

Informe de acreditación 2021

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida (EURL) Universidad de Lleida

Fecha de aprobación	Órgano que aprueba
14/05/2021	Comisión de Evaluación Interna
07/07/2021	Comisión de Evaluación de la Universidad

Índex

0.	DATOS DE IDENTIFICACIÓN	4
1.	PRESENTACIÓN DEL CENTRO	5
2.	PROCESO DE ELABORACIÓN DEL AUTOINFORME	8
	Procedimiento	8
3.	VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN	9
	ESTÁNDAR 1. Calidad del programa formativo	9
	1.1. El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el nivel formativo correspondiente del MECES.	10
	1.2. El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y con los objetivos de la titulación.	10
	1.3. Los estudiantes admitidos tienen el perfil de ingreso adecuado para la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas.	12
	1.4. La titulación dispone de mecanismos de coordinación docente adecuados	17
	1.5 La aplicación de las diferentes normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo sobre los resultados de la titulación.	19
	ESTÁNDAR 2. Pertinencia de la información pública	23
	2.1. La institución pública información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo.	23
	2.2. La institución pública información sobre los resultados académicos y la satisfacción.	25
	2.3. La institución publica el SGIQ en que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y acreditación de la titulación.	26
	ESTÁNDAR 3. Eficacia del sistema de garantía interna de la calidad de la titulación	27
	3.1. El SGIQ implementado tiene procesos que garantizan el diseño, la aprobación, el seguimiento y la acreditación de las titulaciones.	27
	3.2. El SGIQ implementado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la gestión eficiente de las titulaciones, en especial los resultados académicos y la satisfacción de los grupos de interés.	28
	3.3. El SGIQ implementado se revisa periódicamente y genera un plan de mejora que se utiliza para su mejora continua.	30
	4.1. El profesorado reúne los requisitos del nivel de calificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y, si procede, profesional.	31
	4.2. El profesorado del centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para desarrollar sus funciones y atender los estudiantes.	34
	4.3. La institución ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado.	35
	5.1. Los servicios de orientación académica soportan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral.	41
	5.2. Los recursos materiales disponibles son adecuados al número de estudiantes y a las características de la titulación.	43
	ESTÁNDAR 6. Calidad de los resultados de los programas formativos	47
	6.1. Las actividades de formación son coherentes con los resultados de aprendizaje pretendidos, que corresponden al nivel del MECES adecuado para la titulación.	47

6.2. El sistema de evaluación permite una certificación adecuada de los resultados de aprendizaje pretendidos y es público.	48
6.3. Los valores de los indicadores académicos son adecuados para las características de la titulación.	50
6.4. Los valores de los indicadores de inserción laboral son adecuados para las características de la titulación.	52
4. PLAN DE MEJORA	54
5. LISTADO DE EVIDENCIAS	59

0. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Universidad:	Universidad de Lleida (UdL)
Nombre del centro:	Escuela de Relaciones Laborales de Lleida
Datos de contacto:	C/ Vallcalent, 65 E-25006 Lleida Tel. +34 973 24 89 93 Correo electrónico: capadministració@eurl.es
Web de los grados:	http://udl.cat/ca/es/estudios/estudios_centros/
Responsables de la elaboración del informe:	Comisión de Evaluación Interna (CAI) de la EURL Comisión del Grado y Calidad de la EURL Director: Ramon Borjabad – Escuela de Relaciones Laborales de Lleida

Titulaciones que se imparten en el centro (las titulaciones en negrita son las que se incluyen en este autoinforme)					
Denominación	Código RUCT	Créditos ECTS	Año de inicio	Interu niv./ Coord . UdL	Coordinación académica
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	2501353	240	2009/2010		M^a Victoria Borjabad Bellido
Máster Universitario en Dirección y Gestión Laboral	4314786	60	2014/2015		Ramon Borjabad Bellido

Los datos en los que se basa el análisis de los resultados de la titulación, se recogen en las diferentes páginas web señaladas en el informe, además de haber creado una plataforma de gestión documental Etdocumetal de Edorteam (Intranet) en la que se encuentra toda la documentación pública y no pública.

1. PRESENTACIÓN DEL CENTRO

Los inicios de la enseñanza en la ciudad de Lleida, se remontan al año 1966, cuando el Alcalde de Lérida y otras autoridades locales y provinciales, presididas por el Gobernador Civil, constituyeron el Consejo del Patronato del Seminario de Estudios Sociales de Lérida, que había de encargarse de impartir las enseñanzas del título de Graduado Social de la Escuela Social de Barcelona. Posteriormente ya en el año 1990, el antiguo Consejo del Patronato del Seminario de Estudios Sociales de Lérida, en reunión a la que asistieron el Gobernador Civil, el Presidente de la Diputación Provincial y el Alcalde de Lérida, acordaron la disolución del citado Patronato y la cesión de todos sus bienes a la Fundación Privada Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Lérida, en proceso de constitución que se efectuó el 10 de mayo de 1990, atribuyéndose con carácter nato al Alcalde de Lérida el cargo de Presidente Honorífico del Patronato de la Fundación. Por Decreto 108/1991, de 22 abril se autorizó la transformación del Seminario de Estudios Sociales de Lérida en Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Lérida, adscrita a la Universidad de Barcelona, con efectos académicos desde el curso 1989-1990. Y posteriormente por Decreto 133/1992, de 22 junio, cambió la adscripción de la Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Lérida a la nueva Universidad de Lérida, siendo el Decreto 82/1999, de 23 marzo el que autorizó el cambio de nombre de la Escuela, que pasó a denominarse Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lérida.

La impartición de los estudios por la Escuela, primero de Graduado Social y después de Diplomado en Relaciones Laborales, vienen realizándose, por lo anteriormente expuesto, desde el año 1966 y si bien es cierto que el apogeo de los estudios de Relaciones Laborales en Lleida, por el gran número de matriculados fue en los años 80 y 90 y decreció al igual que en la mayoría de Universidades catalanas y españolas debido a factores externos: descenso demográfico, proliferación territorial de universidades públicas y el incremento de universidades privadas, como reconoce el Libro Blanco del Título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (pág. 59 y ss), la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales ha sabido resistir y en la actualidad está remontando el número de matriculados en primer curso. Además, debemos tener en cuenta el carácter tradicional y consolidado y fuertemente arraigado en la sociedad leridana de los estudios de Relaciones Laborales que fundamentan sobradamente la oferta actual de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida, adscrita a la Universidad de Lleida; de modo que nadie pone en duda la necesidad de la formación universitaria en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, dado la demanda de dichos estudios por despachos de graduados sociales, abogados, economistas, la función pública, empresas, o como profesional liberal, al tiempo que se acentúa la polivalencia del título, como pone de relieve el Libro Blanco (pág. 85 y ss).
<https://www.eurl.es/presentacio/historia?lang=es>

La Diplomatura en Relaciones Laborales, que sustituyó a la antigua titulación de graduado Social, se estaba impartiendo, en la actualidad, en 61 centros, de 51 localidades diferentes y en 41 Universidades Públicas, es, pues, una titulación ampliamente extendida en el conjunto del sistema universitario español. En el curso 2002/2003, tal y como recoge en su página 67 el Libro Blanco del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, había

matriculados en la Diplomatura 38.550 alumnos. La demanda laboral de los titulados en Relaciones Laborales es muy importante.

Desde el año 2006, el objetivo de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida ha sido trabajar en cuanto a las estrategias necesarias en el nuevo marco docente, definiendo las competencias específicas y transversales que han de adquirir los titulados, redefinir el programa de prácticas, adecuar la dimensión de los grupos a la metodología docente derivada del EEES, actualizar las competencias docentes del profesorado de acuerdo a las exigencias del EEES y por supuesto establecer un mecanismo permanente de interacción con el entorno socio-laboral. Las líneas operativas que se han llevado a cabo para desarrollar estas estrategias han sido, en primer lugar (año 2006), la creación de una Comisión ejecutiva y representativa con la participación de los agentes externos para debatir las competencias de la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Conviene destacar que dicha Comisión recomendó a la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales la conveniencia de impartir una formación más específica en materias en las que se detecta una mayor salida profesional en el ámbito de la UdL. <https://www.eurl.es/presentacio/historia?lang=es>

La Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida, en el año 2005 entró como miembro de pleno derecho en la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, y el Director de la EURL como Secretario de la Junta en 2016, siendo los fines y actividades de dicha asociación: a) Defender, con pleno respeto a la autonomía de las universidades y, en su seno, los Centros y Departamentos a los que compete la enseñanza y la investigación sobre las Relaciones Laborales y las Ciencias del Trabajo los intereses comunes de dichos órganos en la consolidación y promoción de sus estudios, b) Procurar, en los mismos términos, la búsqueda de soluciones armónicas a los problemas que se planteen en relación con la organización de las enseñanzas de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo, en todos sus niveles y grados, c) En general, y sin perjuicio de las funciones que corresponden a las Universidades y a otras instituciones públicas y privadas, la defensa y promoción de la enseñanza y la investigación de las Relaciones Laborales y de las Ciencias del Trabajo, d) Promover el conocimiento, procurar la difusión de los estudios de Relaciones Laborales y de Ciencias del Trabajo ante las diversas instituciones públicas y privadas, e) Establecer canales cooperativos y de difusión que redunden en la calidad de la docencia e investigación de las Ciencias del Trabajo y de las Relaciones Laborales. En el año 2007 se diseñó y aprobó el mapa de titulaciones que ofrecería la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida: el de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. A finales de junio de 2007 el Consejo de Gobierno de la UdL aprueba el Plan Director de la Docencia, que fija las directrices del modelo de docencia de dicha Escuela Universitaria para la elaboración de los diferentes Grados. <https://arelcit.es/>

En diciembre de 2007 la Junta del Patronato de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida aprobó la constitución de dos Comisiones, una ejecutiva y una General para la elaboración del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, formada por profesores y personas externas (Colegio de Graduados Sociales de Lleida, Gerentes, Directores de Recursos Humanos, Despachos de Economistas y Despachos de Abogados) que se está reuniendo cada semana y mes respectivamente, al objeto de

concretar, las competencias genéricas y específicas, materias básicas y propias de la titulación, materias obligatorias y optativas y, en definitiva el Plan de Estudios de Derecho que se implantará el Curso 2009-2010; reuniones que van seguidas de sucesivos debates en los respectivos departamentos y por todo el profesorado de la Escuela Universitaria.

La Escuela desde el curso 2009-2010 ha constituido una Comisión del Grado y Calidad, formada por: 2 miembros del equipo directivo, 1 representante del Patronato de la Fundación EURL, 1 miembro de cada uno de los departamentos, la profesora Coordinadora del Grado, 1 representante del personal de Gestión Académica y 1 representante del alumnado de EURL, habiendo emitido los correspondientes informes de seguimiento del título de Grado de los cursos 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020.

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

<http://www.udl.es/ca/serveis/qpd/marc-vsma/seguiment/informes/#collapse-afbabeba-a178-11ea-923f-005056ac0088-1-1-10>

2. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL AUTOINFORME

El proceso de elaboración del autoinforme para la acreditación se ha realizado considerando las directrices de la Oficina de Calidad de la Universidad de Lleida, las orientaciones establecidas por el Sistema de Garantía Interna de la Escuela de Relaciones Laborales y del Sistema de Garantía de la UdL y las “directrices para la elaboración del auto informe para la acreditación” señaladas por AQU Catalunya.

El desarrollo del autoinforme consiste en la incorporación de la información recogida durante los procesos de seguimiento.

El proceso de desarrollo del autoinforme ha sido elaborado inicialmente por la Comisión de Evaluación Interna (CAI), órgano nombrado por la Junta de Gobierno de la EURL, (celebrada el 12 de febrero de 2021) dicha Comisión está integrada por la Coordinadora del Grado, el Director-Jefe de estudios, el Secretario Académico, el Jefe de Gestión académica, la Presidenta de la Fundación, dos representantes del profesorado y la representante del alumnado.

Así mismo en el desarrollo del autoinforme ha participado y ha sido consensuado por la Comisión de Calidad de Seguimiento del Grado: 2 miembros del equipo directivo, 1 representante del Patronato de la Fundación Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida, 1 miembro de cada uno de los departamentos, la profesora Coordinadora del Grado, 1 representante del personal de Gestión Académica y 1 representante de los estudiantes de la EURL.

Procedimiento

En la elaboración del autoinforme se ha seguido el siguiente procedimiento: se ha realizado una primera reunión el día 12 de marzo con la Gestora de Calidad, la cual informó de las distintas directrices que se debían contemplar para la elaboración del autoinforme de Acreditación de AQU Catalunya, así como el calendario correspondiente al trámite de acreditación y presentación de documentación.

En la recogida de la información han participado concretamente el Director- Jefe de estudios, la Coordinadora del Grado, el Secretario Académico y el Jefe de Gestión Académica y la representante del alumnado, que han aportado la información referida a los procesos de seguimiento realizados entre los cursos 2014/2015 (último informe de acreditación aprobado por AQU con resultado favorable de fecha 5 de octubre de 2015) 2019/2020, las evidencias, la información administrativa de carácter cuantitativo y cualitativo.

La elaboración del documento de autoinforme se ha redactado durante los meses de marzo, abril y mayo de año 2021, con la información recogida y consensuada por los miembros de la Comisión de Comisión de Evaluación Interna. Se han efectuado con este último órgano las siguientes reuniones: 5/03/2021; 19/03/2021; 2/04/2021; 16/04/2021; 30/04/2021 y finalmente el día 14/05/2021.

3. VALORACIÓN DEL LOGRO DE LOS ESTÁNDARES DE ACREDITACIÓN

ESTÁNDAR 1. Calidad del programa formativo

Los estudios en ciencias sociales y jurídicas vienen realizándose en este Centro desde hace más de 50 años y en concreto como Centro denominado “Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida (EURL)” cumple 32 años de funcionamiento.

Previamente a la implantación del Grado, la EURL como Centro Universitario se sometió a un informe de evaluación interna requerido por AQU Catalunya en el año 2008.

Posteriormente, en el año 2009 la EURL se sometió a la evaluación externa por AQU Catalunya como Centro Adscrito.

En fecha 02/02/2009 se realizó el informe de evaluación externa: Programa de evaluación Institucional de Centros Adscritos. AQU Catalunya
<https://estudis.aqu.cat/informes/Web/Titulacio/Detall?titulacioId=9676&idioma=ca-ES>

En fecha 19 de octubre de 2009 se obtuvo la Resolución del Subdirector General de Coordinación Universitaria con Verificación favorable de la propuesta del Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de Lleida.

Desde el año 2009 hasta el año 2014 se realizaron los distintos informes de seguimiento del título de Grado: Curso 2009/2010 – Curso 2010/2011 – Curso 2011/2012 – Curso 2012/2013 – Curso 2013/2014. <https://www.eurl.es/normativa-grado/sistema-de-calidad?lang=es>

Por parte de AQU Catalunya en fecha 23/11/2012 se recibió un informe de evaluación del sistema universitario catalán: Informe de evaluación de seguimiento de titulación
<https://estudis.aqu.cat/informes/Web/Titulacio/Detall?titulacioId=9676#>

En fecha 5/10/2015 se recibió por parte de AQU Catalunya el informe de favorable de renovación de acreditación.
<https://estudis.aqu.cat/informes/Web/Titulacio/Detall?titulacioId=9676>

Desde el año 2015 hasta el año 2020 se han realizado los distintos informes de seguimiento del título de Grado: Curso 2015/2016 – Curso 2016/2017 – Curso 2017/2018 – Curso 2018/2019 – Curso 2019/2020. <https://www.eurl.es/normativa-grado/sistema-de-calidad?lang=es>

Así, los distintos mecanismos de control sobre el perfil de competencias de la titulación facilitan que el resultado sea adecuado con los requerimientos de la disciplina con el correspondiente nivel formativo, ya que las reiteradas inspecciones que se realizan, favorecen y permiten que se cumplan con unos estándares satisfactorios.

