

FSGC-P02-02: Informe de Gestión

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO CURSO 2024/2025

Elaborado	Aprobado
Comisión de Garantía de Calidad	Junta de Facultad
Fecha 04 de junio de 2026	Fecha 04 de junio de 2026

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	https://cctrabajo.uca.es/sistema-de-garantia-de-calidad-de-la-facultad-de-ciencias-del-trabajo/
Títulos no incluidos en el SGC	3500620 - Máster en Investigación e Intervención Comunitaria para la Transformación y la Inclusión Social. 4311932 - Máster Interuniversitario en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos

I) PRESENTACIÓN DEL CENTRO

La Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz, ubicada en el casco histórico de Cádiz, ocupa el antiguo edificio que durante las Cortes de Cádiz albergó la Casa de la Moneda, manteniendo la economía de nuestro país durante el asedio francés y los albores de nuestro constitucionalismo. Un edificio de notable valor patrimonial e histórico que hoy día da cobijo a las aulas, salones, salas de estudio, y los cientos de alumnos y profesores de nuestra Facultad. Fue rehabilitado en el año 2000. Un inmueble que constituye hoy un espacio académico plenamente adaptado a las necesidades docentes y administrativas actuales, manteniendo al mismo tiempo su singularidad arquitectónica.

El entorno en el que se sitúa la Facultad refuerza su identidad y atractivo. Frente a la playa de La Caleta, entre los emblemáticos baluartes de San Sebastián y Santa Catalina, y junto al barrio de La Viña, referente cultural de la ciudad y especialmente vinculado a la tradición del carnaval gaditano, hacen de este edificio un lugar genuino. Un contexto que contribuye a generar un entorno universitario dinámico, integrado en la vida social y cultural de la ciudad de Cádiz.

Desde un punto de vista institucional, la Facultad tiene su origen en el año 1990, con la creación de la Escuela Universitaria de Graduados Sociales, tras la desaparición del antiguo Seminario de Estudios Sociales dependiente de la Universidad de Granada. Aunque se trata de un centro relativamente joven, ha experimentado una evolución

constante, consolidándose como un referente en la formación en el ámbito laboral y social. El edificio fue objeto de una rehabilitación integral en el año 2000, iniciando el nuevo siglo totalmente renovado. Actualmente está dotado de unas excelentes instalaciones: aula magna, salón de grados, sala de estudios, sala de simulación, seminarios, aulas de informática, conexión WIFI en todo el edificio, y medios audiovisuales con las últimas tecnologías.

La Facultad se integra en el Campus de Cádiz, donde comparte espacio con otros centros de carácter socio-humanístico y sanitario, como las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales, Enfermería y Fisioterapia, Filosofía y Letras y la Facultad de Medicina. Un Campus en el que se localizan los principales órganos de gobierno y servicios centrales de la Universidad, lo que favorece la coordinación institucional y el acceso a recursos comunes.

En cuanto a su oferta académica, la Facultad de Ciencias del Trabajo imparte en la sede de Cádiz el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, así como el Doble Grado en Finanzas y Contabilidad y Relaciones Laborales y Recursos Humanos, este último en colaboración con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Asimismo, ofrece el Máster Universitario en Mediación, orientado a la especialización profesional en la gestión de conflictos.

La Facultad extiende su actividad docente a otros Campus en la provincia, reforzando así su compromiso con la vertebración territorial y el acceso a la educación superior. En el Campus de Jerez, inaugurado en 2004 y caracterizado por su carácter multidisciplinar, comparte instalaciones con las Facultades de Derecho y de Ciencias Sociales y de la Comunicación, además de contar con presencia de otros centros universitarios. En esta sede se imparte el Grado en Trabajo Social, en un entorno académico que favorece la interacción entre distintas disciplinas y enriquece la formación del estudiantado.

Por su parte, en el Campus de Algeciras, la Facultad ofrece el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el Doble Grado en Derecho y Relaciones Laborales y Recursos Humanos, contribuyendo así a ampliar la oferta formativa en el Campo de Gibraltar en respuesta a las necesidades específicas de su tejido socioeconómico.

En conjunto, la Facultad de Ciencias del Trabajo se configura como un centro comprometido con la calidad docente, la formación integral del alumnado y la conexión con el entorno social y profesional, desarrollando su actividad en un marco académico dinámico, multidisciplinar y en constante evolución.

II) REVISIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL CENTRO

- Presenta modificaciones al SGC: NO

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establecía la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, supuso un hito en el diseño del sistema universitario español, aprobando un nuevo modelo de ordenación de las enseñanzas oficiales universitarias adaptadas al Espacio Europeo de Educación Superior. Por primera vez, debían adoptarse sistemas de garantía de calidad asociados a las titulaciones universitarias; una decisión acogida en armonía con la política de calidad que con carácter general se había diseñado desde la Administración General del Estado, a finales de los años noventa, materializándose en las Cartas de Servicio y en los sistemas de evaluación de la calidad de los servicios públicos. Los planes de estudio de Grado y Máster debían ahora incorporar un Sistema de Garantía de Calidad como parte esencial para la verificación de los títulos. Planes que debían ir más allá de la mera descripción de los contenidos formativos, pues ahora tenían que incluir su justificación, objetivos, requisitos de admisión de los estudiantes, contenidos, planificación, recursos, resultados previstos y un sistema que garantizase la calidad de los títulos. Por lo tanto, desde el año 2007, los sistemas de garantía de calidad pasan a formar parte de los planes de estudio, se convierten en un elemento estructural de las enseñanzas universitarias oficiales. Este sistema debía incluir procedimientos para la evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza, mecanismos de recogida de datos y análisis de la información, criterios de revisión y, llegado el caso, para la modificación de los títulos. Un instrumento que debía configurarse para garantizar la calidad, la transparencia y la rendición de cuentas en el sistema universitario español. Con el nuevo Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, ya se habla de sistemas de garantía de calidad de los Centros.

Como consecuencia de aquella primera normativa, la Universidad de Cádiz, en el marco del programa AUDIT, lanzado por la ANECA en 2007, instauraría a lo largo del año 2008 el Sistema de Garantía de Calidad (SGC) que afectaría a los títulos de Grado y Máster, siendo desarrollado por primera vez en la Facultad de Enfermería y Fisioterapia de Cádiz y en la Facultad de Enfermería de Algeciras. Un sistema que progresivamente fue extendiéndose al conjunto de la Universidad, con el objetivo de disponer de un marco común para todas las titulaciones. Entre los años 2008 y 2017, nuestro SGC (versión 1.0), que podríamos denominar “clásico”, estuvo centrado en los títulos, siguiendo el modelo típico del programa AUDIT. Desde el año 2017 al 2020 vivimos un periodo de transición. Nuestro SGC clásico, centrado en los títulos, fue adaptándose a nuevas exigencias de las agencias de calidad, como la DEVA en la Junta de Andalucía. En diciembre de 2017 el Consejo de Gobierno aprobaba el SGC

en su versión 2.0. El verdadero cambio para los Centros se experimentó en el año 2021, cuando se instauró un nuevo modelo de acreditación institucional; comenzaba así el Sistema de Garantía de Calidad de los Centros en su versión 3.0 (aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de junio de 2021).

Tras su implantación, se han introducido ajustes y mejoras sin modificar su estructura general, manteniéndose como versión 3, aunque con revisiones específicas en sus distintos documentos (actualmente está vigente la versión 3.1, desde febrero de 2023).

El Sistema de Garantía de Calidad de los Centros se estructura en un Manual del Sistema de Garantía de Calidad de los Centros de la Universidad de Cádiz y en ocho procesos clave (P01-P08), que abarcan aspectos esenciales de la gestión universitaria, como la difusión de la información, la revisión del sistema de calidad, el diseño y mejora de los programas formativos, la enseñanza-aprendizaje, la gestión del personal académico, los recursos de apoyo al estudiante, la medición de resultados, y la auditoría interna:

CÓDIGO	MANUAL Y PROCESOS DEL SGC	VERSIÓN	REVISIÓN	FECHA
M-SGC	Manual del Sistema de Garantía de Calidad de los Centros de la Universidad de Cádiz	3	2	01/02/2023
P01	Proceso de difusión de la información (IP)	3	1	01/02/2023
P02	Proceso para la revisión de la gestión de la calidad	3	3	17/04/2024
P03	Proceso de diseño, seguimiento y mejora de los programas formativos	3	1	01/02/2023
P04	Proceso para la gestión de los procesos de Enseñanza-aprendizaje	3	1	01/02/2023
P05	Proceso de gestión del personal académico	3	1	01/02/2023
P06	Proceso de gestión de recursos para el aprendizaje y apoyo al estudiante	3	1	01/02/2023
P07	Proceso de medición de resultados	3	2	21/01/2026
P08	Proceso de auditoría interna	3	2	17/04/2024

Por otra parte, se ha actualizado el proceso P08, correspondiente a la auditoría interna, como consecuencia de la adaptación a la nueva normativa derivada del Reglamento de la Inspección General de Servicios aprobado en 2023. Este cambio normativo ha supuesto la reasignación de las competencias en materia de auditoría interna, que han pasado a ser asumidas por el Servicio de Gestión de la Calidad, conforme a las directrices establecidas por la Gerencia y el Vicerrectorado de Calidad y Títulos.

En conjunto, el Sistema de Garantía de Calidad de la Universidad de Cádiz y el SGC de los Centros constituyen instrumentos dinámicos, en constante revisión y mejora, que permiten a nuestras Facultades y Escuelas asegurar la calidad de las enseñanzas, reforzar la rendición de cuentas, y tomar decisiones basada en evidencias de manera coherente con los objetivos estratégicos de la Universidad.

El enlace al SGC de los Centros de la Universidad de Cádiz 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/>

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

Criterio 1. INFORMACIÓN PÚBLICA

ANÁLISIS Y VALORACIÓN

De acuerdo con los Criterios y Directrices para la Garantía de Calidad en el Espacio Europeo de Educación Superior, que fueron publicados por la ANECA en 2005, las instituciones educativas deben publicar regularmente información actualizada, imparcial y objetiva, tanto cuantitativa como cualitativa, así como los programas y títulos que ofrecen. Sobre estos criterios, lo establecido en el Real Decreto 1393/2007, posteriormente el Real Decreto 822/2021, y en armonía con la normativa general de transparencia e información pública, se ha ido dibujando el Sistema de Garantía de Calidad (SGC) de la Universidad de Cádiz primero, y el SGC de los Centros. Acorde a ello, como Centro universitario, la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Cádiz, asume la responsabilidad de facilitar información sobre nuestros títulos de Grado y Máster, sus programas, los resultados de aprendizaje, los procedimientos de enseñanza, aprendizaje y evaluación utilizados, así sobre las oportunidades de aprendizaje disponibles para nuestros estudiantes.

Nuestra Facultad mantiene un compromiso firme con la transparencia, la difusión de la información veraz y actualizada, así como la accesibilidad. Durante el curso académico 2024-25, en el marco del proceso P01 del Sistema de Garantía de Calidad, la Facultad de Ciencias del Trabajo ha mantenido un sistema estructurado y consolidado para garantizar estos objetivos haciendo de nuestro portal institucional un canal actual, accesible y transparente

La revisión de la información pública disponible se ha llevado a cabo de forma periódica en el seno de la Comisión de Garantía de Calidad del Centro, incorporando las recomendaciones derivadas tanto de las auditorías internas como de los informes de evaluación externa emitidos por la ACCUA. Este proceso se apoya en un enfoque de mejora continua, orientado a adecuar la información a las necesidades de los distintos grupos de interés. Una información pública que ha de evolucionar hacia un modelo orientado al usuario, capaz de responder a las expectativas del estudiantado potencial, facilitar la toma de decisiones y reforzar el posicionamiento del Centro.

En cumplimiento de las recomendaciones de la ACCUA, en relación con la información pública, se están llevando a cabo las siguientes adaptaciones:

a) En el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz:

- Datos relativos a la satisfacción de los estudiantes con el Grado.
- Se están incluyendo datos sobre la satisfacción de las prácticas externas.
- Se han añadido a la web los datos sobre la movilidad internacional y nacional.
- Información sobre inserción laboral, sin perjuicio de que estos datos se pueden nutrir de fuentes externas, como el SIIU (Sistema Integrado de Información Universitaria) y el Instituto Nacional de Estadística (INE) que no dependen de la Universidad de Cádiz, sino de terceras Administraciones como el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades o el propio organismo autónomo INE.
- Se van incorporando progresivamente contenidos en inglés. Asimismo, se han reforzado los canales de comunicación complementarios: web, redes sociales y acciones de difusión.

b) En el Grado en RRLL y RRHH en Algeciras se pidió publicar información relativa a los siguientes aspectos:

- Datos sobre la satisfacción de las prácticas externas.
- Información sobre movilidad internacional y nacional.
- Datos relativos a la satisfacción de los estudiantes con el Grado.
- Inserción laboral.

c) En el Grado en Trabajo Social, se solicitó revisar y actualizar los siguientes datos:

- Información sobre el proceso de matriculación (a pesar de que esta se realiza a través del Distrito Único Andalúz de la Junta de Andalucía).
- Precio del título (es el precio público establecido por Decreto aprobado por el Presidente de la Junta de Andalucía, a propuesta del Consejero de Universidades, cada año, por lo tanto, no son datos que generemos desde el Centro ni siquiera desde la propia Universidad).
- Datos sobre la demanda real del título.

d) Del Máster en Mediación se nos ha requerido para:

- Informar sobre los datos de acceso (número de estudiantes por curso).
- Publicar información sobre el seguimiento de planes de mejora.
- Hacer públicos los resultados académicos.
- Subir los datos de satisfacción de los diferentes grupos de interés.
- Y elevar a la web, datos sobre empleabilidad de nuestros egresados del Máster.

La página web del Centro continúa siendo el principal canal de difusión, ofreciendo información completa y actualizada sobre:

- La estructura organizativa y funcionamiento del Centro.
- La política de calidad,
- El Sistema de Garantía de Calidad (manual, procesos y responsables),
- La planificación estratégica (Plan Director),
- Los resultados académicos y de satisfacción,
- y los mecanismos de rendición de cuentas.

En relación con la oferta formativa, la sección “Estudios” recoge de forma sistemática y actualizada la información sobre cada titulación, incluyendo memorias verificadas, informes de seguimiento y renovación de la acreditación, guías docentes y otros documentos oficiales, siguiendo una estructura y modelo acorde a los requerimientos establecidos por ACCUA. Actualmente, desde el equipo de dirección del Centro, nos encontramos en un proceso de revisión íntegra de esta sección en aras a ofrecer información a los futuros estudiantes de nuestros títulos de forma clara y directa, haciendo nuestra web más accesible, mejor estructurada, más viva y que refleje nuestra identidad como Facultad. Igualmente, se está actualizando la información y contenidos en la web de cada título dirigida a nuestros estudiantes, PDI, PTGAS, egresados y demás personal de servicio.



Página web de la Información Pública del Máster en Mediación: [Acceder](#)

Asimismo, la información pública se complementa con los datos procedentes del Sistema de Información de la UCA ([Acceder](#)), que permiten el análisis de indicadores que serán clave para revisar y reflexionar sobre nuestros resultados; datos relativos a:

- la satisfacción de los grupos de interés (P01),
- los datos de nuevo ingreso (P04),

- la evaluación del personal docente e investigador (P05),
- la calidad de los servicios, infraestructuras y demás recursos para el aprendizaje (P06),
- los resultados académicos (P04),
- y la inserción laboral.

