



Autoinforme Global de Renovación de la Acreditación de los Títulos Oficiales.

MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Elaborado:	Aprobado:
Comisión de Garantía de Calidad del Centro	Junta de Centro
Fecha:	Fecha:

I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE.

Criterio 1: El título proporciona la información pública suficiente y relevante de cara al estudiante y a la sociedad.

Análisis y Valoración:

1. Información pública de la Universidad de Cádiz (UCA).

La Universidad de Cádiz publica y actualiza sistemáticamente en la web institucional (<http://www.uca.es>) los contenidos adecuados para todos los grupos de interés a los que se dirige, dividiéndolos en cuatro grandes ámbitos: estudiantes, profesorado, administración y servicios, y visitantes y empresas. Bajo el perfil estudiantes, se accede directamente a los recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades en la institución: información institucional, estudios, expediente, alojamiento, transporte, programas y becas de movilidad, atención a la discapacidad, etc.

El acceso mediante ámbitos se complementa con otros de tipo temático, que varían en función de la oportunidad y momento, como el acceso directo a los procesos de admisión y de matrícula, convocatorias de becas y ayudas al estudio, la oferta general de estudios y otros.

2. Información pública de la Facultad CCEE y Empresariales

La información que publica la web de la Facultad de CC.EE. y Empresariales (<http://economicas.uca.es>) es la necesaria para que los distintos grupos de interés puedan llevar a cabo sus actividades académicas, docentes, de investigación y de gestión con éxito. En este apartado se puede encontrar información genérica como, por ejemplo, la relativa a normativa, programa de apoyo y orientación al alumno, prácticas de empresas, relaciones internacionales, Comisión de Garantía de Calidad (CGC) del centro, etc. Así como, información específica de cada una de las titulaciones que se imparten en el Centro.

3. Información pública del Master en Dirección de Recursos Humanos

La información sobre el Master en Dirección de Recursos Humanos se encuentra disponible en la página Web del Centro, y a la que se puede acceder a través de la siguiente dirección <http://mastereconomicas.uca.es/master-direccion-recursos-humanos/presentacion/>. Se elabora de acuerdo con el protocolo específico de evaluación de la información pública detallado en el Anexo I del Procedimiento para el Seguimiento de los Títulos Oficiales de Grado y Máster (versión 3, del 25 de septiembre de 2014) y el Protocolo del programa de Acreditación de la Dirección de Evaluación y Acreditación, (versión v01, del 6 de marzo de 2014), establecidos por la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC).

En ella se ofrece acceso a la información pública del Máster, desde la memoria del Título hasta la información relativa a los Trabajos Fin de Máster (TFM), pasando por el calendario académico, las guías docentes, el profesorado que participa en el mismo, y los criterios de evaluación.

4. Contenido, estructura y difusión de la información pública.

La información pública del Máster se ha estructurado, de forma sencilla e intuitiva, para el alumno. Concretamente, se encuentra agrupada en seis grandes apartados (<http://goo.gl/FMPtBM>):

- *Presentación.* Se ofrece información básica y resumida del Título, tales como objetivos y competencias genéricas, datos de contacto del coordinador y enlaces de interés a la Universidad, Facultad y a la herramienta BAU.
- *Datos del título.* Se recogen aspectos globales de la Titulación: denominación y código establecido por la Dirección, Evaluación y Acreditación del profesorado (DEVA), duración (créditos/año), modalidad de enseñanza, lengua de impartición, normas de permanencia, y principales salidas profesionales.
- *Información de interés para el estudiante.* Se detallan plazos para preinscripción y matrícula, perfil de acceso y criterios de admisión, tipos de becas y ayudas, precio de matrícula, recursos materiales y servicios disponibles, así como la normativa relacionada con la transferencia y reconocimiento de créditos, los TFM, Trabajos de Investigación (TI) y prácticas de empresa.
- *Curso.* Este apartado proporcionan información, más detalla y concreta, sobre el contenido del máster y su planificación. Así, recoge el calendario académico, que ofrece una panorámica mensual de las sesiones que se