1.1. El perfil de competencias de la titulación es consistente con los requisitos de la disciplina y con el nivel formativo correspondiente del MECES.

La titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se presenta en este informe fue verificada positivamente por Resolución de la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria, en las siguientes fechas:

TITULACIÓN	F.VERIFICACIÓN	F.RENOVACIÓN
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	06/10/2009	23/10/2015

1.2. El plan de estudios y la estructura del currículum son coherentes con el perfil de competencias y con los objetivos de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recurso Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre perspectiva de género, buscándose siempre una mejora continua.

Desde fecha 5/10/2015, en la que la Comisión de Evaluación de Calidad de AQU Catalunya remitió el informe de la evaluación de la renovación de la acreditación del título de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con calificación de favorable, se ha realizado una modificación sustancial que reside en la modificación de la oferta de plazas (35 plazas), solicitada en función de los recursos humanos y materiales vinculados al programa. Dicha modificación fue aprobada por AQU Catalunya según documento de fecha 28/04/2020.

<https://estudis.aqu.cat/informes/Web/Titulacio/Detall?titulacioId=9676>

La Generalitat de Cataluña por resolución EMC/114/2021 resolvió dar conformidad tras haberse realizado los trámites oportunos y de conformidad con la legalidad vigente el cambio de emplazamiento de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, centro adscrito a la Universidad de Lleida, a las nuevas instalaciones en Calle Vallcalent 65 de Lleida. <https://dogc.gencat.cat/es/document-del-dogc/index.html?documentId=891741>

La dirección, y el resto de profesorado, consideran que el Plan de Estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos es adecuado para que los estudiantes adquieran y desarrollen las competencias asignadas al título de Grado. El proceso de la adquisición de las competencias está proyectado de forma que facilita al alumnado su obtención gradual y escalonadamente. Las competencias básicas, asignadas al título se distribuyen en distintas asignaturas y aquellas competencias más específicas se trabajan en una o varias asignaturas concretas.

Las competencias del título se encuentran disponibles en la Web del Centro.

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

Como se concreta en el Plan de Estudios del Título y su estructura curricular, la adquisición de competencias se realiza a través de una parte teórica y otra práctica. Esta última se trabaja por medio de distintas actividades de aprendizaje, como son las prácticas presenciales en el aula, prácticas realizadas de forma autónoma, distintas visitas a instituciones/empresas como son: los Juzgados de lo Laboral, Inspección de Trabajo, el Instituto de medicina legal, la Fundación Sorigué, la instalación de la Panera (Ayuntamiento de Lleida), la Mutua Fraternidad Muprespa, San Miguel, Rodi motors...)

Asimismo, con objeto de que el alumnado sea capaz del desarrollo de aquellas competencias asignadas a la elaboración del TFG, a inicios de curso se realizan sesiones de formación obligatoria: en la primera sesión, más técnica, hace referencia a la elaboración del propio TFG; en la reunión se aborda la competencia de la comunicación y expresión oral y finalmente en una tercera sesión, se analiza cómo aprender a objetar toda la información que se obtiene de las redes, preferentemente de fuentes de internet.

De igual forma, se lleva a cabo una formación obligatoria dirigida al alumnado que deberá cursar la asignatura de Prácticas Externas (4º Curso).

Paralelamente a estas actuaciones, se realizan distintas reuniones entre el/la coordinador/a y los/las delegados/das de los estudiantes, con objeto de realizar una valoración de cada semestre, a fin de conocer posibles cuestiones que puedan surgir derivadas de las asignaturas y del profesorado. También, con objeto de trabajar este punto se ha creado un grupo de WhatsApp entre Dirección, Coordinación, Delegados/das y Subdelegados/das de todos los cursos, con el fin de poder conocer todas las necesidades lo más ágilmente posible.

Debido al COVID-19 se han transformado las visitas presenciales que se realizaban a empresas/instituciones para conocer de primera mano su funcionamiento en visitas virtuales, incluso habiéndose podido ampliar el número de empresas/instituciones con las nuevas tecnologías digitales.

Análisis de la perspectiva de género

Considerando la perspectiva de género se ha modificado según aprobación de la Junta de Gobierno del Centro (12-2-2021)

- Apartado 3 de la memoria. Competencias. Se incluye la competencia transversal siguiente: CT5: Aplicar la perspectiva de género a las actividades propias del ámbito profesional.
- Modificación del Anexo I de la Memoria. Se ha incorporado la competencia transversal: “CT5: aplicar la perspectiva de género a las tareas propias del ámbito profesional”. A la ficha de descripción de la materia “Marco normativo de la Relaciones Laborales y de la Seguridad Social” a la asignatura: Derecho Sindical y a la ficha de descripción de la materia “Políticas Sociolaborales”, a la asignatura: Análisis de las políticas públicas Sociolaborales.

Los resultados de aprendizaje que se pretenden con la introducción de la perspectiva de género en ambas asignaturas son:

- Saber identificar los sesgos de género del mercado laboral (segregación ocupacional, brecha salarial, tipo de contrato y prestaciones sociales derivadas, etc.) así como diseñar soluciones para erradicar tales sesgos.
- Conocer la legislación sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y la legislación sobre violencia contra las mujeres.
- Saber identificar y actuar sobre las discriminaciones directas, indirectas o múltiples por razón de sexo, género y orientación sexual.
- Conocer las políticas públicas de igualdad de género y sabe aplicar los instrumentos del gender mainstreaming (planes de igualdad, informes de impacto de género, etc.)
- Comprender el papel de las políticas macroeconómicas y de las políticas sociales en la producción y reproducción de las desigualdades de género.
- Saber reconocer las lógicas de funcionamiento sesgadas al género de las instituciones y de las organizaciones, tanto en los aspectos formales como informales.
- Conocer el recorrido histórico de la consecución de los derechos de las mujeres.
- Saber identificar las contribuciones realizadas por las mujeres en el conjunto de la sociedad en las diferentes etapas históricas.
- Saber integrar los derechos de las mujeres, desde un enfoque basado en los derechos humanos, a las políticas de fomento de la paz.

Se realizan cursos de formación gratuitos y complementarios para el alumnado y profesorado en materia de perspectiva de género y planes de igualdad, políticas públicas, mediación y conciliación laboral. Son:

- Introducción a la igualdad de género, Derechos Humanos y perspectiva de género.
- Marco Internacional para la igualdad de género. Igualdad de género en el trabajo.
- Como gestionar el estrés en el ámbito académico/universitario y laboral.
- Derecho penal laboral. Los delitos contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

1.3. Los estudiantes admitidos tienen el perfil de ingreso adecuado para la titulación y su número es coherente con el número de plazas ofrecidas.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia, un trabajo arduo y continuo para alcanzar siempre mejoras y obtener en definitiva la excelencia.

Los datos de matrícula de los cursos, 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 y 2019/2020 muestran el perfil del estudiante que escoge la titulación de Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Porcentajes según acceso:

PAAU:

Curso 2016/17	66,66%
Curso 2017/18	60,00%
Curso 2018/19	47,62%
Curso 2019/20	65,00%

Diplomados/licenciados:

Curso2016/17	4,16%
Curso 2017/18	0,00%
Curso 2018/19	23,81%
Curso 2019/20	15,00%

CFG/FP2 Administrativo

Curso2016/17	16,66%
Curso 2017/18	20,00%
Curso 2018/19	0,00%
Curso 2019/20	20,00%

Mayores de 25años / de 40

Curso2016/17	8,33%
Curso 2017/18	5,00%
Curso 2018/19	23,81%
Curso 2019/20	0,00%

Otros accesos: (traslados, etc.)

Curso2016/17	4,16%
Curso 2017/18	15,00%
Curso 2018/19	4,76%
Curso 2019/20	0,00%

Según género:

Curso2016/17	45,83% mujeres 54,17% hombres
Curso 2017/18	65,00% mujeres 35,00% hombres
Curso 2018/19	75,00% mujeres 25,00% hombres
Curso 2019/20	65,00% mujeres 35,00% hombres

Porcentaje según nota de acceso

Alumnos de bachillerato/COU con PAU: (matriculados por primera vez)

Porcentaje de alumnos con nota 5-6

Curso2016/17	29,16%
--------------	--------

	Curso 2017/18	30,00%
	Curso 2018/19	100,00%
	Curso 2019/20	38,46%
Porcentaje de alumnos con nota 6-7		
	Curso2016/17	37,50%
	Curso 2017/18	20,00 %
	Curso 2018/19	0,00%
	Curso 2019/20	23,08 %
Porcentaje de alumnos con nota 7-8		
	Curso2016/17	0, 00%
	Curso 2017/18	5,00%
	Curso 2018/19	0,00%
	Curso 2019/20	23,08 %
Porcentaje de alumnos con nota 8-9		
	Curso2016/17	0,00 %
	Curso 2017/18	5,00%
	Curso 2018/19	0,00%
	Curso 2019/20	15,38%
Porcentaje de alumnos con nota 9		
	Curso2016/17	0,00 %
	Curso 2017/18	5,00%
	Curso 2018/19	0,00%
	Curso 2019/20	0,00%
Alumnos de FP2/ CFG (matriculados por primera vez)		
Porcentaje de alumnos con nota 5-6		
	Curso 2016/17	4,16%
	Curso 2017/18	0,00 %
	Curso 2018/19	50,00%
	Curso 2019/20	75,00%
Porcentaje de alumnos con nota 6-7		
	Curso2016/17	8,33%
	Curso 2017/18	10 %

Curso 2018/19	50,00%
Curso 2019/20	0,00 %
Porcentaje de alumnos con nota 7-8	
Curso2016/17	4,16 %
Curso 2017/18	5,00 %
Curso 2018/19	0,00%
Curso 2019/20	25,00%
Porcentaje de alumnos con nota 8-9	
Curso2016/17	0,00%
Curso 2017/18	5,00%
Curso 2018/19	0,00%
Curso 2019/20	0,00 %
Porcentaje de alumnos con nota 9	
Curso2016/17	0,00%
Curso 2017/18	0,00%
Curso 2018/19	0,00%
Curso 2019/20	0,00 %

Porcentaje según lugar de procedencia

España

- Catalunya

Curso2016/17	83,33%
Curso 2017/18	95,23%
Curso 2018/19	95,45%
Curso 2019/20	89,46%

- Otras Comunidades Autónomas

Curso2016/17	0,00%
Curso 2017/18	0,00%
Curso 2018/19	4,55%
Curso 2019/20	0,00%

Otros países

Curso2016/17	16,67%
Curso 2017/18	4,77%
Curso 2018/19	0,00%

Curso 2019/20 10,54%

El alumnado que accede a la Escuela en los últimos años es mayoritariamente, una media del 60%, de PAAU y en cuanto al acceso por Grados Formativos Superiores sobre un 20%, el resto de accesos fluctúa y varía cada año, también dependiendo de las circunstancias sociales y económicas que se producen en el país.

Estadísticamente hablando se aprecia que en los últimos años sobre un 50% del alumnado accede con nota entre un 5 y un 6 y el otro 50% se distribuye en notas más altas.

Por Comunidades Autónomas mayoritariamente el alumnado procede de Catalunya, teniendo también siempre alumnado de la Comunidad Autónoma de Aragón y extranjeros de nacionalidad andorrana. Dado el número de alumnado del Centro se puede tener un conocimiento muy exacto de la procedencia y nacionalidad de todo el alumnado y casi siempre hay también alumnado de otras nacionalidades, aunque con estudios de Bachillerato o Formación Profesional realizados en España, como pueden ser rumanos/as, brasileños/as, colombianos/as, mexicanos/as. Todo ello sirve y fortalece el ámbito universitario multicultural que se pretende exista en el Centro.

En cuanto al tema de la perspectiva de género en los últimos tres años el número de mujeres matriculadas en el Grado Universitario es mayoritario al de hombres, habiendo aumentado considerablemente el porcentaje.

La Dirección del Centro, con el fin de fomentar la demanda se dirige constantemente a:

- Proporcionar información en las redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn) dando a conocer la oferta de los estudios de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Desde hace diversos años, la Escuela es la segunda institución vinculada a UdL (centros propios, adscritos, organismos, instituciones, etc...) que tiene mayor repercusión/actividad en las redes sociales.

- Crear distintos videos destinados al alumnado y profesorado, en los que los estudiantes de RRHH explican sus experiencias en los estudios. Este hecho, fruto del COVID 19, ha integrado las experiencias del alumnado y profesorado antes, durante y después del confinamiento.

- Realizar una política de publicidad destinada a Cataluña, Aragón y Andorra, ya que en algunos cursos se ha contado con alumnado de estos territorios.

- Ofrecer presentaciones presenciales de alumnos en distintos Centros de estudios de Bachillerato/CFGS con el fin de dar a conocer su experiencia en los estudios del Grado.

- Trabajar de manera continua con el Ilustre Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, Lleida y Girona.

- Participar en las distintas ferias de Grados Universitarios (Estos dos últimos años se han realizado de forma virtual debido al confinamiento (COVID-19).

<https://uniferia.es/>

- Intervenir en las jornadas abiertas destinadas los padres, madres y tutores de los futuros alumnos. Estos dos últimos cursos han realizado de manera virtual.

<http://www.portesobertes.udl.cat/ca/>

- Fomentar la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria.

1.4. La titulación dispone de mecanismos de coordinación docente adecuados

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con excelencia dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia. Este último curso, habiendo sufrido la situación de la pandemia COVID.19 se ha producido un gran reconocimiento por parte del alumnado sobre este subestándar.

El Sistema de Garantía de Calidad de la EURL recoge y desarrolla los distintos mecanismos que procuran una coordinación entre profesorado, el coordinador/a y el equipo de dirección del Centro, fomentando a la vez todas las funciones asignadas a cada uno de ellos. Estos mecanismos tienen un carácter unipersonal y colegial, destacando:

- El/la Coordinador/a y el Equipo directivo del Centro velan por la aplicación y coordinación del programa del título.

- El/ la Coordinador/a junto al Equipo directivo del Centro, elabora el Informe Anual de Seguimiento de la titulación, en el que se valora el desarrollo y coordinación de los implicados en el Título de Grado, analizando los resultados a partir de los datos obtenidos y consensuados por parte de la Comisión de Seguimiento del Grado y Calidad. Finalmente, el Informe es remitido al Centro de Calidad de la UdL (<http://www.udl.cat/serveis/oqua.html>), quien lo revisa en el Marco de la Comisión de evaluación de la Universidad (<http://www.udl.es/ca/serveis/qpd/marc-vsma/seguiment/>) realiza una propuesta de valoración global de Seguimiento del programa.

Posteriormente se envía al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad (<http://www.udl.es/ca/organs/vicerectors/voa/>).

- Los Jefes de Departamento, tienen asignadas entre otras funciones la coordinación de las distintas asignaturas y sus contenidos, la de participación en la elaboración de propuestas de nuevas asignaturas y/o titulaciones, coordinando las mismas, así como posibles modificaciones de éstas.