Los indicadores del proceso P01 reflejan niveles de satisfacción de los grupos de interés en relación con la información pública relativa al Centro y a cada uno de los títulos; estos resultados son globalmente positivos por parte del estudiantado, del profesorado y del PTGAS, situándose por encima de la media institucional en la mayoría de los casos, lo que confirma la adecuación de la información pública ofrecida por el Centro, sin perjuicio de posibilidades de mejora. A continuación, se relacionan los datos que el Sistema de Información nos ofrece sobre estos indicadores:

Datos de la Facultad de Ciencias del Trabajo:

Código RUCT: 11009581

INDICADOR	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título	3,53	3,55	3,32	3,66	3,35
ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título	4,18	4,39	4,28	4,17	4,28
ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,75	3,88	3,46	3,77	3,73

Fuente: Sistema de Información UCA

Datos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz:

Código RUCT: 2501340

INDICADOR	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título	3,54	3,45	3,48	3,68	3,42
ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título	4,06	4,23	4,26	3,94	4,23
ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,75	3,88	3,46	3,77	3,73

Fuente: Sistema de Información UCA

Datos del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Algeciras:

Código RUCT: 2501340

INDICADOR	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título	3,41	3,60	3,25	-	3,40
ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título	4,17	4,50	4,45	4,83	4,20
ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,75	3,88	3,46	3,77	3,73

Fuente: Sistema de Información UCA

Datos del Grado en Trabajo Social, sede Jerez de la Frontera:
Código RUCT: 2501755

INDICADOR	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título	3,57	3,65	3,23	3,65	3,25
ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título	4,31	4,50	4,14	4,18	4,38
ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,75	3,88	3,46	3,77	3,73

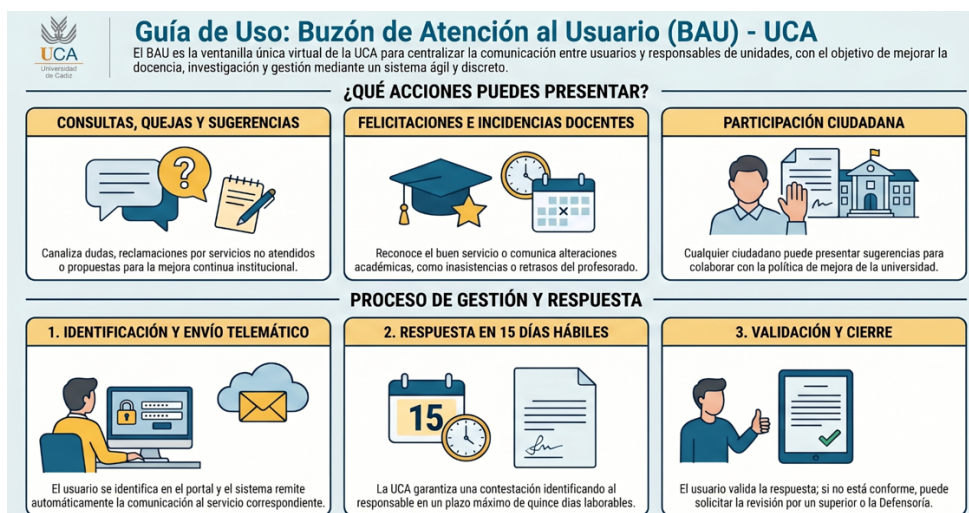
Fuente: Sistema de Información UCA

Datos generales de la Universidad de Cádiz:
Código RUCT: 005

INDICADOR	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
ISGC-P01-01: Grado de satisfacción del alumnado con la información publicada del Título	3,53	3,43	3,51	3,46	3,49
ISGC-P01-02: Grado de satisfacción del PDI con la información publicada del Título	4,20	4,22	4,28	4,18	4,25
ISGC-P01-03: Grado de satisfacción del PTGAS con la información publicada de el/los Centro/s	3,74	3,85	3,71	3,71	3,67

Fuente: Sistema de Información UCA

El Centro dispone igualmente de mecanismos de participación y retroalimentación, a través del Buzón de Atención al Usuario (BAU), como buzón virtual de la Universidad de Cádiz y cuyos resultados son objeto de seguimiento y análisis dentro del proceso P07. A través del sistema BAU, gestionado por nuestra Inspección General de Servicios, la comunidad universitaria puede elevar consultas, sugerencias, felicitaciones, quejas y reclamaciones, así como informar de incidencias docentes (URL: <https://buzon.uca.es/cau/index.do>).



ASPECTOS DE MEJORA Y EVOLUCIÓN RECIENTE (CURSO 2024/25)

Durante el periodo analizado (curso 2024/25) se puede observar una tendencia positiva de fortalecimiento de nuestra transparencia y mejora en la orientación al usuario respecto a la información pública. En este sentido, las líneas de mejora han sido:

- Optimización de la estructura, diseño y navegación de la web para facilitar el acceso a la información más demandada, haciendo esta más atractiva e intuitiva.
- Mejora en la presentación de indicadores, favoreciendo su comprensión mediante formatos más visuales y sintéticos.
- Avance en el uso de lenguaje claro, directo y accesible.
- Refuerzo de los mecanismos de recogida de la percepción de los grupos de interés.

EVIDENCIAS CONSIDERADAS

- Web del Centro: [Acceder](#)
- Web de los diferentes títulos: Grados y Másteres.
- Autoinformes de seguimiento y renovación de los títulos (RSGC P03-03)
- Informes de la ACCUA.
- Informes de auditoría interna (RSGC P01-01).
- Indicadores del Proceso P01 del SGC de los Centros de la Universidad de Cádiz: Grado de satisfacción del alumnado, PDI y PTGAS con la información publicada de los títulos del Centro.
- Sistema de Información institucional (indicadores P04, P05, P06 y P07).
- Difusión activa: jornadas de orientación, acciones de orientación en los institutos, etc.

CONCLUSIÓN

Durante el curso 2024-25, la Facultad de Ciencias del Trabajo ha consolidado un sistema eficaz de gestión de la información pública, alineado con los requisitos del Sistema de Garantía de Calidad y con las directrices de ACCUA. La información disponible es, en términos generales, accesible, completa y actualizada, si bien el Centro continúa avanzando en su mejora desde una perspectiva de transparencia, utilidad y orientación al usuario.

Criterio 2. POLÍTICA DE CALIDAD.

PILARES DE NUESTRA POLÍTICA DE CALIDAD

Durante el curso 2024-2025, al que se refiere este Informe de Gestión, la Facultad de Ciencias del Trabajo ha venido desarrollando su política de calidad sobre los objetivos estratégicos vinculados al Sistema de Garantía de la Calidad del Centro (SGCC). Una política de calidad acordada y diseñada en armonía con la que fue aprobada por la Universidad de Cádiz, por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de mayo de 2022 (BOUCA núm. 356, de 13 de mayo de 2022). Una política con la que se mantiene el firme compromiso con toda la comunidad universitaria y con los grupos de interés, en conseguir los objetivos institucionales, base para la mejora continua y el desarrollo tanto de nuestro Centro como de la propia Universidad. Un SGC sostenible, transparente y orientado hacia la mejora continua, desde el que se promueve la calidad en la docencia, en la gestión y en general, en todos los servicios prestados.

La Política de Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo que se ha desarrollado durante el curso 2024-2025, fue aprobada por la Comisión de Garantía de Calidad y por la Junta de Facultad con fecha de 17 de mayo de 2024, articulándose en torno a los objetivos generales y estratégicos del Centro¹. Centrados en la excelencia de las titulaciones, la mejora de las actividades de orientación y apoyo, la optimización de los recursos y servicios, la participación de los grupos de interés y la rendición de cuentas, estos objetivos fueron desarrollados en el Plan Estratégico de la Facultad de Ciencias del Trabajo 2022-2025.

Entre los objetivos específicos del Centro destacan:

Objetivos estratégicos de la Facultad de Ciencias del Trabajo (Curso 2024-2025)
Mejorar y ampliar la oferta formativa de la Facultad.
Incrementar la celebración de actividades y eventos científicos.
Fomentar la internacionalización de las actividades académicas y formativas.
Mejorar las infraestructuras y la conectividad de las sedes de la Facultad.
Reforzar la integración de la Facultad en el entorno económico y social de la provincia de Cádiz.

Cada uno de estos objetivos cuenta con indicadores de seguimiento, responsables y plazos de ejecución que permiten evaluar periódicamente su grado de cumplimiento y efectividad.

¹ Nuestra Política de Calidad del Centro ha sido revisada recientemente y aprobada por la CGC en sesión celebrada con fecha de 15 de mayo de 2026.

Durante el curso académico 2024/2025 se han impulsado distintas actuaciones encaminadas al desarrollo y consecución de los objetivos estratégicos del Centro. Entre las actuaciones desarrolladas destacan la organización y difusión de jornadas académicas y científicas, congresos, seminarios de carácter internacional, talleres especializados, actividades de orientación académica y profesional, acciones de tutorización, así como acciones informativas vinculadas a programas de movilidad nacional e internacional. Las evidencias de estas iniciativas pueden consultarse en el apartado “Orientación” de la página web de la Facultad, donde se recoge de manera sistematizada la información relativa a las actividades y comunicaciones dirigidas a los diferentes grupos de interés –estudiantado, profesorado, PTGAS, colegios profesionales y entidades colaboradoras–.

Asimismo, en aplicación del proceso P02 –Proceso para la revisión de la gestión de la calidad–, la Comisión de Garantía de Calidad (CGC) de la Facultad ha continuado desarrollando sus funciones de seguimiento, revisión y mejora del Sistema de Garantía de Calidad del Centro, en coherencia con la estrategia institucional de la Universidad de Cádiz y con el despliegue de objetivos recogidos en el Plan Director de la Facultad. Garantizar un proceso sistemático de mejora continua tanto de la gestión como de los programas formativos, facilitando que las titulaciones superen con las máximas garantías los procesos de seguimiento, renovación y acreditación. En este contexto, la Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo desempeña un papel esencial.

LA COMISIÓN DE GARANTÍA DE CALIDAD EN LA ESTRUCTURA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

La Comisión de Garantía de Calidad es el instrumento de evaluación, participación y mejora continua de la Facultad, garante de la excelencia y la transparencia académica. El Reglamento de la CGC de la Facultad, fue actualizado por la Comisión y aprobado por la Junta de Facultad el 28 de abril de 2022 ([Acceder](#)).

La Comisión de Garantía de Calidad está integrada por los siguientes miembros:

Cargo / Representación	Nombre
Decano	Ignacio de Cuevillas Matozzi
Vicedecana de Ordenación Académica e Innovación Docente	Thais Guerrero Padrón
Vicedecana de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad	Concha Guil Marchante
Responsable de Calidad y Secretaria de la Comisión	María Isabel Rivas Castillo
Directora de la Sede de Algeciras	María Isabel Ribes Moreno
Director de la Sede de Jerez	Antonio Francisco Romero Moreno
Coordinador del Grado en Relaciones Laborales y	Luis López Molina

Cargo / Representación	Nombre
Recursos Humanos	
Coordinadora del Grado en Trabajo Social y representante del profesorado del Grado en Trabajo Social	Irene María López García
Coordinador del Máster en Mediación	Juan Carlos Velasco Perdigones
Coordinadora del Máster en Investigación e Intervención Comunitaria para la Transformación y la Inclusión Social	Juana Moreno Nieto
Coordinadora del Máster en Cultura de Paz, Conflictos, Educación y Derechos Humanos	Siham Zebda Morabet
Representante del profesorado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Paloma Gil-Olarte Márquez
Representante del profesorado del Máster en Mediación	Francisca Fuentes Rodríguez
Representante del alumnado del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	María Martínez Candal
Representante del alumnado del Máster en Mediación	—
Representante del alumnado del Grado en Trabajo Social	—
Representante del PAS	José Casas González

En cuanto a sus tareas y cómo es su funcionamiento, establecidos en el Reglamento de la Comisión de Garantía de Calidad:

Ámbito	Aspectos principales
Funciones de la CGC	• Impulsar la mejora de los planes de estudio. • Supervisar el cumplimiento del Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC). • Participar en los procesos de verificación, seguimiento y acreditación de los títulos (ANECA). • Analizar los resultados de evaluación y proponer acciones de mejora. • Emitir informes anuales de seguimiento. • Fomentar la participación del PDI, PAS, alumnado y agentes externos. • Promover la transparencia y la difusión de la Política de Calidad.
Funcionamiento de la CGC	• Reuniones ordinarias: al menos dos al año (inicio y cierre de curso académico). • Reuniones extraordinarias: cuando lo requiera la presidencia. • Convocatorias ordinarias: con una antelación mínima de 72 horas. • Convocatorias extraordinarias: con una antelación mínima de 48 horas. • Quórum en primera convocatoria: presidencia, secretaría y al menos la mitad de los miembros. • Quórum en segunda convocatoria: presidencia y un tercio de los miembros. • Adopción de acuerdos: por mayoría simple, con voto de calidad de la presidencia en caso de empate. • Actas: redactadas por la secretaría y custodiadas en la Facultad.

Durante el curso 2024/25, la Comisión de Garantía de Calidad ha celebrado diversas reuniones en las que se han abordado, entre otros asuntos:

- El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas en el marco del PROA ([Programa de Orientación y Apoyo al Estudiantes 2024-25](#)).
- Revisión de los procedimientos relacionados con la movilidad nacional e internacional del estudiantado;
- Seguimiento de las modificaciones de las memorias de los títulos de Grado que fueron acordadas durante el curso 2023-24;
- Aprobación de los autoinformes de seguimiento de las titulaciones;
- Actualización de normativas e instrucciones internas relacionadas con prácticas, evaluación y movilidad;
- Aprobación de horarios, calendarios académicos y guías docentes del curso 2025/26; y
- Seguimiento de la política y objetivos de calidad del Centro.

La gestión documental del Sistema de Garantía de Calidad del Centro se ha venido articulando durante el curso informado a través de diferentes canales:

1. Página web institucional de la Facultad, donde se publica toda la información de interés relacionada con el Centro y sus titulaciones, garantizando la transparencia y el acceso público a la información requerida por los organismos de evaluación externa.
2. El Sistema de Información de la UCA, accesible mediante credenciales institucionales, que constituye una herramienta fundamental para la recopilación, análisis y seguimiento de indicadores académicos y de gestión. Este sistema proporciona información actualizada y desagregada por titulaciones y centros, facilitando la toma de decisiones orientadas a la mejora continua. Hoy en día actualizado ([Acceder](#)).
3. El espacio COLABORA del Centro, destinado al almacenamiento y organización de documentación interna y evidencias del SGC cuyo contenido requiere acceso restringido. Hoy en día se ha actualizado y convertido en archivos imbricados en el Sistema de almacenamiento de nube privado de la UCA: "UCADrive", que fue adquirido y es gestionado desde el Vicerrectorado de Digitalización e Infraestructuras.

La Comisión de Garantía de Calidad de la Facultad revisa anualmente los resultados e indicadores asociados a cada título tomando como referencia las memorias verificadas, los informes de seguimiento y los datos proporcionados por el Sistema de Información de la UCA. Actualmente, este último, de acceso a través de la URL: www.data.uca.es. Un sistema de información y repositorio de datos de la Universidad de Cádiz que utilizamos para consultar los indicadores institucionales, académicos y de calidad. A través de él, como miembros de la comunidad universitaria, tenemos acceso a los indicadores de títulos y centros, tasas académicas

(rendimiento, éxito, abandono, graduación eficiencia, etc.), encuestas de satisfacción, datos de movilidad y prácticas, resultados de inserción laboral, series históricas comparativas, información para el Sistema de Garantía de Calidad y las acreditaciones.

LA COORDINACIÓN DE LOS TÍTULOS Y LOS AUTOINFORMES COMO PIEZAS DE IMPULSO EN LA POLÍTICA DE CALIDAD DEL CENTRO

En el marco de nuestra política de calidad, desde la coordinación de cada titulación se recopila cada año la información relativa al Sistema de Garantía de Calidad elaborando los correspondientes autoinformes de seguimiento, en los que se analizan los criterios de evaluación, las fortalezas del título, las debilidades y se plantean propuestas de mejora de los distintos procesos implicados. Posteriormente, dichos autoinformes son analizados y debatidos en la Comisión de Garantía de Calidad, donde se valoran los indicadores obtenidos, los resultados académicos y las acciones de mejora previstas. Estas acciones deben incorporar tanto las recomendaciones emitidas por ACCUA como las necesidades detectadas internamente por el propio Sistema de Garantía de Calidad del Centro. Sobre estos datos, la CGC deberá valorar cada curso la conveniencia, necesidad o interés de modificar la memoria de los títulos. En la sesión de la CGC celebrada con fecha de 3 de abril de 2025 fueron aprobados los Autoinformes de los Grados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y Trabajo Social, así como del Master en Mediación correspondientes.

