



ESCOLA UNIVERSITÀRIA DE RELACIONS LABORALS
Universitat de Lleida

Informe de seguiment
Curs 2017/18

Presentat a la Comissió d'Estudis dels Graus del centre: **Setembre 2018**

Presentat a l'Òrgan responsable del POP del centre: **Setembre 2018**

Aprovat per la Comissió d'Avaluació de la Universitat: **4/12/2018**

DADES D'IDENTIFICACIÓ	3
1. PRESENTACIÓ DEL CENTRE	4
2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DE L'INFORME DE SEGUIMENT DEL CENTRE	5
3. VALORACIÓ DE L'ASSOLIMENT DELS ESTÀNDARDS D'ACREDITACIÓ	6
ESTÀNDARD 1. Qualitat del programa formatiu	6
1.1 El perfil de competències de la titulació és consistent amb els requisits de la disciplina i amb el nivell formatiu corresponent del MECES.	6
1.2 El pla d'estudis i l'estructura del currículum són coherents amb el perfil de competències i amb els objectius de la titulació.	7
1.3 Els estudiants admesos tenen el perfil d'ingrés adequat per a la titulació i el seu nombre és coherent amb el nombre de places ofertes.	8
1.4 La titulació disposa de mecanismes de coordinació docent adequats (CENTRE	10
1.5 L'aplicació de les diferents normatives es realitza de manera adequada i té un impacte positiu sobre els resultat de la titulació. (CENTRE)	11
ESTÀNDARD 2. Pertinència de la informació pública (CENTRE)	13
2.1 La institució publica informació veraç, completa, actualitzada i accessible sobre les característiques de la titulació i el seu desenvolupament operatiu.	13
2.2 La institució publica informació sobre els resultats acadèmics i la satisfacció.	13
ESTÀNDARD 3. Eficàcia del sistema de garantia interna de la qualitat de la titulació (CENTRE)	14
3.1 El SGIQ implementat té processos que garanteixen el disseny, l'aprovació, el seguiment i l'acreditació de les titulacions.	14
3.2 El SGIQ implementat garanteix la recollida d'informació i dels resultats rellevants per a la gestió eficient de les titulacions, en especial els resultats acadèmics i la satisfacció dels grups d'interès.	14
3.3 El SGIQ implementat es revisa periòdicament i genera un pla de millora que s'utilitza per a la seva millora continua.	15
ESTÀNDARD 4. Adequació del professorat al programa formatiu	16
4.1 El professorat reuneix els requisits del nivell de qualificació acadèmica exigits per les titulacions del centre i té suficient i valorada experiència docent, investigadora i, si escau, professional.	16
4.2 El professorat del centre és suficient i disposa de la dedicació adequada per desenvolupar les seves funcions i atendre els estudiants.	17
4.3 La institució ofereix suport i oportunitats per millorar la qualitat de l'activitat docent i investigadora del professorat.	18
ESTÀNDARD 5. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge	19
5.1 Els serveis d'orientació acadèmica suporten adequadament el procés d'aprenentatge i els d'orientació professional faciliten la incorporació al mercat laboral.	19
5.2 Els recursos materials disponibles són adequats al nombre d'estudiants i a les característiques de la titulació.	20
ESTÀNDARD 6. Qualitat dels resultats dels programes formatius	
6.1 Les activitats de formació són coherents amb els resultats d'aprenentatge pretesos, que corresponen al nivell del MECES adequat per a la titulació.	21
6.2 El sistema d'avaluació permet una certificació adequada dels resultats d'aprenentatge pretesos i és públic.	23
6.3 Els valors dels indicadors acadèmics són adequats per a les característiques de la titulació.	25
6.4 Els valors dels indicadors d'inserció laboral són adequats per a les característiques de la titulació.	26

DADES D'IDENTIFICACIÓ

Universitat:	Universitat de Lleida (UdL)
Nom del centre:	Escola Universitària de Relacions Laborals
Dades de contacte:	Gran Passeig de Ronda, 55, 25003 Lleida - 973 24 89 93
Responsable de l'informe:	Ramon Borjabad Bellido Director EURL

Titulacions que s'imparteixen al centre					
Denominació	Codi RUCT	Crèdits EC TS	Any d'inici	Inter univ./Coord . UdL	Coordinador acadèmic
Grau en Relacions Laborals i Recursos Humans	2501353	240	2009/2010	N / S	Teresa Codina Castellà
Màster Universitari en Direcció i Gestió Laboral	4314786	60	2014	N / S	Ramon Borjabad Bellido

Les dades en les que es basa l'anàlisi dels resultats de la titulació consten en l'annex d'aquest informe.

1. PRESENTACIÓ DEL CENTRE

Els orígens de l'ensenyament dels estudis de Graduat Social a la ciutat de Lleida, es remunten a l'any 1966, quan l'Alcalde de Lleida i altres autoritats locals i provincials, presidides pel Governador Civil, van constituir el Consell del Patronat del Seminari d'Estudis Socials de Lleida, que havia d'encarregar-se d'impartir els ensenyaments del títol de Graduat Social de l'Escola Social de Barcelona.

Posteriorment ja l'any 1990, l'antic Consell del Patronat del Seminari d'Estudis Socials de Lleida, en reunió a la qual van assistir el Governador Civil, el President de la Diputació Provincial i l'Alcalde de Lleida, van acordar la dissolució del citat Patronat i la cessió de tots els seus béns a la Fundació Privada Escola Universitària de Graduats Socials de Lleida, en procés de constitució que es va efectuar el 10 de maig de 1990, atribuint-se amb caràcter nat a l'Alcalde de Lleida el càrrec de President Honorífic del Patronat de la Fundació.

Per Decret 108/1991, de 22 d'abril es va autoritzar la transformació del Seminari d'Estudis Socials de Lleida en Escola Universitària de Graduats Socials de Lleida, adscrita a la Universitat de Barcelona, amb efectes acadèmics des del curs 1989-1990 i posteriorment per Decret 133/1992, de 22 juny, va canviar l'adscripció de l'Escola Universitària de Graduats Socials de Lleida a la nova Universitat de Lleida, sent el Decret 82/1999, de 23 març el que va autoritzar el canvi de nom de l'Escola, que va passar a denominar-la EURL (Escola Universitària de Relacions Laborals de Lleida)

A partir de l'any 2006, l'objectiu de l'Escola Universitària de Relacions Laborals de Lleida ha estat treballar en el nou marc docent, definint les competències específiques i transversals que han d'adquirir els titulats, redefinir el programa de pràctiques, adequar la dimensió dels grups a la metodologia docent derivada de l'EEES, actualitzar les competències docents del professorat d'acord a les exigències de l'EEES i establir un mecanisme permanent d'interacció amb l'entorn soci-laboral. Les línies operatives que s'han dut a terme per desenvolupar aquestes estratègies han estat, en primer lloc (any 2006), la creació d'una Comissió executiva i representativa amb la participació dels agents externs per debatre les competències de la titulació. Convé destacar que aquesta Comissió va recomanar a l'Escola Universitària de Relacions Laborals la conveniència d'impartir una formació més específica en matèries en les quals es detecta una major sortida professional en l'àmbit de la UdL.

L'any 2007 es va dissenyar i va aprovar la titulació que oferiria l'Escola Universitària de Relacions Laborals de Lleida: el de Relacions Laborals i Recursos Humans.

A la fi de juny de 2007 el Consell de Govern de la UdL aprova el Pla Director de la Docència, que fixa les directrius del nou model de docència d'aquesta Escola Universitària per a l'elaboració del Grau.

L'Escola Universitària de Relacions Laborals de Lleida, l'any 2005 va entrar com a membre de ple dret en l'Associació de Centres Universitaris de Relacions Laborals i Ciències del Treball, les finalitats del qual i activitats són: a) Defensar, amb ple respecte a l'autonomia de les universitats i, en el seu si, els Centres i Departaments als quals competeix l'ensenyament i la investigació sobre les Relacions Laborals i les Ciències del Treball els interessos comuns d'aquests òrgans en la consolidació i promoció dels seus estudis, b) Procurar, en els mateixos termes, la recerca de solucions harmòniques als problemes que es plantegin en relació amb l'organització dels ensenyaments de Relacions Laborals i de Ciències del Treball, en tots els seus nivells i graus, c)

En general, i sense perjudici de les funcions que corresponen a les Universitats i a altres institucions públiques i privades, la defensa i promoció de l'ensenyament i la investigació de les Relacions Laborals i de les Ciències del Treball, d) Promoure el coneixement, procurar la difusió dels estudis de Relacions Laborals i de Ciències del Treball davant les diverses institucions públiques i privades.

En 2014 es va acreditar el títol de Màster Universitari en Direcció i Gestió Laboral.