- El profesor/a responsable del Prácticum del Grado realiza el seguimiento, coordinación y evaluación de los resultados con los/as tutores/as externos/as y el alumnado, al mismo tiempo que orienta al estudiantado en la elección del Centro (empresas o instituciones) en el que realizar las practicas.

- La Comisión de Seguimiento de Grado y Calidad, órgano integrado por los Jefes de Departamentos, miembros de la Dirección, Coordinador/a, Jefe/a de Gestión

administrativa y representante del alumnado y profesorado, consensua /coordina los contenidos del Informe de Seguimiento Anual, valorando los puntos fuertes y débiles y aquellos que afectan a la coordinación.

- El/la Director/a junto a los delegados/as y subdelegados de los distintos cursos del Grado, elaboran y coordinan los horarios y días de evaluación. Previamente el alumnado ha elaborado un calendario para fijar las fechas y horarios de evaluación, consiguiendo así que trabajen la competencia de aprender a coordinar y trabajar en equipo.

- La Dirección del Centro junto a la Comisión de Seguimiento del Grado y Calidad analizan los puntos débiles y fuertes que puedan afectar a la coordinación. Para conseguirlo utilizan las siguientes herramientas:

- Resultados de evaluación del profesorado (encuestas anónimas).
<https://www.eurl.es/normativa-grado/resultats-academics?lang=es>

- Desarrollo de las prácticas externas (memorias). <https://www.eurl.es/intranet>

- Desarrollo del programa de movilidad.
<https://www.eurl.es/normativa-grau/mobilitat-destudiants>

- Resultados de la inserción laboral <https://www.eurl.es/intranet>
<https://www.eurl.es/normativa-grado/resultats-academics?lang=es>

Los datos de la inserción laboral (el porcentaje de inserción laboral de 98%) se basan en el funcionamiento de la bolsa de ocupación del propio Centro, que realiza un seguimiento personalizado de cada alumno que finaliza los estudios de Grado y los dos siguientes años con objeto de seguir su trayectoria profesional y si es necesario ofrecerle ayuda y colaboración para alcanzar una mejora profesional. Para el Centro resulta mucho más apropiado, dado el número de alumnado que se tiene en el Grado y que finaliza sus estudios un control exhaustivo y personalizado para poder dar una mayor calidad en el tema de la inserción laboral que evidentemente otros centros y universidades en general no pueden realizar tan específicamente por el mayor número de alumnado que tienen, utilizando eso sí, otros sistemas de obtención de información.

- Resultados del aprendizaje (tasas de éxito, rendimiento, graduación, abandono y eficiencia)
<https://www.eurl.es/intranet>

- Sugerencias (anónimas y personalizadas) de la EURL. En el Centro existe un buzón de sugerencias y recomendaciones.

A partir de la situación creada por el estado de alarma (COVID-19) la coordinación se ha realizado por medio de los siguientes sistemas: la creación de una comisión o grupo de trabajo de profesorado; una comisión mixta de profesorado y PAS; grupos de WhatsApp; así como la creación por medio de diversas plataformas de estos grupos de trabajo para la

coordinación, convocatoria y desarrollo de reuniones. Así mismo se utilizó desde el día 14 de marzo hasta la finalización del curso 2019/2020 el sistema de videoconferencias Google meet, pudiendo realizar reuniones, exposiciones y presentaciones, habiéndose producido en todo momento una efectiva y rápida coordinación docente y no docente en el Centro. Además, el/la Coordinador/a del Grado y la Dirección han mantenido tutorizaciones durante todo el periodo de confinamiento con el alumnado por medio de videoconferencias, teniendo en cuenta la diversidad geográfica del alumnado y las circunstancias sanitarias, sociales y económicas vividas.

En el curso 2020/2021 se está manteniendo y mejorando, si es necesario, la excelente comunicación- coordinación entre dirección, profesorado, alumnado, con las nuevas tecnologías y aplicaciones introducidas, que pasaran a ser herramientas definitivas para el Centro, dado el buen resultado obtenido y los agradecimientos recibidos por parte del alumnado, profesorado y PAS.

1.5 La aplicación de las diferentes normativas se realiza de manera adecuada y tiene un impacto positivo sobre los resultados de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con excelencia dado el gran trabajo desarrollado tanto por la Dirección de la Universidad cuanto por el Equipo directivo del Centro durante el último curso en las circunstancias que se han desarrollado con el COVID-19, manteniendo todos los niveles académicos y habiendo obtenido una gran colaboración y reconocimiento por la comunidad universitaria, profesorado, alumnado, familiares, empresas e instituciones.

Las normativas de aplicación que inciden en los estudios son, por un lado, las generales la UdL, Universidad a las que la EURL está adscrita, y por otro lado las normativas específicas del Centro. Todas estas normativas tienen como objetivo resolver dudas, conflictos y proporcionar seguridad al alumnado y profesorado.

Las normativas generales de la UdL a las que la EURL está adscrita:

- Normativa Académica de los Graus 2019/2020

<http://www.udl.cat/ca/udl/norma/ordenaci-/>

- Normativa de evaluación y calificación

http://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/udl/norma/.galleries/docs/Ordenacio_academica/Normativa-davaluacio-i-qualif.-graus-i-masters-modif-CG-27-4-16.pdf

- Normativa de permanencia

http://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/udl/norma/.galleries/docs/Ordenacio_academica/Normativa-de-Permanencia-de-la-Universitat-de-Lleida-Estudios-de-Grado-y-Master.pdf

- Manual de cualidad y procedimientos:

<https://www.udl.cat/ca/serveis/qpd/>

https://www.udl.cat/export/sites/universitat-lleida/ca/serveis/cpd/.galleries/docs/SGIQ/32_ManualQualitatUdL2020_cat.pdf

- Plan de igualdad de la UdL:

<http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politicas-de-igualdad/plan-de-igualdad#:~:text=Un%20plan%20de%20igualdad%20es,discriminaci%C3%B3n%20por%20raz%C3%B3n%20de%20sexo>

Normativas específicas de la EURL

- Normativa de evaluación por compensación de la EURL del Grado (Aprobada por Junta de Gobierno en la sesión del 17 de febrero 2017)

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

- Sistema de Garantía interna de Calidad de la EURL

http://www.eurl.es/wp-content/uploads/SgarantiaCalidad_cat.pdf

- Normativa del TFG

<http://eurl.es/trabajo-fin-de-grado/?lang=es>

- Normativa prácticum

http://eurl.es/Documents/grau/practicum/Normativa_es.pdf

- Normativas sobre la incorporación de la perspectiva de género:

“Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades”. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.

<https://www.inmujeres.gob.es/elInstituto/normativa/normativa/home.htm>

"La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19". (Instituto de la Mujer y para la igualdad de Oportunidades. Ministerio de Igualdad. Gobierno de España.)

[https://www.inmujeres.gob.es/disenovovedades/IMPACTO_DE_GENERO_DE_L_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenovovedades/IMPACTO_DE_GENERO_DE_L_COVID_19_(uv).pdf)

"Marc general per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència universitària. AQU Catalunya"

https://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf

Incorporación de la perspectiva de género. United Nations Women.

<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

“LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Generalitat de Catalunya”.

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=698967>

Todas estas normativas, tanto las generales como las específicas, se presentan en la Web de la Escuela.

A causa del COVID-19, siguiendo las instrucciones recibidas por los vicerrectores competentes, en el curso 2019/2020 se modificó la normativa de evaluación de las asignaturas del segundo semestre.

Esta modificación se comunicó al alumnado por parte del profesorado, a través de los grupos de WhatsApp, así como, en la página Web del Centro. También se notificó este cambio a través de las guías docentes.

Durante la época de confinamiento total la información fue diaria. Así mismo, en la actualidad, se sigue informando y enlazando en todo momento la normativa que surge tanto en el ámbito Universitario, Estatal, Autonómico y Local los posibles cambios.

En atención a lo anteriormente indicado por parte de la Universidad de Lleida y para todos los Centros se procedió a establecer diferentes iniciativas en cuanto a normas universitarias para mejorar en lo posible la situación que se estaba produciendo sin perder en nada la calidad académica existente. Entre las normas que se instituyeron cabe destacar:

- Informe de “Iniciativas y herramientas de evaluación online universitaria en el contexto del COVID-19” (Ministerio de Universidades – Gabinete del Ministro).
https://www.usal.es/files/Informe_modelos_evaluacion_Gabinete_ministro_universidades.pdf
- Informe de “Procediment Acadèmic Finalització Segon Semestre”
<https://www.uab.cat/doc/instruccio-62020-finalitzacio-curs>
- Modificación Guías Docentes. Evaluación segundo semestre.
<https://www.eurl.es/normativa-grado/guias-docentes?lang=es>

Se introdujeron modificaciones en aquellas guías docentes que se necesitaba para poder cambiar el sistema de evaluación debido a la imposibilidad de realizar pruebas presenciales. Se informó al profesorado y alumnado por grupos de WhatsApp, correo electrónico y con la advertencia de esta modificación en la página web de la Escuela, durante el segundo semestre, en color amarillo para que resaltase.

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

Consejo de Dirección de la UdL “Comunicat del Acords del 3 de abril del 2020”. Universidad de Lleida. Informó a la Comunidad Universitaria para adaptar las actividades con la finalidad de reducir los efectos negativos de la pandemia del COVID-19 a la actividad académica.

- Documentación y Comunicados UdL en relación a la COVID-19

<http://www.udl.cat/ca/acasa/#collapse-51bd0387-75ea-11ea-bd89-005056ac0088-2-1-1>

Por otro lado, la perspectiva de género en el ámbito laboral se aborda de forma continua (El propio Título de Grado recoge todos los aspectos de ámbito laboral y de Recursos Humanos), destacando que el tema se ha incluido de manera particular en diversas

materias laborales y de Recursos Humanos del título, además se actualiza de manera permanente la legislación y normativa sobre este ámbito.

ESTÁNDAR 2. Pertinencia de la información pública

El Centro, considera como eje prioritario informar a través de su página Web <https://www.eurl.es>, redes sociales (Instagram, Twitter, Facebook, LinkedIn y WhatsApp), a todos el alumnado y grupos de interés las características de su programa, así como, los procesos de gestión que garantizan la calidad <https://www.eurl.es/normativa-grau/sistema-de-qualitat>

2.1. La institución pública información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La Dirección, así como todos los órganos de la misma tienen como principio desarrollar y potenciar una política de transparencia máxima consistente en ofrecer una información veraz, completa, actualizada y accesible sobre las características de la titulación y su desarrollo operativo.

Este principio, por un lado, se materializa en dar a conocer la oferta formativa a través de la página Web del Centro a los futuros alumnos y a los que ya están cursando el título de Grado. Por otro lado, ofrecer la máxima información, pretender facilitar la toma de decisiones del/la estudiante/a. La Dirección en todo momento es consciente de que esta información debe actualizarse de forma permanente. <https://www.eurl.es/normativa-grau>

Así mismo el Centro considera esencial participar/informar a través de las redes sociales siendo consciente que estas herramientas son fundamentales para todos los colectivos de la sociedad y en particular para los/las alumnos/as y alumnas y potenciales estudiantes. Estas herramientas facilitan una comunicación continua y actualizada.

Con este fin, el Centro participa activamente en diferentes redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn, a través de los cuales se promociona y se da a conocer no solo la información correspondiente a las titulaciones ofertadas por el Centro, sino todo el conjunto de actividades, jornadas y actos que se organizan de tipo académico, social y/o cultural, así como todas las noticias más relevantes del ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos. Esta actividad de difusión se complementa con la realizada simultáneamente a la página principal de la Web del Centro.

De igual modo, conscientes de la necesidad de desarrollo de una información veraz, completa, actualizada y accesible de disponer de todos los correos electrónicos y WhatsApp (con su previa autorización) de los estudiantes, a través de los cuales se transmite toda información relacionada con la docencia y otras actividades del Centro.

Además, considerando el procedimiento SGIQ (PIL 23), toda información se actualiza antes de la matrícula de cada curso académico, aunque la Web del Centro es revisada

permanentemente y su contenido se actualiza de manera continua.

La Web recoge toda la información relevante sobre los planes de estudios y cada una de las guías docentes de las distintas materias, así como los datos del profesorado.

<https://www.eurl.es/normativa-grau/pla-destudis>

<https://www.eurl.es/normativa-grau/guies-docents>

<https://www.eurl.es/normativa-grau/professorat>

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

De igual forma, la Web del Centro da a conocer a todos los grupos de interés los distintos Informes de Seguimiento, así como los datos completos de manera gráfica relacionados con los mismos y los resultados conseguidos.

» [Grau \(eurl.es\)](http://www.udl.cat)

<http://www.udl.cat/ca/serveis/qpd/marc-vsma/seguiment/informes/#collapse-afbabeba-a178-11ea-923f-005056ac0088-1-1-10>

En la propia página Web de la UdL (<http://www.udl.cat/>), se facilita la información y los enlaces necesarios relacionados con la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales y con el Grau en Relaciones Laborales y Recursos Humanos a fin de que los alumnos o cualquier persona interesada tenga acceso directo al Centro y a los títulos que éste imparte.

http://www.udl.cat/ca/estudis/estudis_centres/

Durante el confinamiento (COVID-19) y ante la imposibilidad de realizar la docencia presencial, situación que en la Ciudad de Lleida se ha prolongado hasta casi finalizar el curso 2019/2020 y de manera intermitente, en el curso 2020/2021, el Centro ha tenido que ajustarse a una atención personalizada vía telefónica, por videoconferencia (Google meet), por las redes sociales (Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn) en las que ya se ofrecía toda la información pero en esta situación la comunicación fue más reiterada y urgente y fundamentalmente con la página Web del Centro, aunque actualizada de manera continua. También desde el inicio de curso ya se había empezado a instalar y utilizar en diversas asignaturas la aplicación académica (Classroom) que, en esta situación, ha sido utilizada al 100% en todas las asignaturas y en cuanto al profesorado del Centro, éste ha ofrecido una atención más directa y personalizada, y más aún en la situación de confinamiento. En este apartado queremos agradecer expresamente al equipo directivo, a todo el profesorado y alumnado su actuación durante el período del segundo semestre del curso 2019/2020.

La Institución, con cargo exclusivamente a sus reservas, con el esfuerzo de todo el personal, y con los medios necesarios, continuó y continúa ofreciendo la docencia de manera ejemplar en una situación de incertidumbre que se vivió y se está viviendo en la actualidad.

Las guías docentes tras el correspondiente estudio y elaboración en cada una de las áreas han sido adaptadas para incorporar la perspectiva de género en las mismas.

Tras las correspondientes reuniones y asistencia a cursos se ha adaptado el lenguaje escrito

y gráfico inclusivo para combatir los estereotipos y sesgos de la titulación.

De igual manera, se ha tenido en cuenta el Plan de Igualdad de la UdL: Pla de igualdad <http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/es/politicas-de-igualdad/plan-de-igualdad#:~:text=Un%20plan%20de%20igualdad%20es,discriminaci%C3%B3n%20por%20raz%C3%B3n%20de%20sexo>

2.2. La institución pública información sobre los resultados académicos y la satisfacción.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

Permanentemente toda la información relacionada con la titulación del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que imparte el Centro, se muestra en la página Web. El fin que se pretende con el subestándar que nos ocupa, que es favorecer un acceso sencillo y directo, trabajando con una información actualizada, veraz, completa y tan transparente como sea posible.

Es por esto que el Centro trabaja/colabora con una de las más prestigiosas empresas informáticas del sector <http://ww.edorteam.com>

En todo momento, a través de la organización de la información que ofrece la Web, se pretende facilitar su manejo, potenciando los aspectos más relevantes de la titulación. De igual forma, se pretende que la información que se ofrece sea accesible a todo el alumnado y persona ajena que pueda interesarle.