Resumen de los Autoinformes presentados y analizados por la Comisión de Garantía de Calidad en abril de 2025:

Título	Fortalezas	Aspectos de mejora
Grado en Relaciones Laborales y RRHH	• Aumento de matrícula en Cádiz y Algeciras. • Mejora de la empleabilidad de egresados. • Alta satisfacción con orientación académica y el título. • Mejora del rendimiento académico.	• Incremento de la tasa de abandono. • Diferencias importantes entre alumnado con buen y mal rendimiento académico.
Grado en Trabajo Social	• Alta satisfacción con la información pública y el SGC. • Mejora de indicadores de demanda y preferencia del título. • Elevadas tasas de rendimiento, éxito y evaluación. • Baja tasa de abandono y alta eficiencia. • Mejora de la orientación académica y profesional. • Profesorado más estable.	• Descenso en la participación del profesorado en innovación docente. • Reducción de la tasa de graduación. • Escasa participación del alumnado en actividades de orientación y tutoría.

Título	Fortalezas	Aspectos de mejora
	• Profesorado más cualificado. • Alta satisfacción con TFG, infraestructuras y prácticas externas.	
Máster en Mediación	• Mejora general de los indicadores. • Avances en las recomendaciones realizadas por ACCUA. • Mayor participación en encuestas. • Mejor satisfacción con la información pública, coordinación docente y TFM.	• Necesidad de mejorar la organización y accesibilidad de la información pública. • Incremento de la tasa de abandono asociado a casos específicos de matrícula sin asistencia.

La Facultad de Ciencias del Trabajo ha contado con un Plan Director (Plan Estratégico) para el periodo 2022-2025, que fue aprobado por la Comisión de Garantía de Calidad y por la Junta de Facultad en abril de 2022, y prorrogado en julio de 2025 para el curso 2025/2026. Para su elaboración se realizó un diagnóstico previo de la situación del Centro, a partir del cual se definieron los objetivos estratégicos y las principales líneas de actuación orientadas a la mejora continua en todos los ámbitos. Un plan que ha constituido el marco de referencia para la reflexión y la planificación de actuaciones durante estos años.

En el Comité encargado de la elaboración del Plan Director estuvieron representados todos los grupos de interés vinculados a la Facultad: miembros del decanato, profesorado, estudiantes, agentes externos tanto del Campus de Cádiz como de las sedes de Jerez y Algeciras.

La Facultad de Ciencias del Trabajo ha mantenido su compromiso con la mejora de los procesos del SGCC y con el fortalecimiento de la formación de sus estudiantes de Grado y Máster, así como por la empleabilidad de sus egresados. Durante el curso 2024/2025 el Centro ha trabajado de manera continua para alcanzar los Objetivos de Calidad (OC) establecidos en su Plan Director (plan Estratégico de la Facultad de Ciencias del Trabajo 2022-2025):

OBJETIVO 1: Mejorar e incrementar la oferta formativa

Acción	Resumen
Reactivar grupo de Trabajo Social en Cádiz	Incrementar plazas y reforzar la identidad del centro
Actualizar memoria del Grado en RRLL y RRHH	Revisar contenidos e introducir docencia en inglés
Actualizar memoria del Grado en Trabajo Social	Mejorar contenidos, internacionalización (clases en inglés) y tasas de graduación
Impulsar posgrados y formación complementaria	Crear nuevos másteres y cursos especializados

OBJETIVO 2: Incrementar la celebración de eventos científicos

Acción	Resumen
Organización de seminarios, jornadas y congresos	Impulsar la organización de jornadas y congresos, incorporar contenidos relacionados con los ODS, la sostenibilidad, la innovación económica y la perspectiva de género.
Jornadas conmemorativas del patrón de la Facultad, San José Obrero, y en las sedes de Algeciras y Jerez	Actividades en Cádiz, Jerez y Algeciras para celebrar los Días Internacionales del Trabajo, del Trabajo Social y de la Mediación.
Programas de postgrado relacionados con la formación marítimo-portuaria	Posgrados y cursos especializados. Impulsar propuestas relacionadas con los ODS, la Economía Azul y la Economía Digital) y las conexiones con el trabajo transfronterizo, extranjería y migraciones o trabajo marítimo-portuario.
Relaciones con colegios profesionales	Colaboración y actividades conjuntas
Proponer el uso del Centro para los Cursos de verano	Impulsar especialización académica

OBJETIVO 3: Incrementar la internacionalización

Acción	Resumen
Relaciones con universidades extranjeras	Erasmus Mundus y programas internacionales
Optatividad en inglés	Modificación de memorias de títulos
Programa académico en inglés	Oferta para alumnado extranjero
Meeting point internacional	Intercambio cultural e idiomático
Profesorado visitante	International Weeks y movilidad docente
Convenios Erasmus y AUIP	Incrementar movilidad internacional

OBJETIVO 4: Mejorar infraestructuras y conectividad

Acción	Resumen
Mejorar conexión entre sedes	Facilitar movilidad y herramientas virtuales que permitan la conexión de los tres centros
Reforma integral de la Facultad	Reparaciones y mejora audiovisual
Uso de antigua cafetería	Estudio de la viabilidad del espacio de la antigua cafetería
Aula de mayor capacidad para los alumnos de 3º del Grado en Trabajo Social	Adaptación a necesidades docentes
Nuevas aulas y laboratorios en Jerez	Espacios adecuados para prácticas

OBJETIVO 5: Integración con el entorno social y económico

Acción	Resumen
Observatorio de Relaciones Laborales	Información sobre empleo y sectores: creación de una página web
Colaboración con instituciones	Trabajo conjunto con agentes sociales, Administraciones públicas, Colegios profesionales, entidades privadas, etc.
Difusión de los títulos	Jornadas, orientación y redes sociales. Llevar a cabo actividades que visibilicen nuestros títulos

Para la consecución de los objetivos del Plan Estratégico se incluyeron diferentes acciones, que pasamos a resumir a continuación:

Objetivo estratégico	Acciones previstas
OC1. Mejorar e incrementar la oferta formativa	• Implantar un segundo grupo de Trabajo Social en Cádiz. • Actualizar las memorias de los grados en RRLL y Trabajo Social. • Introducir docencia y optatividad en inglés. • Impulsar nuevos posgrados y formación complementaria. • Colaborar con colegios profesionales y otras universidades.
OC2. Incrementar eventos científicos y académicos	• Organizar congresos, jornadas y seminarios. • Crear jornadas conmemorativas del centro. • Impulsar formación en el ámbito marítimo-portuario. • Fortalecer relaciones con colegios profesionales. • Promover cursos de verano y actividades formativas especializadas.
OC3. Incrementar la internacionalización	• Establecer relaciones con universidades extranjeras. • Potenciar programas Erasmus y Erasmus Mundus. • Crear asignaturas y programas en inglés. • Organizar encuentros internacionales y actividades de intercambio cultural. • Favorecer estancias de profesorado extranjero. • Incrementar convenios de movilidad y difusión de becas internacionales.
OC4. Mejorar infraestructuras y conectividad	• Facilitar la conexión entre Cádiz, Jerez y Algeciras. • Mejorar las infraestructuras y equipamientos del centro. • Rehabilitar espacios como la antigua cafetería. • Ampliar aulas y laboratorios para Trabajo Social. • Modernizar recursos audiovisuales y tecnológicos.
OC5. Integración con el entorno social y económico	• Crear un Observatorio de Relaciones Laborales de Cádiz. • Reforzar la colaboración con administraciones, empresas y sindicatos. • Organizar actividades conjuntas con colegios profesionales. • Mejorar la difusión de los títulos y actividades de la Facultad. • Potenciar redes sociales, orientación universitaria y jornadas de puertas abiertas.

EVIDENCIAS CONSIDERADAS EN ESTE CRITERIO:

- Política y objetivos de calidad del Centro (RSGC P02-01).
- Cuadro de mando del Centro.
- Plan Director del Centro.
- Autoinformes de los títulos de Grado y de Máster (RSGC P03-03).
- Informes de la ACCUA.
- Actas de la Comisión de Garantía de Calidad.
- Actas de la Junta de Facultad.
- Planificación de rendición de cuentas (FSGC P02-03)

Tipo de evidencia	Ejemplos concretos
Documentación oficial	Documento aprobado del PROA del curso 2024-25.
Publicación y difusión	Información publicada en la web del Centro.
Participación del profesorado tutor	Listado de profesorado tutor participante y asignación de estudiantes tutorizados.
Actividades desarrolladas	Jornadas de acogida, sesiones informativas, talleres de orientación académica y profesional, actividades de seguimiento, etc.
Indicadores de participación	Número de estudiantes participantes, número de tutorías realizadas, tasa de participación, etc.
Encuestas de satisfacción	Resultados de satisfacción del alumnado y del profesorado tutor respecto al funcionamiento del PAT.
Informes de resultados	Memoria o informe final de ejecución del PROA con valoración de objetivos alcanzados y propuestas de mejora.
Actas de órganos colegiados	Aprobación, seguimiento o evaluación PROA en CGC y Junta de Facultad.
Acciones de mejora	Medidas adoptadas a partir de incidencias detectadas o resultados de evaluación.

Criterio 3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (P05)

LA FORMACIÓN CONTINUA COMO BASAMENTO DE LA CALIDAD UNIVERSITARIA

Constituyen elementos estratégicos para la mejora y actualización permanente de las titulaciones la formación continua del profesorado y su implicación en proyectos de innovación docente. En este contexto, el seguimiento y la evaluación de la actividad docente se desarrollan a través del P05 – Proceso de gestión del personal académico del SGCC, cuyo objeto es garantizar que el profesorado encargado de impartir la docencia prevista en los planes de estudio sea suficiente y adecuado, esto es, que reúna las condiciones de suficiencia, cualificación e idoneidad necesarias para asegurar la adecuada adquisición de competencias por parte del estudiantado. Para ello, el P05 contempla mecanismos orientados a la mejora de la calidad docente mediante acciones de formación, desarrollo profesional, innovación educativa y evaluación del desempeño docente en el ámbito de la Universidad de Cádiz. El Real Decreto 822/2021, que regula la organización de las enseñanzas universitarias y los procedimientos para garantizar su calidad, subraya la importancia de impulsar la innovación docente como un eje estratégico esencial de las universidades y de sus centros, desde los que se debe promover su incorporación de manera transversal en todas las asignaturas de los planes de estudio.

La innovación docente constituye un elemento vertebrador para garantizar la calidad en la Educación Superior y poder dar respuesta a las nuevas demandas y tendencias educativas. La capacidad de adaptarse a los cambios del contexto universitario e impulsar mejoras en los procesos de enseñanza y aprendizaje contribuye al fortalecimiento de las competencias docentes y al desarrollo profesional del profesorado. La formación del profesorado resulta imprescindible, ya que proporciona herramientas y estrategias que facilitan la aplicación de cambios y la mejora de la actividad docente. Asimismo, la innovación posee un importante componente formativo, al fomentar la reflexión, la experimentación y la mejora continua de la práctica educativa. De este modo, formación e innovación docente se presentan como ámbitos estrechamente vinculados y complementarios dentro de las estrategias de calidad universitaria. El objetivo general de estas actuaciones es contribuir a la mejora permanente de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En la Universidad de Cádiz es el Vicerrectorado de Profesorado quien asume la responsabilidad en el diseño y la elaboración de la Política del Personal Académico de la Universidad de Cádiz. Se articulan diversos planes y programas de actuación dirigidos al fortalecimiento de la calidad docente y al desarrollo profesional del profesorado universitario: programa de formación del personal docente, programas de innovación docente, y la evaluación de la actividad docente a través del programa DOCENTIA.

Adscrita al Vicerrectorado de Profesorado, la Unidad de Formación e Innovación Docente, constituye el órgano responsable de promover la formación integral del

Personal Docente e Investigador (PDI), impulsar la innovación educativa y desarrollar los procesos de evaluación docente, con el objetivo de favorecer la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional del profesorado de la Universidad de Cádiz. La actividad desarrollada por esta Unidad se enmarca en lo dispuesto en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU), que reconoce entre las funciones del sistema universitario la promoción de la innovación en los ámbitos social, económico, tecnológico, medioambiental e institucional. Asimismo, la Ley establece la obligación de las universidades de garantizar la formación inicial y permanente del profesorado y de proporcionar los recursos necesarios para asegurar una docencia de calidad. En este contexto, el Vicerrectorado de Profesorado, a través de la Unidad de Formación e Innovación Docente y con el respaldo de la Comisión de Formación del Profesorado e Innovación Docente (CFPID), desarrolla el Plan de Formación y Apoyo a la Innovación Docente de la UCA (PFAI-UCA). Un plan que tiene como finalidad ofrecer acciones formativas y herramientas de apoyo para el adecuado desempeño de las funciones docentes e investigadoras del profesorado, fomentando al mismo tiempo la mejora continua y el desarrollo profesional.

Un patrón que responde a lo establecido en el artículo 67 de la LOSU, por el que se atribuye a las universidades la responsabilidad de garantizar la formación docente inicial y continua de su profesorado, así como de promover planes de formación permanente adaptados a las necesidades estratégicas de cada institución. En Plan en el que se ha diseñado un modelo de innovación docente alineado con el Real Decreto 822/2021, relativo a la organización de las enseñanzas universitarias y al aseguramiento de su calidad, el cual reconoce la innovación docente como un elemento estratégico esencial para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las titulaciones universitarias.

El PFAI-UCA organiza la formación en tres grandes áreas estratégicas:

- docencia,
- innovación docente y
- gestión.

La docencia constituye el eje central del desarrollo profesional docente e incluye formación relacionada con la planificación y el diseño docente, metodologías de enseñanza, evaluación del aprendizaje, acción tutorial, docencia digital, ética profesional y compromiso social, inclusión, igualdad y perspectiva de género, internacionalización, sostenibilidad, bienestar y salud laboral y elaboración de proyectos docentes e investigadores. La innovación docente está orientada al desarrollo de competencias para transformar y mejorar la enseñanza universitaria mediante el diseño de proyectos de innovación docente, la investigación educativa, la elaboración de memorias y evaluación de proyectos, y aplicación de metodologías innovadoras en el aula. Por último, en cuanto a gestión, se incluye formación relacionada con tareas académicas y administrativas que se han hecho “propias” del profesorado universitario, desde la gestión académica y administrativa, la solicitud y justificación de ayudas, la gestión de actas y la planificación docente, uso de los

sistemas de información académica, y coordinación entre PDI y PTGAS.

En el PFAI-UCA la oferta formativa se desarrolla mediante distintos formatos adaptados a las necesidades del profesorado:

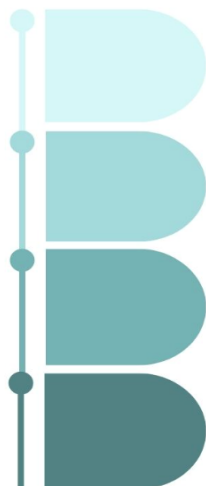
Modalidad	Características
Cursos presenciales o síncronos online	Formación interactiva en tiempo real.
Talleres	Enfoque eminentemente práctico.
Cursos online asíncronos	Formación flexible a través del Campus Virtual.
Seminarios y jornadas	Espacios breves de actualización y debate.

Todas estas actividades son gratuitas y buscan favorecer la conciliación con las múltiples tareas docentes e investigadoras del profesorado. Son impartidas por miembros de la comunidad universitaria de la UCA (PTGAS y PDI) o por personas especialistas externas.

Los formadores que participan en el PFAID-UCA elaboran las guías de cada actividad formativa en colaboración con Unidad de Formación e Innovación Docente; imparten la formación; preparan los materiales y los recursos didácticos correspondientes, y atienden y orientan a los participantes durante el desarrollo de la formación, debiendo valorar las tareas de evaluación, si así las hubiera.