Les dues titulacions compten amb un planter de professorat amb una àmplia trajectòria docent i investigadora i una ràtio professor/alumnes que permet un tracte personal, directe i permanent amb els estudiants

Els continguts dels programes de les assignatures tenen com a objectiu formar professionals capaços d'adaptar-se a les necessitats canviants tant de l'empresa com de la societat, la qual cosa queda reflectida en l'alt nivell d'inserció laboral dels titulats del centre.

2. PROCÉS D'ELABORACIÓ DE L'INFORME DE SEGUIMENT DEL CENTRE

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

En l'informe de seguiment del Centre hi participen:

- La Comissió de Seguiment del/dels /Grau/s i Qualitat. Aquesta Comissió desenvolupa diferents funcions, entre les que destaquen en referència aquest punt:

a) Realitzar el seguiment i avaluació del/s Programa/es de Graus/s per assegurar els requisits mínims de qualitat.

- Coordinador o coordinadora del/s Grau/s.

Al/ a la/coordinador/a del Grau/s li corresponen diferents funcions entre les que destaquen en referència al procés d'elaboració de l'informe de seguiment del Centre:

a) Coordinar el professorat implicat en el/s Grau/s.

b) Elevar a la Direcció de l'Escola les necessitats acadèmiques, de infraestructures i de gestió, necessàries pel bon funcionament del/dels Grau/s.

c) Emetre un informe anual de seguiment del/dels/Grau/s.

d) Realitzar el seguiment i avaluació del/s Programa/es de Grau/s per assegurar els requisits mínims de qualitat

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

En l'elaboració de l'informe de seguiment hi participen:

- La Comissió de Seguiment de Màster/s i Qualitat. Entre les funcions d'aquest òrgan destaquem en referència a l'informe anual de seguiment:

a) Realitzar el seguiment i avaluació del/s Programa/es de Màster/s per assegurar els requisits mínims de qualitat.

- Coordinador o coordinadora del/s Màster/s:

Al/ a la/ coordinador/a del Màster/s li corresponen diferents funcions entre les que destaquen en referència al procés d'elaboració de l'informe de seguiment del Centre:

a) Coordinar al professorat implicat en el/s Màster/s.

- b) Elevar a la Direcció de l'Escola les necessitats acadèmiques, d'infraestructures i realitzar les activitats necessàries per el bon funcionament del/dels Màster/s.
- c) Emetre un informe anual de seguiment del/dels/Màster/s.
- d) Realitzar el seguiment i avaluació del/s Programa/es de Màster/s per assegurar els requisits mínims de qualitat.

Un cop analitzats els resultats en l'àmbit de la Junta de Govern i en la Comissió d'Estudis Oficials de Màster/s i Qualitat, els coordinadors elaboren el informe amb una valoració del desenvolupament del programa i unes propostes de millores per tal d'aconseguir una qualitat mes elevada en la planificació, en el seguiment i en els resultats de la titulació.

Els resultats d'aquesta avaluació, així com la proposta d'accions de millora que s'en deriven, s'envien a la direcció del Centre qui s'organitza la titulació.

Per una banda el seguiment del nivell de qualitat d'un programa de formació ha de permetre detectar els casos en què el desenvolupament i els resultats aconseguits superin els mínims exigibles i esperats per la titulació. Per altra banda un cop assegurats aquets mínims, els mecanismes d'avaluació, també han permetre reconèixer els casos de compliment destacat, per tal d'incentivar la qualitat en aquest àmbit de formació.

Finalment l'Informe es enviat a la Oficina de Qualitat de la UdL.

- **Període d'elaboració del informe de Grau** s'ha fet durant el mes de juny/juliol en tenir els indicadors corresponents.

- **Període d'elaboració del informe de Màster** s'ha fet durant el mes juny/juliol en tenir els indicadors corresponents.

Data d'aprovació de l'informe de Grau: setembre 2018

Data d'aprovació de l'informe de Màster: setembre 2018

3. VALORACIÓ DE L'ASSOLIMENT DELS ESTÀNDARDS D'ACREDITACIÓ

ESTÀNDARD 1. Qualitat del programa formatiu

El disseny de la titulació (perfil de competències i estructura del currículum) està actualitzat segons els requisits de la disciplina i respon al nivell formatiu requerit al MECES

El disseny de la titulació (perfil de competències i estructura del currículum) està actualitzat segons els requisits de la disciplina i respon al nivell formatiu requerit al MECES

1.1 El perfil de competències de la titulació és consistent amb els requisits de la disciplina i amb el nivell formatiu corresponent del MECES.

Les titulacions de l'Escola Universitària de Relacions Laborals Centre adscrit a la UdL van ser verificades positivament per Resolució de la Secretària General del Consejo de Coordinación Universitaria en les dates:

TITULACIÓ D. VERIFICACIÓ D. RENOVACIÓ

Grau en Relacions Laborals i

Recursos Humans 06/10/2009.....23/10/2015

1.2 El pla d'estudis i l'estructura del currículum són coherents amb el perfil de competències i amb els objectius de la titulació.

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Millores realitzades

- L'equip directiu juntament amb la resta de professorat així com de l'alumnat, no ha considerat necessari introduir modificacions substancials i no substancials, doncs es considera que el Pla d'Estudis del Grau de Relacions laborals i Recursos Humans es l'adient, per tal de que els estudiants adquireixin i desenvolupin les competències del títol. L'obtenció de les competències està plantejada de tal manera que han permès a l'alumne/a fer-ho d'una manera gradual i progressiva.

Per una banda, les competències bàsiques de la titulació, s'han treballat en diferents assignatures i per l'altra banda, les diferents competències específiques s'han treballat de manera més singularitzada en una o vàries assignatures.

La taula de competències del títol es troba disponible a la web

<http://www.eurl.es/normativa-grado/objetivos-formativos-y-competencias/?lang=es>

Així mateix cadascuna de les assignatures mostra les competències que l'estudiant ha tingut que assolir cursant les mateixes.

<http://www.eurl.es/normativa-grado/guias-docentes/?lang=es>

- S'han realitzat sortides de camp per conèixer en la practica els continguts teòrics de les assignatures corresponents. Es per això que s'ha visitat els Jutjats de mercantil, de penal així com les estàncies forenses (per saber de prop el diferents riscos laborals que es podem donar), s'ha visitat les instal·lacions de l'Empresa St. Miquel, Fundació Sorigué i La Panera.

Millores proposades

- La titulació de Grau ja contempla la docència d'una assignatura, nòmimes, en anglès, però es planteja la necessitat de considerar la docència d'una nova assignatura optativa en aquest idioma sense variar el contingut formatiu de la mateixa.

- Es proposarà als professors que facilitin i motivin a l'estudiantat a lliurar els treballs en anglès per tal que aquest fet es valori de forma positiva.

Aquest plantejament obeeix a les següents fites; assolir el domini de l'anglès, afavorir la realització de convenis de mobilitat amb universitats estrangeres, donat que es un dels punts febles a l'hora de signar convenis de mobilitat amb altres universitats, ampliant així l'oferta del programa Erasmus als estudiants de l'Escola Universitària de Relacions Laborals.

- Pel que fa al TFG es preveu el desenvolupament de tres sessions de formació obligatòria i gratuïta: la primera, més tècnica, farà referència a l'elaboració del TFG; la segona, de comunicació i expressió oral i la tercera consistirà en aprendre a qüestionar tota la informació que s'obté.

- Caldrà desenvolupar una sessió de formació obligatòria en relació a l'assignatura de Pràctiques Externes.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

La coherència del pla d'estudis del títol de Màster amb l'assoliment de les competències fou confirmada pel Comitè Extern d'avaluació de la Titulació, donat que no es van fer recomanacions en aquest sentit en l'Informe de verificació de la titulació.

No s'ha produït cap modificació substancial ni no substancial.

Millores realitzades

- El curs passat, es va demanar l'acreditació de la titulació de Màster en Direcció i Gestió per part de l'AQU, amb un resultat favorable. Aquesta acreditació valida la coherència del pla d'estudis i de l'estructura del currículum amb el perfil de competències i amb els objectius de la titulació

La taula de competències del títol es troba disponible a la web

<http://www.eurl.es/master/objetivo-y-competencias/?lang=es>

Així mateix cadascuna de les assignatures mostra les competències que l'estudiant ha tingut que assolir cursant les mateixes.

<http://www.eurl.es/master/guias-docentes/?lang=es>

Millores proposades

- En referència al TFM es preveu el desenvolupament de tres sessions de formació obligatòria i gratuïta: la primera, més tècnica, farà referència a l'elaboració del TFM; la segona, parlarà de comunicació i expressió oral i la tercera platejarà com qüestionar tota la informació que s'obté.

- Aprofundir en el sistema de tutorització virtual del TFM, per tal d'afavorir a tots els alumnes i amb particular aquells que estan treballant. Amb aquest objectiu es desenvoluparà un calendari en el que es fixaran les dates i fases per les que transcorre el TFM servint de guia al professorat i a l'alumnat.

