



INFORME FINAL DE EVALUACIÓN PARA LA RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

Denominación del Título:	Máster Universitario en Gestión y Dirección Laboral
Número de Expediente (RUCT):	4312031
Universidad responsable:	Universidad de Santiago de Compostela
Centro:	Facultad de Relaciones Laborales
Otros centros de impartición:	Facultad de Ciencias del Trabajo (UDC) Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo (UVIGO)
Universidades participantes:	Universidad de A Coruña, Universidad de Vigo
Rama de conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas
Ámbito de conocimiento:	Ciencias sociales, trabajo social, relaciones laborales y recursos humanos, sociología, ciencia política y relaciones internacionales
Nº de créditos:	60
Modalidades de impartición:	Presencial
Acreditación:	15/10/2019
Curso de implantación:	2009-2010

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de la calidad, la Universidad de Santiago de Compostela ha remitido al Consejo de Universidades la solicitud de la propuesta para la renovación de la acreditación del título "Máster Universitario en Gestión y Dirección Laboral" con el fin de que ACSUG realice una evaluación para comprobar que el plan de estudios se está llevando a cabo de acuerdo con la descripción y los compromisos que se incluyeron en el proyecto inicial que, para este título, se aprobó en el proceso de verificación.

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

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

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

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

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

Considerando la siguiente valoración por criterio:

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

PRINCIPALES PUNTOS FUERTES

- El carácter interuniversitario de la titulación constituye un valor añadido, ya que permite ofertar distintas especialidades de manera coordinada y complementaria entre las tres universidades. Este modelo favorece una mayor riqueza académica y garantiza un aprovechamiento eficiente de los recursos docentes y organizativos.
- El convenio con la Consejería de Empleo, Comercio y Emigración aporta un valor institucional y profesional significativo, facilitando la realización de actividades dentro del máster que fortalecen la conexión con el entorno sociolaboral y permiten al estudiantado acercarse a situaciones reales vinculadas a la gestión y dirección laboral.
- Los esfuerzos para mejorar la gestión de las prácticas académicas externas han sido notables en las tres sedes, avanzando hacia una organización más clara, un seguimiento más riguroso y una experiencia formativa más coherente con las necesidades del alumnado y del tejido profesional.
- La utilización activa de redes sociales como canales informativos contribuye a una comunicación más ágil, accesible y cercana con el estudiantado y otros grupos de interés, reforzando la visibilidad del máster y favoreciendo su difusión.
- La satisfacción general de los distintos colectivos, especialmente del alumnado, refleja una valoración positiva del título, de la docencia impartida y de la experiencia formativa global, lo que constituye un indicador relevante de calidad.
- El esfuerzo realizado en la elaboración del autoinforme y en la integración de la información procedente de las tres instituciones demuestra un compromiso claro con la mejora continua y con la coordinación interuniversitaria, aspecto especialmente valorado en programas de esta naturaleza.
- Pese a la disponibilidad limitada de datos objetivos, las evidencias recogidas y las impresiones obtenidas durante la visita apuntan a una elevada empleabilidad de los egresados, lo que refuerza la pertinencia del título y su alineación con las demandas del mercado laboral actual.

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

Criterio 1. Organización y desarrollo

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

El título, de carácter interuniversitario, se ofrece en tres centros de las Universidades públicas gallegas: la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Santiago de Compostela, la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de A Coruña y la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo de la Universidad de Vigo. El objetivo del máster es profundizar en las competencias de dirección y gestión de personas trabajadoras, tanto en el ámbito público como en el privado. Su plan de estudios, de enfoque multidisciplinar, está diseñado para atender las necesidades actuales del mercado laboral, combinando contenidos jurídicos, económicos y de gestión. Los argumentos que justificaron el diseño y la implantación del título siguen vigentes manteniéndose por lo tanto su interés académico

Se ofertan 30 plazas en cada sede, impartándose el máster en modalidad presencial. Aunque la demanda ha mostrado algunas oscilaciones, en los últimos cursos se han cubierto más de dos tercios de las 90 plazas disponibles. El número de estudiantes de nuevo ingreso ha sido de 72, 76, 74, 63 y 83 entre los cursos 2019-20 y 2023-24, apreciándose un repunte significativo en el último año. En general, los estudiantes se han distribuido de forma equilibrada entre las tres sedes, sin que ninguna destaque de manera especial. En el curso 2023-24 ingresaron 29 estudiantes en la USC, 31 en la UDC y 23 en la UVigo. Excepto en el curso 2021-22 en la UDC y en el 2022-23 en la UVigo, cada sede ha contado siempre con más de 20 estudiantes de nuevo ingreso. En conjunto, el título presenta una demanda elevada y razonablemente estable, lo que justifica su continuidad por el interés que suscita entre los graduados que desean ampliar su formación.