Área estratégica	Contenido principal
A1. Docencia	Formación en metodologías docentes, planificación, evaluación, acción tutorial, docencia digital, sostenibilidad, inclusión, perspectiva de género e internacionalización. También incluye apoyo para la elaboración de documentación académica y acreditaciones.
A2. Innovación docente	Desarrollo de competencias relacionadas con la innovación educativa y la mejora de la enseñanza universitaria. Incluye diseño de proyectos de innovación, investigación docente y aplicación de nuevas metodologías en el aula.
A3. Gestión	Formación en gestión académica, administrativa y económica vinculada a la actividad docente e investigadora: actas, planes docentes, ayudas, sistemas de información y coordinación universitaria.

Un modelo formativo que se basa en una visión continua y progresiva de la formación del profesorado, combinando formación inicial y permanente, con modalidades presenciales, online e híbridas. El objetivo es fomentar una cultura docente basada en la innovación, la reflexión crítica y la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

F
O
R
M
A
C
I
Ó
N**Curso presencial/en línea síncrono**

En el que el formador o la formadora interacciona presencialmente o en línea de forma síncrona[con el PDI. El acceso a la documentación acreditativa de asistencia requerirá un 80% y, el de aprovechamiento, además, la superación de pruebas para constatar que se han alcanzado los objetivos previstos.

Taller

En el que el formador o la formadora interacciona en formato presencial o en línea de forma síncrona[*], con un enfoque eminentemente práctico. El acceso al certificado de asistencia requerirá un 80% y el de aprovechamiento, además, la superación de pruebas para constatar que se han alcanzado los objetivos previstos.

Curso en línea asíncrono

Modalidad formativa con soporte en el campus virtual de la Universidad de Cádiz en el que las personas inscritas y el/la formador/a no se comunican bidireccionalmente al mismo tiempo. Debe responder a los criterios de calidad en el diseño y ejecución establecidos por la Unidad de Formación e Innovación Docente y en coherencia con la Norma UNE 66181 de Calidad de la Formación Virtual.

Seminarios de formación, jornadas o similar

Modalidad formativa que se desarrolla en un espacio breve de tiempo en la que se actualizan conocimientos sobre un área determinada con una estructura de ponencias o mesas de debate. Favorece el intercambio de experiencias.

Fuente: página web de la Unidad de Formación e Innovación Docente de la UCA ([Acceder](#)).

Estas actuaciones, que durante el curso 2024/2025 al que se refiere este Informe de Gestión, se acomodaban a las directrices del PEUCA III, de apoyo al desarrollo profesional del personal, el fortalecimiento de las competencias digitales e internacionales y el reconocimiento de la excelencia docente, investigadora y de gestión, hoy en día, en el marco del SDE, lo están con los Objetivos del Ámbito de la Docencia. Entre los Objetivos Generales se ha incluido, como Objetivo General 4º (OD4) *el promover la excelencia en la docencia y la innovación docente, garantizando una experiencia académica, enriquecedora y accesible para todos los colectivos implicados*; asimismo, integrado en él, se han establecido como objetivos específicos, los siguientes directamente vinculados a la formación e innovación del PDI de la Universidad de Cádiz:

Código	Objetivo específico
OD41	Fortalecer la mejora de la docencia a través de actuaciones de innovación.
OD42	Potenciar la dotación de recursos para la docencia.
OD43	Optimizar el procedimiento de ordenación académica.
OD44	Promover estrategias pedagógicas y académicas que mejoren el rendimiento del estudiantado y favorezcan la finalización exitosa de los estudios.
OD45	Impulsar las acreditaciones de los centros para mejorar la calidad de los títulos.
OD46	Atender a las particularidades de la docencia en el ámbito de Ciencias de la Salud.

En cuanto a los programas de formación, si bien, en su gran mayoría pueden reportar beneficios al PDI, desde el punto de vista de la actividad de los Centros (Facultades y Escuelas), estos programas podrían complementarse y mejorar. En este sentido, se echan en falta programas de formación del personal docente centrados en cada una de las titulaciones que se imparten en nuestra Facultad, pues el perfil de nuestros alumnos no es el mismo que los estudiantes de medicina, filosofía o ingeniería; con

ello, y de manera colaborativa, el equipo docente de cada uno de los títulos compartiría pilares formativos dirigidos hacia nuestros estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Trabajo Social, así como de los diferentes Másteres, sin perjuicio de que cada uno de los docentes pertenezca a un ámbito de conocimiento específico. Asimismo, y afectando a los distintos Centros, deberían ofrecerse programas formativos por ámbitos de conocimiento sobre cuestiones hoy día esenciales en el proceso enseñanza-aprendizaje, desde el uso de las nuevas tecnologías de forma aplicada, la transformación de las clases magistrales en escenarios puramente teóricos mediante el uso de nuevas técnicas docentes, y prepararnos sobre cómo afrontar aulas que reflejan el absentismo de nuestros estudiantes universitarios.

La formación de los que forman es fundamental, y en un periodo de cambio, de transformación, de imperio de las TIC, de estudiantes que pertenecen a generaciones con necesidades bien distintas a las de hace años, que han sido educados en sus etapas previas, obligatoria y postobligatoria, con herramientas de aprendizaje que distan de las que la mayoría de los docentes conocíamos. Ofrecer instrumentos de adaptación, incentivar a sus docentes a aprender para enseñar, a transformar sus herramientas dentro y fuera del aula, son tareas que el vicerrectorado con competencias sobre profesorado ha de asumir con urgencia, respondiendo a las deficiencias que se han presentado hasta ahora. Una labor en la que los Centros debemos insistir desde el compromiso fiel con nuestros profesores y estudiantado, reclamando y colaborando cursos de formación de necesidad real, y no tangencial, con el nuevo escenario universitario.

DATOS DEL PDI CON DOCENCIA Y ACTIVIDAD INVESTIGADORA ADSCRITOS AL CENTRO

Los Grados y Másteres de nuestro Centro son impartidos por personal docente de la Universidad de Cádiz. En la web de nuestra facultad se publica la relación de [profesores que imparten docencia en nuestros títulos](#). A continuación, se reflejan los datos sobre el personal académico de los diferentes títulos de la Facultad durante el curso 2024/2025 extraídos del Sistema de Información (UCA):

- Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos – Cádiz:

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Catedrático de Universidad	4	6,15%	100%	22	19	33,50	58,52%
Profesor Titular de Universidad	14	21,54%	100%	66	24	104,75	59,13%

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
d							
Profesor Titular de Escuela Universitaria	1	1,54%	0%	6	0	7,00	31,46%
Profesor Contratado Doctor	6	9,23%	100%	23	5	56,50	50,97%
Profesor Colaborador	1	1,54%	100%	0	0	25,00	89,80%
Profesor Ayudante Doctor	9	13,85%	100%	0	0	53,50	45,47%
Profesor Asociado	5	7,69%	60%	0	0	36,00	60,50%
Otros (Sustitutos Interinos y otros)	25	38,46%	40%	0	0	156,75	31,79%
TOTAL	65	100%	72,31%	117	48	473,00	44,39%

- Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos – Sede Algeciras:

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Catedrático de Universidad	1	2,78%	100%	5	4	2,00	16,16%
Profesor Titular de Universidad	3	8,33%	100%	15	2	18,75	37,50%
Profesor Titular de Escuela Universitaria	1	2,78%	0%	0	0	6,00	27,27%
Profesor Contratado Doctor	3	8,33%	100%	7	2	13,00	27,51%
Profesor Ayudante Doctor	4	11,11%	100%	0	0	17,50	28,68%
Profesor Asociado	2	5,56%	0%	0	0	10,00	42,55%

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Otros (Sustitutos Interinos y otros)	22	61,11%	9,09%	0	0	172,75	40,31%
TOTAL	36	100%	36,11%	27	8	240,00	37,22%

- Grado en Trabajo Social – Sede Jerez:

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Catedrático de Universidad	2	3,77%	100%	11	8	4,50	14,63%
Profesor Titular de Universidad	14	26,42%	100%	40	17	71,85	39,12%
Profesor Contratado Doctor	4	7,55%	100%	12	4	38,49	56,77%
Profesor Ayudante Doctor	10	18,87%	100%	0	0	61,87	51,18%
Profesor Asociado	1	1,89%	0%	0	0	8,50	80,95%
Otros (Sustitutos Interinos y otros)	22	41,51%	40,91%	0	0	151,25	33,65%
TOTAL	53	100%	73,58%	63	29	336,46	38,99%

- Máster en Mediación:

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Catedrático de Universidad	2	10,53%	100%	12	11	1,30	4,94%
Profesor Titular de Universidad	6	31,58%	100%	30	12	18,45	25,47%
Profesor Contratado Doctor	2	10,53%	100%	3	2	7,65	22,08%

Categoría	Total	% sobre total	% Doctores	Quinquenios	Sexenios	Créditos dedicación título	% dedicación
Profesor Colaborador	1	5,26%	100%	0	0	0,90	3,23%
Profesor Ayudante Doctor	4	21,05%	100%	0	0	10,45	18,98%
Profesor Asociado	1	5,26%	100%	0	0	2,20	18,03%
Otros (Sustitutos Interinos y otros)	3	15,79%	66,67%	0	0	7,65	11,34%
TOTAL	19	100%	94,74%	45	25	48,60	16,42%

Desde el punto de vista de la participación en programas de formación e innovación, mostramos, a continuación, una comparativa entre los resultados obtenidos en el curso 2023/2024 y el 2024/2025 en los diferentes títulos de Grado y Máster:

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos - Cádiz:

Comparativa Global:

Indicador	2023-2024	2024-2025	Variación
Actividades de formación	23	23	=
Actividades de innovación	20	27	+7
Programa DOCENTIA	13	11	-2

Comparativa por categorías docentes:

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Catedrático/a de Universidad	0	0	1	2	0	0
Profesor/a Asociado/a	0	0	1	1	0	0
Profesor Titular Escuela Univ.	0	0	0	0	0	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	3	7	3	6	2	2
Profesor/a	1	0	1	0	0	0

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Colaborador /a						
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	4	3	4	5	4	3
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	8	7	4	5	0	0
Profesor/a Titular de Universidad	7	6	6	8	7	6

En relación con las actividades de formación, la participación total se mantiene estable en ambos cursos, con 23 participantes. Destaca el incremento del profesorado ayudante doctor que pasa de 3 a 7 participantes. Disminuye ligeramente la participación de contratados, doctores, sustitutos y titulares de universidad. En cuanto a las actividades de innovación, podemos observar un aumento significativo, pues se pasa de 20 a 27 participantes; el crecimiento se concentra especialmente en titulares de universidad, ayudantes doctores y contratados doctores; también aumenta la presencia de catedráticos. En tercer lugar, en relación al programa docente, la participación desciende ligeramente pasando de 13 a 11 docentes que se someten a dicho programa de evaluación. Continúa siendo un programa con mayor presencia entre titulares de universidad y contratados doctores. A modo de conclusión, podemos ver en esta comparativa cierta estabilidad en las actividades de formación del personal docente del grado en relaciones laborales y recursos humanos en Cádiz, un incremento notable en las actividades de innovación docente y un ligero descenso en la participación del programa docente. La mayor implicación del profesorado ayudante doctor y titular de universidad en innovación y en formación demuestra un refuerzo de la actividad de mejora docente e innovación educativa por parte de los profesores con docencia en nuestra Facultad.

Veamos a continuación los resultados porcentuales clasificados por indicadores:

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Participación del profesorado en acciones formativas	29,23%	29,17%	35,38%	35,38%
Participación del profesorado en proyectos de innovación y mejora docente	46,15%	31,94%	30,77%	41,54%
Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia	4,2	4,5	4,3	4,5
Participación en DOCENTIA	12,31%	12,31%	15,38%	23,08%
Calificaciones "EXCELENTES" en DOCENTIA	87,5%	87,5%	90%	60%

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Calificaciones "FAVORABLE" en DOCENTIA	12,5%	12,5%	10%	40%

La participación en acciones formativas del profesorado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en Cádiz, experimentó, hace algunos años, un incremento considerable, manteniéndose esta actividad. En el curso 2024/2025 llegó a alcanzar un 35,38%. En cuanto a la participación en proyectos de innovación docente, podemos observar que durante el curso 2024/2023 se llevó a cabo una subida muy positiva, pasando de un 30,77% a un 41,54%. El grado de satisfacción de nuestro alumnado con la docencia viene reportando buenos resultados, observándose una ligera subida en el último curso.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos – Sede de Algeciras:

Comparativa Global: Número total de profesores que participan en las actividades

Indicador	2023-2024	2024-2025	Variación
Actividades de formación	22	14	-8
Actividades de innovación	15	11	-4
Programa DOCENTIA	9	6	-3

Comparativa por categorías docentes:

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Catedrático/a de Universidad	0	0	1	1	1	1
Profesor/a Asociado/a	0	0	1	0	0	0
Profesor Titular Escuela Univ.	0	0	0	0	0	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	5	3	4	2	2	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	2	3	2	2	1
Profesor/a Sustituto/a Interino/a	11	7	4	4	1	1
Profesor/a Titular de Universidad	3	2	2	2	3	1

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Investigador/a Posdoctoral UCA	1	0	0	0	0	0

En cuanto a las actividades de formación se aprecia una disminución significativa, pasando de 22 participantes en 2023-24 a 14 profesores asistentes a las actividades de formación durante el curso 2024/25, siendo el profesorado sustituto interino (PSI) el colectivo con mayor participación formativa. En relación a las actividades de innovación hay un pequeño descenso de 15 a 11 docentes implicados. Se mantiene estable la participación del profesorado titular, catedráticos y profesorado sustituto, descendiendo la de PAD, PCD y profesorado asociado. En cuanto al programa DOCENTIA continúan participando principalmente ayudantes doctores y contratados doctores. En conclusión, aunque entre los cursos 2023-24 y 2024/25 se observa un cambio destacado en actividades de formación, se mantiene cierta estabilidad en innovación y docente entre las categorías permanentes y de mayor consolidación académica.

Siguiendo los indicadores del P05, a continuación, se muestran los datos porcentuales obtenidos desde el curso 2021/22 al 2024/25:

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Participación del profesorado en acciones formativas	46,88%	43,59%	50%	38,89%
Participación del profesorado en proyectos de innovación y mejora docente	31,25%	38,46%	34,09%	30,56%
Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia	-	4,3	4,4	4,3
Participación en DOCENTIA	18,75%	18,75%	22,73%	27,78%
Calificaciones "EXCELENTES" en DOCENTIA	83,33%	83,33%	80%	60%
Calificaciones "FAVORABLE" en DOCENTIA	16,67%	16,67%	20%	40%

La participación del profesorado del Grado en RRLL y RRHH en nuestra Sede de Algeciras, en acciones formativas durante el curso 2024/2025, alcanzó el 38,89%, observándose un ligero descenso respecto al curso inmediatamente anterior. En cuanto a la participación del profesorado en proyectos de innovación docente alcanzó una tasa de participación de un 30,56%, y en la participación de nuestro profesorado en el programa DOCENTIA, se experimenta un importante ascenso pasando de 22,73% a 27,78%, más de 5 puntos porcentuales.

Grado en Trabajo Social:

Comparativa Global:

Indicador	2023-2024	2024-2025	Variación
Actividades de formación	26	26	=
Actividades de innovación	17	17	=
Programa DOCENTIA	11	12	+1

Comparativa por categorías docentes:

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Catedrático/a de Universidad	0	0	0	0	0	0
Profesor/a Asociado/a	—	0	—	0	—	0
Profesor Titular Escuela Univ.	0	—	1	—	0	—
Profesor/a Ayudante Doctor/a	10	9	5	3	4	4
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	1	2	2	1	2	2
Profesor/a Contratado/a Doctor/a Interino/a	0	—	1	—	1	—
Profesor/a Sustituto/a Interino/a / Sustituto/a	10	10	6	7	1	1
Profesor/a Titular de Universidad	5	5	2	6	3	5
Posdoctoral acceso sistema español CCTT	—	0	—	0	—	0

En cuanto a las actividades de formación, la participación total se mantiene estable en ambos cursos (26 docentes); aunque el profesorado ayudante doctor reduce ligeramente su participación, el profesorado contratado doctor aumenta levemente; el profesorado sustituto mantiene una participación elevada y estable. En relación a las actividades de innovación. La participación global permanece estable con un total de 17 docentes. Destaca el aumento del profesorado titular de universidad, pasando de 2 a 6 participantes, mientras que desciende la participación del profesorado ayudante doctor de 5 a 3 profesores. El profesorado sustituto aumenta ligeramente en innovación. En tercer lugar, en cuanto al programa docente, se produce un ligero incremento de 11:00 a 12:00 participantes; el aumento se concentra, especialmente en el profesorado, titular de universidad y se mantiene estable la participación de ayudantes, doctores y contratados doctores. Esta comparación entre los cursos 2023/24 y 2024/25 muestra una evolución bastante estable. Los indicadores analizados: estabilidad en actividades de formación, estabilidad global en innovación, docente y ligero incremento en el programa docente.

