



## INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

<b>Denominación del Título:</b>	Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
<b>Número de Expediente (RUCT):</b>	2501019
<b>Universidad responsable:</b>	Universidad de A Coruña
<b>Centro:</b>	Facultad de Ciencias del Trabajo, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
<b>Rama de conocimiento:</b>	Ciencias Sociales y Jurídicas
<b>Nº de créditos:</b>	240
<b>Modalidades de impartición:</b>	Presencial
<b>Acreditación:</b>	11/07/2017
<b>Curso de implantación:</b>	2009-2010

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del 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 la calidad, la Universidad de A Coruña ha remitido al Consejo de Universidades la solicitud de la propuesta para la renovación de la acreditación del título "Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos" con el fin de que ACSUG realice una evaluación para comprobar que el plan de estudios se está llevando a cabo de acuerdo con la descripción y los compromisos que se incluyeron en el proyecto inicial que, para este título, se aprobó en el proceso de verificación.

La evaluación se ha realizado por una subcomisión derivada de la Comisión de Evaluación de la rama de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas formada por expertos nacionales e internacionales del ámbito académico, profesionales y estudiantes. Los miembros de esta comisión han sido seleccionados y nombrados según el procedimiento que se recoge en la página Web de ACSUG.

Este informe es el resultado de la evaluación del conjunto de evidencias de carácter documental del título y de la visita al centro donde se imparte el título, que se ha desarrollado sin incidencias conforme a la agenda prevista, y de la revisión del Plan de Mejoras presentado por el centro una vez recibido el informe provisional de evaluación para la renovación de la acreditación. Las acciones incluidas en dicho Plan de Mejoras serán objeto de especial revisión durante el proceso de seguimiento del título.

Una vez valorado cada uno de los criterios de acreditación según estos cuatro niveles:

- **Se supera excelentemente (A)**. El estándar correspondiente al criterio se logra completamente , además, es un ejemplo que excede los requerimientos básicos.
- **Se alcanza (B)**. El estándar correspondiente al criterio se logra completamente.
- **Se alcanza parcialmente (C)**. Se logra el estándar en el mínimo nivel pero se detectan aspectos puntuales que han de mejorarse.
- **No se alcanza (D)**. El criterio no logra el nivel mínimo requerido para llegar al estándar correspondiente.

ACSUG emite un **informe final** de evaluación **favorable**.

Considerando la siguiente valoración por criterio:

DIMENSIONES Y CRITERIOS	VALORACIÓN
<b>DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO</b>	
<b>Criterio 1. Organización y desarrollo</b>	B - Se alcanza
<b>Criterio 2. Información y transparencia</b>	B - Se alcanza
<b>Criterio 3. Sistema de garantía de calidad</b>	B - Se alcanza
<b>DIMENSIÓN 2. RECURSOS</b>	
<b>Criterio 4. Recursos humanos</b>	C - Se alcanza parcialmente
<b>Criterio 5. Recursos materiales y servicios</b>	B - Se alcanza
<b>DIMENSIÓN 3. RESULTADOS</b>	
<b>Criterio 6. Resultados de aprendizaje</b>	B - Se alcanza
<b>Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento</b>	B - Se alcanza

### JUSTIFICACIÓN DEL RESULTADO

Tras el período de alegaciones, los responsables del título presentan un plan de mejoras para dar respuesta a los aspectos de obligado cumplimiento y recomendaciones del informe provisional. Dicho plan incluye las siguientes acciones:

- Plan de mejora conjunto PM27: Incrementar la productividad científica del profesorado.
- Plan de mejora conjunto PM28: Aumentar la movilidad nacional e internacional del alumnado, y mejorar el sistema de convalidaciones con el objetivo de fomentar la movilidad internacional.
- Plan de mejora conjunto PM29: Aumento de la movilidad del profesorado.
- Plan de mejora conjunto PM30: Captación de nuevo alumnado.