desarrollan durante todo el curso; aula de impartición; convocatoria de exámenes; acceso a las guías docentes de los 2 cursos online y 10 cursos presenciales que integran el Título. En cada uno de ellos se recoge las sesiones que se impartirán, la relación de competencias a adquirir, las actividades formativas, el sistema de evaluación así como el profesorado que formará parte del mismo. Cabe subrayar que se elaboran antes de cada año académico por los coordinadores de cada curso, una vez ha sido planificada con el equipo docente (profesorado y ponentes externos) y son visadas por el coordinador del Título. Finalmente, son confirmadas por los directores de departamento después de su aprobación en los consejos de departamento. Su publicación en la web del título se realiza antes de que comience la segunda fase de preinscripción. ; y, entre otros aspectos, información específica sobre el TFM y TI (normativa, relación de tutores asignados a los trabajos, composición de la Comisión de TFM/TI, criterios de evaluación –guías de evaluación para el tutor académico y para las comisiones evaluadoras–, fechas de presentación y defensa, etc.).

- Sistema de garantía de calidad (SGC). Se incluye información relativa a procedimiento de acreditación del Título, desde los autoinformes hasta los resultados del título, pasando por los informes de seguimiento, informes de modificación de la DEVA, así como un enlace al Sistema de Garantía de Calidad (SGC) de la UCA.

Además, anualmente, se elaboran trípticos (en castellano e inglés), de los que también se dispone en la Web del Título, en su página “Datos del Título” –<http://goo.gl/aVyOTR> y <http://goo.gl/wSzhVc>– en castellano e inglés respectivamente, y en los que se resume la información más relevante del máster y que han tenido una amplia difusión en los grupos de interés. En concreto, han sido ofrecidos a los alumnos de cuarto curso de grado, de todas las titulaciones de la UCA en las Jornadas de Orientación convocadas por el Vicerrectorado de Recursos Docentes y Comunicación de la Universidad de Cádiz – <https://goo.gl/7FEuOj>– y en las mesas redondas celebradas por cualquiera de las Facultades de la Universidad de Cádiz para difundir nuestros títulos. A modo de ejemplo la desarrolladas por la propia Facultad de CC. del Trabajo en la celebración de las IV Jornadas de Orientación Profesional del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, celebradas en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Cádiz, en la Escuela Superior de Ingeniería de Algeciras y en la Facultad de Ciencias de la Comunicación en Jerez. – <https://goo.gl/T2c1PB>. Además, en el mes de abril de 2016 se ha llevado a cabo una labor de identificación de Universidades en Iberoamérica, que se han considerado población objetivo de los Másteres de la Facultad, a la que se les ha enviado toda la información relativa a la oferta de Másteres de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCA. Todo ello permite no sólo difundir la titulación, sino que además, las personas que accedan al Título lo hagan con elevado grado de información y, por tanto, motivación vocacional.

Del mismo modo, la Facultad está presente en las redes sociales tales como, Facebook (<https://goo.gl/Hx2Wfc>) y Twitter (<https://twitter.com/univcadiz>), y existe una aplicación de acceso a la UCA para dispositivos móviles basados en IOS (<https://goo.gl/Ule3Ea>) y ANDROID (<https://goo.gl/G1WxJl>) en la que también está presente el máster en Dirección de Recursos Humanos. Esta aplicación contiene toda la información de utilidad para facilitar el acceso a nuestra Universidad a los alumnos de nuevo ingreso, disponiendo, además, de geolocalizador y buscador. Además, cabe resaltar que, de manera específica, el máster está presente en:

- Facebook bajo el perfil “UCA Máster en Dirección de Recursos Humanos” <https://www.facebook.com/groups/1149938885026365/>, a través de la cuál se da información, sobre la apertura de los periodos de preinscripción y matrícula, las actividades docentes que se realizan en el máster, así como ciertos enlaces de interés, a los “amigos” dados de alta, entre los que se encuentran los alumnos matriculados y egresados, y todo aquella persona que ha querido incorporarse al grupo. Dicho perfil se publica información.