Resumen porcentual de los datos de la participación del profesorado del Grado en Trabajo Social en actividades formativas, proyectos de innovación y mejora docente, y en el programa DOCENTIA:

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Participación del profesorado en acciones formativas	43,14%	35,59%	51,02%	49,06%
Participación del profesorado en proyectos de innovación y mejora docente	54,9%	35,59%	34,69%	32,08%
Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia	4,3	4,2	4,3	4,2
Participación en DOCENTIA	27,45%	27,45%	26,53%	32,08%
Calificaciones "EXCELENTES" en DOCENTIA	78,57%	78,57%	92,31%	64,71%
Calificaciones "FAVORABLE" en DOCENTIA	21,43%	21,43%	7,69%	35,29%

Mientras que la participación de nuestro profesorado en el programa DOCENTIA ha incrementado en el curso 2024/25, ha descendido ligeramente la tasa de participación docente en acciones formativas, de un 51,02% ha pasado a un 49,06% en los cursos 2023/24 y 2024/25, respectivamente, y en la participación en proyectos de innovación y mejora docente (valores de un 34,69% a un 32,08%). El grado de satisfacción de nuestro alumnado del Grado en Trabajo Social ha seguido siendo muy positivo, alcanzando valores de 4,2 sobre 5.

Máster en Mediación:

Comparativa Global:

Indicador	2023-2024	2024-2025	Variación
Actividades de formación	10	9	-1
Actividades de innovación	8	11	+3
Programa DOCENTIA	4	3	-1

Comparativa por categorías docentes:

Categoría profesional	Formación 23-24	Formación 24-25	Innovación 23-24	Innovación 24-25	Docencia 23-24	Docencia 24-25
Catedrático/a de Universidad	0	1	1	2	0	0
Profesor/a Asociado/a	—	0	—	1	—	0
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	4	1	2	0	0
Profesor/a Colaborador/a	1	0	1	0	0	0
Profesor/a Contratado/a Doctor/a	2	1	1	1	2	1
Profesor/a Sustituto/a Interino/a / Sustituto/a	4	1	1	1	0	0
Profesor/a Titular de Universidad	2	2	3	4	2	2

El dato sobre las actividades de formación del personal docente del Máster en Mediación se ha mantenido prácticamente estable durante el curso 2024/2025; destaca un ligero aumento, respecto al curso previo en relación con el profesorado ayudante doctor y aparece participación formativa de catedráticos en el curso 2024/2025. En relación con las actividades de innovación se observa un incremento relevante, pasando de 8 a 11 docentes implicados. El aumento se concentra en titulares de universidad, catedráticos y ayudantes doctores. Durante el curso 2024/2025 también participa profesorado asociado en innovación. En el programa DOCENTIA la participación ha descendido ligeramente de 4 a 3 docentes. El programa sigue centrándose en titulares de universidad de profesores contratados doctores.

EVIDENCIAS CONSIDERADAS EN ESTE CRITERIO

- Actas de la Comisión de Garantía de Calidad.
- Actas de la Junta de Facultad.
- Indicadores del P05 del SGC.

Evidencias destacadas:

Área del proceso	Evidencias principales	Indicadores habituales
Asignación y coordinación docente	Guías docentes, horarios, actas de coordinación, asignación TFG/TFM	Reuniones coordinación, Satisfacción alumnado
Formación del profesorado	Cursos de formación, innovación docente, certificados, jornadas	% profesorado formado, y núm. de actividades formativas
Evaluación docente	Encuestas alumnado, informes DOCENTIA, actas de seguimiento	Valoración media docencia, % evaluación positiva
Investigación y transferencia	Publicaciones, proyectos, sexenios, convenios	% profesorado con sexenio
Comunicación y satisfacción del PDI	Encuestas PDI, reuniones, buzón de incidencias	Nivel satisfacción PDI, Incidencias resueltas
Mejora continua y calidad	Informes SGIC, planes de mejora, auditorías, acreditaciones	Grado cumplimiento acciones,

Criterio 4. GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS (P06).

Desde la Facultad de Ciencias del Trabajo llevamos a cabo la gestión de los recursos para el aprendizaje y el apoyo al estudiante de acuerdo con lo establecido en el Proceso P06 del Sistema de Garantía de Calidad de los Centros de la Universidad de Cádiz. Este Proceso, tiene un doble objeto, por un lado, vinculado al componente infraestructural de los Centros, en el que se establecen los mecanismos y herramientas que permitan a los Centros planificar, gestionar y mejorar los servicios y los recursos disponibles y, por otro lado, instrumentos de orientación y apoyo de los estudiantes, incluso en su etapa previa como preuniversitarios. Un marco de actuación en el que desde nuestra Facultad debemos integrar la planificación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los recursos materiales, con las actuaciones de orientación y servicios de apoyo que contribuyen a un desarrollo adecuado del proceso de enseñanza y aprendizaje y a la atención integral del estudiantado.

Infraestructuras y recursos de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Un contexto en el que el centro realiza cada curso académico, una gestión eficiente de los servicios y recursos disponibles, con el objetivo de optimizar, su utilización, evitar costes innecesarios y garantizar niveles de satisfacción elevados entre los diferentes grupos de interés. Entre los recursos esenciales para el desarrollo de la actividad académica, se incluyen los servicios generales, los espacios e infraestructuras docentes, los recursos tecnológicos y el campus Virtual.

Toda la información sobre los espacios y los recursos disponibles en las diferentes titulaciones pueden consultarse en la información pública de la web del centro:

- Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Cádiz y Algeciras) y Máster en Mediación: [Recursos materiales disponibles y asignados](#)
- Grado en Trabajo Social: [Recursos materiales disponibles y asignados](#) – Sede de Jerez de la Frontera.

En la planificación anual de cada curso, mediante el diseño de horarios y la organización del calendario de exámenes de las diferentes titulaciones impartidas, se realiza la asignación de aulas y espacios docentes de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Además, el profesorado puede solicitar la reserva de otros espacios que sean necesarios para actividades académicas, específicas a través de la aplicación SIRE ([Sistema Integrado de Reserva de Recursos](#)). En las sedes de Jerez y Algeciras, donde se imparten los Grados, adscritos a la Facultad, y se comparten espacios con otras Facultades y Sedes, la Administración de Campus, colabora activamente en la asignación y gestión de aulas y espacios docentes. Este apoyo resulta especialmente relevante en la utilización de aulas de informática y otros recursos especializados necesarios para determinadas asignaturas, particularmente en el grado en Trabajos Social. De forma complementaria, el centro supervisa, de manera continua, el estado

de las instalaciones, infraestructuras y recursos, materiales disponibles, canalizando, cuando resulta necesario, las incidencias y actuaciones de mantenimiento mediante el sistema CAU y el área de infraestructuras de la universidad.

Podemos afirmar que nuestra Facultad, tanto en la sede de Cádiz, como en las de Algeciras y Jerez, dispone de instalaciones adecuadas, modernas y equipadas, con los recursos necesarios para el correcto, desarrollo de la docencia y de las actividades vinculadas al proceso de enseñanza-aprendizaje. La satisfacción del alumnado y del profesorado respecto a los recursos, materiales e infraestructuras presenta valores positivos y similares a los obtenidos en el conjunto de la universidad de Cádiz, tal y como reflejan los indicadores ISGC-P06-03 (satisfacción del alumnado con los recursos materiales e infraestructuras) e ISGC-P06-04 (satisfacción del profesorado con los recursos materiales e infraestructuras), ambos definidos en el propio proceso P06.

ISGC - P06 - 03 - Grado de satisfacción del alumnado con los recursos materiales e infraestructuras del título:

Titulación / Centro	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos - Sede Algeciras	3,39	3,34	3,55	3,38
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos - Sede Cádiz	3,53	3,49	3,59	3,58
Grado en Trabajo Social	3,34	3,25	3,40	3,21
Máster en Mediación	3,88	3,67	3,89	3,39
Facultad de Ciencias del Trabajo	3,49	3,40	3,55	3,39
Universidad de Cádiz (UCA)	3,63	3,57	3,66	3,57

ISGC - P06 - 04 - Grado de satisfacción del profesorado con los recursos materiales e infraestructuras del profesorado:

Titulación / Centro	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos - Sede Algeciras	4,00	4,02	4,12	4,08
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos - Sede Cádiz	4,07	4,10	4,14	4,18
Grado en Trabajo Social	4,01	4,03	4,09	4,05
Máster en Mediación	4,18	4,15	4,21	4,11
Facultad de Ciencias del Trabajo	4,06	4,08	4,14	4,11
Universidad de Cádiz (UCA)	4,09	4,10	4,15	4,12

ORIENTACIÓN Y APOYO AL ESTUDIANTE

Asimismo, el proceso P06 integra actuaciones específicas de orientación y apoyo al estudiantado, tanto en la fase previa de acceso (preuniversitaria) como durante el desarrollo de sus estudios universitarios. Entre estas actuaciones se encuentran las acciones de orientación preuniversitaria, el programa de orientación y apoyo al estudiante (PROA) y las actividades de orientación profesional, impulsadas por nuestro Centro y coordinadas con los servicios competentes de la universidad.

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, Movilidad y Empleabilidad a la Comisión de Garantía de Calidad exponiendo, además, el informe de ejecución del PROA del curso anterior. Toda la información relativa a este programa es publicada en la web del Centro: [Acceder](#). Nuestro PROA tiene tres ejes fundamentales: el proyecto acompañame (antiguo proyecto compañero), el plan de acción tutorial (PAT) y el programa de orientación profesional (POP).

PROYECTO ACOMPÁÑAME

El Proyecto Acompañame que se desarrolla desde nuestro Centro en colaboración con el Servicio de Asistencia Psicológica y Psicopedagógica de la Universidad de Cádiz (SAP) tiene por objeto acoger y orientar al nuevo alumnado, para que conozca los servicios y recursos que ofrece la Universidad de Cádiz, en general, y la facultad de Ciencias del Trabajo, en particular. Es un proyecto que consiste en la tutorización y asesoramiento entre iguales: alumnado mentor y alumnado novel.



La participación en el programa acompañame como alumnado mentor es voluntaria y se reconoce a través de 2 créditos ECTS, siempre que cumplan con sus obligaciones.

A continuación, se muestran los datos globales del número de estudiantes mentores que participaron en el programa acompañame desde el curso 2022-23 al curso 2024/25:

TÍTULO	2022-23	2023-24	2024-25
CURSO ACADÉMICO			
Grado en RRLL y RRHH (Cádiz)	6	7	7
Grado en RRLL y RRHH (Algeciras)	5	2	2
Grado en Trabajo Social (Jerez)	2*	3**	2
CENTRO	11	12	11

Datos PROA 2024-2025 Facultad de Ciencias del Trabajo

Para desarrollar la labor, el alumnado mentor recibió, durante el mes de septiembre, una formación de dos días de duración organizada por el SAP. El programa de formación, diseñado por el SAP, en colaboración con nuestro Vicedecanato de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad, está integrado por una formación general que se realizó de forma conjunta con el alumnado de la facultad de medicina, y una formación específica para el alumnado mentor de nuestra facultad desarrollada en nuestro Centro. En esta formación participan distintos servicios de la Universidad de Cádiz: el SAP, la Unidad de Deportes, el Vicerrectorado de Estudiantes, la Delegación de Alumnos, la Unidad de Igualdad, Movilidad y la Secretaría Académica de nuestro Centro.

PLAN DE ACCIÓN TUTORIAL

El Plan de Acción Tutorial (PAT) se configura como un sistema de acompañamiento académico basado en la relación entre un profesor tutor y un estudiante tutorizado. En este marco, el profesorado desarrolla funciones de información, orientación y seguimiento académico del alumnado. El objetivo es disponer de docentes comprometidos y capacitados para actuar como referentes en la acción tutorial del centro, contribuyendo tanto a la detección de carencias, dificultades o necesidades específicas del estudiantado como al asesoramiento de aquellos alumnos y alumnas que, de forma voluntaria, soliciten participar en el PAT. En definitiva, el programa persigue reforzar la atención personalizada al alumnado mediante actuaciones de carácter informativo, orientador y de apoyo académico.

Durante los cursos 2022-23 al 2024/25 el número de profesores tutores vinculados a nuestro Centro que han formado parte del PAT fueron:



Nº de profesorado tutor en el PAT	2022-23	2023-24	2024-25
Grado en RRLL y RRHH (Cádiz)	5	5	5
Grado en RRLL y RRHH (Algeciras)	4	5	3
Grado en Trabajo Social (Jerez)	5	4	2
CENTRO	14	14	10

PTGAS del Centro

Uno de los pilares de nuestro Centro es nuestro PTGAS quien desarrolla funciones administrativas y de apoyo a la gestión académica, constituyendo un elemento fundamental para el adecuado funcionamiento de los títulos y servicios de la facultad de Ciencias del Trabajo. La Universidad de Cádiz pone a disposición de nuestro centro el personal necesario para garantizar una gestión eficiente y optimizar los recursos humanos de carácter administrativo. La información detallada relativa al personal de apoyo puede consultarse en los siguientes documentos:

- PTGAS Cádiz: [Acceder](#)
- PTGAS Jerez: [Acceder](#)

EVIDENCIAS CLAVE DE ESTE CRITERIO (P06):

Área P06 UCA	Evidencias destacables en Ciencias del Trabajo
Recursos docentes	Horarios de aulas, asignación de seminarios, aulas de informática, recursos para docencia híbrida
Campus Virtual	Uso de Moodle/Campus Virtual, estadísticas de uso, incidencias CAU resueltas
Mantenimiento e infraestructuras	Actuaciones de mantenimiento, mejora de espacios docentes, CAU enviados
PROA	Programa PROA aprobado, cronograma de tutorías, jornadas de acogida, mentorías
Apoyo al estudiante	Tutorías académicas, atención a alumnado trabajador, orientación sobre permanencia
Orientación profesional	Jornadas sobre empleo, charlas de RRHH y Relaciones Laborales

Área P06 UCA	Evidencias destacables en Ciencias del Trabajo
Relación con entidades externas	Convenios con empresas, sindicatos, asesorías laborales, mutuas y administraciones
Prácticas y empleabilidad	Actividades con egresados, ferias de empleo, sesiones sobre salidas profesionales
Internacionalización	Actividades de movilidad SICUE/ERASMUS, orientación para movilidad
Satisfacción del alumnado	Encuestas ISGC-P06-01 e ISGC-P06-02
Satisfacción sobre recursos	Encuestas ISGC-P06-03 e ISGC-P06-04
Seguimiento y mejora	Actas CGC analizando resultados P06 y propuestas de mejora

En relación con el proceso P06, en el marco de nuestra Facultad, y dada la naturaleza de los títulos que en ella se imparte, entre otras, deben impulsarse las siguientes acciones:

- Actividades de empleabilidad,
- Conexión con el entorno profesional,
- Orientación laboral,
- Apoyo a alumnado trabajador,
- Y coordinación de prácticas externas.

Criterio 5. GESTIÓN Y RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE (P04)

Este criterio (P04) es uno de los más potentes del Sistema de Garantía de Calidad del Centro porque en él entramos a analizar la planificación, los resultados académicos y el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, que son claves en nuestra Política de Calidad y en la prestación de nuestros servicios como centro universitario. Recordemos que el propósito de este proceso es establecer el modo en que el centro planifica, implementa y evalúa los procesos de enseñanza-aprendizaje de sus programas formativos y prácticas curriculares, así como los programas de movilidad, tanto nacional como internacional, con el fin de valorar si los estudiantes alcanzan los objetivos y las competencias que se han definido en los diferentes títulos.