### PRINCIPALES PUNTOS FUERTES

- La calidad del autoinforme y evidencias presentadas. Se observa un buen análisis de la titulación en ambos centros y un conocimiento profundo de todos los aspectos que rodean a la titulación. Se detectan las áreas de mejora y se hace seguimiento de las mismas. También se van atendiendo las recomendaciones de los diferentes informes.
- Derivado de lo anterior, se demuestra el buen funcionamiento del Sistema de Garantía de Calidad en ambos centros y la coordinación intercentros. Se han aportado planes de mejora por centro y uno conjunto para el título. Se constata el control sobre la titulación por lo que se felicita a los responsables y se anima a seguir por este camino.
- Comparativamente con otros títulos de la UDC, se observa un buen porcentaje de participación en las encuestas de satisfacción.
- La cercanía entre alumnado y profesorado, transparencia en la información y buena relación y ambiente manifestado en varias audiencias.
- En ambos centros se hace una encuesta propia a empleadores o tutores de prácticas.
- Inserción laboral alta en general en los dos centros, conexión y contacto entre alumnos una vez graduados y

conexión con los centros. Destaca especialmente el departamento de orientación y la posibilidad de pre-colegiación que permite la Escuela.

- Alumnado y egresados se muestran satisfechos con la titulación en ambos centros.

## **DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO**

### **Criterio 1. Organización y desarrollo**

#### **Valoración:**

B - Se alcanza

#### **JUSTIFICACIÓN**

Como ya se indicó en el Informe de Seguimiento de Diciembre de 2022, el título mantiene su interés profesionalizante y atiende a una demanda social. La titulación vigila periódicamente que el perfil de egreso sea adecuado y conforme con la memoria de verificación. Cabe apreciar una notable oscilación de la demanda en los dos centros en que se imparte el título, tanto en Ferrol como en A Coruña, que se justifican en el autoinforme por el envejecimiento poblacional, influencia de la crisis económica o la reestructuración a la baja de las becas. En el curso 20-21 se aprecia un notable incremento de la matrícula debido al incremento en las actuaciones de captación realizado hasta marzo de 2020, antes de la crisis sanitaria, a la intensificación de la difusión en redes y otros medios de las actividades del centro, y participación de manera virtual en jornadas de orientación. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, el alumnado de nuevo ingreso se ha incrementado a pesar de no haber podido afrontar todas las actuaciones deseadas en el 2019-2020 debido a la crisis sanitaria. En la Fundación E.U de Relaciones Laborales, en el curso 20-21 se contabiliza un total de 69 estudiantes de nuevo ingreso para una oferta de 65 plazas. Con respecto a los datos del curso 21-22, se observa que el número de nuevas matrículas no se ha estabilizado con estos últimos datos. La Facultad de Ciencias del Trabajo ha descendido de nuevo (41 alumnos) en 2021-2022. En cuanto a la Fundación E.U. de Relaciones Laborales el número de nuevas matriculas se sitúa en los 63 alumnos en el curso 2021-2022, frente a los 69 del curso anterior.

El plan de estudios se ha desarrollado siguiendo la oferta de módulos, materias y asignaturas previstas en la memoria verificada y se hace público a través de las guías docentes de la página web de la UDC. Ambos centros actualizan anualmente su Plan de Ordenación Docente y sus guías docentes. En ambos centros la docencia se organiza en grupos de trabajo adecuados para la impartición de clases teóricas y prácticas. La media de estudiantes no suele superar los 25 en las clases prácticas. Deben, sin embargo, revisarse los sistemas de evaluación para asegurarse que se ajustan a la memoria en ambos centros.

El Informe para la Renovación de la Acreditación, en línea con la información ya aportada en el anterior seguimiento, describe los distintos mecanismos e iniciativas para facilitar la coordinación inter e intra-centros: una comisión coordinadora de docencia, revisión periódica de las guías docentes y los niveles de exigencia de las materias de cada centro, reuniones de coordinación intra-centros, y contactos entre los responsables de materias y los vicedecanos de calidad de ambos centros. Prueba de ello son los planes de mejora conjuntos para la revisión de competencias o la coordinación del profesorado.

El perfil de ingreso establecido mantiene su validez respecto del consignado en la memoria de verificación y es coherente respecto al perfil real de ingreso. Para constatar tal extremo, se analizan los datos de acceso y admisión y la normativa vigente respecto de la acreditación de experiencia laboral y profesional para el reconocimiento de créditos por esta experiencia y por ciclos formativos de FP. No se exige ninguna formación específica previa para el ingreso en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. De hecho, uno de los atractivos y fortalezas de la titulación es estar abierta a alumnado procedente de las distintas ramas de bachillerato, si bien la formación más adecuada es la del perfil de Ciencias Sociales. El perfil de ingreso recomendado es público y se encuentra actualizado, así como los procesos de acceso y admisión.