Así se ofrece la información sobre

- Los resultados académicos y el grado de satisfacción del alumnado se muestran en un apartado específicos de la Web (<https://www.eurl.es/normativa-grau/resultats-academics>)
- Informes de Seguimiento Anual de las titulaciones de Grado, realizados en funciones de los resultados académicos. <https://www.eurl.es/normativa-grau/sistema-de-qualitat>
- Desarrollo de las prácticas externas (memorias). EURL. <https://www.eurl.es/intranet>
- Desarrollo del programa de movilidad. <https://www.eurl.es/normativa-grau/mobilitat-destudiants>
- Resultados del aprendizaje (tasas de éxito, rendimiento, graduación, abandono y eficiencia <https://www.eurl.es/normativa-grau/resultats-academics>
- Resultados de la inserción laboral <https://www.eurl.es/intranet>

Los datos de la inserción laboral (el porcentaje en inserción laborales del 98%) se basan en el funcionamiento de la bolsa de ocupación del propio Centro, que realiza un seguimiento personalizado de cada alumno de cuarto curso y al finalizar los estudios de Grado y los tres siguientes años con objeto de seguir su trayectoria profesional y si es necesario ofrecerle ayuda y colaboración para alcanzar una mejora profesional.

- Sugerencias (anónimas y personalizadas) de la EURL. En el Centro existe un buzón de sugerencias y recomendaciones.

La Escuela dispone de los datos desagregados por sexo como se muestra en el apartado 1.3. para poder tenerlos al alcance y trabajar sobre los mismos.

2.3. La institución publica el SGIQ en que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y acreditación de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La Escuela de Relaciones Laborales de Lleida, dispone de un Sistema Garantía Interno de Calidad en el que se enmarca la titulación y los resultados del seguimiento y acreditación de la titulación.

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

El Centro consciente de la importancia de ofrecer la máxima transparencia posible, publica y difunde la política de calidad, los procesos de SGIC y todos aquellos elementos que se derivan para la rendición de cuentas, llegando así a todos los grupos de interés y a la sociedad en general.

ESTÁNDAR 3. Eficacia del sistema de garantía interna de la calidad de la titulación

La Universidad de Lleida dispone de un Sistema propio de Garantía Interno de Calidad (SGIQ) <https://www.udl.cat/ca/serveis/qpd/sgiq/> y los diversos Centros que la integran, como son las facultades y en este caso la EURL, Centro adscrito a la mencionada Universidad, disponen de su particular SGIQ.

De esta forma, la EURL se acoge al Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIQ) propio, el Sistema de Garantía Interno de Calidad (SGIQ) de la UdL y la Web de la Agencia de Calidad del Sistema Universitario de Cataluña.

<https://www.aqu.cat/universitats>

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

<http://udl.cat/ca/serveis/qpd/sgiq/>

3.1. El SGIQ implementado tiene procesos que garantizan el diseño, la aprobación, el seguimiento y la acreditación de las titulaciones.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La EURL cuenta con un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIP) propio, además de considerar el Sistema de Garantía de Calidad correspondiente al de la UdL. El SGIQ propio está totalmente instaurado e implementado, asegurando que todas las actividades que se realizan en el Centro, se desarrollan en un marco de eficiencia, de calidad y mejora continua del Grado en Relaciones Laborales y Recursos H siempre con la política de examinar y mejorar el propio SGIQ.

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

Asimismo, la Unidad de Calidad y Planificación Docente de la UdL dentro del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad ofrece el total apoyo y soporte a todos los Centros en cuanto al diseño, implantación y seguimiento de los programas de evaluación y mejora de la calidad y planificación, de acuerdo con la política general del Vicerrectorado.

Con el propósito de poder aplicar los procedimientos PIL 22: (Programar el plan docente anual), PIL 28 (Gestionar las practicas externas), y PIL 26 (Planificar y desarrollar metodologías de enseñanza- Guías docentes) en tiempos de transformación debido al COVID-19 se han aplicado (segundo semestre del curso 2019/2020) y se aplican (en periodos de tiempo que así lo exige la situación por COVID-19) en el curso 2020/2021 las siguientes pautas:

- Información sobre “la evaluación de las practicas externas”.

<https://www.eurl.es/normativa-grau/practicum>

- Directrices basadas en el Informe de “iniciativas y herramientas de evaluación online universitaria en el contexto del COVID-19” (Ministerio de Universidades. - Gabinete del Ministro).

https://www.usal.es/files/Informe_modelos_evaluacion_Gabinete_ministro_universidades.pdf

- Actuaciones basándose en el Informe de “Procedimiento Académico Finalización Segundo Semestre”

<https://www.uab.cat/doc/instruccio-62020-finalitzacio-curs>

- Modificación Guías Docentes: Evaluación segundo semestre.

Se han realizado modificaciones en el sistema de evaluación en aquellas asignaturas que lo requerían y así se ha explicitado en las guías docentes pertinentes, el mencionado cambio. De igual forma, todas las variaciones fueron informadas al profesorado, al alumnado a través de grupos de WhatsApp, a través de correos electrónicos y con una advertencia, remarcada en color amarillo, de esta modificación, que ha estado vigente en la página Web de la Escuela durante todo el segundo semestre.

- Comunicación de los acuerdos tomados en el "Consell de Direcció UdL (3 d'abril de 2020) en la que se indica distintas directrices de adecuar la docencia a la comunidad universitaria, con el fin de adaptar las funciones /actividades para reducir los efectos negativos de la pandemia de COVID-19.

<https://unidisc.csuc.cat/index.php/s/8WZbl5FQDjGTD98>

- Informe de desarrollo de la planificación académica del curso 2020/2021

"Estratègia docent i de formació de la Universitat de Lleida" Vicerrectorado de Ordenación Académica y Calidad, Vicerrectorado de Estudiantes y Ocupabilidad

https://www.udl.cat/export/sites/universitatlleida/ca/organs/vicerectors/voa/.galleries/docs/EstrategiaDocent/Estrategia-Docent-i-de-Formacio-2014-2018_CG_28-04-2020.pdf

[Estratègia docent i de formació de la Universitat de Lleida, 2014-2018 \(udl.cat\)](https://www.udl.cat/export/sites/universitatlleida/ca/organs/vicerectors/voa/.galleries/docs/EstrategiaDocent/Estrategia-Docent-i-de-Formacio-2014-2018_CG_28-04-2020.pdf)

Se han realizado las reuniones con el profesorado para la incorporación de la perspectiva de género e igualdad de oportunidades en el diseño de la titulación, guías docentes y material, habiéndose formado al profesorado en perspectiva de género por parte de la coordinación del grado, se han revisado todas y cada una de las guías docentes de las asignaturas que configuran la titulación, también los materiales que utilizará el profesorado. Aunque la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (fundación privada sin ánimo de lucro) al no tener más de 250 trabajadores y/o trabajadoras no tiene la obligación de tener un plan de igualdad se ha tomado como referente para estudios y formación el Plan de Igualdad de Oportunidades de la UdL.

3.2. El SGIQ implementado garantiza la recogida de información y de los resultados relevantes para la gestión eficiente de las titulaciones, en especial los resultados académicos y la satisfacción de los grupos de interés.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

Teniendo en cuenta los diversos procedimientos del SIGC propio, se ha llevado a cabo la recogida de información y los resultados relevantes para la gestión de las titulaciones. El proceso ha sido de la siguiente forma:

- El Jefe de Gestión Academia y la Dirección facilitan al/al Coordinador/a del programa formativo de Grado, el acceso a los datos actualizados de la titulación que oferta el Centro, a fin de analizar resultados.

En concreto se ha trabajado con los siguientes datos:

- a. Evolución de la matrícula nueva y relación con plazas que se ofrecen.
- b. Evolución de la matrícula total.
- c. Tasas de éxito por convocatoria y tasa de rendimiento, para cada asignatura.
- d. Tasas de éxito y rendimiento conjunto de la enseñanza.
- e. Evolución de las cohortes con las tasas de graduación, abandono en primer año y global.
- f. Tasas de eficiencia.
- g. Perspectiva de género.
- h. Encuestas sobre asignatura/profesorado.
- i. Encuestas sobre el prácticum externo.

Asimismo, el Centro cuenta con un espacio propio etdocumental by EdorTeam (Intranet). En este espacio se encuentra un repositorio documental donde se agrupa toda la información que puede ser útil para el Seguimiento Anual de las titulaciones.

De esta manera toda información proporcionada por la Dirección/Jefe de Gestión Académica y la obtenida del etdocumental by EdorTeam (Intranet) facilita poder un diagnóstico de los resultados de aprendizaje del alumnado y reflexionar acerca de posibles problemas o conflictos.

Los resultados de las diferentes encuestas de opinión se encuentran a disposición del/de la Coordinador/a y de la Dirección. El documento resulta esencial, ya que facilita el interpretar las calificaciones numéricas con mayor precisión.

La Dirección, teniendo en cuenta el procedimiento revisar y mejorar los programas formativos oficiales (PIL 03: El objetivo es fijar las pautas aplicar en el seguimiento de los resultados e identificar aquellos aspectos de mejora, con la participación de todos los agentes implicados) <https://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Revisar-i-millorar-els-programes-formatius.pdf> consigue:

- a. Asegurar la ejecución efectiva de las enseñanzas de acuerdo con el contenido del plan de estudios de los títulos.
- b. Detectar posibles deficiencias en el desarrollo de los Títulos proponiendo a la vez diferentes recomendaciones y sugerencias de mejora.
- c. Identificar las diferentes las buenas prácticas
- d. Evidenciar los progresos de los Títulos en el desarrollo del Sistema Interno de

Garantía de Calidad tanto en cuanto a la revisión de la aplicación del plan de estudios como la propuesta de acciones para mejorar su diseño y la implantación.

La Dirección junto a los órganos implicados del Centro, continuara trabajando en la mejora y profundización de los procesos de recogida de información con el fin de alcanzar una buena gestión y así aumentar la satisfacción de los grupos de interés.

3.3. El SGIQ implementado se revisa periódicamente y genera un plan de mejora que se utiliza para su mejora continua.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

En referencia a la eficacia del Sistema de Garantía Interno de la Calidad propio, el Manual del Sistema de Garantía Interno de Calidad de la EURL (https://www.eurl.es/wp-content/uploads/2018/11/sistema_GIQ_EURL.pdf) contempla en el punto 2.7. (pág. 27) la aprobación y revisión del Sistema de Garantía de Calidad de manera periódica a fin producir un plan de mejora continua.

En el proceso de revisión del propio SGIC participa la Representante del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona en Lleida para tener en cuenta su opinión como delegada del colectivo de los Graduados Sociales colegiados, además de un/a miembro del colectivo de Mutuas y de otro/a miembro del colectivo de Directoras/es de Recursos Humanos.

Acreditación 2015:

Por el Comité de evaluación externa se determinó que en relación a éste Estándar la Institución debía implantar los procesos para la acreditación de las titulaciones y para llevar a cabo la revisión del propio sistema de calidad.

La Institución en el curso 2016/2017 tal y como consta en el Informe de seguimiento de 25 de septiembre de 2017, informó en el apartado 3.1. que el Subestándar se adquiría adecuadamente, ya que siguiendo las directrices de AQU Catalunya teniendo en cuenta el proceso de acreditación, la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales dio respuesta a los aspectos a mejorar obligatoriamente: Implantar sendos procesos para la acreditación de las titulaciones y para llevar a cabo la revisión del propio sistema de calidad.

https://www.eurl.es/wp-content/uploads/2020/07/ISC_EURL_16_17.pdf

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

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

Se ha establecido y mejorado el sistema de garantía interno de calidad de la EURL complementando el sistema de garantía interno de calidad de la UdL ya que los dos no son excluyentes y por lo tanto entiende el Centro que ahora se cumple con el estándar.

La EURL tiene diversos procedimientos relacionados con los programas formativos:

- “planificar y desarrollar metodologías de enseñanza”

<https://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Planificar-i-desenvolupar-metodologies-de-ensenyament.pdf>

- “revisar y mejorar los programas formativos”

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

- “diseñar programas formativos”

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

El objeto del primer procedimiento fue establecer las pautas de actuación de la EURL en la planificación y desarrollo de las metodologías de enseñanza apropiadas para garantizar la adquisición de competencias previstas en los planes de estudios del Centro.

El objeto del segundo procedimiento fue establecer las pautas a aplicar en el seguimiento de los resultados de un programa, para identificar aspectos de mejora y llevarlos a la práctica, con la participación de todos los agentes implicados.

El objeto del tercer procedimiento fue establecer las pautas que son necesarias a aplicar en el diseño de nuevos títulos de grado y postgrado adaptados a EEES y el seguimiento y revisión posterior de sus resultados para garantizar la calidad de los programas formativos oficiales de cada uno de los Centros de la Universidad de Lleida. El Centro EURL como Centro adscrito a la UdL asumió el PG02 de los procedimientos generales de la UdL contenidos en su Manual de Calidad adaptándolo a las peculiaridades organizativas.

Con el sistema de garantía interno de calidad implantado en la EURL el Centro tiene una mejor herramienta para gestionar la propia calidad. Con la incorporación de esta herramienta de gestión para la mejora continua el Centro puede desarrollar y controlar sus actuaciones, revisarlas y redefinirlas según los objetivos previstos.

ESTÁNDAR 4. Adecuación del profesorado al programa formativo

4.1. El profesorado reúne los requisitos del nivel de calificación académica exigidos por las titulaciones del centro y tiene suficiente y valorada experiencia docente, investigadora y, si procede, profesional.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La EURL, desde su creación como Escuela Universitaria, ha ido variando el profesorado

siendo siempre un elemento fundamental la formación del profesorado de la misma.

En el año 1992 se instauraron los cursos de formación de profesorado en el extranjero de la EURL, realizándose estancias cortas de profesoras en varios países para realizar visitas a Universidades, Instituciones públicas y Privadas, Embajadas y/o Consulados y asistiendo a charlas, conferencias, reuniones, mesas redondas y coloquios, sobre temas económicos, jurídicos, sociales y laborales. (EE.UU., Rusia, Italia, Tailandia, Rep. Checa, Eslovaquia, Hungría, Bélgica, etc.), todo ello recogido en la Revista “Anuario de la Fundación Ciudad de Lleida”, (Dialnet, Biblioteca EURL, Bibliotecas UdL, Catalunya, España, Europa, EE.UU., Sudamérica).

Inicialmente la Escuela Universitaria contaba con profesores/as propios de la EURL, doctores y no doctores (profesionales, doctorandos) y también profesores de la Universidad de Lleida en convenio con ésta con el Centro de Transferencia y Tecnología profesores de la Universidad de Lleida por cuestiones normativas y creando un claustro con profesores de la EURL, antiguos y nuevos, fomentando no sólo la formación del profesorado, sino también los doctorados, creándose becas de la EURL para doctorados de sus profesores

Se considera que el profesorado de la EURL es adecuado a las necesidades del Grado que se imparte, habiendo sido y siendo la mayoría profesionales de prestigio en ejercicio, por lo que saben y pueden impartir tanto materias teóricas cuanto prácticas en sus asignaturas. La media de experiencia docente actualmente en la EURL es de 15 años.