5. Análisis de la Información Pública.

Para garantizar que la información del Título se encuentra accesible y actualizada, conforme al procedimiento *P01 - Difusión e Información Pública del Títulos del SGC* (<http://goo.gl/WYlmwD>), anualmente se revisa en el seno de la CGC, teniendo en cuenta las necesidades detectadas, en su caso, en el RSGC-P01-01 Informe de indicadores, en el Informe de seguimiento de Títulos de la DEVA del curso anterior y en el informe resultante de la auditoría interna del Sistema de Garantía de Calidad (SGC) en el apartado relativo a información pública (RSGC-P13-01 curso 2014-15) (*P13 - Procedimiento de Auditoría Interna del Sistema de Garantía de Calidad de los Títulos de la UCA*; <http://goo.gl/IB3pPy>)

En concreto, siguiendo las recomendaciones de los Informes de Seguimiento de la DEVA sobre información pública, emitidas en la convocatoria del curso 2012-13, a pesar de que hacía constar que “*la página Web había sufrido un cambio importante en lo que se refiere a su estructura, funcionalidad, organización e información que contiene; permitiendo que las personas interesadas en realizar los estudio de máster obtengan cuanta información necesitan sobre los Títulos*”, la página Web se sometió a un proceso de actualización, donde se incorporaron todas las consideraciones en aras de recoger todos los ítems que se contemplaban en dichas encomiendas. Por ejemplo: ajustar la información de la memoria con la información publicada en la Web (descripción del Título, objetivos y competencias, criterios de acceso, tipo de enseñanza, etc.); ampliar la información específica sobre el personal docente e investigador

vinculado a cada asignatura; incluir los recursos materiales disponibles asignados; etc. Gracias a esta nueva organización, los informes de seguimiento del curso 2013-14 y 2014-15 consideraron la Web como satisfactoria aspecto que se advierte en los datos del curso 2013-14 y 2014-15, que muestran un impacto positivo en el resultado de ítems, relacionados con la información pública de la encuesta de satisfacción de los estudiantes –utilidad: 3.42 y 3.67; actualización: 3.32 y 3.67, curso 2013-14 y 2014-15, respectivamente– y del personal docente e investigador sobre la información de la titulación –3.33 y 3.57 curso 2013-14 y 2014-15, respectivamente– (datos obtenidos a través del ISGC-P01-01), que incrementa paulatinamente. Además, cabe subrayar que en el último informe de auditoria interna del SGC realizado por la Inspección General de Servicios en octubre de 2015, se pone de manifiesto que todos los ítems solicitados por la DEVA se encuentran incorporados en la Web del Título (RSGC-P13-01: <https://goo.gl/Qe28nF>).

Puntos Fuertes y/o logros:	Puntos Débiles:
<ul style="list-style-type: none"> El grado de satisfacción de estudiantes y PDI con la información pública (útil y actualizada) del Título. Resultados alcanzados en las auditorias internas de la información pública coordinada por la Inspección General de Servicios (IGS) desplegada a través del P01. El informe de seguimiento de la DEVA considera que la información pública del título es satisfactoria en aspectos como: datos identificativos del título, acceso y admisión, planificación enseñanzas título, profesorado, calendario y horarios, procedimiento sugerencias o reclamaciones. La información pública recoge todos los apartados especificados por la DEVA gracias al diseño de una web del título. 	<ul style="list-style-type: none"> La Web del máster estuvo asociada a la de posgrado la cual no está alineada con los requisitos de la DEVA. Esta debilidad ha sido corregida en un doble sentido: <ul style="list-style-type: none"> De una parte se ha incorporado toda la información que desde el la Unidad de Auditoría Interna se sugirió como insuficiente o no incorporada en la web. De otra, se ha modificado completamente la Web del título, dándole una estructura mucho más coherente e intuitiva con las necesidades de información de los diferentes grupos de interés. <p>Puede consultarse el enlace https://goo.gl/Qe28nF, donde se contempla que todos los ítems recogidos por la DEVA están recogidos en la web del título.</p>