El título no ha tenido modificaciones sustanciales desde el curso 2011-12 y se ofrece conforme a la estructura recogida en la memoria vigente: 24 créditos obligatorios comunes en todas las sedes; tres especialidades de 24 créditos impartidas respectivamente en cada universidad —Gestión Sociolaboral en la USC, Recursos Humanos en la UDC y Dirección Laboral de la Empresa en la UVigo—; además de 6 créditos de prácticas externas y 6 créditos correspondientes al Trabajo Fin de Máster. El plan de estudios se organiza en un primer semestre con asignaturas obligatorias y un segundo semestre articulado en tres itinerarios, uno por cada universidad participante, cuyos contenidos se actualizan periódicamente para incorporar las novedades normativas en los ámbitos sociolaboral, de recursos humanos y de dirección laboral. Se aprecian ciertas divergencias en los contenidos, actividades formativas y sistemas de evaluación aplicados en cada de las sedes para las asignaturas del módulo común. Además, el detalle de la información proporcionada sobre cada asignatura también difiere significativamente. Este fue un aspecto de especial seguimiento recogido en último informe externo de acreditación sobre el que se planteó una acción de mejora. Si bien se reconocen los esfuerzos realizados al respecto y se aportan evidencias de los acuerdos tomados recientemente (mayo/junio de 2025) entre las tres sedes para eliminar estas divergencias, es algo que continua sin ser solucionado definitivamente.

La duración del máster limita la movilidad internacional saliente; no obstante, el programa recibe de forma ocasional estudiantes extranjeros y de otras comunidades autónomas. Aunque la mayoría del alumnado procede de Galicia, también se matriculan estudiantes de fuera de la comunidad (10,2 % en la USC y 4,54 % en la UDC en el curso 2023-24), así como estudiantes internacionales (8,16 % en la USC y 27,27 % en la UDC en ese mismo curso). Asimismo, el título facilita la movilidad interna entre las universidades participantes, permitiendo que el alumnado curse la especialidad en una universidad distinta de aquella en la que se matriculó inicialmente e, incluso, realice más de una especialidad en ediciones sucesivas.

La coordinación del máster se articula mediante comisiones académicas en cada una de las universidades participantes y una comisión interuniversitaria encargada de garantizar el desarrollo coherente del plan de estudios en las tres sedes, asumiendo la coordinación general la coordinación local de la USC. Además, se ha descentralizado la gestión de las prácticas y del TFM mediante la designación de responsables específicos en cada universidad, respondiendo la creación de estas figuras —como en el caso de la USC— a recomendaciones del último informe de acreditación orientadas a reforzar el seguimiento de las prácticas. En la UDC y en la UVigo, la coordinación de prácticas recae en la misma persona que coordina el máster, mientras que en la USC esta responsabilidad se asigna a una persona distinta. Asimismo, cada universidad ha implementado mecanismos propios para mejorar la coordinación docente; en el caso de la UDC, esta se apoya en la Comisión de Organización Académica y en el coordinador del título. Desde el curso 2022-23 se han introducido mejoras relevantes en la gestión de las prácticas —como el seguimiento individualizado del

alumnado, la revisión previa de convenios, la limitación del número de estudiantes por entidad y la digitalización de procedimientos— que han incrementado la tasa de éxito y la satisfacción de todas las partes implicadas.

Según la información aportada, los criterios de admisión se aplican conforme a lo establecido en la memoria del título. El perfil del estudiantado es diverso en las tres sedes, aunque mayoritariamente procede de titulaciones del ámbito de las ciencias sociales y jurídicas. Si bien algunas titulaciones son más afines que otras, esta diversidad se valora positivamente por las distintas perspectivas que aporta. Los responsables académicos están valorando, de futuro, una vez superada la acreditación del título, la implementación de unos complementos formativos en materia jurídica y de recursos humanos. Como acción de mejora se ofrecen cursos de refuerzo de seguimiento voluntario por parte del alumnado.