En la actualidad los porcentajes del profesorado, son los siguientes:

Doctoras: 28%
Doctores: 56%
Total: 84%

No doctoras: 8%
No doctores: 8%
Total: 16%

Acreditadas: 12%
Acreditados: 50%
Total: 62%

Pendientes de acreditación: 38%

Horas impartidas de docencia en el aula: 3000 horas
Doctores: 2362,50 horas
No doctores: 637,50 horas

Conscientes de que el profesorado resulta esencial para el buen desarrollo del título, sobre todo para el alumnado de primer curso, el Director-Jefe de Estudios y la Coordinadora del Grado, son los tutores/as de los/las alumnos/as de primer curso, todo ello para asegurar

una transición con éxito de la secundaria a la Universidad.

En cuanto a TFG hay que decir que el/la alumno/a elige dentro de las posibilidades que establece el Centro y una vez se tiene cerrada la matrícula en esta asignatura se asigna la temática teniendo en cuenta su media y siendo el/la tutor/a del TFG el/la profesor/a especialista en la temática.

Referente a las prácticas externas, éstas están establecidas como obligatorias en el Grado, por lo que la EURL establece constantemente convenios con empresas e Instituciones públicas y privadas para que los/las alumnos/as puedan realizarlas. La elección de donde realizar las prácticas se efectúa por el/la alumno/a entre las empresas que han firmado convenio, no cerrándose en ningún caso la posibilidad de que el/la alumno/a pueda solicitar realizarlas en otras empresas o instituciones. En este caso se pone el mecanismo en marcha para firmar nuevo convenio con esta empresa o institución, iniciándose con la averiguación de la situación y actividad de la misma y posteriormente realizando reuniones para informar y formalizar el convenio con las prácticas que van a realizarse. Todo lo relacionado con las prácticas externas se lleva a cabo en Gestión académica, Secretaría Académica y Dirección del Centro, siendo el Director, como profesor, quien realiza la función de tutor de prácticas externas, con carácter obligatorio desde el curso 2009/2010 y anteriormente con carácter voluntario en la Diplomatura en Relaciones Laborales. En este aspecto hay que destacar que el Director, tutor de las prácticas externas, ha sido incluido por la Agencia Catalana de Turismo de la Generalidad de Cataluña dentro del programa Ambassadors (profesional reconocido en el campo universitario, científico, médico o económico y/o miembro activo de asociaciones, instituciones y colegios nacionales o internacionales).

Además, el Centro ha participado y participa en las siguientes actividades que favorecen la formación del profesorado:

- Con ARELCIT (asociación estatal de centros universitarios de Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Ciencias del Trabajo).
- Con el Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, Lleida y Girona para la preparación, creación, desarrollo de una cátedra/institución/colaboración de investigación.
- Se ha firmado un acuerdo de colaboración con Mutua MC Mutual para desarrollar trabajos de investigación, estudios, así como prácticas de empresa para alumnos de Grado.
- En el Proyecto de Innovación docente de título “Inclusión en enseñanza superior: medidas para la mejora docente del profesorado de la Universidad de Lleida (UdL)”.
- En el Proyecto de Innovación docente de título “Feedback entre iguals en educación superior com a mesura universal per l’auto-regulació de l’aprenentatge de l’alumnat pertanyent a grups vulnerables”.
- Firmado diversos convenios de colaboración con empresas/instituciones, consiguiendo un aumento de las mismas, a las que el alumnado puede realizar el prácticum.

Así, se considera que el profesorado que participa en la docencia del Título reúne los requisitos de nivel de calificación académica exigidos para la titulación y además cuenta con la suficiente experiencia docente, investigadora y profesional. Parte de este subestándar queda reflejado en la mejora de la valoración que hace el estudiante de Grado respecto a la competencia docente del profesorado. Esta ha sido de 4,35 sobre 5 y respecto a la asignatura ha sido 4,30 aumentando respecto al curso anterior (4,25 de profesorado y asignatura).

- Las guías docentes de las distintas asignaturas del título han sido realizadas, considerando el concepto de equilibrio de sexos en la bibliografía que se ofrece, atendiendo a las indicaciones recibidas para mejorar la perspectiva de género en el ámbito académico.

Igualmente, la Dirección consciente de la importancia de promover acciones que fomenten la experiencia docente, investigadora y profesional se plantea:

- Promover el número de profesores doctores y profesoras doctoras acreditados/as por la Agencia de Calidad Universitaria y la inclusión del profesorado de ámbito internacional y reconocido prestigio en alguno de los ámbitos de la titulación ofrecida.
- Proseguir trabajando en los Proyecto de Innovación Docente, para el curso 2021/2022 el título es “La implementació del disseny universal en l’educació superior: un nou repte per a la docència universitària”.
- Fomentar y trabajar la perspectiva de género a través de cursos de formación destinados al profesorado y alumnado, considerando el marco que facilita AQU “Marc General per la incorporació de gènere en la docència universitària”.
AQU Catalunya 2018 http://www.aqu.cat/doc/doc_19381922_1.pdf

4.2. El profesorado del centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para desarrollar sus funciones y atender los estudiantes.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

El profesorado del Centro es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para impartir la docencia en el Grado y para atender de manera individualiza los estudiantes. Así pues, se trata de docentes que cuentan con la dedicación adecuada para cumplir las funciones que requiere la titulación y para atender de forma individualizada a los alumnos.

Todo el profesado tiene incorporadas en su dedicación las funciones que le son propias para la impartición de las asignaturas, la atención a los estudiantes y la dedicación a las actividades de evaluación. La atención a los estudiantes es directa y pueden dirigirse al profesorado en cualquier momento, ya sea de manera personal, telefónica o vía e-mail, pudiendo resolverse cualquier cuestión de forma rápida y efectiva.

El porcentaje de docencia impartida por profesorado a cada una de las categorías docentes definidas en el Centro es: 84% de doctores (Doctoras: 28%- Doctores: 56%), un 16% de no doctores (No doctoras: 8% No doctores: 8%) y acreditados un 62% (Acreditadas: 12% y Acreditados: 50%)

Respecto al curso anterior se ha producido un aumento de profesores con doctorado (curso 2018/19: 70%, curso 2019/20: 83%)

Es notorio que el profesorado de la EURL tiene o ha tenido actividad profesional no docente relacionada con el ámbito de sus materias. Este modelo de contratación se considera altamente positivo pues, la incorporación de estos docentes favorece el desarrollo de una estrecha relación entre el espacio académico y el mundo sociolaboral. Además, hay que destacar que el profesorado con actividad externa a la EURL son especialistas altamente valorados y entre ellos se encuentran también mayoritariamente doctores/as, a pesar de trabajar en otros ámbitos, además de la docencia universitaria.

El profesorado de la EURL tiene una gran dedicación con respecto al alumnado, ya que este puede acceder al mismo tanto por vía correo electrónico, por WhatsApp, por videoconferencia y telefónicamente. Asimismo, la permanencia del profesorado en el Centro es elevada, pues actualmente tan solo existe un profesor que lleve un curso en el Centro y es por jubilación de la anterior profesora, siendo la media del profesorado de más de 15 años, por lo que existe una gran estabilidad en la plantilla.

Debe hacerse hincapié que durante el último curso y ante las circunstancias sobrevenidas de la pandemia COVID-19 todo el profesorado se implicó junto con el equipo directivo para aprender todas las nuevas tecnologías con la finalidad de mejorar las clases, cursos, seminarios, TFGs y tutorías vía telemática y mayor atención sobre el alumnado en base a las nuevas y especiales circunstancias de los confinamientos.

En conclusión, se considera adecuada la dedicación de los docentes implicados en el Grado, en cuanto que ésta ha permitido dar respuesta y solución a los estudiantes en todo momento, así como la disponibilidad para atender al mismo, así lo muestran la tasa de presentados del 93%, la tasa de éxito del 96,73% y la tasa de rendimiento del 96.73%)

4.3. La institución ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La Escuela ofrece apoyo y oportunidades para mejorar la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado por un lado a través de la Universidad de Lleida, ya que como Centro adscrito a la UdL el profesorado tiene acceso a los cursos que realiza el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad de Lleida, que son de ámbito general en materia académica y, así mismo, el Centro solicita al profesorado anualmente información sobre la formación recibida o impartida en el ámbito profesional específico,

en relación a las materias que imparte en la titulación ofrecida por dicho centro. Además, durante el último curso se han realizado para el profesorado en materia de género dos cursos, un primer curso en materia de género, sobre Introducción a la igualdad de género y derechos humanos y perspectiva de género y un segundo curso sobre el Marco internacional para la igualdad de género en el trabajo. Finalmente, la coordinación del Grado requiere al profesorado cada dos cursos la actualización del perfil público del profesorado de la Escuela, procediéndose a su revisión y asesorando o manteniendo las oportunas reuniones que fueran necesarias siempre en busca de una mejora de la calidad académica.

a) A través de la UdL:

- Los cursos de formación que organiza anualmente la Unidad de Formación del Profesorado Universitario y por semestres para toda la comunidad docente universitaria. <http://www.fpu.udl.cat/ca/activitats/index/>
- Los cursos de formación en Escuela de Idiomas de la UdL. <http://www.udl.cat/ca/serveis/il/cursos/>
- Asistencia a estancias a través del programa Docencia Programa ERASMUS, Formación Programa ERASMUS y Docencia con terceros países (Erasmus K107) <https://www.udl.cat/ca/serveis/ori/professorat/>
- Formación en las nuevas tecnologías en el área de Apoyo a la Innovación Docente y elearning. La Escuela desde hace más de quince años mantiene una colaboración directa con una de las empresas de mayor prestigio en el ámbito de las nuevas tecnologías, de ámbito estatal, pero con domicilio en Lleida, como es la empresa Edorteam, quien forma tanto al equipo directivo como al profesorado y PAS en todas aquellas aplicaciones que se implantan en el Centro. <https://edorteam.com/>

b) A través del Centro:

El Centro en éste último curso ha realizado de forma específica para todo el profesorado y el PAS, con atención individualizada a cada uno de ellos tres cursos:

- a) Curso sobre metodologías de enseñanzas. Impartido por Dña. Teresa Codina (Máster Universitario en investigación educativa por la Universidad de Lleida).
 - b) Curso sobre Digitalización. Classroom y Google Meet. Específico para la utilización de la plataforma Classroom como plataforma de Campus Virtual para las clases del Grado y Máster y de Google Meet para la impartición de clases por videoconferencia (en directo). Impartido por el equipo Director de la EURL.
 - c) Curso sobre Digitalización y Campus Virtual EURL. Impartido por técnicos de la empresa EdorTeam.
- Cursos de formación en materias con asistencia a Seminarios, Jornadas, Congresos de ámbito nacional, internacional. Realización de trabajos profesionales y de investigación e las materias de la que son especialistas. Por ello anualmente por parte de la Coordinación del Grado se solicita a los/las profesores/as la oportuna

información sobre las actividades realizadas en esta vía para poder ser valoradas tanto por el equipo directivo como por la Junta de Gobierno y la Junta del Patronato. Dado que la formación continua es totalmente necesaria en las materias que se imparten en el Centro. Los diversos cursos se recogen y exponen en el perfil académico del profesorado. A continuación, se indican los enlaces en materia del propio Centro y de los Colegios profesionales y Asociaciones o Instituciones principales, aunque no exclusivas para formación de los profesionales, en diversas materias:

<https://www.eurl.es/normativa-grau/professorat>

Colegio de Graduados sociales de Barcelona

<https://www.graduados-sociales.com/area-privada/agenda-cursos-conferencias>

Ilustre Colegio de Abogacía de Lleida.

<http://www.advocatslleida.org/ca/formacio/cursos>

Ilustre colegio de Abogacía de Barcelona

<https://www.icab.es/es/formacion/formacion/>

Abogacía Española. Consejo General.

<https://www.abogacia.es/formacion/>

Abogacía Española. Consejo General. Delegación de Bruselas.

<https://www.abogacia.es/conocenos/bruselas/>

Formación Abogacía Catalana

<https://www.formacioadvocaciacatalana.cat/>

Colegio Ingenieros Agrónomos de Cataluña

<https://www.agronoms.cat/serveis/formacio/>

Colegio Oficial de Psicología de Catalunya

<https://www.copc.cat/cursos>

Colegio de economistas

https://www.coleconomistes.cat/Eventos/wf_Cursoslst.aspx?IdMenu=d94ff862-99b6-463b-bde4-de56a1789838&Idioma=ca-ES

Colegio oficial de gestores administrativos

<https://formacogac.gestors.cat/Courses/CourseViewList>

Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya

<https://ctesc.gencat.cat/serveis/activitats/conferencies/index.html>

Foment del Treball Nacional

<https://www.foment.com/activitats/>

DCH Organización Internacional de Directivos de Capital Humano

<https://www.orgdch.org/category/webinar/>

<https://www.orgdch.org/actividades/encuentros-dch/>

<https://www.orgdch.org/dch-world-forum/>

- La participación en el Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Lleida de título “El feedback entre igual en Educación Superior como medida universal para la autorregulación del aprendizaje del alumnado perteneciente a grupos vulnerables”.
- La colaboración con el Colegio de Graduados Sociales para la preparación y creación de una cátedra/institución/acuerdo de investigación y colaboración.
- La colaboración con Mutua MC Mutual para desarrollar trabajos de investigación y estudios.
- Se iniciaron los trámites de colaboración académica sobre trabajos de investigación del profesorado, colaboración en TFGs y TFM, y posibles participaciones conjuntas en concursos públicos con ERLAC, Fundación Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de A Coruña (Centro adscrito a la Universidade da Coruña).
- En la Escuela, desde el año 1992 se instauraron los cursos de formación del profesorado en el extranjero, realizándose estancias cortas de profesorado, en varios países para realizar visitas a Universidades, Instituciones públicas y privadas, Embajadas y/o Consulados y asistiendo a charlas, conferencias, reuniones, meses redondas y coloquios, así como, impartición de también charlas, conferencias y coloquios, sobre temas económicos, jurídicos, sociales y laborales. (EE.UU., Rusia, Italia, Tailandia, Rep. Checa, Eslovaquia, Hungría, Bélgica, Argentina, etc.), todo ello recogido en la Revista científica "Anuario de la Fundación Ciudad de Lleida", (Dialnet, Biblioteca EURL, Bibliotecas UdL, Catalunya, España, Europa, EE.UU., Sudamérica). Dicha formación cada año ha variado teniendo en cuenta las diferentes vicisitudes económicas y presupuestarias de la Fundación.
- Con voluntad de apoyar la mejora de la calidad de la actividad docente del profesorado la Fundación privada EURL concede becas a todos aquellos profesores/as que deseen emprender los estudios de doctorado. (Aprobado por el Claustro 15/09/2008, Junta de Gobierno 20/09/2008 y Junta del Patronato de la Fundación.
- Con voluntad de apoyar la mejora de la calidad de la actividad científica del profesorado y sus correspondientes acreditaciones ante las Agencias de Calidad, la Fundación privada EURL concede becas a todos aquellos profesores/as que deseen iniciar los procesos de acreditación. Para ello se contacta con la empresa TOQi (Technical Office for Quality and Innovation) al igual que según nos consta

han realizado otros Centros y/o Escuelas de ámbito universitario en España.

- La Escuela ha participado en el curso 2019-2020 en el Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Lleida: “Inclusión en enseñanza superior: medidas para la mejora docente del profesorado de la UdL”.