Siguiendo el esquema que se establece en el P04, a continuación, pasamos a analizar los siguientes componentes: perfil de ingreso de nuestros estudiantes, la planificación docente, las prácticas curriculares, la movilidad y los resultados académicos.

PERFIL DE INGRESO

En este bloque analizamos las características del alumnado de nuevo ingreso y su adecuación al perfil previsto en la memoria de cada título. En nuestro Centro y nuestras titulaciones es muy importante el estudio de este elemento, pues nos encontramos con una gran variedad de vías de acceso a las titulaciones ofertadas y porque los alumnos presentan perfiles muy heterogéneos. Gracias al análisis del perfil de los estudiantes del Centro podemos ir reforzando nuestras acciones del PROA, adaptar la orientación sobre salidas profesionales, detectar necesidades formativas iniciales, como los cursos de nivelación en algunas asignaturas, y prevenir el abandono temprano (ajuste entre las expectativas y la realidad), uno de los grandes problemas actuales de las universidades públicas.

A continuación, centraremos nuestra atención en indicadores del P04, en datos de cuatro cursos consecutivos, del 21/22 al 24/25, que nos servirán para conocer el atractivo del título, la capacidad de cubrir plazas, el interés real del alumnado y la estabilidad de la matrícula:

- **Tasa de adecuación del título (ISGC-P04-16):** mide el porcentaje de estudiantes que se matriculan finalmente en el grado y que habían elegido ese título como primera opción en la fase de preinscripción. Es decir, con este indicador podemos observar hasta qué punto el alumnado que entra realmente quería estudiar ese grado.
- **Tasas de ocupación del título (ISGC-P04-17):** matriculados de nuevo ingreso por preinscripción con relación a la oferta. Medimos el porcentaje de plazas ofertadas que finalmente se cubren; en él se relaciona el alumnado, matriculado de nuevo ingreso frente al número total de plazas ofertadas, esto

es si los valores están cercanos o superiores al 100% nos indicarían una alta demanda del título, capacidad completa de cobertura y atractivo, fuerte del título, mientras que sí, los valores son bajos, nos mostrarían, plazas vacías, menor, demanda y posible pérdida de atractivo. En nuestro centro, en la facultad de Ciencias del Trabajo podemos ver por ejemplo que trabajo social tiene una ocupación superior al 100% esto se traduce en que la demanda es enorme, hay listas de espera y hay una sobredemanda estructural.

- **Tasa de preferencia del título (ISGC-P04-18):** preinscripciones en primera opción sobre plazas ofertadas. Medimos cuántos estudiantes seleccionan el grado como primera opción respecto al número total de plazas ofertadas; no se mide la matrícula final, sino el interés inicial.
- **Tasa de renovación del título o tasa de nuevo ingreso (ISGC-P04-19):** con este indicador medimos el peso de alumnado de nuevo ingreso sobre el total de estudiantes matriculados en el título; con estos datos podemos analizar la renovación de cohortes (alumnos nóveles), la capacidad de captar estudiantes nuevos y la estabilidad demográfica del grado.

Perfil de ingreso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos – Cádiz

Indicador P04	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de adecuación del título	55,07%	72,15%	60,61%	66,98%
Tasa de ocupación del título	49,29%	56,43%	76,15%	81,54%
Tasa de preferencia del título	37,14%	51,43%	71,54%	72,31%
Tasa de renovación del título	17,37%	21,67%	27,03%	31,03%

De estos datos, podemos observar una evolución positiva del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz, una mejora clara en la capacidad de atracción y consolidación del grado entre el curso 21-22 y el curso 24-25. El conjunto de estos indicadores nos informa de que el título va ganando atractivo de forma progresiva, mejora su capacidad para captar alumnado, cada vez se cubren más plazas y aumenta la entrada de estudiantes nuevos, si bien, no alcanza niveles de títulos más consolidados como trabajo social, sí que podemos observar una tendencia claramente favorable. Si nos fijamos en la tasa de adecuación del título podemos ver que cada vez entra más alumnado que de forma específica quiere estudiar relaciones laborales y recursos humanos, esto es, que no llega por descarte y probablemente tendrá una mayor implicación y permanencia. En cuanto a la tasa de ocupación, podemos ver que el título supera el 80 % de la ocupación, lo que significa un incremento considerable del interés por el grado, demuestra una mejora de su visibilidad, una mayor capacidad de captación y el fortalecimiento institucional de nuestro título. Desde nuestro Centro seguimos impulsando la orientación del título y se ven resultados, también se están experimentando cambios en el mercado laboral aumentando el interés por los recursos humanos y sin duda, estamos mejorando la imagen de nuestro Grado den Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Si nos

fijamos en la tasa de preferencia, podemos observar un atractivo real del título antes de la matrícula final: cada vez hay más estudiantes que quieren entrar específicamente en nuestro Grado de RRLL y RRHH, lo conocen y lo consideran una opción atractiva. Por último, en relación a la tasa de renovación con la que podemos ver el peso del alumnado nuevo sobre el total del alumnado matriculado, observamos una subida constante, cada vez entra una cohorte más numerosa y el grado se renueva con seguridad.

Perfil de ingreso del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos – Algeciras

Indicador P04	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de adecuación del título	50%	100%	77,78%	71,43%
Tasa de ocupación del título	32%	33,33%	90%	70%
Tasa de preferencia del título	22%	53,33%	82,5%	77,5%
Tasa de renovación del título	20,55%	23,44%	41,18%	26,04%

El grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Algeciras es un título con cohortes pequeñas, son pequeñas variaciones que producen cambios porcentuales muy grandes, por eso los indicadores pueden resultar mucho más bruscos que en otros títulos. Es un título que parte de una situación de una baja demanda, baja ocupación y escasa preferencia inicial, pero entre los cursos 22-23 y 23-24 se experimenta una mejora muy fuerte en interés del alumnado, cobertura de plazas y entrada de nuevos estudiantes. En el curso 24-25, sí que algunos indicadores se suavizan ligeramente, aunque siguen por encima de los niveles iniciales. En cuanto a la tasa de adecuación del título, es decir, cuántos estudiantes matriculados habían elegido el grado como primera opción, podemos observar que, aunque este indicador baja un poco en el curso 24-25, respecto al inmediatamente anterior, sigue siendo alto, datos que nos transmiten una consolidación moderada de atractivo del grado, cada vez hay más alumnado identificado con el título y mejora la calidad del nuevo ingreso.

En relación a la tasa de ocupación del título, esto es, qué porcentaje de plazas ofertadas se ocupan, podemos observar que en el curso 24-25 se muestran resultados mejores que los cursos iniciales, pero nos encontramos en una recuperación todavía frágil, que no está plenamente consolidada y que reivindica nuestra máxima atención y compromiso como Centro con el título de RRLL y RRHH de Algeciras. Ello nos lleva a exponer abiertamente en este informe de gestión la preocupación desde la unidad de calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo por una subida en las plazas que se prevé ofertar para el curso 26-27 y que de manera unilateral ha decidido la Vicerrectora de Estudiantes, desoyendo las preferencias del Centro y de su Junta de Facultad. Se solicitaron 30 plazas de nuevo ingreso, acorde a los cursos previos, pero la Vicerrectora de manera arbitraria ha optado por trasladar al Consejo de Gobierno la propuesta de 40 plazas, decisión que hará “caer” literalmente los datos de nuestro título, que como señalaba más arriba, requiere de nuestra máxima atención y responsabilidad no por hundirlo sino para hacerlo “flotar” y conseguir su verdadera consolidación como Grado en nuestra Sede del Campus de Algeciras. En relación con

la tasa de preferencia del título, es decir, cuántos estudiantes eligen el grado como primera opción, respecto al número de plazas ofertadas, podemos observar un crecimiento muy importante desde el curso 21-22 al curso 24-25. Ello demuestra que hay una clara mejora del posicionamiento del Grado, ha aumentado el interés y se ha hecho más visible y atractivo para los estudiantes gracias a la implicación del Centro, por un lado, y particularmente, de la Directora de la Sede de Algeciras que de manera incansable pone en marcha acciones para dar a conocer el título, su utilidad, las oportunidades en el mundo laboral, en general, y en particular en el Campo de Gibraltar. Finalmente, en la tabla se refleja la tasa de renovación del título que nos demuestra que durante el curso 24-25 se vuelve a niveles normales, evidenciando una estabilización parcial y una corrección tras el pico inmediatamente anterior.

Adicionalmente, en la sede de Algeciras, la estrategia de configurar un doble grado con Derecho para hacer el título más atractivo se ha consolidado. Sin perjuicio de que la doble titulación está adscrita a la Facultad de Derecho, la coordinación se lleva a cabo de manera conjunta. Como puede verse en el cuadro siguiente, extraídos los datos de nuestro sistema de información, correspondientes al curso 2024/25, 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 con el título doble de RRL y RRHH y FYCO, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Search:				
Titulación	Nombre	Mujeres	Hombres	Total
TOTALES		54	27	81
465	PCEO GRADO EN DERECHO - GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	16	5	21
411	GRADO EN DERECHO	38	22	60
Showing 1 to 3 of 3 entries				

Perfil de ingreso del Grado en Trabajo Social – Jerez de la Frontera

Indicador P04	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de adecuación del título	51,92%	68%	70,48%	68%
Tasa de ocupación del título	104%	100%	105%	100%
Tasa de preferencia del título	115%	120%	132%	107%
Tasa de renovación del título	25,12%	24,64%	25,42%	23,57%

Los datos del Grado en Trabajo Social nos muestran un título claramente consolidado dentro de la Facultad de Ciencias del Trabajo, con una demanda sostenida y una capacidad constante para cubrir todas las plazas ofertadas. El comportamiento de los

indicadores no solo evidencia una estabilidad académica, sino también una presión de demanda superior a la oferta disponible en varios cursos, lo que permite que nuestro Centro haya reflexionado desde hace tiempo sobre la viabilidad de un segundo grupo, llegando a conclusiones positivas. En relación a la tasa de adecuación del título la evolución muestra una mejora significativa respecto al curso 21-22 y una estabilización posterior en torno al 70 %, ello significa que la mayor parte de alumnado accede al grado por elección vocacional, existe una identificación clara con la titulación y el grado mantiene un atractivo estable entre el estudiantado de nuevo ingreso; valores, especialmente relevantes, pues la adecuación suele relacionarse con mayor implicación académica, menor abandono y mejores niveles de satisfacción. Desde una perspectiva estratégica, estos valores sugieren que el grado no depende únicamente del alumnado que ha sido reasignado por el sistema de acceso, sino que mantiene una demanda específica, propia y consolidada.

En cuanto a la tasa de ocupación del título, los valores siguen siendo iguales o superiores al 100%, lo que refleja una cobertura completa de plazas, todos los cursos e incluso, situaciones de sobredemanda. Es uno de los indicadores más sólidos del título, ya que pone de manifiesto la estabilidad en la captación, la sostenibilidad académica y la capacidad permanente de cubrir la oferta, los niveles que se han mantenido durante varios cursos consecutivos nos indican que no se trata de un comportamiento puntual, sino estructural. Este indicador permite la reflexión razonable sobre la viabilidad de ampliar la oferta mediante un segundo grupo, porque el grado mantiene ocupación plena de forma continuada, no presenta problemas de captación y existe una demanda suficientemente estable. Desde un punto de vista estrictamente de demanda estamos ante datos que muestran que el título presenta condiciones favorables para una posible ampliación de grupos. En relación a la tasa de preferencia del título, los resultados son especialmente significativos, pues todos los cursos superan el 100%, ello implica que hay más estudiantes que desean cursar trabajo social como primera opción que plazas disponibles. Este indicador vuelve a poner en valor esa ampliación de grupos, pues la evolución evidencia que la demanda es superior a la capacidad actual del título, que hay un elevado atractivo social y vocacional y una capacidad real de captar al alumnado, incluso ampliando plazas.

Por último, en relación a la tasa de renovación del título, los datos nos muestran una estabilidad muy alta entre cursos: flujo constante de alumnado, nuevo, equilibrio entre entrada y permanencia y estabilidad estructural del título. Todo ello convierte al Grado en Trabajo Social en el título de la Facultad de Ciencias del Trabajo con mejores condiciones objetivas para valorar una ampliación de la oferta. En relación a esto último, y desde una valoración global, observamos que el conjunto de indicadores permite concluir que el Grado en Trabajo Social presenta una demanda alta y sostenida, la ocupación es plena, la preferencia del alumnado es muy elevada y la captación se ha mantenido estable. No obstante, la decisión de hacer viable un segundo grupo depende también de otros factores como: la disponibilidad de profesorado, la sostenibilidad económica, el mantenimiento de la calidad docente, la capacidad de coordinación y especialmente la disponibilidad suficiente de prácticas externas. Sobre ello se está trabajando de manera activa desde el Centro desde hace varios cursos, integrándose en el Plan Estratégico de la Facultad 2022-2025.

Cuadro comparativo global de las tres titulaciones de Grado:

ISGC – P04-16: Tasa de adecuación del título

Titulación	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
RRL y RRHH (Algeciras)	50%	100%	77,78%	71,43%
RRL y RRHH (Cádiz)	55,07%	72,15%	60,61%	66,98%
Trabajo Social	51,92%	68%	70,48%	68%

ISGC – P04-17: tasa de ocupación del título

Titulación	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
RRL y RRHH (Algeciras)	32%	33,33%	90%	70%
RRL y RRHH (Cádiz)	49,29%	56,43%	76,15%	81,54%
Trabajo Social	104%	100%	105%	100%

ISGC – P04-18: Tasa de preferencia del título

Titulación	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
RRL y RRHH (Algeciras)	22%	53,33%	82,5%	77,5%
RRL y RRHH (Cádiz)	37,14%	51,43%	71,54%	72,31%
Trabajo Social	115%	120%	132%	107%

ISGC – P04-19: Tasa de renovación del título

Titulación	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
RRL y RRHH (Algeciras)	20,55%	23,44%	41,18%	26,04%
RRL y RRHH (Cádiz)	17,37%	21,67%	27,03%	31,03%
Trabajo Social	25,12%	24,64%	25,42%	23,57%

Perfil de ingreso del Máster en Mediación

Indicador P04	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de adecuación del título	100%	65,22%	51,85%	73,91%
Tasa de ocupación del título	90%	76,67%	90%	76,67%
Tasa de preferencia del título	93,33%	96,67%	83,33%	80%
Tasa de renovación del título o tasa de nuevo ingreso	71,05%	74,19%	90%	74,19%

Con los datos de nuestro Sistema de Información y que se resumen en el cuadro inmediatamente superior, podemos ver que el Master en Mediación de la Facultad de Ciencias del Trabajo es una titulación con una capacidad de captación relativamente buena y una demanda estable. Un título consolidado y con capacidad para atraer el alumnado.

En relación con la tasa de adecuación del título, es decir, el alumnado matriculado que había elegido el Master en Mediación como primera opción, los datos reflejan una interesante recuperación en el curso 2024/25, aunque todavía no se llega a alcanzar los niveles iniciales. En cuanto a la tasa de ocupación (plazas que se cubren respecto a las ofertadas), esta es relativamente alta durante todos los cursos pues, como puede comprobarse, nunca baja del 76 %. No obstante, se observan algunas oscilaciones importantes como una ligera caída durante el curso 2022-23 y una recuperación posterior. Por último, podemos observar que la tasa de renovación del título es alta en todos los cursos, ellos habitual en los Masters, dado que tienen duración corta y hay alta rotación anual. En definitiva, la renovación de cohortes en el Máster en Mediación es constante.

PLANIFICACIÓN DOCENTE

En la Facultad de Ciencias del Trabajo, la planificación docente se ha venido desarrollando conforme a las directrices establecidas por la Universidad de Cádiz a través del Plan de Dedicación Académica y de las instrucciones que anualmente son emitidas por el Vicerrectorado con competencias en materia de ordenación académica. Un marco que nos ha permitido coordinar de manera eficiente la elaboración de los Planes de Ordenación Docente de los diferentes títulos de nuestro Centro, así como garantizar una adecuada organización de la actividad académica en las tres sedes de la Facultad.