Con respecto a la aplicación de normativas, la Comisión Coordinadora del Título actualiza de manera regular, a través de sus vicedecanos de calidad, la tabla de reconocimiento de créditos para materias cursadas en otras titulaciones en orden a homogeneizar los criterios de equivalencia para el acceso por otras vías que no sean la general (PAU). Se prepara la documentación conjunta para el Suplemento Europeo

de Título (SET); igualmente, se analizan las tasas de titulación, centro y materias de forma conjunta y coordinada, estableciendo las medidas oportunas. De forma anual se revisan, actualizan y publican las tablas de reconocimiento de ambos centros creando una tabla común que permite homogeneizar los accesos del alumnado desde otros estudios. Toda la normativa parece coherente y adaptada.

---

## RECOMENDACIONES

- Revisar el peso y la secuenciación de algunas materias, por si fuera necesario realizar algún ajuste. Varios grupos entrevistados han manifestado la necesidad de aumentar contenidos sobre derecho procesal y mejorar la formación en RRHH.
- Revisar las metodologías docentes y tratar de mejorar la orientación práctica de la titulación y la actualización de los contenidos.
- Mejorar la formación sobre herramientas tecnológicas o aplicaciones informáticas enfocadas a estos estudios. Egresados y empleadores han manifestado que hay margen de mejora en este aspecto.
- Con el objetivo de fomentar la movilidad internacional, tratar de mejorar el sistema de convalidaciones.

---

## Criterio 2. Información y transparencia

### Valoración:

B - Se alcanza

---

### JUSTIFICACIÓN

Ambos centros disponen de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del grado y de los procesos que garantizan su calidad. En concreto, dicha información se puede obtener en el portal de estudios de la UDC, la página web de la UDC asociada a cada centro, la página web de la UDC destinada al PDI e investigación, el portal del Repositorio de la UDC en el que se publican trabajos académicos (como los trabajos fin de grado), las páginas web propias de los centros y la página web de seguimiento del sistema de calidad. En esas páginas web se difunde todo tipo de información relacionada con la titulación o que pueda ser útil al alumnado.

La información pública del título es suficiente y relevante respecto del programa formativo, su desarrollo y los resultados alcanzados, además es objetiva y se encuentra actualizada. La información sobre los procesos de admisión y la publicidad sobre el perfil de ingreso son adecuadas y el estudiantado que accede los conoce y se encuentra satisfecho con los mismos.

Con el fin de mejorar la comunicación a los diferentes grupos de interés, en especial al alumnado, ambos centros han puesto en funcionamiento redes sociales para la difusión de información con enlaces a las mismas desde la página web de cada centro.

---

## RECOMENDACIONES

- Revisar el acceso a los sistemas de evaluación de algunas guías docentes. En el caso de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña no se puede acceder, salvo con clave de acceso.
- Habiendo detectado alguna discordancia entre las guías docentes y la memoria del título en relación a los sistemas de evaluación, se debe realizar el necesario ajuste.

---

## Criterio 3. Sistema de garantía de calidad

### Valoración:

B - Se alcanza

---

### JUSTIFICACIÓN

El Informe para la renovación de la acreditación describe la existencia de un Sistema de Garantía de Calidad

en A Coruña y Ferrol, con una enumeración de los procedimientos correspondientes que se traducen en diversas iniciativas destinadas a potenciar la transparencia de los procedimientos del centro y en una tasa de participación notable en las encuestas de satisfacción y en un número apreciable de planes de mejora. En el autoinforme se aporta un listado de reuniones de coordinación entre la Facultad de Ciencias del Trabajo y la Fundación E.U. de Relaciones Laborales (normalmente dos al año).