Acreditación 2015:

Siguiendo las directrices de AQU Catalunya atendiendo al proceso de Acreditación del Grado, la EURL en el curso 2016/2017, y así consta en su Informe de Seguimiento de 2017, dio respuesta a los aspectos a mejorar obligatoriamente:

Ya en este curso tres profesores obtuvieron el Grado de Doctor, una profesora se acreditó como Catedrática y diversos profesores entraron en los procedimientos de acreditación, mejorando cada curso en éste ámbito. En el año 2017 el Centro contaba ya con un 80% de Doctores y las clases eran impartidas por doctores en un 75%, por lo que se entendió que se cumplía con el estándar. Año tras año con gran esfuerzo por parte del profesorado y del Centro se aumentan los porcentajes relativos a este estándar y en la actualidad tal y como se ha indicado anteriormente los datos son: “El porcentaje de docencia impartida por profesorado a cada una de las categorías docentes definidas en el Centro es 84% de doctores (Doctoras: 28%- Doctores: 56%), un 16% de no doctores (No doctoras: 8% No doctores: 8%) y acreditados un 62% (Acreditadas: 12% y Acreditados: 50%)”.

En este apartado ya se indicó que la normativa no permitía la participación de profesorado propio de la Universidad de Lleida en los Centros adscritos y que Lleida a diferencia de otras ciudades sólo tiene una Universidad, de manera que el profesorado no puede desarrollar su actividad en diferentes Universidades o Centros, salvo que se produzcan desplazamientos de más de 150Km a la redonda, lo que comporta una problemática importante en comparación con Centros adscritos ubicados en ciudades con más de una Universidad. El profesorado es permanente ya que la mayoría lleva ya más de 15 años impartiendo clases en el Centro. Las horas de docencia impartidas por tipología de profesor asociado, 20% se considera que son adecuadas dado que la EURL opta también por la contratación de profesionales de prestigio en el ámbito de las Relaciones Laborales y de los Recursos Humanos ya que la experiencia profesional y laboral de éstos amplía los conocimientos del alumnado. Asimismo, la EURL tiene diversos grupos de investigación propios y participa en otros de la Universidad a la que está adscrita (UdL), asimismo el profesorado realiza también trabajos de investigación para empresas, entidades públicas y privadas y participa en proyectos de investigación conjunta con otros Centros de la Universidad de Lleida y con otros profesores de otras Universidades. Asimismo, cada curso se realizan los trabajos TFGs y TFGMs de investigación tutorizados por el profesorado del Centro. El Centro dado los buenos resultados del alumnado en su Tasa Laboral y las Memorias de las Prácticas de Empresa que son obligatorias en el Grado, desde el Curso 2016/2017, continúa apostando por el binomio entre dos perfiles de profesorado: a) Más docente, doctor y especialista. Con un mínimo del 80% y b) Un perfil más profesional, formado por expertos en las respectivas áreas profesionales. Sobre un 20%. Debe también destacarse que el criterio de asignación del profesorado en primer curso, es el de preferentemente profesorado con sólida experiencia académica y

contrastada atención al alumnado recién llegado a la Universidad, por ello se encuentra como tutores, tanto el Director/a del Centro, el Coordinador/a del Grado y/o el Secretario/a del Centro. Con respecto a las prácticas externas estas también son tutorizadas por profesionales adecuados, tanto en el caso de las empresas e instituciones cuanto los del Centro, en los primeros previo a la firma del Convenio se tiene constancia de quien es la persona que lo realizará, su titulación, su experiencia profesional y su categoría en la empresa y por parte del Centro es el propio Director del Centro desde 2017, quien lo realiza, dado que tiene más de 25 años de experiencia profesional tanto en el ámbito de las relaciones laborales cuanto de los recursos humanos, perteneciendo a título de ejemplo al programa “Ambassadors” de la Agencia Catalana de turismo de la Generalitat de Catalunya (profesionales del país reconocidos en su campo universitario, científico, médico o económico) y miembro en activo de Asociaciones, Instituciones y Colegios de ámbito nacional e internacional. Debe indicarse en cuanto a este estándar que la satisfacción de los estudiantes siempre ha sido muy positiva, por encima del 4 sobre 5.

<https://www.eurl.es/normativa-grado/professorat?lang=es>

<https://www.eurl.es/investigacion-y-publicaciones?lang=es>

ESTÁNDAR 5. Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje.

5.1. Los servicios de orientación académica soportan adecuadamente el proceso de aprendizaje y los de orientación profesional facilitan la incorporación al mercado laboral.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

El Centro cuenta con un propio Plan de Acción Tutorial (PAT). Este se fundamenta en una serie de acciones que se desarrollan en varias etapas a lo largo del curso académico y que se comentan a continuación.

El Sistema de Garantía Interna de Calidad de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Lleida, ha desarrollado el procedimiento específico de calidad “acoger y orientar a los estudiantes (PIL 27)” <https://www.eurl.es/wp-content/uploads/2017/11/Acollir-i-orientar-el-estudiantat.pdf> cuyo fin es establecer las pautas de actuación de la Escuela en las acciones relativas a la acogida y la orientación del estudiantado, así como actuaciones de tutoría, de apoyo a la formación y de orientación laboral y profesionalmente. Considerando, las directrices señaladas por este procedimiento, la Junta de Gobierno, el equipo Directivo, el/la Coordinador/a del título de Grado han planificado las diversas acciones que se han llevado a cabo con esta intención, entre las que destacamos:

- a) El proceso de acogida y orientación al alumnado: Éste comienza el primer día de clase con una jornada en la que se hizo una presentación de la institución a los nuevos estudiantes de Grado y se les informa a los/as alumnos/as sobre los objetivos y aspectos generales como: la estructura organizativa de la UdL, del Centro, de la titulación, de aspectos académicos, representación estudiantil, etc. La sesión se realiza por el equipo directivo de la Escuela con una experiencia profesional académica media de 15 años.

A los/las estudiantes de primer curso de Grado se les asigna un/a tutor/a con amplia experiencia docente y elevada puntuación por parte del alumnado en satisfacción de profesorado, con el propósito de realizar un acompañamiento tutorial más cercano, dado que comienzan una nueva etapa en su formación. En los dos últimos cursos el profesor asignado dada la situación de la pandemia fue el propio Director del Centro para una atención más personalizada si cabe y con mayor experiencia docente. También, dada la situación excepcional también se pusieron a disposición del alumnado de primero mayores medios de accesibilidad tanto a la Coordinación del Grado como a Gestión Académica y administrativa (correos electrónicos, WhatsApps, teléfonos móviles, videoconferencias).

- b) Durante todo el curso se celebran diversas reuniones y/o encuentros individuales con el/la tutor/a, equipo de Dirección o bien cuando lo solicitan de manera explícita, para abordar necesidades comunes o personales. En cualquier caso,

el/la tutor/a se entrevista al menos dos veces con todos los/las alumnos/as que tiene asignados durante el primer y segundo semestre y con antelación a los exámenes que se realizan en enero-febrero/mayo- junio.

- c) La matriculación para estudiantes de nuevo ingreso se realiza con cita previa a través de vía telefónica o correo electrónico. La gestión administrativa de la matrícula se lleva a cabo de manera personalizada, contando con el apoyo del personal de administración del Centro y siempre considerando ofrecer la máxima atención posible hacia el futuro alumnado.
- d) A mediados del mes de octubre, ya que los alumnos cuentan con un conocimiento más concreto de las asignaturas, el Director-Jefe de Estudios se reúne con los/las delegados/as y subdelegados/as de cada curso, con la finalidad de establecer los periodos de evaluación (fechas y horarios) de las pruebas escritas del primer semestre. Previamente, los periodos han sido fijados y coordinados por los alumnos.

En cuanto al proceso de orientación profesional, el cual se produce en un entorno socioeconómico competitivo y complejo, con una tasa de paro elevada, el Centro dispone de diferentes herramientas con las que pretende facilitar y mejorar la inserción laboral, puesto que se tiene como resultado un 98% de inserción laboral. Por otro lado, se continúa trabajando en las siguientes líneas:

- a) Ampliando el número de empresas/instituciones en las que los/las estudiantes pueden realizar prácticas.

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

- b) Potenciando las TICs con objeto de fomentar la creación de espacios comunes como son el uso de plataformas como Classroom y Drive, Google meet y Etdocumental by Edorteam.

- c) Proporcionar los conocimientos adecuados de las distintas salidas profesionales que procuran el título de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos a través de las redes sociales y diversas conferencias llevadas ofrecidas por la representante del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona en Lleida.

- d) Colaborando con la UdL con el propósito de que el alumnado del Centro conozca un mayor número de estrategias posibles, para acercarse al mundo laboral, en la participación de la Feria UdL de Trabajo (<http://udltreball.udl.cat/ca/>) en la cual concurren una representación de empresas, fundamentalmente de la demarcación Lleida. Esta Feria permite a los/as alumnos/as depositar el currículum para distintas ofertas laborales que ofrecen en las entidades allí representadas. Por otro lado, el alumnado se puede apuntar a todos los talleres que se desarrollan en la misma Feria.

e) Colaboración con la unidad de la UdL denominada IOU (Informació i Orientació Universitària). Fundamentalmente en el ámbito de la orientación laboral y profesional para fomentar e impulsar la ocupabilidad del estudiantado incluyendo la nueva plataforma.

<https://www.udl.cat/ca/serveis/seu/borsa/#1--servei-dorientacio-laboral-individual>

Ante la situación de la COVID-19, el alumnado tiene a su disposición además del correo electrónico de los tutores, su teléfono móvil y WhatsApp. Estas herramientas se han potenciado desde el mes de marzo del 2020 hasta la actualidad.

Análisis de la perspectiva de género

En cuanto al tema de la perspectiva de género se ha procedido a la inclusión en los convenios de colaboración para las prácticas externas del alumnado de cláusulas para la no discriminación por razón de sexo. Así mismo, de conformidad con la legalidad vigente y atendiendo a la diversidad de empresas e instituciones con las que existen convenios de colaboración de forma previa a la firma de los convenios por parte del Centro se mantiene entrevista o reunión con la empresa o institución para la comprobación de que cumple con los requisitos legales vigentes en cada momento sobre la materia de perspectiva de género, incluyendo la existencia de protocolos contra el acoso sexual en el trabajo. El alumnado cuando realiza las prácticas externas dado que es normalmente en cuarto curso y precisamente la titulación es sobre relaciones laborales y recursos humanos ya tiene los conocimientos necesarios y adquiridos en clase sobre los temas de perspectiva de género (sueldos, negociación salarial, estereotipos y profesión). No cabe duda de que el alumnado de esta titulación al fin y al cabo será, al acabar, los especialistas en esta materia por los conocimientos adquiridos con su específica titulación.

5.2. Los recursos materiales disponibles son adecuados al número de estudiantes y a las características de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

La Escuela, como Centro adscrito a la UdL, cuenta con sus propios recursos materiales y de conformidad con el convenio de colaboración entre la UdL y la EURL el alumnado tiene acceso a todos los recursos materiales al igual que el alumnado de los centros propios de dicha universidad.

Así, los estudiantes del Centro tienen a su disposición (exceptuando el segundo semestre del curso 2019/2020 y en ciertos periodos el curso 2020/2021 a causa del COVID-19)

- Aulas. Se cuenta con aulas de diferentes tamaños para adaptarse a la composición de los grupos grandes y pequeños. Éstas están equipadas con los medios audiovisuales necesarios para la presentación de los contenidos.

- Aula informàtica. Dada la proliferación de ordenadores portátiles personales por parte de los/las alumnos/as, ésta ha quedado para uso exclusivamente docente, impartiendo en ella, algunas prácticas, principalmente en asignaturas que lo requieren.
- Sala de estudio- Biblioteca. En el centro se dispone de un espacio para el trabajo en grupo de alumnos y una específica biblioteca sólo para las materias impartidas en el Grado y Máster del Centro, dado que según convenio firmado entre la EURL y la UdL el alumnado del Centro cuenta con todos los derechos para acceder a las bibliotecas de la UdL que se encuentran básicamente en un radio que va desde los 500 metros de la biblioteca del Rectorado hasta los 1500 metros de la biblioteca situada en Cappont por lo que prácticamente todo está muy cercano en comparación con grandes universidades con grandes campus.
- Internet: Toda la comunidad universitaria tiene acceso a Internet, mediante la conexión de red de la UdL o bien, a través de las diferentes zonas de conexión sin cables (WIFI). La EURL también tiene un acceso a Internet propio en su Centro.
- Wifi. Todo el Centro dispone de Wifi de alta velocidad y capacidad.
- Web de la UdL, de acceso público: Este proporciona toda la información de interés sobre la UdL, sus centros, actividades, etc.
- Web de la EURL, de acceso público para los alumnos de la EURL y externos, a excepción del Intranet. Esta proporciona toda la información de interés sobre la EURL.
- Intranet UdL: La Intranet de la UdL está formada por diversos espacios en los que únicamente pueden acceder los usuarios que tienen asignado un nombre de usuario en la red de la UdL, con autenticación: cualquier Unidad Estructural, Centro Departamento y Órgano de Gobierno de la UdL.
- Intranet EURL: La Intranet de la EURL está formada por diversos espacios en los que únicamente pueden acceder los usuarios que tienen asignado un nombre de usuario en la red de la EURL, con autenticación.
- Correo electrónico: Los profesores y personal de administración y servicios disponen de una cuenta de correo electrónico, a la que también pueden acceder vía Web desde el exterior. El correo electrónico del profesorado está incluido en las respectivas guías docentes <https://www.eurl.es/normativa-grau/guies-docents>
<https://www.eurl.es/contacto-y-solicitudes?lang=es>
- Impresión, fotocopias y digitalización de documentos a través de las impresoras, fotocopadoras y escáneres de autoservicio. Estas máquinas se encuentran en las

diversas aulas de informática, y en cada una de las Bibliotecas que existen en los diferentes Centros de la UdL.

- **Gestión Académica:** En la EURL se facilita una atención personalizada a cada alumno/a, en todas las gestiones administrativas: gestión de la matrícula, conocimiento de las calificaciones, gestión de las actas, la generación de certificados, la tramitación de títulos, el cobro de las tasas, etc.
- **Observatorio de las TICs:** El Observatorio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la UdL es un proyecto de la Unidad de Docencia Virtual del ICE que tiene por finalidad ofrecer un espacio de análisis y estudio de diferentes temáticas relacionadas con la utilización de las TICs en la docencia (Observatorio) <http://www.saad.udl.cat/ca/>

Bibliotecas

La Universidad de Lleida ofrece un servicio de Biblioteca y Documentación (SBD), reconocido con la certificación de Calidad de ANECA desde 2003 al que el alumnado de la Escuela ha tenido acceso y está compuesto por:

- **Biblioteca Cappont** situada en: La Biblioteca de Cappont se inauguró en 2003 en conmemoración del 700 Aniversario de la Universidad en Lleida. Concebida como biblioteca de campus, cubre las áreas de derecho, economía, empresa, trabajo, informática, ingeniería, psicología, pedagogía, educación social y sociología. Ocupa 4.520m² y dispone de 509 plazas de lectura.
- **Biblioteca Ciencias de la Salud C / Montserrat Roig**, 2. 25008 LLEIDA
- **Biblioteca ETSEA**. Av. de Rovira Roure, 191. Lleida
- **Biblioteca de Letras Plaza Víctor Siurana**, 1. Lleida.
- **Biblioteca Ciencias de la Salud. C / Montserrat Roig**, 2. 25008 LLEIDA

Durante el tiempo de cierre, por el COVID-19 la Biblioteca desde casa, ha estado trabajando para la comunidad universitaria en la difusión de recursos y prestando servicios.