1.3 Els estudiants admesos tenen el perfil d'ingrés adequat per a la titulació i el seu nombre és coherent amb el nombre de places ofertes.

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Millores realitzades

- Per a donar a conèixer l'oferta del Grau de Relacions Laborals i Recursos Humans s'han realitzat noves estratègies.

- Anuncis a la radio, a l'emissora Flash FM d'Andorra, ja que s'ha observat que en anteriors cursos del títol de Grau s'ha comptat amb estudiants d'aquest país.

La Direcció juntament amb alumnes voluntaris ha assistit a presentacions del títol de Grau a les jornades d'orientació universitària, en concret a centres de secundària de la Seu d'Urgell, de Sta. Teresa de Mora de Ebre, a l'Institut Julio Antonio de Mora d'Ebre, als Col·legis Ntra. Sra. del Carmen Vedruna de Balaguer i de Tàrrrega, al Col·legi Episcopal de Lleida, i a les jornades de portes obertes de la UdL.

S'ha assistit amb la col·laboració d'alumnes, al Saló d'ensenyament de Barcelona, de Girona, de Tàrrrega i d'Igualada.

- S'ha difós (i es difon) en les xarxes socials els estudis de Grau en RRL i RRHH.

- S'ha fet juntament amb el Col·legi de Graduats socials de Lleida, una sessió explicativa, per difondre els estudis de grau a tots els seus col·legiats diplomats.

Anàlisi dels indicadors

Per altra banda, vam tenir dos estudiants de mobilitat, procedents de Mèxic i de Brasil que es van matricular a diverses assignatures del Grau i Màster.

La majoria del nou alumnat que ha accedit al Grau en el curs 17-18 ha estat per via de la PAU així com per via de FP2 Administratiu, descendent totalment els alumnes procedents de diplomatura.

Aquest fet ens mostra que el nostre alumnat es situa preferentment en la via de PAU i FP2 i es cap a aquest estudiantat al que estem fent arribar la proposta del Grau i aprofundir en aquesta direcció.

Una de les dades que es qüestionen es la demanda d'estudiants, observant que aquesta a davallat respecta a l'any anterior. Es considera que la causa principal d'aquesta situació ha estat (segons comunicació de les persones que vingut a l'Escola a demanar informació sobre el Grau) la competència del preu de matrícula d'altres estudis que s'ofereixen a les universitat públiques i també a les universitats de fora de Catalunya.

Així mateix una altra causa en el descens dels alumnes pot obeir a aquests prefereixen emprendre estudis de mòduls FP2, dons perceben aquests com una estratègia mes favorable e immediata per a sortir al mercat laboral.

Millores proposades

- Tenint em compte, que el nombre d'estudiants matriculats és baixa amb relació a les places ofertades, es proposa desenvolupar un pla d'acció a través de la pagina web del Centre, dirigida a orientadors dels centres de batxillerat i de FP2 per tal de proporcionar tota la informació possible de la titulació.
- Continuar amb les totes les visites possibles a escoles de secundària i centres que imparteixen FP2
- Programar diferents sessions informatives dirigides als equips pedagògics dels centres de secundària i FP2.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millores realitzades

- Participació de alumnat voluntari juntament amb personal de Direcció en les fires de Saló - d'ensenyament de Barcelona, Girona, Tàrraga e Igualada per donar a conèixer el títol de Màster.
- S'ha enviat a diferents col·lectius informació sobre el títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral. En concret a Mossos d'Esquadra, Bombers i Guardia Urbana.
- S'ha fet publicitat per radio Flash FM i de manera continua s'ha participat (i es participa) en les xarxes socials.

Anàlisis dels indicadors curs 2017/18

Relació entre l'oferta i la demanda del

Oferta: 20

Demanda: 7

En relació a les dades sobre matrícula del màster, cal apreciar que s'ha produït una clara davallada de nova matrícula en el curs 2017-18.

Aquest descens s'explica pel fet d'haver de competir amb els preus de màsters oferts per les universitats públiques i altres comunitats autònomes en el que són més baixos.

Milliores proposades

- Tenint em compte que el nombre d'estudiants matriculats és baixa amb relació a les places ofertades, es proposa desenvolupar un pla d'acció (oferint beques) dirigit a tots aquells col·lectius amb elevat nombre de personal i amb la formació adient per accedir al curs de títol de Màster.

- Considerant l'Informe emes per el Comitè Acadèmic d'Avaluació Extern de l'acreditació del Màster, en el qual es recomana reforçar el coneixement d'algunes matèries per aquells estudiants que provenen de titulacions en les que no s'estudia el dret / o matèries en riscos laborals, es desenvoluparà un procediment per conèixer si cal realitzar complements formatius dirigits aquets estudiants.

Aquesta funció, fins ara, la venia desenvolupant el Coordinador del Màster, mitjançant una entrevista personal prèvia.

1.4 La titulació disposa de mecanismes de coordinació docent adequats (CENTRE)

Milliores realitzades

S'han potenciat els mecanismes de coordinació docent, fomentant totes les funcions que corresponen a cadascun d'ells. Aquets mecanismes tenen un caràcter unipersonal i col·legial i son:

- El/la coordinador/a ha vetllat per l'aplicació del programa, ha coordinat el professorat implicat, conjuntament amb el responsable de pràctiques externes (en el cas del títol de Màster no figura aquesta assignatura), i els tutors del TFG/TFM.

- Els coordinadors han elaborat els Informes de seguiment de les titulacions en els que s'han valorat el desenvolupament dels títols, analitzat els resultats a partir de les dades obtingudes, transmeses per la Comissió de Seguiment del Grau i Qualitat i la Comissió del Màster i Qualitat i el Cap de Gestió Acadèmica. Finalment aquests Informes han permès plantejar les diferents propostes de millora:

-S'ha ha vetllat per l'homogeneïtat de les guies docents de les assignatures (objectius d'aprenentatge, contingut, activitats d'aprenentatge i metodologia d'avaluació) amb independència del nombre de professors/es que les imparteixen.

- El caps dels Departament d'estudis jurídics de l'empresa i estudis històrics, sociològics i econòmics de l'empresa respectivament, han estat els responsables de la coordinació de les assignatures de les titulacions, així com d'unificar els criteris de docència i avaluació quan hi han participat diferents professors en una assignatura.

- El professor responsable del Practicum de Grau ha fet el seguiment i l'avaluació dels resultats amb els/les tutors/es externs i alumnat, al mateix temps ha orientat l'estudiantat en l'elecció dels centres de pràctiques (empreses o institucions).

- La Comissió de Seguiment de Máster/s i Qualitat i la Comissió de Seguiment de Grau/s i Qualitat, òrgans integrats per caps de departaments, membres de la direcció, coordinadors, Cap de gestió i alumnat, ha aprovat els Informes de Seguiment del Títol de Grau i Màster que han redactat el coordinador i en el que s'han plantejat diverses qüestions sobre la coordinació.

- El/la cap d'estudi va dissenyar els horaris en el que es va prioritzar concentrar-los a les tardes en el cas del Grau i en el cas de Màster els divendres així com dissabtes al matí. Aquests fets faciliten a l'alumnat que treballa pel matí pugui accedir als estudis del Grau i tingui facilitat per realitzar l'assignatura del Practicum, i en el cas del Màster la fixació de l'horari esta destinat a que les persones que treballin puguin accedir als estudis del Màster.
 - La Direcció del Centre juntament amb la Comissió de seguiment del Grau i Qualitat i la Comissió de seguiment del Màster i Qualitat, han analitzat els punts febles i forts que pugin afectar a la coordinació. Per a aconseguir-ho s'han utilitzat les següents eines:
 - Resultats d'avaluació del professorat (enquestes anònimes). Oficina Qualitat UdL. <https://cv.udl.cat/portal/site/portafolidocent/tool/89ed5719-c8ed-4387-0057-a809067e3e1b>
 - Desenvolupament de les practiques externes en el títol Grau (memòries). (El títol de màster no contempla la realització de practiques externes) <http://www.eurl.es/normativa-grado/practicum/?lang=es>
 - Desenvolupament del programa de mobilitat. <http://www.eurl.es/es/grau/mob.aspx>
 - Resultats de la inserció laboral
- No es compte amb aquestes dades. En les enquestes d' AQU Catalunya no hi figuren, encara que per el funcionament de la borsa d'ocupació del propi Centre es coneix que el percentatge d'inserció en el Grau es del 95% i en el estudis de Màster es del 100%.
- Resultats de l'aprenentatge (taxes d'èxit, rendiment, graduació, [abandonament i eficiència](#)). <http://www.eurl.es/es/grau/result.aspx>
 - Suggeriments i recomanacions dels estudiants (anònimes i personalitzades): en el centre existeix una bústia de suggeriments i recomanacions, encara que fins l'actualitat se n'ha rebut cap.