Las evidencias del SGC manifiestan la existencia de una cultura de calidad consolidada en ambos centros que contribuye a la mejora continua del Grado. Los grupos de interés participan a través de encuestas y mediante la interacción directa, tanto formal como informal, con los responsables de calidad. En el curso 2020-2021 se realizan las encuestas al alumnado de manera presencial, en el mes de mayo de 2021, observando un alto crecimiento de la participación del alumnado. En ambos centros existe una cultura de calidad y mejora continua, por parte de todos los grupos de interés que colaboran de forma activa en nutrir este sistema de evidencias, análisis y evaluación de las mismas en orden a facilitar la elaboración de planes de mejora y la ejecución de los mismos.

La eficacia del SGIC es evidente, ya que permite a los centros detectar puntos débiles, fortalezas y establecer planes de mejora que garantizan el éxito y la calidad de la titulación; así como establecer una coordinación entre los dos centros donde se imparte la titulación, tal y como se evidencia en las valoraciones de criterio, planes de mejora, índices de satisfacción y resultados previstos. Además, se ha mejorado la difusión de las acciones de calidad a través de la web, y se ha incrementado el contacto con egresados y con empresas locales, lo que permite una mayor participación de los grupos de interés en las acciones relacionadas con la calidad.

---

## **DIMENSIÓN 2. RECURSOS**

### **Criterio 4. Recursos humanos**

#### **Valoración:**

C - Se alcanza parcialmente

---

#### **JUSTIFICACIÓN**

Dado que la titulación se imparte en dos sedes distintas conviene analizar este ítem por separado en cada una de ellas. En la Facultad de Ciencias del Trabajo del Ferrol, el personal académico posee la cualificación y experiencia necesarias para el desarrollo del programa formativo. Pertenecen a cinco departamentos (Economía, Empresa, Derecho Público, Psicología, y Sociología y Ciencias de la Comunicación) y distintas áreas de conocimiento. Cuenta con una amplia experiencia docente en sus respectivos ámbitos y una dilatada experiencia profesional. La plantilla ha experimentado pocos cambios en su composición, que se mantiene de forma muy parecida a la prevista en la memoria de verificación, si bien el número total de profesores ha aumentado de 22 en el curso 11/12 a 28 en el curso 20/21. Destaca la ausencia de Catedráticos de Universidad, el aumento de ayudantes doctores y contratados doctores; el número de profesores asociados se mantiene estable. Dicho profesorado se considera suficiente para desarrollar sus funciones y atender a todos los estudiantes. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, en el curso 2017/2018 el porcentaje de profesorado del título evaluado por el Programa Docencia fue del 34,61%; en el curso 2018/2019 el 50%; en el curso 2019/2020 el porcentaje fue del 44,83% y en el curso 2020/2021 descendió al 42,86%. Todos los profesores han sido evaluados positivamente y dos de ellos han obtenido la excelencia. En el autoinforme no se reflexiona sobre la experiencia investigadora del personal docente, si bien de las evidencias se extrae que el profesorado del título solo acredita 5 sexenios (frente a 85 quinquenios docentes) en el Centro del Ferrol. El perfil del personal académico asignado a primer curso, a las prácticas externas y a los Trabajos Fin de Grado es adecuado, recayendo en profesorado del centro con experiencia y siguiendo los criterios del POD y de la normativa de la Universidad. La UDC ofrece oportunidades al profesorado para actualizarse y continuar con su formación con el objetivo de mejorar la actividad docente. En el curso 2020/2021 el porcentaje de profesorado que ha participado en acciones formativas ascendió a un 28,57%, un porcentaje considerable. La participación del profesorado en programas de movilidad se ha incrementado notablemente en los últimos cursos académicos, pasando del 3,5% en el curso 19/20 al 7,1% en el curso 20-21. No obstante, dicho porcentaje de movilidad sigue siendo escaso.

La Fundación E U de Relaciones Laborales presenta una serie de condicionantes propios de su condición de centro adscrito a la UDC, que afecta a las categorías de PDI. En el curso 20-21 la plantilla está conformada por un total de 24 profesores, 11 de ellos doctores (45,83%), de los cuales un 54,55% están acreditados. En el curso 2021-22 el porcentaje de doctores ha descendido al 42,31%. Coyunturalmente no se alcanza el porcentaje del 50% de doctores si bien se explica que la causa es que han causado baja en la plantilla tres doctores por razones de incompatibilidad con su actividad profesional. En todo caso, el porcentaje de créditos impartidos por PDI doctor alcanza el 52,08% y por PDI Doctor Acreditado el 72%. Cabe destacar la escasa rotación de la plantilla, siendo ésta muy estable a lo largo de los años y la presencia de personal en formación que cabe esperar finalice con éxito sus doctorados. Dado que el profesorado del centro no forma parte del personal de la UDC, el PDI no puede participar en el programa Docencia de evaluación del profesorado. No obstante, los resultados de satisfacción (encuestas) del alumnado respecto del PDI y su actividad docente son satisfactorios en el curso 20-21, alcanzando un 5,50 sobre 7.

