sede de Cádiz, los datos de movilidad entrante nacional e internacional continúan en aumento (la nacional: 1,57% en el curso 22-23 y 2,89% en el curso 23-24; la internacional: 1,05% en el curso 22-23 y 1,58% en el curso 23-24). Por otra parte, las tasas de satisfacción del alumnado que ha participado en redes de movilidad nacional e internacional, tanto entrantes como salientes aumentan del 2,88 en el curso 22-23 al 3,15 en el curso 23-24, lo que supone valorar en positivo la labor de la responsable del vicedecanato correspondiente. Con respecto a la sede de Algeciras, no hay datos de movilidad entrante nacional e internacional relativos al curso 23-24, lo que se explica posiblemente por lo reducido del grupo de estudiantes. Es preciso continuar insistiendo en este apartado, advertido en su momento por la DEVA en el informe de renovación de la acreditación. La tasa de satisfacción muestra un aprobado simple que no permite ninguna interpretación más allá de lo anecdótico de la movilidad en esta sede.

Existe una oferta de destinos de movilidad adecuada a las características del Grado en Trabajo Social, tanto en lo que se refiere al número de plazas ofertadas, como a su adecuación académica, que facilita la adquisición de las competencias durante el periodo de movilidad. No obstante, en el curso 23-24 la movilidad entrante internacional y nacional ha descendido. La internacional pasó del 1,2% en el curso 22-23 al 0,96% en el curso 23-24, y la movilidad entrante nacional del 2,65% al 1,2% datos que hay que vigilar y averiguar su motivación, aparte de seguir las indicaciones que realizó ACCUA en el Informe Provisional de Renovación de la Acreditación: “Se debe elaborar un plan para promocionar y ofrecer más apoyo a la participación en programas de movilidad”. Si bien, hay que tener en cuenta que en el Autoinforme Global de Renovación de la Acreditación del Grado en Trabajo Social se explicitan dos acciones de mejora para incrementar la movilidad de los estudiantes del grado, que tuvieron algo de impacto en el curso 2022-2023. Sin perjuicio de lo anterior, el grado de satisfacción del alumnado que ha participado en redes de movilidad nacional e internacional, tanto entrantes como salientes en el curso 23-24 se ha incrementado de un 3,18 (en el curso anterior) a 3,36.

La situación del Máster en Mediación es diferente. Tratándose de una titulación de un año de duración, en la práctica no genera movilidad en el sentido que estamos analizando. Para que los alumnos pudieran completar parte de su formación en otras universidades deberían partir el curso en dos años, algo que ninguno se plantea. Ello, no obstante, el Máster se beneficia de la diversidad en orígenes geográficos y académicos de muchos de sus estudiantes, algunos becados por la Fundación Carolina.

Criterio 5. Gestión y resultados de los procesos de enseñanza y aprendizaje

El proceso P06 de gestión de recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiante tiene por objeto establecer los mecanismos que permitan al Centro gestionar y mejorar los servicios y recursos disponibles, así como las actividades de orientación preuniversitaria y los procesos de apoyo a la formación y orientación del estudiantado, para contribuir a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En su desarrollo se persigue realizar una eficiente gestión de los servicios y recursos, reduciendo costes innecesarios y alcanzando un alto índice de éxito y satisfacción con los servicios prestados y recursos con los que se relacionan. Dentro de estos servicios y recursos necesarios para el correcto desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje se encuentran los servicios generales, los espacios y recursos docentes y el Campus Virtual.

En el marco del P06 del SGCC, el Centro organiza o colabora en diversas actividades de apoyo y orientación al estudiante. El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas de la UCA (<https://x.com/ucaempleopracti>) acomete anualmente varias actuaciones dirigidas a mejorar la

empleabilidad de nuestros egresados, con la colaboración de los Centros, como la Feria de Empleo, espacio de encuentro entre sus estudiantes y egresados interesados en conocer las expectativas que ofrece el mercado laboral e incorporarse al mismo, y las empresas que buscan perfiles para incorporar en sus corporaciones. El objetivo es apoyar la incorporación de los estudiantes y titulados universitarios al mundo profesional, asesorándoles en el proceso de búsqueda de empleo y facilitando el contacto con las empresas adecuadas a sus perfiles profesionales, convirtiéndose en un punto de encuentro activo entre oferta y demanda cualificada. Otra actividad es el Plan Integral de Formación para el Empleo (PIFE), dirigido al alumnado de la UCA, con la finalidad de mejorar su empleabilidad, a través del conocimiento de las herramientas y recursos de empleo disponibles. Los Coordinadores de títulos de la Facultad de Derecho se ocupan de difundir todas estas actividades a través de correos y avisos en los campus virtuales de coordinación de los títulos.

La Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con un Programa de Orientación y Apoyo al Estudiante (PROA) que cada año presenta la Vicedecana de Estudiantes a la CGC (sesión de 7 de noviembre de 2023), exponiendo en particular el informe de ejecución del PROA del curso anterior; información toda que es publicada en la web del Centro.

El Programa de Orientación y Apoyo al estudiante (PROA) de la Facultad de Ciencias del Trabajo para los títulos que la misma imparte, tiene tres ejes fundamentales: el Proyecto Compañero (PC), el Plan de Acción Tutorial (PAT) y el Programa de Orientación Profesional (POP).

El Proyecto Compañero (PC) tiene por objetivo acoger y orientar al alumnado de nuevo ingreso en el Centro para que conozca los servicios y recursos que ofrece la UCA en general, y la Facultad de Ciencias del Trabajo en particular. Dicho proyecto conlleva la tutorización y asesoramiento entre iguales. En el curso 2022-23 destacaron propuestas de mejora planteadas desde el curso 2020-21 por los buenos resultados que aportan, particularmente la comunicación fluida con los estudiantes a través de diversos canales, o el mantenimiento de al menos tres reuniones de coordinación con los mentores para reforzar su papel y actividades.

El Plan de Acción Tutorial (PAT) se refiere a acciones de tutorización entre profesorado-tutor y alumnado tutorizado que deciden voluntariamente formar parte de la iniciativa. Como propuesta de mejora con respecto al PAT 2021-22, se pretende potenciar la publicidad del PAT entre el alumnado, no sólo a través de Tavira, web y redes sociales, alumnado mentor, delegados/as, sino que, además, se intentará difundir el programa de manera presencial en el aula para estudiantes de todos los cursos. De esta manera se incrementará la participación del alumnado, que ha sido escasa en años anteriores.

El Plan de Orientación Profesional (POP) tiene por objetivo desarrollar actividades de orientación que contribuyan, por un lado, a facilitar la inserción laboral del alumnado del último curso y, por otro lado, a orientar en su progreso académico (elección de optativas, voluntariado, prácticas curriculares y extracurriculares, etc.) al alumnado de primero, segundo y tercer curso. En este sentido, es un programa bastante exitoso por el que se desarrollan Jornadas Temáticas de Orientación Profesional de índole común y otras de índole específico, repartidas a lo largo del curso académico, con la participación activa de diferentes profesionales.

Las tasas de satisfacción del alumnado con la orientación académica (Indicadores P06) se sitúan en 3,32 en el curso 23-24 en el caso del Grado en relaciones Laborales y Recursos Humanos de Cádiz (3,27) en el Grado en Trabajo Social (3,2) y en el Máster en Mediación (3,67). En todos los casos superando la media de la UCA (3,04). Ocurre de la misma manera con respecto a las tasas de satisfacción con la orientación profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Cádiz (3,29), el Grado en Trabajo Social (2,95) y el Máster en Mediación (3,11), siendo el dato de la UCA 2,88. Con respecto a la orientación profesional del Máster en Mediación en particular, deben destacarse los seminarios que se imparten como complemento de la docencia a cargo de

profesionales en ejercicio que funcionan en buena medida como servicios de orientación profesional y son valorados de manera positiva.