Una cop recollits els indicadors i treballat els mateixos, via Comissió de Seguiment del Grau i Qualitat i Comissió de Seguiment Màster i Qualitat juntament en la Direcció, s'ha elaborat, per els respectius Coordinadors els informes, posant-los a disposició de la Direcció del Centre, que els ha transmet a l'Oficina de Qualitat de la UdL per que en faci una revisió.

Tots els informes han estat finalment aprovats en la Comissió d'Avaluació de la Universitat (CAU)

En conclusió considerem que l'Escola ha disposat de mecanismes suficients i adequats per garantir la coordinació docent, donat que es disposa d'una sèrie d'instàncies unipersonals i col·legiades que permeten una adequada coordinació docent. Cal dir en aquesta direcció que el Comitè d'Avaluació extern d'Acreditació del Màster ha considerat que els mecanismes de coordinació dels que disposa el Centre son adequats.

Millores proposades

- Continuar treballant /aprofundint amb els diferents mecanismes de coordinació per tal d'evitar possibles solapaments en els mateixos.

1.5L'aplicació de les diferents normatives es realitza de manera adequada i té un impacte positiu sobre els resultat de la titulació. (CENTRE)

Millores realitzades

Les normatives d'aplicació son, por una banda les generals de la UdL, a les que s'escriu l'EURL i per altra banda les normatives especificues del Centre. Totes aquestes normatives tenen com a fi resoldre dubtes, conflictes i proporcionar seguretat a l'alumnat i professorat.

Les normatives generals de la UdL a les que l'EURL s'adscriu i que s'han considerat durant el curs 17/18 en el funcionament del Centre han estat:

- Normativa Acadèmica del Graus 2016-1017
<http://www.udl.cat/ca/udl/norma/ordenaci-/>
- Normativa d'avaluació i qualificació
http://www.udl.cat/export/sites/universitatlleida/ca/udl/norma/.galleries/docs/Ordenacio_academica/NORMATIVA_DE_PERMANENCIA_DE_GRADO_castellano.pdf
- Normativa de permanència
http://www.udl.cat/export/sites/universitatlleida/ca/udl/norma/.galleries/docs/Ordenacio_academica/NORMATIVA_DE_PERMANENCIA_DE_GRADO_castellano.pdf
- Manual de qualitat i procediments
<http://www.udl.cat/ca/serveis/oqua/qualitat/qualitat/>
- Normativa practicum
http://www.udl.cat/export/sites/universitatlleida/ca/udl/norma/.galleries/docs/Ordenacio_academica/Normativa_prxctiques_acadxiq_ues_externes-Reforma_Normativa_6_revisada_ILxrefosa_modif_26-11-2014x.pdf

Normatives específiques de l'EURL:

- Normativa d'avaluació mitjançant compensació de l'EURL del Grau (Aprovada per la Junta de Govern en la sessió del 17 de febrer 2017)
<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2018/09/NORMATIVA-compensacio.pdf?x70119>
- Sistema de Garantia interna de qualitat de l'EURL
http://www.eurl.es/wp-content/uploads/SgarantiaCalidad_cat.pdf
- Normativa del TFG i TFM
<http://eurl.es/trabajo-fin-de-grado/?lang=es>
- Normativa practicum (afecta als estudis de Grau)
http://eurl.es/Documents/grau/practicum/Normativa_es.pdf

Les normatives generals i las específiques estan publicades en la Web de l'Escola.

- Durant el curs 2017-2018, s'ha redactat i ha entrat en vigor la Normativa d'avaluació mitjançant compensació de l'Escola Universitària de Relacions Laborals (Aprovada per la Junta de Govern en la sessió del 17 de febrer 2017)

<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2018/09/NORMATIVA-compensacio.pdf?x70119>

Amb la aplicació d'aquesta normativa, es pretén millorar el sistema d'avaluació en afegir al sistema tradicional, una nova forma d'avaluar que té en compte la trajectòria global de l'alumnat i que, a diferència de l'exigència de determinats nivells de coneixement en cada assignatura, es valora el conjunt de rendiments i resultats de l'estudiantat de tal manera que li permetin integrar-se correctament en el món professional.

No obstant aplicació de la mateixa durant el curs 17/18, per part de la Junta de Govern, ha estat restrictiva bé perquè no s'acompleixen els requisits mínims per sol·licitar la compensació de crèdits, o bé perquè l'estudiantat no considera tenir dificultats en superar una determinada assignatura.

Millors proposades

En els estudis de Màster, considerant l'Informe desenvolupat per Comitè Extern d'Accreditació del títol Direcció i Gestió Laboral (en el apartat 1.5) s'està treballant per adequar el numero d'hores de

classe impartides al calendari acadèmic, per tal de oferir 60 crèdits de docència presencial.

- ESTÀNDARD 2. Pertinència de la informació pública (CENTRE)

La institució informa de manera adequada a tots els grups d'interès sobre les característiques del programa i sobre els processos de gestió que en garanteixen la qualitat.

2.1 La institució publica informació veraç, completa, actualitzada i accessible sobre les característiques de la titulació i el seu desenvolupament operatiu.

Millors realitzades

- L'Escola Universitària de Relacions Laborals disposa de diferents eines de comunicació (Facebook, twitter, youtube i Web del Centre) per tal de facilitar i garantir la informació rellevant dels títol de Grau i de Màster. Aquestes eines han fet arribar a tots els agents interessats com són els alumnes, el PAS, les empreses, les institucions públiques / privades i el professorat, tota la informació possible.

- Tenint present el SGIQ (PIL 23) una part de la informació s'actualitza sempre abans de la matrícula de cada curs acadèmic. No obstant la pagina Web del Centre, es considerada com una eina plenament dinàmica, donat que contínuament es fica al dia el seu contingut.

- La Comissió de Seguiment de Grau/s i Qualitat i la Comissió de Seguiment de Màster/s i Qualitat han desenvolupat durant el curs 2017-2018 han redactat els procediments del Sistema de Garantia Interna de Qualitat l'Escola. Aquests suposen l'adaptació a la realitat funcional del Centre i a la vegada als procediments generals de l'UdL.

<http://www.eurl.es/normativa-grado/sistema-de-calidad/?lang=es>

Anàlisi dels canvis

No n'hi ha hagut

Millors proposades

- Tenint en compte l'Informe emes pel Comitè Acadèmic d'Avaluació d'acreditació del Màster, s'esta treballant en millorar la traducció a l'anglès de la pagina Web.

2.2 La institució publica informació sobre els resultats acadèmics i la satisfacció.

Millors realitzades

- S'ha actualitzat la informació sobre els resultats acadèmics i la satisfacció. Aquests formen part dels dossiers d'indicadors amb els que s'ha treballat els Informes de seguiment anual de les titulacions de Grau de Màster.

<http://www.udl.cat/export/sites/universitat->

[lleida/ca/serveis/oqua/.galleries/SeguimentAcreditacio1617/IAC_EURL_16_17.pdf](http://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/serveis/oqua/.galleries/SeguimentAcreditacio1617/IAC_EURL_16_17.pdf)

http://www.udl.es/ca/serveis/oqua/qualitat/seguimentanualtitulacions/sat_eurl/index.html

Anàlisi del canvis

No s'han produït canvis respecte al curs anterior.

Millors proposades

- Considerant l'Informe del Comitè Acadèmic Extern d'avaluació de verificació del Títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral, s'inclouran dins l'Informe anual de Seguiment les dades individualitzades per assignatures sobre la satisfacció del professorat(encara que figuren de manera global).

ESTÀNDARD 3. Eficàcia del sistema de garantia interna de la qualitat de la titulació (CENTRE)

La institució disposa d'un sistema de garantia interna de la qualitat formalment establert i implementat que assegura, de manera eficient, la qualitat i la millora contínua de la titulació.

3.1 El SGIQ implementat té processos que garanteixen el disseny, l'aprovació, el seguiment i l'acreditació de les titulacions.

Millores transversals realitzades

- En el curs 2017-2018 l'Escola de Relacions Laborals ha aprovat el SQIG intern propi així com tots aquells procediments necessaris pel disseny, aprovació, seguiment i l'acreditació dels títols que imparteix.

<http://www.eurl.es/normativa-grau/sistema-de-qualitat/>

- En el manual de Sistema de Garantia Interna de Qualitat propi de l'Escola s'han descrit els procediments *Dissenyar programes formatius* (PIL 02) i *Revisar i millorar els programes formatius* (PIL 03) en els que es garanteix el desenvolupament aquests processos (com així ho ha confirmat el Comitè Extern d'Acreditació d'estudis del Màster).