En relación con la actividad investigadora, otro aspecto ya señalado en anteriores informes es, en ambos centros, el bajo número de proyectos financiados, participaciones en congresos y publicaciones.

En relación con el PAS, en los datos aportados por el Informe para la Renovación, la satisfacción del personal de administración y servicios tiene, en todas las preguntas, niveles positivos. Ambos centros cuentan con un número reducido de personal de administración y servicios que es, sin embargo, proporcional a las dimensiones de los centros y, a la vista de las evidencias, suficiente.

---

#### **ASPECTOS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO**

- Debe incrementarse la producción científica del profesorado, generando planes de carrera que incrementen el número de doctores y el prestigio académico de los centros.

---

#### **RECOMENDACIONES**

- En la Facultad de Ciencias del Trabajo se recomienda favorecer la promoción interna del profesorado, especialmente de Profesores titulares a Catedráticos de Universidad, pues no hay ninguno en la plantilla. Se recomienda igualmente incrementar la participación del profesorado en programas de movilidad.
- Ambos Centros deben aumentar su participación en convocatorias públicas competitivas que les permitan gozar de proyectos de investigación activos.

---

### **Criterio 5. Recursos materiales y servicios**

#### **Valoración:**

B - Se alcanza

---

#### **JUSTIFICACIÓN**

La documentación consultada permite considerar que los recursos materiales, infraestructuras y servicios puestos a disposición del desarrollo del título en ambas sedes se perciben como adecuados. Se han incorporado las nuevas tecnologías en la docencia con la instalación de medios informáticos en las aulas y la adquisición de equipos para el uso del alumnado. Se ha promovido el uso de espacios comunes para facilitar el trabajo en equipo y se han acondicionado nuevos espacios destinados al alumnado. En cada centro los recursos materiales se organizan y gestionan de forma independiente atendiendo a sus particularidades.

Para la atención del estudiante, ambos centros cuentan con un Plan de Acción Tutorial (PAT). Desde el inicio de sus estudios a cada alumno se le asigna un tutor que pueda orientarle y ayudarle a resolver las dudas que se le puedan plantear a lo largo de la carrera. En la Facultad de Ciencias del Trabajo, la participación, tanto del alumnado como del profesorado, no es muy alta, si bien en los últimos años ha aumentado el número de alumnos que se apuntan al PAT. Todos los años se llevan a cabo actividades de orientación profesional. El título contempla la realización optativa de prácticas externas. Las instalaciones donde se realizan son adecuadas para la adquisición de las competencias. El número de convenios se considera suficiente para el porcentaje de alumnado que realiza las prácticas. Las instalaciones ajenas al centro, donde se realizan las prácticas, son valoradas satisfactoriamente por el alumnado. En las encuestas de

satisfacción del alumnado, personal académico y personal de administración y servicios se muestran satisfechos con los recursos materiales, los servicios y la biblioteca.

---

### RECOMENDACIONES

- Mejorar la información y asesoramiento sobre movilidad para tratar de mejorar estos indicadores.
- 

## DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

### Criterio 6. Resultados de aprendizaje

#### Valoración:

B - Se alcanza

---

#### JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de las actividades académicas, metodologías docentes, sistemas de evaluación y calificación contribuye a la consecución y valoración de los resultados de aprendizaje previstos. Los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen los objetivos del programa formativo y se adecúan a su nivel MECES.