IV) SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORA DEL CENTRO

- *Se incluirá como archivo adjunto o enlace a una única evidencia del SGC.*
- *En este apartado se presentará el plan de mejora del Centro, basado en el análisis de datos, indicadores y resultados y toma de decisiones adoptadas fruto de la aplicación del SGC. Se presentará un documento en el que valore el seguimiento de las acciones identificadas, definidas y realizadas, conseguidas, en proceso, etc., en el período que corresponda.*
- *El plan de mejora deberá recoger las acciones que se están llevando a cabo y se hayan detectado en la aplicación del SGC. Debe estar elaborado de forma organizada y jerarquizada, incluyendo las acciones propuestas identificadas a nivel de Centro, titulación y/o proceso, identificando las personas o entidades responsables, las tareas a realizar o, en su caso, realizadas, la prioridad de la acción, el calendario de implantación, indicadores de seguimiento de cada una de las acciones de mejora identificadas y cumplimiento del indicador. De esta forma, se podrá informar si se han resuelto o las razones por las que no se han podido llevar a cabo y si se ha realizado una nueva propuesta para un periodo posterior y se identificarán de igual forma acciones y los resultados de estas, de nuevos títulos que hayan sido incluidos bajo el alcance del SGC en el período de tiempo desde la certificación.*
- *El plan de mejora debe contener un apartado en el que se identifiquen los aspectos detectados en los diferentes programas de verificación, modificación, seguimiento y renovación de la acreditación de las titulaciones del Centro. Las acciones definidas para resolverlos, como se han llevado a cabo y los resultados obtenidos, basados en evidencias.*

El Plan de Mejora del Centro se corresponde con las acciones que se proponen en el Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias del Trabajo 2022-2025 para la implementación de sus cinco objetivos estratégicos, con una previsión de desarrollo de tres años. Los cinco objetivos estratégicos están alineados con los objetivos estratégicos 1, 2 y 7 de la UCA para los que la Facultad tiene estipuladas las competencias. Para cada objetivo se describen las acciones estableciendo su descripción y los indicadores del cumplimiento y/o seguimiento de las mismas. Esta información se complementa con las columnas donde se describe el órgano responsable de la implementación de las acciones, el período para su ejecución o el período en el que se podrá iniciar su aplicación. Por último, la columna del presupuesto solo contiene información cuando se proyecta una necesidad extraordinaria que no se puede sufragar con el presupuesto ordinario del Centro; la mayoría de las acciones podrían financiarse con el presupuesto propio excepto las necesidades en infraestructuras (obras y mantenimiento de la Facultad de Ciencias del Trabajo) que requieren un alto costo que debe ser sufragado por el Vicerrectorado de Infraestructuras y Digitalización. El objetivo final de éste Plan es impulsar los estudios de los grados y máster, modernizar los edificios de la Facultad para alcanzar mayor confortabilidad de los espacios docentes e investigadores y dar a conocer nuestros estudios y la transferencia a la sociedad de nuestros perfiles profesionales en los ámbitos de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, del Trabajo Social y de la Mediación.

V) Informe sobre cómo se han atendido y resuelto los diferentes aspectos detectados en el informe de certificación

No procede su cumplimentación, ya que el SGCC no ha sido aún certificado.

PLAN DE MEJORAS DEL CENTRO

Descripción del objetivo a alcanzar	Acciones de mejora a desarrollar	Responsable	Prioridad	Calendario implantación	Indicador de seguimiento (en su caso)	Cumplimiento del indicador
Mejorar e incrementar la oferta formativa de la Facultad de Ciencias del Trabajo.	1.1 Reactivar la propuesta dirigida a impartir un grupo del Grado de Trabajo Social en la sede de Cádiz	Decanato	1	Curso 2026/27		En proceso
	1.2 Modificación de la Memoria del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Vicedecana de Ordenación Académica, calidad e innovación, Coordinador del título	1	Curso 2026/27	El proceso de modificación se impulsó en el curso 2023/24 y está en proceso durante el curso 2024/25. La previsión inicial era implantar la memoria modificada en el curso 2025/26, pero el proceso se está retrasando por cuestiones ajenas a la facultad, esperando sea de plena aplicación en el curso 2026/27.	En Proceso
	1.3 Modificación de la Memoria del Grado en Trabajo Social.	Vicedecana de Ordenación Académica, calidad e innovación, Coordinador del título	1	Curso 2026/27		En proceso