<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Dissenyar-programes-formatius.pdf?x70119>

<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Revisar-i-millorar-els-programes-formatius.pdf?x70119>

Millores transversals proposades

- Revisar i millorar el propi SQIC quant sigui es necessari.

3.2 El SGIQ implementat garanteix la recollida d'informació i dels resultats rellevants per a la gestió eficient de les titulacions, en especial els resultats acadèmics i la satisfacció dels grups d'interès.

Millores realitzades:

- En el curs 2017-2018 s'ha aprovat per la Junta de Govern el SGIQ intern propi de l'Escola així com els corresponents procediments.

<http://www.eurl.es/normativa-grado/sistema-de-calidad/?lang=es>

- La Direcció ha posat a disposició dels responsables acadèmics una sèrie d'eines per tal de proporcionar les dades necessàries que permetin la reflexió i les consegüents preses de decisions.

El procés ha estat de la següent forma:

- La Cap de Gestió Acadèmia ha facilitat a la Coordinadora del programa formatiu de Grau i al Coordinador del programa de Màster, l'accés a les dades actualitzades de les titulacions que oferta el Centre. La Direcció del Centre també ha disposat d'aquestes dades per tal de poder realitzar un anàlisi comparatiu amb la resta de centres.

En concret s'ha treballat amb les següents dades:

(a) Evolució de la matrícula nova i relació amb places que s'ofereixen.

(b) Evolució de la matrícula total.

(c) Taxes d'èxit per convocatòria i taxa de rendiment, per a cada assignatura.

(d) Taxes d'èxit i rendiment conjunt de l'ensenyament.

(e) Evolució de les cohorts amb les taxes de graduació, abandonament a primer any i global.

(f) Taxes d'eficiència.

- L'Escola ha disposat d'un espai per a cada titulació anomenat "Portafoli del Títol". En aquest espai s'ha creat un repositori documental on s'agrupa tota la informació que pot ser útil per el

seguiment anual de les titulacions. D'aquesta manera la informació proporcionada per la Cap de Gestió i pel Portafoli del Títol, han permès realitzar una diagnosi dels resultats d'aprenentatge de l'estudiantat així com identificar possibles problemes o conflictes.

- Pel que fa referència a la satisfacció dels grups d'interès, s'ha treballat amb les següents a les eines:

(a) Enquestes sobre assignatura/professorat (estudis oficials de Grau i Màster).

(b) Enquestes sobre el pràcticum extern (estudis de grau).

Les enquestes es fan presencialment a través del professor/a coordinador/a que les distribueix a l'alumnat.

Els resultats de les diferents enquestes d'opinió es troben a la disposició del coordinador/a del programa formatiu i de la Direcció.

Adicionalment, la Direcció té accés al document que recull la relació d'observacions que l'estudiantat pot expressar sobre el/la professor/a de l'assignatura i sobre la pròpia assignatura.

Aquest document és especialment útil perquè permet interpretar les qualificacions numèriques amb més precisió.

- Així mateix, la Direcció, seguin el procediment *Revisar i millorar els programes formatius oficials* (PIL 03),

<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Revisar-i-millorar-els-programes-formatius.pdf?x70119>

objectiu del qual és fixar les pautes aplicar en el seguiment dels resultats e identificar aquells aspectes de millora, amb la participació de tots els agents implicats ha aconseguit:

a) Assegurar l'execució efectiva dels ensenyaments d'acord amb el contingut del pla d'estudis dels títols.

b) Detectar possibles deficiències en el desenvolupament dels títols proposant a la vegada diferents recomanacions i suggeriments de millora.

c) Identificat les diferents bones pràctiques

d) Evidenciat els progressos del títol en el desenvolupament del Sistema Intern de Garantia de Qualitat tant pel que fa a la revisió de l'aplicació del pla d'estudis com a la proposta d'accions per millorar el seu disseny i la implantació.

Anàlisi dels canvis

No hi ha hagut

Millors proposades

- Tenint en compte les indicacions realitzades pel Comitè Acadèmic d'Avaluació en l' informe de l'Acreditació del títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral, la Comissió de Seguiment del Grau i Qualitat i la Comissió de Seguiment de Màster/s i Qualitat aprofundiran en els processos associats a la matrícula, al reconeixement de crèdits i a la necessitat de complements formatius.

3.3 El SGIQ implementat es revisa periòdicament i genera un pla de millora que s'utilitza per a la seva millora continua.

Millors realitzades

- Considerant les indicacions realitzades pel Comitè Acadèmic d'Avaluació en l' informe de l'Acreditació del títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral, en referència a la eficàcia del Sistema de Garantia Interna de la Qualitat propi, el qual es considerava que aquest no disposava d'un procés de revisió i millora de l'SGIQ, la Comissió de Grau/s i Qualitat i la Comissió de

Màster/s i Qualitat han desenvolupat en el Manual intern de Qualitat propi l'apartat que fa referència al mateix sota el nom de Revisió i Millora de l'SGIQ (punt 2.7.)
<http://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Manual-del-Sistema-de-Garantia-a-Interna-de-la-Calidad-EURL.pdf?x70119>

Anàlisi dels canvis

No n'hi ha hagut.

Millores proposades:

- En el procés de revisió del propi SGIQ es convidarà a diferents grups d'interès per tal de tenir en compte la seva opinió.

4. Adequació del professorat al programa formatiu

El professorat que imparteix docència a les titulacions del centre és suficient i adequat, d'acord amb les característiques de les titulacions i el número d'estudiants.

4.1 El professorat reuneix els requisits del nivell de qualificació acadèmica exigits per les titulacions del centre i té suficient i valorada experiència docent, investigadora i, si escau, professional.

Màxim: 1 pàgina

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Millores realitzades:

- En l'aspecte de planificació s'han realitzat reunions entre el professorat amb la fi d'incrementar la comunicació i la coordinació entre el mateix donat que alguns docents pertanyen a diferents departaments situació que dificulta la comunicació entre ells.
- S'ha situat com a professorat de primer curs a la coordinadora de la titulació dels estudis de i el Director del Centre, per d'assegurar l'èxit de la transició del batxillerat o FP2 al estudis universitaris, conscients que cal tenir una relació més propera amb l'estudiantat d'aquest curs i ajudar-lo ha solucionar els problemes que li preocupen.
- S'han realitzat varies reunions de forma periòdica amb els delegats i subdelegats de cada curs per tractar temes referents a les classes, els nivell d'exigència dels professors, el nivell d'aprenentatge dels estudiants i comprovar que les metodologies utilitzades pels professors són adients.
- S'ha confeccionat un calendari de les sortides per tal de que l'alumnat pogués aprofitar el contingut de les diverses matèries, al mateix temps que fa un apropament al mon laboral.
- Al inici del curs es va impartir una sessió sobre la presentació de projectes final de Grau amb l'objectiu d'aportar tota la informació necessària pel seu desenvolupament i facilitar la defensa i exposició oral del mateix.
- S'ha ampliat el numero d'empreses a les que l'alumnat pot realitzar el practicum.
- S'ha incrementat el numero de professorat acreditat per AQU Catalunya (en concret es compta amb una professora mes que ha obtingut aquesta acreditació)
- S'ha aconseguit mantenir la valoració que fa l'estudiant de Grau respecte a la competència docent del professorat en el primer semestre (4,02 sobre 5, situant-se per sobre de la mitjana de la UdL que es 3,88) un augment en el segon semestre (4,42 sobre 5)
- En els estudis de màster la puntuació aconseguida en referència a la competència del professorat s'ha aconseguit 4,31 sobre 5 (per sobre de la mitjana de la UdL. que obté un 3,92).

Millores proposades.

- Augmentar el numero d'hores de tutorització abans de iniciar el TFG per tal de donar a conèixer a l'alumnat les fites que te que aconseguir en cadascuna de les fases del treball d'investigació.
- Desenvolupar trobades de grups formants amb aquells alumnes que cursen l'assignatura de TFG a fi de posar en comú els coneixements que manquen o be que s'han adquirit. Amb aquesta actuació també es pretén motivar a l'alumnat a seguir les distintes fases establertes en la realització del TFG.

http://www.eurl.es/wp-content/uploads/Pestudis/4t/TFG/guia_academica_esp.pdf?x70119

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millores realitzades

- Seguin les indicacions de l'informe realitzat pel Comitè d'Avaluació externa en d'acreditació del Títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral, s'ha corregit la composició del tribunal avaluador del TFM, sent tres els membres els avaluadors d'aquesta assignatura.
- S'ha incrementat el numero de professorat acreditat per AQU Catalunya(en concret es compta amb una professora que ha obtingut aquesta acreditació)

Anàlisi dels indicadors

No hi hagut canvis

Millores proposades

- Augmentar el numero d'hores de tutorització abans de iniciar el TFM per tal de donar a conèixer a l'alumnat les fites que te que aconseguir en cadascuna de les fases del treball d'investigació.
- Realitzar tres trobades amb el grup d'alumnes que cursen l'assignatura de TFM a fi de posar en comú els possibles coneixements que els manquen o be que han adquirit. Amb aquesta actuació també es pretén motivar a l'alumnat a seguir les distintes fases en la realització del TFM.
- Procurar dins de les condicions econòmiques del Centre, desenvolupar treballs d'investigació en el grup de investigació "mercat digital i dret". Així com donar a conèixer la vinculació que es dona entre el professorat al grup de investigació nomenat en el punt anterior.
- Considerant l'Informe d'Avaluació externa del títol de màster, cal potenciar la investigació en noves metodologies de caire social.