El autoinforme da cuenta de los reconocimientos de créditos llevados a cabo en cada una de las universidades durante el período evaluado. La mayoría son solicitudes de reconocimiento en la materia "Prácticas Externas" por acreditar suficiente experiencia laboral o de la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales. Las solicitudes de reconocimiento han aumentado en el último curso debido al aumento de profesionales matriculados. En las tres universidades de impartición del título se observa la pertinente actualización normativa para favorecer una mayor eficiencia en los resultados.

RECOMENDACIONES

- Aunque se reconocen avances recientes, resulta necesario seguir trabajando en la homogeneización de los contenidos, las actividades formativas, las metodologías docentes y los sistemas de evaluación de las asignaturas obligatorias impartidas en las tres sedes.
- Dado el aumento progresivo de la diversidad en el perfil de ingreso —tanto en países de origen como en titulaciones previas—, se recomienda incorporar complementos formativos que permitan homogeneizar conocimientos y garantizar que cada asignatura pueda abordarse plenamente desde un nivel MECES 3, evitando la repetición de contenidos básicos propios del grado.
- Se recomienda reforzar en las tres sedes la posibilidad de ampliar las prácticas en modalidad extracurricular.
- Se considera conveniente impulsar la incorporación de contenidos prácticos y de herramientas digitales específicas en las asignaturas del título.
- Se recomienda avanzar hacia criterios comunes para el reconocimiento de prácticas en todas las sedes; en particular, se recomienda exigir al menos un año de experiencia laboral para reconocer los 6 créditos correspondientes.

Criterio 2. Información y transparencia

Valoración:

A - Se supera excelentemente

JUSTIFICACIÓN

El principal medio de difusión del máster es la página web institucional de cada una de las universidades en que se imparte, donde se recoge la información más relevante sobre el título. En el caso de la Universidad de Vigo, esta página conduce además a una web propia del máster (<http://masterlaboral.es/>) que ofrece información más detallada. Las tres sedes disponen de apartados específicos dedicados a la gestión de la calidad, donde se publican los principales indicadores; no obstante, en la UVigo estos no parecen estar completamente actualizados, ya que el último curso referenciado en el documento disponible es 2020-21. En términos generales, la información publicada es completa y está actualizada, salvo en la excepción mencionada. Se valora positivamente el uso de redes sociales como canal de difusión. Asimismo, para trasladar información a los grupos de interés internos (estudiantado, PDI y PTGAS) se ha habilitado un campus virtual común, alojado en la plataforma de la USC, lo que constituye una iniciativa útil tanto para la coordinación como para la difusión de información entre las tres sedes. La satisfacción del estudiantado con la información publicada es, en general, positiva.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Universidad de Vigo revisar y actualizar periódicamente los datos disponibles en su apartado de gestión de la calidad, de modo que no existan desfases temporales como el detectado.

Criterio 3. Sistema de garantía de calidad

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

El título se somete, en cada una de sus sedes, a los procesos propios de los SGIC de los centros correspondientes. Ello implica revisiones periódicas realizadas tanto por las comisiones de calidad específicas del título como por las comisiones de calidad de cada centro, lo que permite identificar fortalezas, debilidades y proponer acciones de mejora. No obstante, las evidencias aportadas siguen siendo desiguales entre sedes y persiste la dificultad de generar información comparable que facilite un análisis global de la titulación, tal como ya se había señalado en el anterior informe de acreditación. Aunque se reconocen los esfuerzos realizados —especialmente en la elaboración del autoinforme— este continúa siendo un aspecto que requiere atención. De hecho, en varios criterios y subcriterios del autoinforme no se dispone de datos procedentes de la Universidad de Vigo que permitan contrastar la información de las otras dos sedes. El informe final de seguimiento externo del título, emitido en enero de 2025, insistió en la necesidad de avanzar en esta cuestión. En este sentido, a través de la acción de mejora AM9 se ha iniciado una colaboración entre la Coordinación Interuniversitaria y la Comisión local de la UVigo orientada a aproximar criterios interpretativos y mejorar la coherencia de la información proporcionada por las distintas áreas de calidad.

Es importante señalar que, a raíz del proceso de seguimiento de 2024 y del actual proceso de acreditación, las personas responsables del máster han puesto en marcha diversas acciones de mejora consideradas adecuadas y muy pertinentes. A continuación, se detallan las actuaciones que permanecen activas:

- MXDL-AM10: Aumentar las tasas de respuesta en las encuestas de satisfacción de estudiantes y egresados.
- MXDL-AM11: Homogeneizar los contenidos de las guías docentes de las asignaturas del módulo común en las tres sedes.
- MXDL-AM12: Aumentar el porcentaje de TFM que se defienden en cada curso académico en la UVigo.
- MXDL-AM13: Analizar las causas de la elevada tasa de abandono en la UVigo.