Estas han sido algunas de las acciones realizadas:

- 25 Biblioguías creadas sobre contenidos temáticos, investigación y docencia y fondos especiales.
- 9 cursos de formación virtual (póster científico y Mendeley básico) con 486 asistentes.
- Curso Materia transversal: Competencias informacionales con 32 asistentes.
- 115 Webinars y sesiones de colaboración con 338 asistentes.
- 164 asesoramientos y consultas al Servicio Pregunta.

Así como las siguientes difusiones:

- 116 anuncios en el Campus Virtual.
- 265 publicaciones en las redes sociales propias del Servicio (Instagram, Facebook y Twitter).

Acreditación 2015

Siguiendo las directrices de AQU Catalunya y en relación al proceso de acreditación del Grado, la EURL en el ejercicio 2016/2017 y constando en su Informe de seguimiento del año 2017 dio respuesta a los aspectos a mejorar obligatoriamente “Deben mejorar algunas infraestructuras y equipamientos ya identificados por el Centro, para favorecer el aprendizaje autónomo”.

El Centro en atención a las recomendaciones recibidas por el Comité de Acreditación del Grado procedió en su día a realizar las modificaciones para mejorar la infraestructura y en atención a las sugerencias que pueda realizar el profesorado y el alumnado. En su momento en las anteriores instalaciones se hizo el cerramiento para separar el hall de entrada de la sala de estudios.

En la actualidad el Centro se encuentra ubicado en otras instalaciones, diferentes a las del año 2015, que en su momento fueron aprobadas por la Universidad de Lleida y posteriormente por la Generalitat de Catalunya, cumpliendo con los requisitos legales establecidos también por el Ayuntamiento de Lleida.

ESTÁNDAR 6. Calidad de los resultados de los programas formativos

6.1. Las actividades de formación son coherentes con los resultados de aprendizaje pretendidos, que corresponden al nivel del MECES adecuado para la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

Los estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos tienen como fin que el estudiante combine e integre competencias en el ámbito laboral y de recursos humanos, con este objetivo en todos los cursos del Grado, los/as alumnos/as se encuentran con asignaturas dirigidas hacia estos ámbitos. Con este fin se han desarrollado las siguientes acciones:

- El Centro en su página Web dispone y publica todas las guías docentes de las asignaturas que conforman el Grado, en cada una de ellas se muestran las competencias respectivas a alcanzar. De esta manera los estudiantes pueden saber previamente los resultados de aprendizaje que deben conseguir, así como las actividades a realizar para alcanzarlas.

<https://www.eurl.es/normativa-grau/guies-docents>

Para alcanzar las competencias mencionadas las actividades se estructuran en dos bloques, uno de ellos en función del grado de autonomía exigido al alumnado y el objetivo del aprendizaje y un segundo bloque considera la formación de carácter presencial o bien autónomo.

Las actividades de formación presenciales, son las que proporcionan nueva información, ayudan al estudiante en el desarrollo de ciertas estrategias, permiten al alumnado avanzar en su proceso personal, asumir conocimientos que por su complejidad o exigencia técnica no permiten adquirirlos de manera autónoma. Las actividades de formación más habituales en este bloque son: las conferencias de expertos, la clase o sesión magistral por el docente, la visitas o salida obligadas en grupo, la puesta en común del trabajo realizado por el alumno (casos, lecturas, talleres, problemas, etc.) entre otros.

Las actividades de formación autónoma que el/la alumno/a trabaja, aluden a los aspectos con los que ya se cuenta o bien conoce las estrategias suficientes para obtener la información. Entre las actividades de enseñanza-aprendizaje autónomo destacan: el estudio personal, que básicamente consiste en el estudio de contenidos relacionados con las clases teóricas o prácticas, completar apuntes, organizar e integrar sus conocimientos, preparar los exámenes, desarrollar el TFG y las prácticas externas, hallar información de tipo bibliográfico (en las Webs recomendadas, en prensa, etc.).

Se advierte que la valoración de los estudiantes sobre los métodos docentes empleados en la titulación resultada muy positiva.

En el segundo semestre del curso 2019/2020 y durante el curso 2020/2021, (en periodos señalados por Generalitat de Cataluña) el profesorado trabaja considerando las pautas señaladas en los siguientes documentos:

- Indicaciones para “la evaluación de las prácticas académicas externas”.

<https://www.eurl.es/normativa-grau/practicum>

- Informe de “iniciativas y herramientas de evaluación online universidad en el contexto del COVID-19” (Ministerio de Universidades. - Gabinete del Ministro).

https://www.usal.es/files/Informe_modelos_evaluacion_Gabinete_ministro_universidades.pdf

- Informe de “Procedimiento Académico Finalización Segundo Semestre”

<https://www.uab.cat/doc/instruccio-62020-finalitzacio-curs>

- Indicaciones para “la evaluación de las prácticas académicas externas”

<https://www.eurl.es/normativa-grau/practicum>

- Informe de “iniciativas y herramientas de evaluación online universidad en el contexto del COVID-19” (Ministerio de Universidades.- Gabinete del Ministro).

https://www.usal.es/files/Informe_modelos_evaluacion_Gabinete_ministro_universidades.pdf

- Informe de “Procedimiento Académico Finalización Segundo Semestre”

<https://www.uab.cat/doc/instruccio-62020-finalitzacio-curs>

6.2. El sistema de evaluación permite una certificación adecuada de los resultados de aprendizaje pretendidos y es público.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia.

Con el propósito de valorar el desarrollo de las competencias fijadas en el Título de Grado, en cada una de las guías docentes y sus correspondientes cronogramas se establecen las competencias (o resultados de aprendizaje) correspondientes, así como el sistema de evaluación y las herramientas de evaluación que se emplearán.

La metodología empleada se fundamenta en actividades presenciales, que consisten en la combinación de clases magistrales, prácticas de aula, trabajos individuales y trabajo en grupo. También la metodología contempla actividades no presenciales en la que el/la alumnado/a elabora resoluciones de las prácticas, estudia, etc.

En el cuarto curso del Grado se estudian las asignaturas del Practicum y del TFG. En ambas asignaturas el alumnado debe adquirir un grado superior de aquellas competencias que exigen una mayor autonomía. Con objeto de que el alumnado comprenda el proceso y lo desarrolle adecuadamente, previamente del Prácticum y del TFG se realizan cursos de

formación en los que se explica lo que se pretende a la vez que se les da a conocer las pautas orientativas de cómo lograrlo.

Los criterios utilizados de evaluación del TFG y de las prácticas externas resultan pertinentes y adecuados, así como su sistema de supervisión y evaluación, pautas que permiten certificar los resultados de aprendizaje conseguidos.

Pràcticum

La evaluación de estudiantado del Pràcticum se basa en un 70% por parte del tutor/a del Centro de prácticas y el otro 30% por parte del/de la tutor/a de la EURL.

El tutor / a del centro de prácticas evalúa el cumplimiento de las obligaciones y la realización y aprovechamiento de las actividades formativas.

La evaluación por parte del/de la tutor/a de la EURL se lleva a cabo considerando el contenido y la forma de presentación de la memoria.

<https://www.eurl.es/normativa-grau/practicum>

Trabajo Final de Grado

La evaluación del Trabajo de Fin de Grado la realiza un tribunal evaluador, considerando un 70% de la memoria escrita y un 30% de la presentación oral.

El tribunal evaluador está formado por tres profesores actuando como Presidente/a y Secretario/a y Vocal respectivamente.

La evaluación de la memoria escrita se lleva a cabo de acuerdo con las competencias expuestas en la Guía Docente del TFG (Organización y estructura del trabajo, contenido del trabajo y presentación del trabajo. Igualmente, la evaluación de la presentación oral se evalúa teniendo en cuenta las competencias expuestas en la Guía Docente del TFG (Conocimientos teóricos de la temática tratada, claridad en la presentación, capacidad de síntesis, contestación correcta de las preguntas del tribunal).

https://www.eurl.es/wp-content/uploads/Pestudis/4t/TFG/guia_academica_cat.pdf

<https://www.eurl.es/trabajo-fin-de-grado-old>

Acreditación 2015:

En atención a lo manifestado por el Comité Externo de la Acreditación del Grado, en el que se indicó que los criterios de evaluación de los TFGs presentaban inadecuaciones y no se aseguraba la fiabilidad de las calificaciones otorgadas y la información pública de todo aquello que concernía al sistema de evaluación del TFG, aunque se calificaba como adecuada, se encontraba desintegrada.

El Centro al curso siguiente adecuó la situación a dicho comentario, estableciendo tal y como consta en la página web del Centro desde entonces, toda la información concreta y determinada sobre el TFG en un apartado individualizado y asimismo determinándose y mostrándose públicamente como se procederá a su evaluación, e incluso, dado que una profesora realizó un Máster en la UdL precisamente sobre esta materia, el Centro tras

diversas valoraciones implementó una Plantilla de Seguimiento de Evaluación del Proceso de elaboración del TFG tal y como también consta en la página web del Centro y también se estableció un Cronograma para la supervisión de los TFGs por parte de los tutores.

<https://www.eurl.es/normativa-grado/trabajo-fin-grado?lang=es>

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

https://www.eurl.es/wp-content/uploads/Pestudis/4t/TFG/CRONOGRAMA_es_Alt.pdf

En atención también a otro comentario surgido sobre el punto relacionado con las Prácticas externas de Empresa (Prácticum) el Centro al Curso siguiente publicó en su página web para acceso público lo siguiente: Guía Docente Prácticum – Normativa UdL – Normativa EURL – Memoria Solicitud Plaza – Aceptación Plaza – Informe Alumno/a – Informe Tutor/a académico – Informe Tutor externo, quedando únicamente sin acceso público por cuestiones de protección de datos y sólo para acceso interno (intranet) los Convenios celebrados/firmados con las Empresas e Instituciones.

<https://www.eurl.es/normativa-grado/practicum?lang=es>

6.3. Los valores de los indicadores académicos son adecuados para las características de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con calidad dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia y las mejoras que consideramos que se van obteniendo.

Los valores y su evolución temporal de los indicadores son los siguientes:

La tasa de eficiencia

Curso 2015/16	81,71%
Curso 2016/17	98,30%
Curso 2017/18	94,21%
Curso 2018/19	94,00%
Curso 2019/20	94,80%

Tras el correspondiente estudio se constata que existe una media de la tasa de eficiencia a nuestro entender muy estimable y satisfactoria ya que nos ofrece una idea del grado de efectividad del alumnado y sus estudios.

La tasa de rendimiento global

Curso 2015/16	83,93%
Curso 2016/17	80,18%
Curso 2017/18	82,18%
Curso 2018/19	85,00%
Curso 2019/20	88,00%

Tras el correspondiente estudio se constata que existe una media de la tasa de rendimiento global a nuestro entender muy estimable y satisfactoria y la evolución ha sido al alza cada curso académico.

La tasa de rendimiento en el primer curso

Curso2015/16	83,93%
Curso2016/17	80,18%
Curso 2017/18	82,18%
Curso 2018/19	85,00%
Curso 2019/20	96,73%

Tras el correspondiente estudio se constata que existe una media de la tasa de rendimiento en el primer curso del Grado a nuestro entender muy estimable y satisfactoria y la evolución ha sido al alza cada curso académico, entendiendo que la tutorización que se realiza en primer curso y la atención personalizada, también ha ayudado a obtener estos buenos indicadores en el alumnado que llega por primera vez al ámbito universitario.

Tasa de graduación en el tiempo previsto (t+1)

Curso 2012/13	63,42%
Curso 2013/14	72,00%
Curso 2014/15	50,00%
Curso 2015/16	69,23%

Tras el estudio efectuado de las cohortes se ha podido comprobar que exceptuando del 2014/2015 en el que se produjo una bajada debido a que el alumnado consiguió trabajo ya a partir de tercer curso y eso dificultó la finalización correcta de sus estudios posteriormente en la siguiente cohorte ya se ha aumentado el porcentaje a cerca del 70% debido a la insistencia en las tutorías con el alumnado de que aunque evidentemente es muy importante el acceso al mundo laboral quizás entiende el centro que es importante acceder al finalizar los estudios correctamente y habiendo adquirido la totalidad de las competencias y habilidades planteadas en la titulación. El Centro se esfuerza, dada la alta tasa laboral existente, en que el alumnado termine sus estudios y posteriormente entre en la actividad laboral, pero también es cierto que las empresas e instituciones desde hace más de cinco años insisten en la contratación del alumnado incluso no habiendo acabado todavía sus estudios, lo que supone en más casos de los deseables, que los estudios se resientan y retrasen la finalización de los mismos.

La tasa de abandono en el primer curso

Curso 2014/2015	5,56%
Curso 2015/2016	0,00%

Curso 2016/2017	0,00%
Curso 2017/2018	5,00%
Curso 2018/2019	0,00%
Curso 2019/2020	0,00%

En relación a la tasa de abandono en primer curso tras el estudio pormenorizado del alumnado teniendo en cuenta las dimensiones del Centro debe indicarse que prácticamente no existe dado que el alumnado que se matricula lo hace con total conocimiento de la titulación, asignaturas, profesorado, instalaciones y habiendo tenido una atención personalizada de todo ello. En los cursos en los que se ha producido se ha constatado que o bien ha sido por circunstancias económicas devenidas o por algún traslado de expediente hacia un centro más cercano al domicilio del alumnado.

En relación a la perspectiva de género, los resultados han sido los siguientes:

Finalización de estudios en el Curso 2017/2018:

Alumnado: Hombres: 37,5% Mujeres: 62,5%

Finalización de estudios en el Curso 2018/2019

Alumnado: Hombres: 46,15% Mujeres: 53,85%

Finalización de estudios en el Curso 2019/2020

Alumnado: Hombres: 42,86% Mujeres: 57,14%

6.4. Los valores de los indicadores de inserción laboral son adecuados para las características de la titulación.

Este subestándar en el caso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos se logra con excelencia dado los trabajos que se vienen realizando en los últimos años sobre esta materia, el conocimiento exacto del ámbito laboral del alumnado y la alta tasa de ocupación existente.

Desde hace años la Escuela realiza encuestas de inserción laboral al alumnado ya que se considera un indicador importante para el centro, teniendo en cuenta que también existe una “bolsa de trabajo” en el mismo, además de la que tiene en el ámbito general la Universidad de Lleida. Es por ello que anualmente al finalizar el curso el Centro se pone en contacto con el alumnado para saber su situación laboral y por si necesitan algún tipo de asesoramiento o acceder a ofertas laborales de las que dispone continuamente el Centro. La última tasa de ocupación es del 98%. Al ser un Centro de tamaño pequeño el acceso al alumnado es fácil y directo y por lo tanto se tiene un conocimiento concreto de la situación laboral de cada alumno/a, de donde se encuentran concretamente trabajando y de sus perspectivas de ascenso en dicha empresa o institución o de cambio y mejora a otro puesto de trabajo u otra empresa o institución.

La Tasa de inserción laboral en los últimos 4 años ha sido siempre muy alta y sólo no trabajan aquellos alumnos/as que desean continuar sus estudios con másteres o por alguna

circunstancia personal especial, el resto acceden a trabajo relacionado con sus estudios de grado. La Escuela en los últimos años no puede acceder a todas las peticiones de empresas e instituciones, tanto para realizar prácticas cuanto para ofertas de contratación laboral por no disponer de mayor alumnado para ello.