4.2 El professorat del centre és suficient i disposa de la dedicació adequada per desenvolupar les seves funcions i atendre els estudiants.

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Millores realitzades

- La satisfacció de l'estudiantat amb el conjunt de la docència, continua sent superior a la mitjana de la UdL (4,02 en referencia al professorat i 4,10 en referència a la assignatura en primer semestre i 4,42 pel que fa al professorat i 4,29 pel que fa a docència en el 2n. quadrimestre.
- Els perfil del professorat implicat en el Grau ha permès donar resposta i solució als estudiants en

tot moment, així com la disponibilitat per atendre a l'estudiantat ha estat permanent, fet que ha permès que hi hagi un èxit en la graduació dels estudiants.

Anàlisi dels canvis

No s'han produït.

Millors proposades

- Continuar desenvolupant la satisfacció de l'estudiantat en docència i en el professorat en per tal d'aconseguir que aquesta sigui tant o més elevada que l'actual.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millors realitzades

- Els perfil del professorat implicat en el màster ha permès donar resposta i solució als estudiants en tot moment, la disponibilitat per atendre a l'estudiantat ha estat permanent, fet que ha permès que hi hagi un èxit en la graduació dels estudiants.

Anàlisi dels canvis

No s'han produït canvis.

Millors proposades.

- Tot i que l'estructura de la plantilla del professorat i el nombre de professorat en l'actualitat es suficient per impartir la titulació i atendre els estudiants del Centre, tenint en compte l'informe del Comitè Acadèmic d'avaluació d'Accreditació del títol de Màster cal d'estudiar la possible substitució de docents emèrits per tal d'afrontar el futur del títol sense mermar de qualitat.

4.3 La institució ofereix suport i oportunitats per millorar la qualitat de l'activitat docent i investigadora del professorat.

Millors realitzades.

- Assistència del professorat als programes de llengües estrangeres que realitza la UdL.

Anàlisi dels canvis

- No s'han produït canvis respecte el curs anterior.

Millors a proposades

- Considerant l'Informe d'Avaluació externa emes pel CAE (Comitè Avaluació Externa del títol de màster) es dissenyarà un programa de motivació per tal que el professorat assisteixi a diferents programes recolzament docent- formació continua.

Tornar a donar a conèixer al professorat l'existència de:

a) Pla formatiu que ofereix la UdL pel professorat universitari des del Centre de Formació Continuada.

(<http://www.formacioprofessorat.udl.cat/upu/contingut.php?subseccio=index>)

Aquest pla, és ampli i divers, oferint tant cursos d'àmbit metodològic, de gestió, de millora de la docència i de aprofundiment de línies de recerca. L'accés a aquests cursos són gratuïts també pel professorat dels centres adscrits a la UdL.

D'altra banda, també transmetre al professorat del Centre la possibilitat de gaudir de la formació en idiomes que ofereix d'Institut de Llengües.

b) Destacar la possibilitat d'assistir a estades a través del programa Docència Programa ERASMUS, Formació Programa ERASMUS i Docència amb tercers països (Erasmus K107)

<http://www.udl.es/ca/serveis/ori/professorat/#collapse-db307db5-cf66-11e5-be0d-005056ac0088->

- Plantejar (sempre considerant les limitacions econòmiques de l'Escola) accions per facilitar la investigació al professorat.

ESTÀNDARD 5. Eficàcia dels sistemes de suport a l'aprenentatge

La institució compta amb serveis d'orientació i recursos adequats i eficaços per a l'aprenentatge de l'alumnat.

5.1 Els serveis d'orientació acadèmica suporten adequadament el procés d'aprenentatge i els d'orientació professional faciliten la incorporació al mercat laboral.

Millores transversals realitzades

En relació a l'orientació acadèmica, aquesta s'ha fonamentat en el pla d' Acció Tutorial (PAT) la qual es recolza en una sèrie d'accions que es desenvolupen en diverses etapes al llarg del curs acadèmic i que es comenten a continuació:

- El Centre ha desenvolupat el procediment específic *acollir i orientar l'estudiantat (PIL 27)* la fi del qual es establir les pautes d'actuació de l'Escola en les accions relatives a l'acollida i l'orientació de l'estudiantat, així com actuacions de tutoria, de suport a la formació i d'orientació laboral i professional.

En el context d'aquest procediment, la Junta de Govern, l'equip Directiu, la Coordinadora del títol de Grau i el Coordinador del títol de Màster han planificat les diverses accions que s'han dut a terme amb aquest objectiu, entre les que destaquem:

a) El procés d'acollida i orientació a l'alumnat va començar el primer dia de classe amb una jornada en la qual es va fer una presentació de la institució als nous estudiants de Grau i Màster i se'ls informa als alumnes sobre els objectius i aspectes generals com: l'estructura organitzativa de la UdL. del Centre, de la titulació, de aspectes acadèmics, representació estudiantil, etc. Al grup de primer de Grau i als alumnes de màster se'ls assigna un/a tutor/a amb amplia experiència docent i elevada puntuació per part de l'alumnat en satisfacció de professorat.

- Al llarg del curs els alumnes han mantingut diverses reunions i trobades individuals amb el/la tutor/a, equip de Direcció o be quan ho varen demanar per abordar necessitats comunes o personals. En qualsevol cas, el tutor/a s'ha entrevistat almenys dues vegades amb tots els alumnes que té assignats durant el primer i segon semestre i amb antelació als exàmens que es realitzen al gener-febrer/maig juny.

b) En la matriculació per a estudiants de nou ingrés: en el moment de la matrícula s'ha comptat amb el suport del personal de l'administratiu del Centre a fi d'omplir la documentació corresponent. Per tal de que l'alumnat tingui una major acollida, cadascun d'ells compta amb una hora concreta que se l'hi ha donat prèviament per telèfon.

c) S'ha realitzat una trobada, a principis del mes d'octubre, amb els delegats i subdelegat de cada curs per tal de fixar les dades d'avaluació. Cal destacar que si be els períodes d'avaluació es podrien assignar per l'equip directiu, és tradició en l' EURL que el Director - Cap d'Estudis es reuneixi, amb els delegats i subdelegats de cadascun dels cursos per determinar els dies i les hores concretes de cadascuna de les proves escrites que es faran als períodes d'avaluació, ja que en aquest mes ja tenen un coneixement més concret de les assignatures.

- En quant a la mobilitat de l'estudiantat, l'equip directiu dóna molta importància al mateix considerant-lo com a eina de suport del procés d'aprenentatge .En aquest sentit durant el curs 2011/18 el Centre va acollir a dues alumnes de mobilitat de Mèxic i Brasil.

En referència al procés de orientació professional, el qual es desenvolupa en un entorn socioeconòmic competitiu i complex i una taxa d'atur elevada el Centre disposa de diferents eines institucionals amb les que pretén facilitar i millorar la inserció laboral aconseguint que un 95% del nostre alumnat tingui un lloc de treball en el que manifesti les diferents competències adquirides, tant en el títol de grau com en el títol de màster.

En concret s'ha treballat en les següents accions:

- Programa de practiques externes, ampliant el numero d'empreses en les que els estudiants poden realitzar-les.
- Desenvolupament d'un curs de postgrau en tècniques de coaching, lideratge emocional i gestió en l'entorn laboral.
- S'ha donat a conèixer les sortides professionals que permet el títol de Grau i el títol de màster en Direcció i Gestió Laboral.

Anàlisi del canvis

No n'hi ha hagut canvis.

Millores proposades

- Continuar donar a conèixer les sortides professionals que facilita el títol de Grau i el títol de màster, mitjançant les xarxes socials i el Col·legi de Graduats Socials de Lleida.
- En referència als TFG i TFM el Centre oferirà a l'estudiantat, matriculat en aquesta assignatura, diversos cursos de formació que tindran com a objectiu donar algunes orientacions metodològiques que els permeti ecòmetre el procés d'elaboració del treball amb garanties.

5.2 Els recursos materials disponibles són adequats al nombre d'estudiants i a les característiques de la titulació.

Millores realitzades.

L'Escola, com a centre adscrit, ha comptat amb els propis recursos materials i per altra banda ha comptat amb els recursos materials que ofereix la UdL.