A pesar de que no se aporta información completa, las tasas de respuesta del estudiantado y de los egresados en las encuestas continúan siendo un reto. A falta de datos de la UVigo, en el curso 2023-24 las tasas de respuesta en la encuesta de satisfacción del alumnado con la docencia fueron del 17,65% en la USC y del 29,63% en la UDC. Aunque se han impulsado acciones para mejorar esta participación —ya recomendadas en el informe de acreditación anterior—, no parecen haber tenido un efecto consistente.

RECOMENDACIONES

- Realizar de forma periódica e independiente a los procedimientos de evaluación externa una revisión conjunta del título que permita analizar comparativamente los indicadores en cada una de las sedes, identificar fortalezas y debilidades, y general las acciones de mejora oportunas para atacar estas últimas.
- Construir un plan de mejoras conjunto del título que incorpore tanto las acciones transversales resultantes de la revisión conjunta realizada y las evaluaciones externas, como las acciones de mejora específicas de cada sede resultantes de los procedimientos de revisión contemplados en los SGIC de cada uno de los Centros en que se imparte el título.
- Sigue siendo fundamental incrementar las tasas de respuesta en las encuestas de satisfacción, especialmente por parte de estudiantes y egresados.
- Aunque se han realizado avances importantes en este sentido, se debe seguir avanzando en generar información comparable para las tres sedes y en proporcionar información equivalente para las tres sedes

en los autoinformes presentados a procesos de evaluación externa.

- Recopilar de forma sistemática (cada curso) indicadores comparables sobre la adecuación y competencias del profesorado en cada sede, de forma que se puedan analizar fácilmente las tendencias (por ejemplo, porcentaje de profesorado doctor, porcentaje profesorado permanente, porcentaje profesorado con sexenio, porcentaje de profesorado que ha realizado formación en el curso, ...).

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

Criterio 4. Recursos humanos

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

El profesorado vinculado al máster presenta características diferenciadas según la sede. En la USC y la UDC, la mayor parte del profesorado pertenece a la plantilla universitaria y ocupa distintas categorías académicas, mientras que en la UVigo existe un porcentaje significativo de profesorado externo (40 % en el curso 2023-24, impartiendo el 33,27 % de la docencia). En cuanto a la cualificación académica, los porcentajes de profesorado doctor son elevados en todas las sedes: 75 % en la USC y en la UDC, y 91,6 % en la UVigo. Asimismo, el peso del profesorado permanente es considerable, concentrando más del 50 % de la docencia en cada universidad.

A nivel de actividad investigadora, se aprecia una experiencia sólida entre el profesorado vinculado al máster, especialmente en la USC, donde el 92,31 % cuenta con sexenios reconocidos. En la UVigo, el porcentaje también es elevado (88,9 %), mientras que en la UDC es menor (43,75 %), en parte debido al origen de la Facultad —procedente de una Escuela Universitaria— y a su menor tradición investigadora. Aun así, en términos generales, se han superado las principales limitaciones señaladas en evaluaciones externas previas, gracias a la evolución de la plantilla y a la incorporación de profesorado más joven con trayectoria investigadora en desarrollo.

El autoinforme incluye evidencias de la implicación del profesorado en actividades docentes y de mejora continua, tales como la participación en programas institucionales de evaluación docente, en acciones formativas, en programas de movilidad y en iniciativas de innovación docente. Sin embargo, la información disponible es desigual entre sedes, lo que dificulta un análisis comparativo exhaustivo del conjunto del profesorado.

Pese a estas limitaciones, la información aportada permite concluir que el profesorado en cada sede es suficiente y adecuado para garantizar la calidad del programa. Esta percepción se ve reforzada por las valoraciones del estudiantado, que sitúan la satisfacción con el profesorado por encima de 4 sobre 5 en el curso 2022-23 y también en 2023-24, salvo en la UDC, donde alcanzó 3,5 sobre 5. Además, el profesorado manifiesta niveles de satisfacción positivos en las encuestas que cumplimenta.