Durante el curso 2024/25 se ha seguido trabajando en una planificación docente orientada a la mejora de la experiencia del estudiantado. Especial atención se ha prestado a las asignaturas optativas, a la distribución equilibrada de grupos prácticos y la organización de horarios y calendarios académicos compatibles con las necesidades formativas y de conciliación de nuestro alumnado.

En la sede de Algeciras se ha puesto especial cuidado en la oferta optativa, como ya se hizo en los cursos anteriores, con el ánimo de adaptarla a la demanda real de matrícula, garantizando, en todo caso, una oferta suficiente para que el estudiantado pueda cursar los créditos de optatividad previstos en la memoria del título. Asimismo, se ha revisado la organización de grupos prácticos.

La planificación docente preliminar de los títulos impartidos por la Facultad fue analizada y supervisada por la Comisión de Garantía de Calidad y posteriormente aprobada por la Junta de Facultad, siguiendo el calendario institucional establecido por la UCA. Del mismo modo, los horarios y calendarios de exámenes del curso 2024-25 fueron elaborados atendiendo a criterios de racionalidad académica, coordinación entre asignaturas y equilibrio de cargas de trabajo del estudiantado.

El desarrollo de la docencia durante el curso 2024/25 se llevó a cabo con normalidad; impartándose las actividades formativas previstas en las memorias verificadas de los títulos. La utilización de herramientas digitales institucionales y la coordinación continua entre profesorado y responsables académicos han contribuido igualmente a mejorar el seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La coordinación académica en todos nuestros títulos, tanto de Grado como de Máster continúa desempeñando un papel esencial en la supervisión de contenidos, actividades formativas, sistemas de evaluación y temporalización de las asignaturas, evitando solapamientos y favoreciendo una planificación coherente y equilibrada de la carga de trabajo del alumnado. Toda la información, de cada uno de ellos, se encuentra accesible y actualizada a través de los espacios web institucionales del Centro.

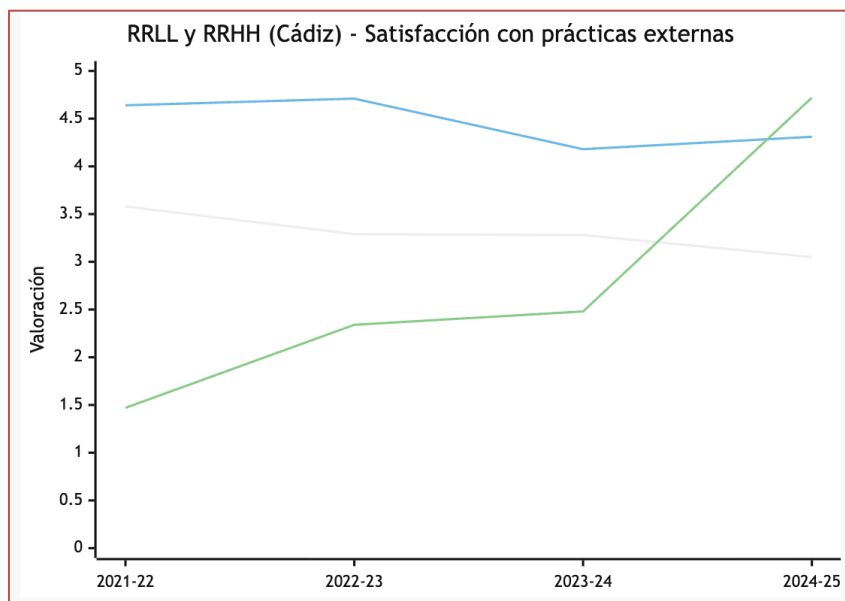
PRÁCTICAS CURRICULARES

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Plazas de prácticas ofertadas	1,05	1	1,44	-
Satisfacción alumnado con prácticas	3,58	3,29	3,28	3,05
Satisfacción tutores académicos	4,64	4,71	4,18	4,31
Satisfacción tutores entidades colaboradoras	1,47	2,34	2,48	4,72

En términos generales, observamos que el sistema de prácticas del título funciona adecuadamente, especialmente en lo relativo a la implicación académica y la disponibilidad de plazas. La ratio de plazas ofertadas se mantiene equilibrada respecto a la demanda del alumnado, situándose entre 1 y 1,44 plazas por estudiante, lo que evidencia una adecuada red de entidades colaboradoras y capacidad para garantizar la realización de las prácticas curriculares. Al mismo tiempo, la satisfacción de los tutores académicos presenta valores muy elevados y estables durante toda la serie, oscilando entre 4,18 y 4,71 puntos sobre 5, lo que pone de manifiesto una valoración muy positiva del funcionamiento general de las prácticas externas y de la coordinación académica desarrollada.

Por su parte, la satisfacción del alumnado con las prácticas externas se mantiene en niveles moderadamente positivos. Este comportamiento sugiere la conveniencia de continuar reforzando aspectos relativos a la experiencia práctica del estudiantado, como la adecuación de tareas, el seguimiento o la coordinación con las entidades. En relación con las entidades colaboradoras, se observa una evolución muy positiva del indicador, que pasa de valores bajos en 2021-22 (1,47) y 2022-23 (2,34) a alcanzar 4,72 en 2024/25.



Primera línea/color azul: alumnado

Segunda línea/color gris: tutores académicos

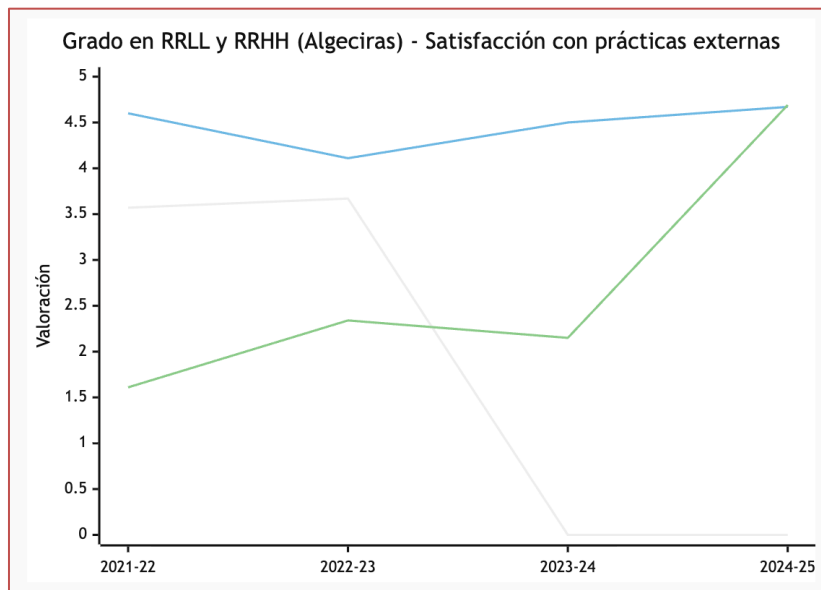
Tercera línea/color verde: entidades colaboradoras

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Algeciras

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Plazas de prácticas ofertadas	1,31	1,42	1,25	-
Satisfacción alumnado con prácticas	3,57	3,67	-	-
Satisfacción tutores académicos	4,6	4,11	4,5	4,67
Satisfacción tutores entidades colaboradoras	1,61	2,34	2,15	4,69

Los datos relativos a las prácticas externas del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (sede Algeciras) reflejan, en términos generales, un adecuado funcionamiento del sistema de prácticas y una disponibilidad suficiente de plazas para el alumnado. La ratio de plazas ofertadas se mantiene estable y por encima de 1 durante toda la serie analizada, alcanzando incluso 1,42 plazas por estudiante en 2022-23, lo que evidencia una cobertura adecuada de la demanda y una consolidada red de entidades colaboradoras. Asimismo, la satisfacción de los tutores académicos presenta valores muy positivos y estables, situándose entre 4,11 y 4,67 puntos sobre 5, lo que pone de manifiesto una valoración favorable del desarrollo y coordinación de las prácticas externas.

Por su parte, la satisfacción del alumnado con las prácticas externas alcanza valores moderadamente positivos en los cursos disponibles, con puntuaciones de 3,57 y 3,67 sobre 5 en 2021-22 y 2022-23 respectivamente, lo que refleja una percepción adecuada de la experiencia práctica. En cuanto a las entidades colaboradoras, aunque las valoraciones iniciales eran reducidas (1,61 en 2021-22 y 2,34 en 2022-23), se aprecia una mejora muy significativa en 2024/25, alcanzando 4,69 puntos. Esta evolución evidencia una recuperación notable de la percepción externa sobre el funcionamiento de las prácticas y una mejora en la relación entre el título y las entidades participantes.



Primera línea/color azul: alumnado

Segunda línea/color gris: tutores académicos

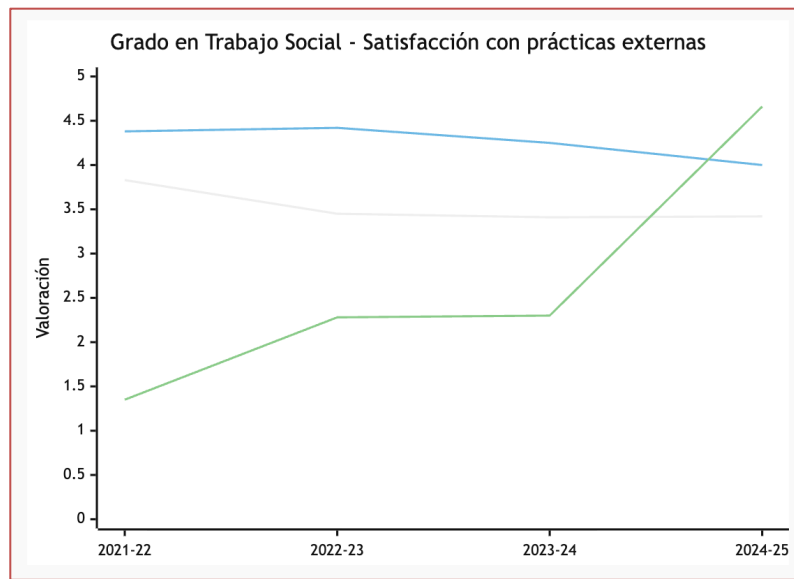
Tercera línea/color verde: entidades colaboradoras

Grado en Trabajo Social

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Plazas de prácticas ofertadas	1,85	1,43	0,75	-
Satisfacción alumnado con prácticas	3,83	3,45	3,41	3,42
Satisfacción tutores académicos	4,38	4,42	4,25	4
Satisfacción tutores entidades colaboradoras	1,35	2,28	2,3	4,66

Los datos relativos a las prácticas externas del Grado en Trabajo Social reflejan, en términos generales, un funcionamiento adecuado del sistema de prácticas y una valoración positiva por parte de los distintos agentes implicados. La oferta de plazas presenta ratios superiores a 1 en 2021-22 y 2022-23, alcanzando incluso 1,85 plazas por estudiante en 2021-22, lo que evidencia una amplia disponibilidad de entidades colaboradoras. No obstante, en 2023-24 la ratio desciende hasta 0,75, aspecto que podría indicar una mayor presión sobre la oferta de prácticas o la necesidad de ampliar convenios con instituciones y entidades sociales.

En relación con la satisfacción, el alumnado mantiene valoraciones estables y moderadamente positivas durante toda la serie, situándose entre 3,41 y 3,83 puntos sobre 5, lo que refleja una percepción favorable de la experiencia práctica. Asimismo, los tutores académicos presentan niveles de satisfacción muy elevados, siempre iguales o superiores a 4 puntos, evidenciando una adecuada coordinación y seguimiento de las prácticas externas. Por su parte, la satisfacción de las entidades colaboradoras muestra una evolución claramente positiva, pasando de valores reducidos en 2021-22 (1,35) y 2022-23 (2,28) a alcanzar 4,66 en 2024/25, lo que pone de manifiesto una mejora significativa en la percepción externa sobre el desarrollo de las prácticas y el desempeño del alumnado.



Primera línea/color azul: alumnado

Segunda línea/color gris: tutores académicos

Tercera línea/color verde: entidades colaboradoras

Máster en Mediación

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Plazas de prácticas externas ofertadas	1,13	1,14	1	-
Satisfacción del alumnado con las prácticas	4,25	4	4	2,33
Satisfacción de tutores académicos	4,33	4	4,75	4,67
Satisfacción de entidades colaboradoras	1,4	2,27	2,35	4,82

Como podemos apreciar de los datos las prácticas externas del Máster Universitario en Mediación reflejan un funcionamiento adecuado del sistema de prácticas y una cobertura suficiente de plazas para el alumnado matriculado. La ratio de plazas ofertadas se mantiene equilibrada durante toda la serie analizada, con valores próximos o superiores a 1 plaza por estudiante, lo que evidencia la existencia de una red adecuada de entidades colaboradoras y la capacidad del título para garantizar el desarrollo de las prácticas curriculares. Asimismo, la satisfacción de los tutores académicos presenta resultados muy positivos y estables, situándose entre 4 y 4,75 puntos sobre 5, lo que pone de manifiesto una elevada valoración del seguimiento y coordinación académica de las prácticas externas.

Por su parte, la satisfacción del alumnado con las prácticas externas mantiene niveles altos entre 2021/22 y 2023/24, con valores entre 4 y 4,25 puntos, aunque desciende significativamente en 2024/25 hasta 2,33, aspecto que convendría analizar específicamente para detectar posibles incidencias o áreas de mejora. En relación con las entidades colaboradoras, se aprecia una evolución claramente positiva del indicador: tras valores reducidos en 2021/22 (1,4) y 2022/23 (2,27), la satisfacción aumenta notablemente hasta alcanzar 4,82 puntos en 2024/25, lo que refleja una mejora muy significativa en la percepción externa sobre el funcionamiento de las prácticas y la colaboración con el título.

MOVILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

Nuestra Vicedecana de Estudiantes, Movilidad y Empleabilidad, como responsable de movilidad, se encarga de coordinar y desarrollar las diferentes actuaciones de promoción de la movilidad académica nacional e internacional en nuestro Centro. Toda la información sobre movilidad está publicada en la web de nuestro Centro: [Acceder](#)

Durante el mes de septiembre de 2024 se llevaron a cabo, en el marco del Programa Acompañame, tres sesiones informativas sobre movilidad en los campus de Cádiz, Jerez y Algeciras dirigidas al alumnado mentores, integradas en la formación específica obligatoria organizada por el SAP. Estas sesiones tuvieron como finalidad proporcionar información sobre las oportunidades de movilidad, nacional e internacional, para que el alumnado mentor pudiera trasladarla posteriormente a los estudiantes de nuevo ingreso en las actividades de tutorización entre iguales. Asimismo, en los Actos de Bienvenida se informó al alumnado de nuevo acceso sobre las posibilidades de movilidad ofertadas por la UCA y la Facultad, tanto para estudios como para prácticas. Tras la publicación de las convocatorias de movilidad internacional por parte de la Oficina de Internacionalización, desde el VEME se organizaron sesiones informativas específicas en los distintos campus. La difusión de estas actividades se realizó a través de diversos canales institucionales y redes sociales. Veamos a continuación, algunos de los datos relacionados con los últimos cursos hasta el 2024/25 y la movilidad de nuestros alumnos de Grado:

Movilidad de estudiantes del Grado en RRLI y RRHH de Cádiz

Tipo de movilidad	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Movilidad entrante internacional	4,73%	1,05%	1,58%	0,53%
Movilidad entrante nacional	0,95%	1,57%	2,89%	2,12%
Movilidad saliente internacional	2,36%	0,79%	0,53%	2,12%
Movilidad saliente nacional	1,65%	0,79%	0,26%	0,53%

Movilidad de estudiantes del Grado en RRLI y RRHH de Algeciras

Tipo de movilidad	2022-23	2023-24	2024-25
Movilidad entrante internacional	-	-	-
Movilidad entrante nacional	-	-	-
Movilidad saliente internacional	1,54%	1,16%	-
Movilidad saliente nacional	-	2,33%	-

Movilidad de estudiantes del Grado en Trabajo Social

Tipo de movilidad	2022-23	2023-24	2024-25
Movilidad entrante internacional	1,2%	0,96%	0,24%
Movilidad entrante nacional	2,65%	1,2%	1,9%
Movilidad saliente internacional	2,65%	0,24%	-
Movilidad saliente nacional	2,17%	1,45%	0,71%

Con estos datos podemos concluir que la movilidad internacional en todos nuestros títulos es relativamente baja, aunque el Grado en Trabajo Social presenta mayor estabilidad y mejores porcentajes globales y cómo el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Cádiz, está experimentando un crecimiento de movilidad nacional entrante. Estos datos reflejan el impacto postpandemia, una recuperación parcial, pero todavía limitada la internacionalización.