Las encuestas de satisfacción de profesorado y alumnado, así como los datos sobre inserción laboral que aporta la UDC son satisfactorios. La valoración media, en el curso 2021-22, de las competencias del plan de estudios es de 5,21 sobre 7. Un elemento del plan de estudios que quizás podría ser objeto de reflexión es el hecho de que las prácticas externas sean optativas, lo que se traduce en un porcentaje relativamente bajo de alumnos que las cursan. Es probable que su no obligatoriedad sea debida a que los alumnos que trabajan representan una porción significativa del alumnado, pero resulta llamativa esta optatividad en un título tan directamente relacionado con la práctica profesional, especialmente cuando los alumnos egresados dan una gran importancia a las competencias adquiridas en un contexto profesional. El título es consciente de esta cuestión, con un plan de mejora en la Escuela Universitaria (35, pág. 197 del informe para la renovación) que se considera ejecutado.

---

### Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento

#### Valoración:

B - Se alcanza

---

#### JUSTIFICACIÓN

La tasa de graduación de ambos centros ha oscilado, desde el curso 2016-17 entre el 37 y el 50%, estando, en el curso 2021-22 en el 46,56% en Ferrol y el 43,75% en Coruña (50% en la memoria verificada). La tasa de abandono es -y en general ha sido-- significativamente más baja en la Facultad de Ciencias del Trabajo que en la EU de Relaciones Laborales (en el curso 2021-22, 3,45% y 12% respectivamente), siendo un 10% la prevista en la memoria verificada. En el curso 2021-22, la duración de los estudios es, por el contrario, significativamente superior en Ferrol que en Coruña (5,26 frente a 4,38). Se cerró un plan de mejora relacionado con este punto por parte de la EU de Relaciones Laborales de A Coruña, pero debería considerarse para Ferrol en la actualidad. No se observan diferencias importantes en los rendimientos de las asignaturas en el curso 2020-2021. Es de destacar el nivel de información detallada aportada por la titulación a este respecto en el informe para la renovación de la acreditación.

Es muy loable el grado de participación en las encuestas de satisfacción de los distintos colectivos, con la excepción explicable del periodo de pandemia. En general las valoraciones de todos los colectivos son positivas, con algunas excepciones muy puntuales y no graves mencionadas en el criterio relacionado con recursos materiales. Se echa en falta, como se comentó en un anterior apartado, la encuesta a empleadores, que se sustituye por los datos de satisfacción de los tutores de prácticas. Sin embargo, uno de los planes de mejora conjuntos de la titulación (PM Conjunto-26) tiene como objetivo obtener información

periódica y sistemática sobre las necesidades y satisfacción de los empleadores.

Ambos centros, dentro de su Plan de Acción Tutorial (PAT) y como parte del Plan de Orientación Profesional, promueven actividades formativas complementarias de formación y orientación laboral a lo largo del año académico, a fin de que el alumnado conozca mejor sus oportunidades profesionales, y se acerque a la coyuntura socio-económica de su entorno. La información sobre inserción laboral es notablemente pormenorizada y de gran calidad. Con respecto a los egresados de la Escuela Universitaria, destaca que, en la encuesta realizada por la propia Escuela, estos valoren más positivamente competencias transversales y habilidades (búsqueda de empleo, conocimiento de idiomas, relaciones personales, experiencia laboral) que el expediente académico. Este último es valorado con un 2,27, mientras que los demás aspectos valorados superan los 4 puntos y llegan hasta los 6 en algún caso. En el caso de la Facultad de Ferrol, la encuesta tiene ítems diferentes y refleja datos positivos, aunque los valores relativamente más bajos se refieren al grado de relación del trabajo actual con la formación recibida (3,5) y la adecuación de la formación recibida para desempeñar tareas en el ámbito profesional (4,75). Los datos del observatorio ocupacional son satisfactorios en líneas generales ya que la comparación de las tasas de empleabilidad de profesiones muy dispares no puede leerse de forma directa sin tener en cuenta multitud de factores propios del contexto laboral de cada profesión.

---

### RECOMENDACIONES

- Seguir trabajando en las medidas de captación de alumnos, aunque es loable el trabajo realizado, sobre todo en la Facultad de Ferrol.
  - Se recomienda tomar medidas para incrementar la tasa de graduación de la titulación en ambos centros
  - Realizar un seguimiento de la tasa de abandono para tomar medidas enfocadas a reducirla.
- 

Santiago de Compostela 24 de octubre de 2023

Director ACSUG



José Eduardo López Pereira

---