Salvo en la USC, el profesorado del máster somete la evaluación de su actividad docente al Programa DOCENTIA. En la UDC, 9 de los 16 docentes que impartieron docencia en el curso 2023-24 participaron en alguna de las 12 convocatorias del programa, lo que representa el 56,25 %. Todos ellos obtuvieron una evaluación positiva: 7 alcanzaron una valoración igual o superior a desempeño notable (77,77 %) y uno obtuvo la máxima calificación (muy favorable o desempeño excelente), según la E15-UDC. En la UVigo, 6 de los 20 docentes del máster participaron en el Programa DOCENTIA durante el curso 2023-24, lo que supone el 30 % del total.

RECOMENDACIONES

- Potenciar la actividad investigadora del profesorado académico vinculado al título en la Universidad de A Coruña, promoviendo su participación en proyectos competitivos, la obtención de sexenios y la producción científica, con el fin de reforzar la solvencia investigadora de la sede y equilibrar el perfil del profesorado respecto a las otras universidades participantes.

- Se recomienda que la USC impulse la implantación de un programa institucional de evaluación de la actividad docente —ya sea DOCENTIA u otro sistema equivalente— que permita valorar de forma sistemática y objetiva el desempeño del profesorado.

Criterio 5. Recursos materiales y servicios

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

Los recursos materiales y los servicios disponibles en cada sede resultan adecuados y suficientes para garantizar el correcto desarrollo del programa formativo. En las tres universidades, estos recursos reciben una valoración positiva por parte de los distintos grupos de interés, especialmente del estudiantado.

De manera general, todas las sedes disponen de infraestructuras docentes actualizadas, acceso a bibliotecas y recursos digitales, servicios de apoyo al alumnado y equipamiento tecnológico adecuado. También cuentan con actividades de acogida y orientación bien implantadas, así como con espacios accesibles y con prácticas externas desarrolladas en entornos valorados satisfactoriamente. En este marco, los niveles de satisfacción de los distintos colectivos con los recursos materiales y los servicios son, en términos generales, positivos.

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

Criterio 6. Resultados de aprendizaje

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

Las actividades formativas, las metodologías docentes y los sistemas de evaluación descritos en las guías docentes muestran una adecuada coherencia con las competencias y los resultados de aprendizaje previstos en la memoria del título, ajustados al nivel 3 del MECES. Los indicadores externos disponibles —especialmente la valoración de los tutores de prácticas, la satisfacción de egresados y empleadores y los datos de inserción laboral— reflejan una adquisición satisfactoria de las competencias, si bien en algunas sedes la información es limitada o procede de muestras reducidas. En cuanto a los indicadores internos, las tasas de rendimiento son, en general, elevadas en las tres universidades, con mejores resultados sistemáticos en la UDC y niveles más bajos en la UVigo.

Las calificaciones muestran una distribución adecuada y evidencian niveles razonables de exigencia académica. No obstante, el Trabajo Fin de Máster continúa actuando como un cuello de botella en todas las sedes, especialmente en la USC y la UVigo, donde las tasas de rendimiento son sensiblemente inferiores al resto de materias: 62,5 % en la UDC, 43,75 % en la USC y 32 % en la UVigo. Este aspecto, ya señalado en informes externos anteriores, se mantiene como la principal dificultad para la finalización del programa en el tiempo previsto.

La USC ha puesto en marcha diversas acciones de mejora —talleres y seminarios específicos, adelanto de plazos, encuestas al alumnado y refuerzo de la coordinación—, aunque los resultados obtenidos hasta el momento son limitados. En la UVigo, además, influyen factores como la elevada inserción laboral del alumnado, que dificulta la compatibilidad entre estudios y empleo. Pese a estos retos, el conjunto de la información disponible permite concluir que los estudiantes adquieren los resultados de aprendizaje previstos y alcanzan un nivel competencial adecuado, con altos niveles de satisfacción entre alumnado, egresados, profesorado y agentes externos.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda reforzar la organización, seguimiento y tutorización del TFM en las tres sedes, estableciendo criterios comunes y medidas de apoyo adicionales, con el objetivo de mejorar significativamente su tasa de evaluación y superar el actual cuello de botella que afecta al rendimiento global del máster.
- La Universidad de Vigo debería recoger información sobre la satisfacción de los tutores externos de prácticas mediante un sistema estable y homogéneo de evaluación, alineado con el utilizado en las otras sedes, con el fin de disponer de datos comparables que permitan identificar oportunidades de mejora y fortalecer la evaluación global del máster.