SATISFACCIÓN CON EL PROCESO DE ELECCIÓN Y REALIZACIÓN DEL TFG Y TFM

Titulación	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	3,10	2,97	3,31	3,19
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Sede Algeciras	3,03	2,67	—	3,50
Grado en Trabajo Social	3,21	2,73	3,23	2,65
Máster en Mediación	2,40*	2,40	3,67	—
Media Universidad de Cádiz	3,06	3,17	3,09	3,19

Durante los últimos cuatro cursos, hasta el 2024/25, los resultados de satisfacción del alumnado con el proceso de elección y realización de los TFG y TFM han ido mejorando en la mayoría de nuestras titulaciones, especialmente durante el curso 2023/24. Podemos destacar cómo en el Máster en Mediación la valoración en la elección de los TFM experimenta una mejora muy significativa, pasando de 2,40 a 3,67, en el curso 2023/24. Del curso 2024/25 el Sistema de Información de la UCA no nos ha facilitado datos. Asimismo, el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos va mejorando sus resultados, siendo estos cercanos a la media institucional de la UCA.

Por otro lado, el Grado en Trabajo Social presenta desde hace años una evolución más irregular, por lo que hacía esencial que desde el Centro se siguiese reforzando la orientación y el seguimiento vinculados al TFG. Ello ha llevado a que durante el curso 2025-26 se hayan realizado distintas acciones de orientación y sesiones explicativas por parte de la dirección de nuestra sede de Jerez con el objetivo de informar más y mejor sobre la asignatura del TFG a los alumnos del Grado en Trabajo Social.

En Algeciras, en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, el indicador del curso 2024/25 refleja una mejora destacable, alcanzando una valoración de 3,50.

En conjunto, los datos del Sistema de Información nos permiten afirmar que el proceso de elección y de realización del TFG y TFM en nuestras titulaciones de Grado y Máster está cada curso mejor valorado. La información, la coordinación docente y el acompañamiento al alumnado han sido factores clave en la mejoría de estos procesos académicos.

RESULTADOS ACADÉMICOS Y TRAYECTORIA DE NUESTROS ESTUDIANTES

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cádiz

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de rendimiento	62,7%	63,1%	67,5%	71,5%
Tasa de éxito	75,1%	77,9%	79,5%	83,6%
Tasa de abandono	32%	28,8%	31,1%	45,3%
Tasa de graduación	25,8%	27,5%	26,7%	21,9%
Tasa de eficiencia	84,5%	83,4%	82,5%	81,1%
Duración media de los estudios	5,3	5,3	5	4,7

En primer lugar, podemos observar que los indicadores del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Cádiz, muestran una realidad dual: por un lado, vemos una evolución positiva en el rendimiento, éxito y duración media de los estudios, pero, por otro lado, tenemos datos preocupantes en términos de abandono y graduación. La tasa de rendimiento nos refleja una mejora en relación entre créditos matriculados y superados, así como una evolución positiva del aprovechamiento académico. La recuperación de los últimos cursos puede relacionarse con mejoras metodológicas, acciones de coordinación docente, mayor adaptación del alumnado y una mejora en el seguimiento tutorial. La tasa de éxito mantiene valores relativamente altos durante todos los cursos, aunque es relevante el incremento que observamos en el curso 2024/25, esto significa que el alumnado supera mayoritariamente las asignaturas matriculadas. La tasa de abandono constituye el principal elemento de preocupación del título puesto que, durante todos los cursos se ven niveles elevados, alcanzando incluso un 45,3 % en el curso 2024/25. Estos datos son preocupantes y pueden reflejar dificultades de conciliación académica y laboral, desmotivación o cambios de titulación. Un contexto que sugiere la necesidad de reforzar medidas de seguimiento y permanencia por parte de nuestra Facultad.

En cuanto a la tasa de graduación podemos ver cómo los datos nos muestran dificultades para completar el título en los plazos previstos, sin duda, una clara conexión entre permanencia y finalización del itinerario académico. La tasa de eficiencia se mantiene relativamente estable, lo que supone un aspecto positivo del título, puesto que el alumnado que finaliza sus estudios no necesita matricularse en exceso de créditos adicionales, o lo que es lo mismo, las repeticiones de asignaturas no parecen ser el principal problema estructural de nuestro Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En cuanto a la duración media de los estudios podemos observar que va disminuyendo progresivamente hasta los 4,7 años, una evolución positiva, pues se aproxima a la duración teórica del Grado, establecida en cuatro años. En conclusión, podemos afirmar que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Cadiz presenta una mejora progresiva en cuanto a rendimiento, éxito académico y duración media de los estudios, aunque sigue mostrando elevadas tasas de abandono y bajos niveles de graduación.

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en Algeciras

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de rendimiento	75,5%	75%	77,6%	75,6%
Tasa de éxito	90,2%	89,6%	84,5%	84,7%
Tasa de abandono	24%	0%	41,2%	46,7%
Tasa de graduación	36%	81,8%	29,4%	13,3%
Tasa de eficiencia	95,5%	91,1%	92,4%	77,5%
Duración media de los estudios	3,9	4,5	4,7	5,6

Los indicadores del grado en relaciones laborales y recursos humanos en la serie de Algeciras muestran una evolución irregular, aunque con resultados positivos en cuanto a rendimiento y éxito académico. La tasa de rendimiento se mantiene estable durante toda la serie, en torno al 75 %, alcanzando incluso un 77,6 % durante el curso 2023-24. Asimismo, la tasa de éxito presenta valores elevados, superiores al 84 % en todos los cursos, evidenciando que el alumnado que permanece en la titulación, supera adecuadamente las asignaturas y progresa de forma satisfactoria. Tenemos que destacar la elevada tasa de eficiencia, lo que refleja un rendimiento adecuado de los créditos matriculados por nuestro alumnado de Algeciras. Los indicadores de permanencia y finalización nos muestran una situación algo más inestable; la tasa de abandono de los dos últimos cursos es preocupante. Asimismo, la tasa de graduación ha descendido de forma llamativa desde el curso 2022/23 al curso 2024/25.

Grado en Trabajo Social (Jerez de la Frontera)

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de rendimiento	92,6%	92,2%	91,6%	92,5%
Tasa de éxito	96,6%	96%	96,4%	96%
Tasa de abandono	12,4%	7,5%	9,9%	10,9%
Tasa de graduación	63,9%	73,8%	70,3%	66,3%

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de eficiencia	97,3%	97,8%	96,7%	94,5%
Duración media de los estudios	4,1	4,3	4,2	4,3

Si nos acercamos a los datos del Grado en Trabajo Social podemos ver cómo estos muestran una evolución positiva y estable durante toda la serie analizada, reflejando un nivel elevado en el rendimiento académico de nuestro alumnado de Trabajo Social. El rendimiento siempre se mantiene por encima del 91 %, mientras que la tasa de éxito alcanza valores muy altos, cercanas al 96 % en todos los cursos académicos que hemos reflejado en el cuadro y que hemos analizado. Estos datos nos demuestran que nuestros alumnos superan satisfactoriamente las asignaturas de las que se matriculan y que el proceso de enseñanza-aprendizaje funciona de forma consolidada. Asimismo, la tasa de eficiencia presenta valores excelentes se sitúa entre el 94,5 % y el 97,8 %, lo que indica que el alumnado de trabajo social completa sus estudios con escasa necesidad de matricular créditos adicionales. La tasa de abandono se mantiene a la baja y es relativamente estable, oscilando entre el 7,5 % y el 12,4 % muy por debajo de otros títulos de nuestra facultad. Los datos sobre graduación presentan valores elevados, alcanzando un 66,3 % en el curso 2024/25. La duración media se sitúa en 4,3 años en el último curso, prácticamente coincidente con la duración del Grado. Estos últimos datos nos demuestran que la trayectoria académica de nuestros estudiantes es fluida y estable.

Máster en Mediación

Indicador	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tasa de rendimiento	94%	92,7%	85,8%	96,2%
Tasa de éxito	99,6%	100%	100%	99,6%
Tasa de abandono	7,4%	13%	22,2%	4,3%
Tasa de graduación	81,5%	87%	66,7%	82,6%
Tasa de eficiencia	97,8%	98,7%	99,4%	98,1%
Duración media de los estudios	1,2	1,1	1,1	1,3

Los datos académicos de nuestro Master en Mediación nos muestran unos resultados óptimos que se han ido consolidando durante toda la serie analizada, desde el curso 2021/22 al curso 2024/25. Podemos ver que la tasa de rendimiento se mantiene por encima del 85 %, alcanzando incluso el 96,2 % en el último curso (2024/25). Nuestra tasa de éxito presenta valores muy altos, cercanos al 100%, en todos los cursos académicos. Una información que refleja que el aprovechamiento académico se encuentra en niveles elevados, y que los alumnos del Master en Mediación superan satisfactoriamente las asignaturas de las que se matriculan. La tasa de eficiencia se mantiene estable durante todos los cursos. En cuanto a la permanencia y finalización de los estudios, los datos sobre el abandono en el curso 2024/25 presentan valores de un 4,3%, sin duda positivos. La tasa de graduación alcanza resultados muy favorables, evidenciando la capacidad del Título para conducir al alumnado hacia la finalización

del Master. Por último, en cuanto a la duración media se mantiene muy próxima la duración teórica del programa, oscilando entre 1,1 y 1,3 años, sin duda, datos que confirman la estabilidad y la progresión académica adecuada del estudiantado.

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 MEJORA DEL CENTRO 2024-25

Descripción del objetivo a alcanzar	Acciones de mejora a desarrollar	Responsable	Prioridad	Calendario implantación	Indicador de seguimiento (en su caso)	Cumplimiento del indicado
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	-----	Tasa de adecuación del título. Tasas de ocupación del título. Tasa de preferencia dl título.	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 ha estado tramitándose durante el curso 2024-25.	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 2025-26	El nuevo plan de estudios del Grado en Trabajo Social ha sido aplicado en el curso 2025-26. Respecto al Grado en RRLL y RRHH, el proceso se retrasa hasta el curso 2026-27 por cuestiones ajenas a nuestra Facultad.	En proceso

	1.4. Promover la formación de posgrado y la formación no reglada complementara 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. Adicionalmente, en Junta de Facultad celebrada el día 26 de julio de 2024 se aprueba la memoria del Master interuniversitario en Investigación e Intervención Comunitaria para la Transformación e Inclusión Social, coordinado por la Universidad de Jaén, con la participación de la Universidad de Cádiz (Facultad de Ciencias del Trabajo) y la Universidad de Almería.	En proceso
	2.1 Organización de Seminarios, jornadas, congresos, etc.	Decanato/C 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

Incrementar la celebración de eventos científicos en la Facultad de Ciencias del Trabajo	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 día 5 de mayo de 2025 se celebró la <i>IV Jornada Conmemorativa del Día del Patrón "San José Obrero" de la Facultad de Ciencias del Trabajo</i>, enmarcada dentro de la celebración del Centenario de las Escuelas Sociales. Programación: INAUGURACIÓN 09:30h. INTERVIENEN: Ilma. Sra. Directora General de Empleo de la Universidad de Cádiz, D^a Carmen Ferradans Caramés. Ilmo. Sr. Director General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Andalucía, D. Luis Roda Oliveira. Ilmo. Sr. Decano de la Facultad Ciencias del Trabajo, D. Ignacio De Cuevillas Matozzi. PRIMERA CONFERENCIA 10:00h. TÍTULO: "Las Escuelas Sociales: Desde su creación hasta los actuales estudios Universitarios de Relaciones Laborales." Conferenciante: Prof.^a D^a María Jesús Espuny. Profesora de Historia de Derecho y de las Instituciones de la Universidad Autónoma de Barcelona. DESCANSO De 11:00 a 11:30h. SEGUNDA CONFERENCIA 11:30h. TÍTULO: "Las buscadoras de familias desaparecidos en la ruta centroamericana: reflexiones para la intervención social desde el lenguaje fotográfico y audiovisual" Conferenciantes: Prof.^a D^a Inmaculada Antolínez Domínguez. Directora del Secretariado de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Prof.^a D^a Esperanza Jorge Barbuzano. Co-directora del documental.	Cumplido
--	---	-------------------------------------	---	-------	--	----------

	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 24-25	• Establecimiento de nuevos convenios en el marco ERASMUS con las siguientes universidades: ○ Alice Salomon Hochschule Berlin (Berlín) (para intercambio de profesorado) ○ Università di Lecce (Italia) (para intercambio de estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el Grado en Trabajo Social, pendiente de firma). ○ Pázmány Peter Catholic University (Hungría) (para intercambio de estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos) • Movilidad de profesorado saliente: se realizaron 4 movilizaciones con destinos en Universidad de Malta (Malta), Universidad de Brest (Francia), Universidad de Manchester (Reino Unido). • Difusión de CONVOCATORIAS DE PROYECTOS ERASMUS +: SESIONES INFORMATIVAS POR CAMPUS:	

					https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4834 • Difusión de CONVOCATORIA DE BECAS ERASMUS + PARA EL CURSO 25-26: https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4886 • Celebración de CHARLAS INFORMATIVAS ERASMUS PARA ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO: https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4889 • Movilidad de estudiantes: se realizaron 17 movilidades de estudiantes salientes a 9 universidades europeas dentro del Programa Erasmus + KA 131 con fines de estudio, y 2 movilidades entrantes. Se recibieron a 5 estudiantes VISITANTES provenientes de la Universidad de León (México), Universidad de Valparaíso (Chile), y Universidad de Antioquia (Colombia).	
--	--	--	--	--	--	--

	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		Formalizada y en curso la propuesta de modificaciones	
	3.3 Proponer un programa académico específico en inglés (ligado a la optatividad) para alumnos extranjeros	Decanato, Coordinadores de títulos, Departamentos		Curso 2026-27	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	Vicedecanato de estudiantes. movilidad y empleabilidad			Encuentro Internacional celebrado el 9 de abril de 2025 en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias del Trabajo (Cádiz): conferencia impartida por NÓRA RÓZSAVÁRI, distinguida profesora de la Universidad Católica Pázmány Péter de Budapest, experta en el campo de la lingüística y su impacto social. Título de la conferencia: <i>Estereotipos lingüísticos y laborales: análisis de cómo los estereotipos</i>	Cumplido

	para el intercambio idiomático de una manera lúdica).	ad. Delegación de estudiantes			lingüísticos pueden influir en la percepción de las competencias profesionales de los trabajadores. https://cctrabajo.uca.es/noticia/encuentro-internacional-en-la-facultad-de-ciencias-del-trabajo/	
	3.5 Fomentar estancias docentes de profesores extranjeros.	Decanato, Vicedecanato de estudiantes, movilidad y empleabilidad Oficina de Internacionalización			Difusión entre el profesorado del programa <i>Visiting Professors</i> 24-25: https://tavira.uca.es/tavira/fac-ciencias-trabajo/mensaje.do?id=4831 Profesorado de la Facultad que participó en el programa <i>Visiting Professors</i> 24-25: https://internacional.uca.es/visiting-professors-2024-25/ En el curso 24-25 la Facultad recibió a dos profesoras dentro del programa <i>Erasmus for Teaching</i> procedentes de Ivan Franko National University of Lviv (Ucrania), y la Universidad Católica Pázmány Péter (Budapest)	