L'alumnat ha tingut a la seva disposició:

- Aules. Hi ha aules de diferents mides per adaptar-se a la composició dels grups grans, petits. Aquestes estan equipades amb el mitjans audiovisuals necessaris per a la presentació dels continguts.
- Aula informàtica. Donada la proliferació d'ordinadors portàtils personals per part dels alumnes, aquesta ha quedat per ús exclusivament docent, impartint se en ella, algunes pràctiques, principalment en assignatures que ho requereixen.
- Sala d'estudi- Biblioteca. En el centre es disposa d'un espai pel treball en grup d' alumnes i una reduïda biblioteca, donat que segons conveni signat entre l'EURL i l' UdL. l'alumnat del Centre compta amb tots els drets per accedir-hi.
- Internet: Tota la comunitat universitària té accés a Internet, mitjançant la connexió de xarxa de la UdL o bé, a través de les diferents zones de connexió sense cables (WIFI). L'EURL també té un accés a Internet propi al seu Centre.
- Wifi. Pràcticament arreu del centre es disposa de wifi.
- Web de la UdL, d'accés per al públic en general UdL Proporciona tota la informació d'interès sobre la UdL, els seus centres, activitats, etc.

- Web de l'EURL, d'accés per als alumnes de l'EURL Proporciona tota la informació d'interès sobre l' EURL.
- Intranet: La Intranet de la UdL està formada per diversos espais en els que únicament poden accedir els usuaris que tenen assignat un nom d'usuari a la xarxa de la UdL, amb autenticació: qualsevol Unitat Estructural, Centre Departament i Òrgan de Govern de la UdL.
- Correu electrònic: Els professors i personal d'administració i serveis disposen d'un compte de correu electrònic, a la qual també poden accedir via web des de l'exterior.
- Veure: Correu UdL I EURL (www.udl.es i www.eurl.es).
- Impressió, fotocòpies i digitalització de documents a través de les impressores, fotocopiadores i escàners d'autoservei. Aquestes màquines es troben en les diverses aules d'informàtica, i en cadascuna de les Biblioteques que existeixen als diferents centres de la UdL.
- Gestió Acadèmica: A la E.U.R.L. s'ha facilitat atenció personalitzada a cada alumne, per a la gestió de la matrícula. Es procedeix per mitjà de la pàgina web a la introducció de les qualificacions per part del professor, tenint els alumnes accés personal per mitjà de clau. La gestió de les actes, la generació de certificats, la tramitació de títols, el cobrament de les taxes, s'ha realitzat a través del personal de Gestió Acadèmica.
- Observatori de les TIC: L'Observatori de les Tecnologies de la Informació i la Comunicació (TIC) a la UdL és un projecte de la Unitat de Docència Virtual de l'ICE que té per finalitat oferir un espai d'anàlisi i estudi de diferents temàtiques relacionades amb la utilització de les TICs en la docència (Observatori)

Biblioteques

La Universitat de Lleida a ofert un servei de Biblioteca i Documentació (SBD), reconegut amb la certificació de Qualitat d'ANECA des de 2003 al que l'alumnat de l'Escola ha tingut accés i esta compost per:

- Biblioteca Cappont (situat a : La Biblioteca de Cappont es va inaugurar l'any 2003 en commemoració del 700 Aniversari de la Universitat a Lleida. Concebuda com a biblioteca de campus, cobreix les àrees de dret, economia, empresa, treball, informàtica, enginyeria, psicologia, pedagogia, educació social i sociologia. Ocupa 4.520m² i disposa de 509 places de lectura.
- Biblioteca Ciències de la Salut C/Montserrat Roig, 2. 25008 LLEIDA
- Biblioteca ETSEA . Av. de Rovira Roure, 191. Lleida
- Biblioteca de Lletres Plaça Víctor Siurana, 1. Lleida.
- Biblioteca Ciències de la Salut. C/Montserrat Roig, 2. 25008 LLEIDA

ESTÀNDARD 6. Qualitat dels resultats dels programes formatius

Les activitats de formació i avaluació són coherents amb el perfil de formació de la titulació. Els resultats d'aquests processos són adequats tant pel que fa als assoliments acadèmics, que es corresponen amb el nivell del MECES de la titulació, com pel que fa als indicadors acadèmics, de satisfacció i laborals.

Ajuda:

6.1 Les activitats de formació són coherents amb els resultats d'aprenentatge pretesos, i corresponen al nivell del MECES adequat per a la titulació.

Milliores realitzades

La titulació del Títol de Relacions Laborals i Recursos Humans té com a objectiu que l'estudiant combini e integri competències en l'àmbit laboral i de recursos humans, d'aquesta manera en tots els cursos els estudiants es troben amb assignatures dirigides cap aquets àmbits. En aquest sentit s'han desenvolupat les següents accions:

- En la pagina Web del Centre, disponible i publica, s'hi mostren les diferents competències en cadascuna de les guies docents de les assignatures del grau. D'aquesta manera els estudiants han pogut conèixer prèviament el resultat d'aprenentatge que havien d'aconseguir i les activitats que calia realitzar per a aconseguir-ho.

Aquestes activitats, s'estructuren blocs en funció del grau d'autonomia exigida a l'alumnat i pel sentit i objectiu de l'aprenentatge ja be sigui presencial o be pot ser autònom.

Les activitats de formació presencials, són les que proporcionen nova informació, ajuden a l'estudiant en el desenvolupament de certes estratègies, permeten a l'alumnat avançar en el seu procés personal, assumir coneixements que per la seva complexitat o exigència tècnica no permeten adquirir-los de manera autònoma.. Les activitats de formació més habituals en aquest bloc han estat: la conferència d'experts, la classe o sessió magistral pel docent, la visita o sortida obligada del grup, la posada en comú del treball realitzat per l'alumne (casos, lectures, tallers, problemes, etc.) entre d'altres.

Les activitats de formació autònoma que l'alumne/a ha treballat versen sobre aquells aspectes amb els que ja es coneix o be coneix les estratègies suficients per a obtenir la informació. Entre les activitats d'ensenyament-aprenentatge autònomes desenvolupades destaquen: l'estudi personal, que bàsicament consisteix en l'estudi de continguts relacionats amb les classes teòriques o pràctiques, completar apunts, organitzar i integrar els seus coneixements, preparar els exàmens, desenvolupar el TFG i les practiques externes.

Finalment un altre bloc ha estat dirigit a que l'alumnat sabés trobar la informació de tipus bibliogràfic, en les web recomanades, en premsa etc. .

La valoració de l'estudiantat sobre els mètodes docents emprats en la titulació ha resultat molt positiva atès que la mitjana en el primer i segon semestre ha estat de 4,05 i 4,42 sobre el professorat respectivament i sobre s'ha aconseguit una nota de 4,10 i 4,29 corresponentment.

- En quant a l'avaluació del TFG, tenint en compte les recomanacions realitzades pel Comitè Acadèmic d'avaluació d'acreditació del Màster, la composició del tribunal que valora els TFG ha variat, passant el numero de membres de dos a tresi no sent cap d'ells el/la tutor/a del treball teòric.

Milliores a aconseguir

- Potenciar la figura del/de la delegat/da i subdelegat. Entenem que aquest es el/la interlocutor/a vàlid de l'alumnat, i es per això que es necessari dur a terme diversos contactes, en dades de temps senyalades prèviament entre la Direcció i els delegats (encara que això no significa reunir-se en totes les situacions que ho demanin). Aquesta actuació facilitaria un intercanvi bidireccional amb la direcció, aconseguint conèixer les impressions dels alumnes e introduir aquelles millores que facin falta.

- Desenvolupar una sessió formativa presencial per orientar les practiques externes.

En general, les activitats de formació del Màster han estat dirigides al desenvolupament de l'autoaprenentatge i a l'adquisició de destreses en la formulació i resolució de problemes e investigacions.

Millors realitzades

La titulació del Títol de Màster en Direcció i Gestió Laboral té com a fi que l'alumnat combini e integri competències de l'àmbit de direcció i gestió a més d'altres com son l'auto aprenentatge, el saber treballar en grup etc.

En aquest sentit s'han desenvolupat les següents accions:

- En la pagina Web del Centre, disponible i publica, s'ha donat a conèixer a través de les respectives guies docents les diverses assignatures a cursar així com les competències de cadascuna d'elles. L'objectiu es que l'alumnat coneix-hi prèviament el resultat d'aprenentatge que ha d'aconseguir i les diverses activitats que realitzar per ha a fer-ho. Aquestes s'han plantejat en dos gran grups, en funció del grau d'autonomia i relació al tipus l'aprenentatge (presencial o autònom)

Les activitats dirigides han estat orientades aconseguir que l'alumnat conegui distintes formes d'adquirir coneixements al temps que avanci en el progrés del seu procés personal. Les activitats de formació més habituals en aquest bloc han estat: la conferència d'experts, la classe o sessió magistral pel docent, la visita o sortida obligada del grup, la posada en comú del treball realitzat per l'alumne (casos, lectures, tallers, problemes, etc.) entre d'altres.