<https://www.eurl.es/intranet>

4. PLAN DE MEJORA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos						
Objetivos a lograr	Acciones de mejora	Modificación de la Memoria del título Sí/No	Origen propuesta (1)	Responsable de la acción	Calendario Implantación	Seguimiento de la acción el 2021
Adquirir material informático audiovisual	Instalar material informático y audiovisual.	No	Informe de seguimiento	Junta de Patronato, Junta de Gobierno, Dirección, Equipo directivo	2020/2021	Se han adquirido ordenadores, televisores HD y cámaras HD para videoconferencias.
Fomentar las tutorizaciones en el ámbito virtual	Celebración de dos tutorías generalizadas durante el semestre y todas las tutorías personalizadas que sean necesarias a petición del alumnado.	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección, Comisión de Seguimiento	2020/2021	Se han realizado dos tutorías por semestre y numerosas tutorías personalizadas
Colaborar con universidades y centros de enseñanza superior para la impartición de conferencias virtuales en temas de especialización y de actualidad.	Realización de acuerdos con ERLAC Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de La Coruña (Universidad de La Coruña).	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección, Comisión de Seguimiento	2020/2021	Realizados acuerdos de colaboración con videoconferencias/cursos/jornadas y otras negociaciones pendientes de firmas (retrasado por COVID19)
Colaborar con empresas e instituciones públicas para la impartición de conferencias	Realización acuerdo con MC Mutual. Realización de	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y	2020/2021	El alumnado por medio de las tarjetas LEX UNIVERSITAS (Acuerdo entre la EURL y el

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos						
Objetivos a lograr	Acciones de mejora	Modificación de la Memoria del título Sí/No	Origen propuesta (1)	Responsable de la acción	Calendario Implantación	Seguimiento de la acción el 2021
virtuales en temas de especialización y actualidad.	acuerdos con el Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, Lleida y Girona.			Comisión de Seguimiento.		Colegio de Graduados Sociales) tienen acceso a las conferencias profesionales que se imparten en todos los ámbitos. El acuerdo con MC Mutual también está firmado.
Participar en el Proyecto de Innovación docente de título "Feedback entre iguales en educación superior con a medida universal per l'autoregulació de l'aprenentatge de l'alumnat pertanyent a grups vulnerables".	Se firmó convenio con la Universidad de Lleida	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2020/2021	Se firmó el convenio el día 8 de junio de 2020.
Inclusión perspectiva de género en el Grado.	Apartado 3 de la memoria. Competencias. Se incluye la competencia transversal siguiente: CT5: Aplicar la perspectiva de género a las actividades propias del ámbito profesional. Modificación del Anexo I de la Memoria. Se ha incorporado la competencia transversal: "CT5:	Si (no substancial)		Junta de Gobierno.	2020/2021	Se ha modificado la memoria según aprobación de la Junta de Gobierno del Centro (12-2-2021)

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos						
Objetivos a lograr	Acciones de mejora	Modificación de la Memoria del título Sí/No	Origen propuesta (1)	Responsable de la acción	Calendario Implantación	Seguimiento de la acción el 2021
	aplicar la perspectiva de género a las tareas propias del ámbito profesional”. A la ficha de descripción de la materia “Marco normativo de la Relaciones Laborales y de la Seguridad Social” a la asignatura: Derecho Sindical y a la ficha de descripción de la materia “Políticas Sociolaborales”, a la asignatura: Análisis de las políticas públicas Sociolaborales.					
Potenciar el conocimiento en perspectiva de género y planes de igualdad, políticas públicas, mediación y conciliación laboral.	Realizar cursos de formación destinados al profesorado y alumnado en materia de perspectiva de género y planes de igualdad, políticas públicas, mediación	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2020/2021	Se han realizado cursos online destinados al conocimiento de esta materia. Han sido: <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la igualdad de género, Derechos Humanos y perspectiva de género. • Marco Internacional para la igualdad de género. Igualdad de género en el trabajo. • Como gestionar el estrés en el ámbito

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos						
Objetivos a lograr	Acciones de mejora	Modificación de la Memoria del título Sí/No	Origen propuesta (1)	Responsable de la acción	Calendario Implantación	Seguimiento de la acción el 2021
	y conciliación laboral.					académico/universitario y laboral. • Derecho penal laboral. Los delitos contra los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.
Aumentar el conocimiento en perspectiva de género y planes de igualdad, políticas públicas, mediación y conciliación laboral.	Proseguir con los cursos de formación complementarios para el alumnado y profesorado en materia de perspectiva de género y planes de igualdad, políticas públicas, mediación y conciliación laboral.	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2021/2022	
Colaborar con empresas e instituciones públicas para la impartición de conferencias virtuales en temas de especialización y actualidad.	Renovación acuerdo con MC Mutual. Realización de acuerdos con el Colegio de Graduados Sociales de Barcelona, Lleida y Girona.	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2021/2022	

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos						
Objetivos a lograr	Acciones de mejora	Modificación de la Memoria del título Sí/No	Origen propuesta (1)	Responsable de la acción	Calendario Implantación	Seguimiento de la acción el 2021
Promover el número de profesores doctores y profesoras doctoras acreditados/as por la Agencia de Calidad Universitaria.	Dotar becas	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2021/2022	
Participar en el Proyecto de Innovación docente de título “La implementació del disseny universal en l’educació superior: un nou repte per a la docència universitària”.	Firmar convenio con la Universidad de Lleida	No	Informe de Seguimiento	Junta de Gobierno, Dirección y Comisión de Seguimiento.	2021/2022	Se ha firmado el convenio el día 11 de junio de 2021.

5. LISTADO DE EVIDENCIAS

Las evidencias están organizadas en carpetas según el nombre del estándar. Toda la documentación está disponible en el campus virtual de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales. Se enviará la ruta y los códigos de acceso por correo electrónico.

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
Estándar 1 Calidad del programa formativo	1.1. Memoria Verificación.	Enlace a la plataforma web de la EURL (Intranet) donde se encuentra la Memoria vigente.
	1.2. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Informe de verificación del título.	Enlace a la web de AQU donde se puede consultar el Informe de verificación de la titulación. Intranet de la EURL.
	1.3. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Informes de seguimiento.	Enlace en la web de la EURL donde se encuentran los Informes de Seguimiento de la Titulación. Intranet de la EURL.
	1.4 Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Documentación de coordinación actividad docente.	Actas Junta de Gobierno. Grado 2019/2020. Actas reunión coordinación profesorado. Distribución horaria del Plan de Estudios y sus materias. Actas Claustro profesorado. Grado 2019/2020. Actas Patronato. Curso 2019/2020.
	1.5. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.	Convenio UdL-EURL. Reglamento Régimen Interno. Normativas internas EURL.
	1.6. Análisis perspectiva de género del Grado.	Documento sobre incorporación perspectiva de género Grado. Intranet EURL.

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
Estándar 2 Pertenencia de la información pública.	2.1. Grado en Relaciones Laborales y Recursos y Humanos. Web de la titulación e institución.	Enlace a la Web de la titulación e institución.
	2.2. Grado en Relaciones Laborales y Recursos y Humanos. Informes de seguimiento	Enlace a la página web de EURL. Seguimiento y modificaciones del título, en la que pueden verse los informes de seguimiento anual de la titulación.
	2.3. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Documento relacionado con el proceso de SIGQ. "Información pública de la información y rendición de cuentas sobre el programa formativo".	Enlace al documento PIL 23 sobre "Procedimiento de publicación de la información y rendición cuentas sobre los programas formativos".
	2.4. Revisión Web Grado Julio	Documento de la UdL. Revisión bianual de la Web del Grado.
Estándar 3 Eficacia del sistema de garantía interna de la calidad de la titulación.	3.1. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Manual SGIQ	Enlace a la página Web de la EURL donde se puede consultar el documento "Sistema de Garantía Interna de Calidad del Centro.
	3.2. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Informes de verificación, seguimiento y acreditación del título.	Enlace a la Web de AQU donde se pueden consultar los informes de verificación, seguimiento y acreditación del Grado. Intranet EURL.
	3.3. Plan de Mejora de la titulación	Documento sobre el Plan de mejora del Centro para el curso 2020/2021. Intranet EURL.
	3.4. Mecanismo/Instrumentos de recogida de información sobre la satisfacción.	Enlace a la Web de la EURL sobre cuestionarios para la recogida de la satisfacción de los grupos de interés. Intranet EURL.

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
Estándar 4 Adecuación del profesorado al programa formativo.	4.1. Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Plan de estudios, profesorado, categoría, dedicación, departamento y horas de docencia.	Enlace al documento de la Intranet de la EURL que incluye el Plan docente de la titulación con la información de las asignatura, profesorado (categoría, dedicación y departamento) y horas de docencia impartida por cada profesor/a. Último curso.
	4.2. Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Perfil profesorado responsable de la supervisión/evaluación Prácticas Externas	Enlace al documento que incluye el profesorado responsable de la supervisión /evaluación de las prácticas externas y su experiencia profesional. Intranet EURL
	4.3. Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos Perfil del profesorado responsable de la supervisión/evaluación del TFG.	Documento que incluye el profesorado de la supervisión/evaluación del TFG. Intranet EURL.
	4.4. Plan de formación para valorar la mejora de la calidad de la actividad docente e investigadora. (UdL)	Enlace a la web de la UdL. Plan de formación del profesorado curso 2020/2021 (Genérico). Enlace a la intranet de la EURL. Profesorado y formación continua.
Estándar 5 Eficacia de los sistemas de apoyo al aprendizaje.	5.1. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Documentación del SGIQ sobre los procesos de apoyo y orientación al estudiantado.	Enlace al documento que muestra el PIL 27 sobre procedimiento de "acogida y orientación al estudiantado". Enlace a Ferias Virtuales Grados UdL
	5.2. UdL_Nestor.	Enlace en la página web donde se informa del programa institucional de la UdL para las tutorías de los alumnos de grado NÉSTOR.
	5.3. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Documentación del SGIQ sobre el proceso de gestionar las	Enlace al documento PIL 28 en el que se recoge el procedimiento "Gestión de las prácticas externas".

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
	practicadas externas".	
	5.4. UdL_Orientacion e inserción Professional.	Enlace web de la UdL sobre orientación e inserción laboral. Inserción Laboral EURL. Documentación estadísticas y seguimiento continuado.
	5.5. UdL Orientación Profesional.	Enlace a la web de la UdL. Feria UdL Trabajo.
	5.6. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Orientación Profesional	Plan de Actividades de orientación profesional del centro.
	5.7. UdL-EURL._Recursos.	Enlace a la web de UdL sobre servicios e infraestructuras para el aprendizaje a disposición del estudiantado. Infraestructuras para el aprendizaje a disposición del estudiantado
	5.8. UdL_IndSatSBD.	Indicadores de uso y satisfacción de los Servicios Bibliotecarios de la UdL.
	5.9. Usos campus virtual. Comparativa COVID-19 entre semestres del curso 2019/2020 y continuación en el Curso 2020/2021.	Documento sobre comparativa semestral en la utilización campus virtual, producto del cambio del sistema de docencia (COVID-19).
Estándar 6 Calidad de los resultados de los programas formativos.	6. 1. Escuela de Relaciones Laborales de Lleida. Documentación del SGIQ sobre el proceso de "Planificar y desarrollar metodologías de enseñanza".	Enlace al documento PIL 26 sobre procedimiento de "Planificar y desarrollar metodologías de enseñanza".

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
	<p>6.2. Derecho sindical Guía docente.</p> <p>Perfil docente del profesor/a que imparte la asignatura.</p> <p>Actividades evaluación.</p>	<p>Documento guía docente asignatura curso 2020/2021.</p> <p>Enlace a CV resumido del profesorado que imparte la asignatura (perfil docente, líneas investigación, publicaciones y perfil profesional)</p> <p>Selección de un/a estudiante para cada calificación con las muestras de sus ejecuciones en cada actividad y examen.</p> <p>Enunciados de las actividades de aprendizaje y evaluación.</p> <p>Enunciados de los exámenes.</p> <p>Enunciados de las rúbricas de evaluación.</p>
	<p>6.3. Organización y Métodos del trabajo. Guía docente.</p> <p>Perfil docente del profesor/a que imparte la asignatura.</p> <p>Actividades evaluación.</p>	<p>Documento guía docente asignatura curso 2020/2021.</p> <p>Enlace a CV resumido del profesorado que imparte la asignatura (perfil docente, líneas investigación, publicaciones y perfil profesional)</p> <p>Selección de un/una estudiante para cada calificación con las muestras de sus ejecuciones en cada actividad y examen.</p> <p>Enunciados de las actividades de aprendizaje y evaluación.</p>

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
		<p>Enunciados de los exámenes. Enunciados de las rúbricas de evaluación.</p>
	<p>6.4. Derecho de la Seguridad Social Guía docente.</p> <p>Perfil docente del profesor/a que imparte la asignatura.</p> <p>Actividades evaluación.</p>	<p>Documento guía docente asignatura curso 2020/2021.</p> <p>Enlace a CV resumido del profesorado que imparte la asignatura (perfil docente, líneas investigación, publicaciones y perfil profesional)</p> <p>Selección de un/una estudiante para cada calificación con las muestras de sus ejecuciones en cada actividad y examen.</p> <p>Enunciados de las actividades de aprendizaje y evaluación. Enunciados de los exámenes. Enunciados de las rúbricas de evaluación.</p>
	<p>6.5. Gestión y toma de decisiones en Recursos Humanos. Guía docente.</p> <p>Perfil docente del profesor/a que imparte la asignatura.</p> <p>Actividades evaluación.</p>	<p>Documento guía docente asignatura curso 2020/2021.</p> <p>Enlace a CV resumido del profesorado que imparte la asignatura (perfil docente, líneas investigación, publicaciones y perfil profesional).</p> <p>Selección de un/una estudiante para cada calificación con las muestras de sus ejecuciones en</p>

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
		<p>cada actividad y examen.</p> <p>Ejemplos de valoraciones con rúbrica para una realización de un estudiante en una actividad de evaluación.</p>
	<p>6.6. Trabajo final de grado (TFG)</p> <p>Guía docente.</p> <p>Proceso de realización.</p> <p>Evaluación.</p>	<p>Documento Guía docente.</p> <p>Oferta de planteamientos de temas TFG.</p> <p>Documento Normativa Final Grado curso 2020/2021.</p> <p>Documento Guía para la presentación TFG.</p> <p>Documento Guía Formal TFG.</p> <p>Documento Listado tutores y alumnos TFG.</p> <p>Documento aceptación tema TFG por parte del tutor.</p> <p>Documento Proyecto TFG por parte del alumnado.</p> <p>Documento Cronograma TFG.</p> <p>Documento Autorización deposito TFG.</p> <p>Documento autorización tutor/a.</p> <p>Documento tribunales defensa junio 2020.</p> <p>Evaluación.</p> <p>Documento rubrica.</p> <p>Trabajo.</p>

ESTÁNDAR	EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN EVIDENCIA
		<p>Documento TFG alumnos con ejemplos con diferentes calificaciones 2020.</p> <p>Defensa TFG.</p>
	<p>6.7. Practicas Externas Informe y Guía docente.</p> <p>Preparación Practicas Externas.</p> <p>Actividades seguimiento y evaluación.</p> <p>Actualización COVID19.</p>	<p>Guía Docente Prácticas Externas. Normativa UdL. Normativa EURL Documento Convenio EURL Empresa/Institución Solicitud plazas Aceptación plazas Documentación actuación Prácticas.</p> <p>Memorias de evaluación con ejemplos con diferentes calificaciones. Informe Alumnado. Informe Evaluaciones tutor interno y externo. Evaluación final.</p> <p>Modificaciones prácticas: Teletrabajo. Modificaciones normativa UdL.</p>