	1.4. Promover la formación de posgrado y la formación no reglada complementaria en colaboración con colegios profesionales, agentes sociales y otras universidades	Decanato	1	Curso 2025/26	A propuesta del Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación, en Junta Extraordinaria de Facultad del día 8 de marzo 2023, se aprobó, en el punto 3º del Orden del Día, la incorporación a la Facultad de Ciencias del Trabajo del "Máster Interuniversitario: Cultura de paz, conflictos, educación y derechos humanos". En el Consejo de Gobierno de 25 de febrero de 2025 se aprobaron las modificaciones sustanciales del Máster Interuniversitario: Cultura de paz, conflictos, educación y derechos humanos, entre las cuales se encuentra el cambio del centro de impartición de la Escuela de doctorado a la Facultad de Ciencias del Trabajo .	En proceso
Incrementar la celebración de eventos científicos en la Facultad de Ciencias del Trabajo	2.1 Organización de Seminarios, jornadas, congresos, etc.	Decanato y Coordinadores de títulos	1	Anual	Grado de Satisfacción de los alumnos con los contenidos del Grado Número y perfil de los matriculados en las jornadas y cursos. FSGC-P03-01: Informe de resultados, evaluación y mejora del XIII Programa de Orientación y Apoyo al estudiante (PROA) de la Facultad de Ciencias del Trabajo (https://cctrabajo.uca.es/)	Cumplido
	2.2 Instaurar Jornadas conmemorativas del patrón de la Facultad de Ciencias del Trabajo y en las sedes de Algeciras y Jerez de la Frontera.	Decanato y Coordinadores de títulos	1	Anual	El 29 de abril de 2024 en el Salón de Actos de la Facultad Ciencias del Trabajo se celebró la III Jornada Conmemorativa del Día del Patrón "San José Obrero" de la Facultad de Ciencias del Trabajo . La programación fue la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> INAGURACIÓN 12:00-12:30h • con la intervención de: Sr. Rector de la Universidad de Cádiz, D. Casimiro Mantell Serrano Sr. Decano la Facultad Ciencias del Trabajo, D. Ignacio De Cuevillas Matozzi.	Cumplido

					<ul style="list-style-type: none"> • PRIMERA CONFERENCIA <p>12:30h • Título: <i>“El papel del Defensor del Pueblo Andaluz como garante de los Derechos Humanos: Historias de vida.”</i> Conferenciante: D. Jesús Maeztu Gregorio de Tejada. Excelentísimo Sr. Defensor del Pueblo Andaluz.</p> <ul style="list-style-type: none"> • SEGUNDA CONFERENCIA <p>13:15h • Título: <i>“Un nuevo orden jurídico para las personas con discapacidad.”</i> Conferenciante: D. Manuel García Mayo. Profesor de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla.</p> <p>14:00 h • Aperitivo.</p>	
	2.3 Plantear impartir programas de posgrados y otras actividades formativas relacionadas con el ámbito marítimo portuario en la FCT.	Decanato y Coordinadores de títulos	2	Desde el curso 2023/24	Encuestas de satisfacción de los egresados	En proceso
	2..4 Fortalecer las relaciones con Colegios Profesionales y Asociaciones de	Decanato y Coordinadores de títulos	1	Anual	En lo que concierne a la orientación profesional de nuestros estudiantes, los colegios profesionales participan cada año en el Programa de Orientación Profesional de la Facultad diseñados para los distintos grados que se imparten.	

	Mediadores e interlocutores sociales para organizar actividades conjuntas.				También son invitados en el día del Patrón de la Facultad y en el día Mundial del Trabajo Social	
	2.5 Proponer la utilización del Centro para la realización de cursos de verano	Decanato, departamentos y grupos de investigación	1	Anual	Número y perfil de los matriculados en las jornadas y cursos.	
Incrementar la internacionalización de las actividades de la Facultad de Ciencias del Trabajo	3.1 Potenciar relaciones con instituciones y universidades europeas, iberoamericanas, norteafricanas, de Gibraltar, Europa del Este, Asia Central y América Latina.	Vicedecanato de estudiantes, movilidad y empleabilidad	2	Curso 2022/23	Elaboración de folletos de promoción internacional del centro (en español e inglés). Estos folletos se han realizado a iniciativa del VINT bajo la supervisión del Gabinete de Comunicación y Marketing, y con la colaboración de decanato, que contienen textos básicos con códigos QR de nuestro centro, y que se han puesto a disposición del todo el profesorado. -Publicación de vídeos para la promoción internacional del centro: https://cctrabajo.uca.es/ , https://www.youtube.com/watch?v=lwjSYehwx7kF aculty of Labor Sciences: https://youtu.be/hte7awfDOPE - Becas Erasmus de docencia o formación del profesorado del programa Erasmus KA 131 con destino en universidades europeas concedidas a 6 profesores de la Facultad en el curso 2022-23. -Reuniones en noviembre de 2022 y mayo de 2023 con una delegación de República Dominicana, para llevar a cabo un proyecto de colaboración con la Universidad Insude https://cctrabajo.uca.es/noticia/15588/ -Celebración de Charlas internacionales https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4564	Cumplido
				Curso 2023/24	Iniciadas gestiones para firmar un convenio de colaboración para movilidad de profesorado y estudiantes entre la Facultad de Ciencias del Trabajo para el	