Les activitats de formació autònoma que l'alumne/a ha treballat son aquelles amb les que prèviament ja es compte amb informació i estratègies. Entre les activitats d'ensenyament-aprenentatge autònom destaquen: l' estudi personal sobre els continguts relacionats amb les classes teòriques o pràctiques, completar apunts, organitzar i integrar els seus coneixements, preparar els exàmens, desenvolupar el TFG i les realitzar les practiques externes.

D'altra banda un altre bloc d'activitats ha estat dirigit a que l'alumnat sapes trobar la informació de tipus bibliogràfic, en les web recomanades, en premsa etc. .

- La valoració de l'alumnat sobre els mètodes docents emprats en la titulació ha resultat molt positiva atès que de les assignatures analitzades la mitjana sobre el professorat ha resultat ser un 4,31 i sobre l'assignatura un 4.48.

Anàlisi dels canvis

No n'hi hagut.

Millors proposades

- Impulsar la imatge del delegat/da de l'alumnat. Tenint en compte que aquest/a es el/la interlocutor/a formal de l'estudiantat. L'objectiu que es pretén es fer-lo partícip de tot el procés formació ,augmentant els contactes amb la Direcció. Es per això que es considera una millora que cal establir, fitxant uns períodes de temps concrets (encara que això no significa reunir-se en totes les situacions que ho demanin).

6.2El sistema d'avaluació permet una certificació adequada dels resultats d'aprenentatge pretesos i és públic.

Millores realitzades

- El sistema d'avaluació del Grau es basa en la Normativa de l'avaluació i qualificació de la docència en els graus i màsters de la UdL (Consell de Govern 26 de febrer de 2014, modificada per l'acord 111/2016 del Consell de Govern de 27 d'abril de 2016 i per l'acord 231/2016 del Consell de Govern de 25 d'octubre de 2016), donat que l'Escola de Relacions Laborals es un Centre adscrit aquesta Universitat.

D'acord amb aquesta Normativa, totes les guies docents de les assignatures del Grau s'han considerat com a regla general l'avaluació continuada. Aquesta s'ha fonament en un conjunt d'activitats avaluable (evidències), que evolucionen progressivament durant el curs acadèmic, alhora que han set rellevants i significatives per valorar i quantificar el progrés de l'estudiant en l'assoliment dels coneixements, capacitats i habilitats que configuren les competències pròpies i definitòries de l'assignatura o matèria (art. 1.4.2 de la Normativa esmentada) a més, seguint el que disposa l'article 1.4.6. cap activitat ha suposat més del 50% de la nota final, i cap menys del 10%, sent tres el mínim d'activitats avaluatives.

Per altra banda, cadascuna de les assignatures ha mostrat en el apartat cronograma i metodologia, els criteris i la metodologia d'avaluació amb les diferents evidències que era necessari realitzar al llarg del semestre i el tant % de pes de cada una d'elles. Aquesta informació no era possible modificar-la al llarg del semestre.

- Tota la informació i avaluació corresponen a les assignatures, l'alumnat l'ha conegut abans de fer la seva matrícula.

- La Direcció ha considerat que per tal d'aprofundir i aconseguir que el sistema d'avaluació facilites una certificació adequada dels resultats d'aprenentatge, la necessitat de que a inicis de curs cadascun del professor dediques una sessió a explicar la finalitat que es pretenia mitjançant el sistema d'avaluació.

- Els alumnes han rebut tutories per part de professorat especialitzat durant tota l'elaboració del TFG, el qual assegura el seguiment i supervisió del seu treball.

- En l'avaluació del TFG tenint en compte les recomanacions efectuades pel Comitè Acadèmic d'avaluació de acreditació del títol de Màster, el numero de membres que integren el tribunal ha passant de dos a tres, no sent cap d'ells el/la tutor/a del treball teòric.

Anàlisi dels canvis

No n'hi hagut

Millores proposades

- Desenvolupar projectes d'innovació docent que impliquin a diferents assignatures concretes, afavorint la transversalitat de la formació.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millores realitzades

- Els estudis de màster han ofert una gran varietat d'activitats de caire teòric i pràctic. Aquesta varietat ha permès que l'estudiant hagi assolit els continguts i les competències plantejades en cadascuna de les assignatures, al temps que els nivells de motivació han estat elevats.

Les assignatures que componen el pla d'estudis s'han articulat al voltant de tres models d'avaluació: una prova de caràcter teòric, que generalment és un examen tipus test; una prova de caràcter pràctic, i la valoració d'activitats realitzades de forma continuada durant el curs com

son lectures, recensions, casos pràctics, etc.

- Els criteris sobre els quals s'ha valorat cadascuna de les proves han estat preestablerts prèviament en les guies docents de cadascuna de les assignatures que figuren en la pagina web del Centre.

No obstant en el curs 17/18, cadascun dels professors dels estudis de màster ha dedicat un temps a dedicat una hora a clarificar els possibles dubtes que l'alumnat plantegi sobre els criteris de valoració de la seva corresponen assignatura.

- Pel que fa a l'avaluació del TFM, són principalment tres els aspectes que s'han tingut en compte: el seguiment que ha fet el/la tutor/a durant la realització del treball, el resultat final plasmat en la memòria, i la defensa oral. A través d'aquestes eines s'ha valorat el grau d'assoliment de les diferents competències, tant bàsiques, genèriques i específiques que s'indiquen en la guia docent de d'assignatures.

- En l'avaluació del TFM, tenint en compte les recomanacions efectuades pel Comitè Acadèmic d'avaluació de acreditació del Màster, el numero de membres que integren el tribunal ha passat de dos a tres, no sent cap d'ells el/la tutor/a del treball teòric.

Anàlisi dels canvis

No n'hi hagut

Millors proposades

Seguin les propostes del Comitè Extern d'avaluació del estudis de Màster cal:

- Desenvolupar projectes d'innovació docent que impliquin a diferents assignatures concretes, afavorint la transversalitat de la formació.

- Treballar amb el professorat per tal d'elevat el nivell d'exigència en els continguts de les probes d'avaluació.

- Revisar el continguts i els objectius del TFM i els criteris de la seva avaluació.

6.3 Els valors dels indicadors acadèmics són adequats per a les característiques de la titulació.

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

Millors realitzades

- La taxa de rendiment en el curso 2017-2018 ha estat de 82,18% , fet que mostra l'atenció docent que s'ha realitzat.

Anàlisi dels indicadors.

No n'hi hagut canvis.

Millors proposades

-La intenció de la titulació és continuar amb els bons resultats, i es realitzaran totes les activitats necessàries perquè així sigui. D'una banda es seguiran desenvolupant les reunions periòdiques amb els estudiants (delegats i subdelegats) i d'altra amb el professorat.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millors realitzades

-La taxa de rendiment (crèdits aprovats/crèdits matriculats) i la taxa d'èxit (crèdits aprovats/crèdits presentats).

Pel que a la taxa de rendiment pel curs 2017-2018 aquesta és del
i la taxa d'èxit.....

El fet que les taxes de rendiment i d'èxit de la titulació siguin altes ha estat congruent amb l'atenció docent que s'ha realitzat.

Anàlisi dels indicadors

No n'hi hagut canvis

Millores proposades

- Aconseguir mantenir la taxa de rendiment. Es per això que con continuar amb el desenvolupament de diverses reunions amb els professorat, delegats i subdelegats.

6.4 Els valors dels indicadors d'inserció laboral són adequats per a les característiques de la titulació.

GRAU EN RELACIONS LABORALS I RECURSOS HUMANS

L'indicador d'inserció laboral és un estudi que es realitza AQU Catalunya i en el darrer informe no hi ha dades del títol de Relacions Laborals i Recursos Humans.

No obstant a través de la borsa de treball amb la que compta el Centre es coneix que la taxa d'ocupació es del 95 %.

-

Millores proposades

- Continuar treballant en la borsa de treball per tal de mantenir el nombre de persones amb inserció laboral.

MÀSTER UNIVERSITARI EN DIRECCIÓ I GESTIÓ LABORAL

Millores realitzades

No es tenen indicadors d'inserció laboral dels estudiants del màster a banda dels resultats de les enquestes internes on es pregunta a l'alumnat del màster (no necessàriament nouvingut) al començament de l'any en curs si estan inserits professionalment. La resposta dona com a resultat taxa d'ocupació és 100%, encara que no es tenen dades sobre l'impacta de la titulació en la seua possible promoció, o millores laboral a la feina.

Millores proposades

- Continuar treballant en la borsa de treball per tal de mantenir la taxa de ocupació en un 100 %.