Criterio 7. Indicadores de satisfacción y rendimiento

Valoración:

B - Se alcanza

JUSTIFICACIÓN

Aunque la demanda ha presentado ciertas oscilaciones según el curso, se ha mantenido fuerte y estable, cubriéndose en los últimos años más de dos tercios de las 90 plazas ofertadas. El número de estudiantes de nuevo ingreso fue de 72, 76, 74, 63 y 83 entre los cursos 2019-20 y 2023-24, apreciándose un repunte significativo en el último año. En general, el alumnado se ha distribuido de manera equilibrada entre las tres sedes, sin que ninguna destaque especialmente. En el curso 2023-24 ingresaron 29 estudiantes en la USC, 31 en la UDC y 23 en la UVigo. Salvo en los cursos 2021-22 en la UDC y 2022-23 en la UVigo, todas las sedes han contado con más de 20 estudiantes de nuevo ingreso.

En cuanto a los indicadores de resultado, la tasa de graduación ha mostrado una variabilidad notable entre sedes. En el curso 2023-24, alcanzó el 62,5 % en la USC (frente al 44 % del curso anterior). En la UDC descendió al 42,31 % tras haber sido del 81,82 % el curso previo. En la UVigo la evolución ha sido más estable, con un 50 % en 2023-24 después del 55,56 % registrado el curso anterior. Estas bajas tasas de graduación parecen estar vinculadas, en buena medida, a la reducida tasa de rendimiento del TFM, aspecto que conviene monitorizar y mejorar.

La tasa de abandono también ha variado de forma significativa a lo largo del tiempo. En el curso 2023-24 fue del 12,5 % en la USC, del 9,09 % en la UDC y del 31,8 % en la UVigo. Esta última cifra resulta especialmente llamativa, dado que en el curso previo había sido del 10,34 %, y su análisis detallado se considera conveniente.

La satisfacción del estudiantado con el título en general y con la actividad docente del profesorado presenta resultados positivos en todas las sedes, situándose por encima del valor medio de la escala en el curso 2023-24. En la valoración de la actividad docente se observa un descenso en la UDC, que pasa de 4,58 en el curso 2022-23 a 3,5 en 2023-24, si bien se mantiene en niveles aceptables. La valoración de las prácticas académicas externas también es favorable; no obstante, solo la USC dispone de una encuesta específica, mientras que en la UDC y en la UVigo la información procede de ítems incluidos en las encuestas a egresados. La satisfacción general de los egresados alcanza igualmente valores elevados en las tres sedes.

La satisfacción del profesorado con la titulación y con su propia actividad docente también presenta resultados altos en todas las universidades, situándose en torno o por encima de 4 sobre 5. Los datos disponibles sobre el PTGAS muestran igualmente niveles positivos. Aunque en algunos casos las tasas de respuesta son reducidas, lo que limita la fiabilidad de los resultados, no se identifican indicios de insatisfacción relevantes entre los distintos grupos de interés.

La información disponible sobre inserción laboral presenta un grado de detalle muy desigual entre sedes. Mientras que en la USC los datos corresponden a los egresados del curso 2013-14, en la UDC y en la UVigo proceden del curso 2020-21. Aunque las muestras son reducidas, los resultados muestran que aproximadamente dos tercios de los egresados se encuentran trabajando, y que, entre quienes no lo hacen, solo una parte puede considerarse demandante activa de empleo, dado que muchos están preparando oposiciones. Aun siendo datos mejorables, reflejan en conjunto una integración razonable de los titulados en

el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

- Analizar en profundidad las causas de la elevada tasa de abandono registrada en la Universidad de Vigo en el último curso e implementar las medidas necesarias para reducirla y prevenir su recurrencia.
 - Examinar las bajas tasas de graduación y las oscilaciones observadas entre sedes, adoptando acciones orientadas a incrementarlas y estabilizar su evolución en los próximos cursos.
 - Actualizar la información disponible sobre inserción laboral en la Universidad de Santiago de Compostela, con el fin de disponer de datos recientes y comparables con los de las otras sedes.
 - Establecer mecanismos estables de contacto y seguimiento de egresados que permitan conocer su trayectoria profesional y mejorar el análisis de los resultados a medio y largo plazo.
-

Santiago de Compostela 16 de enero de 2026
Director ACSUG



ACSUG
AXENCIA para a CALIDADE do
SISTEMA UNIVERSITARIO de
GALICIA

José Eduardo López Pereira