					grado en Trabajo Social, y la Facultad de CC. Sociales de la Universidad de Chile para el Magister de Trabajo social.	
	3.2 Proponer la modificación de las memorias de los títulos de Grado para ofrecer optatividad en inglés, total o parcialmente	Decanato, Coordinadores de títulos	2	Curso 2023-2024	Formalizada y en curso la propuesta de modificación de los Grados en RLRH y Trabajo Social	Cumplido
	3.3 Proponer un programa académico específico en inglés (ligado a la optatividad) para alumnos extranjeros	Decanato, Coordinadores de títulos, Departamentos		Curso 2026-2027	Número de asignaturas optativas en inglés propuestas en la modificación de las memorias de los grados	Pendiente
	3.4 Promover la organización de un meeting point (encuentro internacional para el intercambio idiomático de una manera lúdica).	Vicedecanato de estudiantes. movilidad y empleabilidad. Delegación de estudiantes		Curso 2022-2023	Organización y realización de cursos de conversación en inglés para estudiantes de los grados del Centro con dos lectoras (para Cádiz y Jerez, respectivamente), aprobados por la Dir. Gral. De Política Lingüística del Vic. Internacionalización.	Cumplido
Curso 2023-24				La Facultad de Ciencias del Trabajo contó con dos lectoras de Inglés, Danielle Jahn para el grado en Trabajo Social en Jerez, y Georgia Howard para el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz. Se organizaron cursos de conversación gratuitos para estudiantes en Cádiz y en la sede de Jerez		

					<p>Número de International weeks organizadas. Difusión al profesorado de la Facultad de las líneas de actuación del Vicerrectorado de Internacionalización sobre internacionalización de los estudios a través del programa Visiting Professors, y la internacionalización de centros y servicios mediante el programa de International Weeks. Se difundió a través de Tavira y correo electrónico https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4335 -Recepción de profesorado extranjero en el programa Visiting Professor (Erasmus+KA107 Incoming Teaching Mobility Programme 21-22), procedentes de Dostoevsky Omsk State University (Rusia), y la Universidad Privada Santa Cruz de la Sierra(Bolivia) -Participación de profesorado de la Facultad en el Programa Visiting Professors 2021-2022 https://internacional.uca.es/visiting-professors-2021-22/</p>	Cumplido
	3.5 Fomentar estancias docentes de profesores extranjeros.	Decanato, Vicedecanato de estudiantes, movilidad y empleabilidad Oficina de Internacionalización		Curso 2021-22	<p>CURSO 22-23:</p> <p>Difusión entre el profesorado del programa Visiting Professors 22-23: https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4538</p> <p>Profesorado que participa en el programa Visiting Professors 22-23: https://internacional.uca.es/labour-sciences-2022-23/</p> <p>Profesorado visitante dentro del Programa Visiting Professor (Human Resources Management): Mirka Gely Flores Sánchez de la Fundación Universidad Privada De Santa Cruz De La Sierra – Bolivia</p> <p>Una profesora de la CARDINAL STEFAN WYSZYŃSKI UNIVERSITY IN WARSAW (Polonia) hizo una estancia dentro del programa Erasmus Teaching.</p> <p>Se realizaron 7 moviidades de profesorado de la Facultad dentro del programa Erasmus Formación</p> <p>CURSO 23-24:</p> <p>Difusión entre el profesorado del programa Visiting Professors 23-24: https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4676</p>	

					<p>Profesorado que participa en el programa Visisting Prooffessors 23-24: https://internacional.uca.es/labour-sciences-2023-24/</p> <p>En el curso 23-24 la Facultad recibió a dos profesoras dentro del programa Erasmus for Teaching.</p> <p>Se realizaron 6 movilidades de profesorado de la Facultad dentro del programa Erasmus Docencia y 12 estancias dentro del programa Erasmus Formación</p>	
--	--	--	--	--	--	--