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un enlace en la Web del Máster para acceder a la herramienta BAU. Mantener la Web del Título actualizada tratando de hacer más comprensible la información que pueda ser de interés para aquellas personas que estudien o deseen estudiar el máster. Incorporar información en la Web sobre los recursos materiales asignados al Título. 	Se mejora la información Web así como la institucional sobre el uso de la herramienta BAU. Su impacto ha sido muy positivo dado que no ha habido ninguna queja pero si, en el curso 2015-16, dos felicitaciones.
2012/13 y 2013/14	Mejorar la Web del Título con un acceso fácil desde la Web del Centro.	Se actualiza la página Web incluyendo toda la información solicitada y acceso donde se encuentran todas las titulaciones del Centro. El grado de satisfacción de los estudiantes con la utilidad de la Web se mantiene en valores superiores a 3 puntos sobre 5 (ISGC-P01-02).
2014/2015	Creación de una página web del título que contenga cada uno de los apartados que exige DEVA para la acreditación del máster	Se ha mejorado la calidad y cantidad de la información contenida en la web del título de posgrado Se ha recopilado información de los enlaces LinkedIn del profesorado externo del título Ha aumentado el grado de satisfacción del alumnado con la información pública disponible y con su actualización (RSGCC-P08-01) El grado de satisfacción del PDI con la información pública disponible del título está por encima del centro y la universidad (RSGCC-P08-01)
2014-2015	Diseñar un documento ruta para que los diferentes grupos de interés pueda localizar fácilmente la información que exige la DEVA en la web del título	En la reestructuración de la web del título, se ha incluido una pestaña en la página principal, denominada –

		LOCALIZADOR DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA GRUPOS DE INTERÉS- que lleva a un índice de los Criterios establecidos por la DEVA y su ubicación en la página web del título (http://goo.gl/gwgzom). Esto contribuye a una mejora de la transparencia de la información para los diferentes grupos de interés implicados en la Calidad del Título.
--	--	--

II. INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNA DE LA CALIDAD Y DE SU CONTRIBUCIÓN AL TÍTULO

Criterio 2: El título posee un Sistema de Garantía de Calidad (SGC) determinado e implementado con los mecanismos necesarios para obtener la información sobre el desarrollo de la implantación del título y orientado a la mejora continua.

Análisis y Valoración:

1. Diseño, implantación y revisión del Sistema de Garantía de Calidad (SGC).

La Universidad de Cádiz (UCA) para dar cumplimiento al Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre (BOE nº 260, 30/10/2007), por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales, diseñó un Sistema de Garantía Interna de Calidad (SGIC) para todos sus centros y Títulos.

La versión 0.1 del SGIC de la UCA fue diseñada según la convocatoria AUDIT de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y se aprobó por Consejo de Gobierno el 15 diciembre de 2008 (BOUCA 87, 16 de enero 2009). En el año 2010, ANECA certificó el diseño del SGIC de la UCA por su alineación con los criterios del Programa AUDIT.

En su primera versión, el despliegue del SGIC resultó laborioso y extenso, puesto que requería una profusión documental que hacía que su realización completa fuera, prácticamente, inviable por parte de los agentes y unidades implicados en la misma. Además, se hacía necesario facilitar su alineación a procedimientos de seguimiento y acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC), manteniendo el cumplimiento de las normas y directrices del programa AUDIT, e integrando las propuestas de mejora facilitadas por los centros.

En consecuencia, de acuerdo con los diferentes procedimientos de revisión del SGIC, posterior SGC (PA01 de la v0.1 y 0.2 y P16 de la v1.0), se ha modificado en tres ocasiones (SGC UCA v0.2 BOUCA 108 de 17 junio de 2010 y SGC UCA v1.0 BOUCA 152 de 21 diciembre 2012 y SGC UCA v1.1 BOUCA 180 de 20 enero 2015). Modificaciones que han sido fruto del análisis y la revisión realizada por los diferentes grupos de interés a través de: diversas reuniones mantenidas con los centros para la detección de necesidades del SGC, los trabajos de análisis de los procesos transversales del vicerrectorado competente en calidad, las diferentes valoraciones del funcionamiento y puesta en marcha del SGC que se identifican en los autoinformes de seguimiento anual de los Títulos, informe global de las auditorías internas de seguimiento de la Inspección General de Servicios de la UCA (IGS), así como en los diferentes estudios de convergencia de procedimientos entre las versiones del SGC y su correlación con las directrices de la DEVA.

Además, la Universidad de Cádiz, en la búsqueda de la excelencia, ha desarrollado su segundo Plan Estratégico (II PEUCA, 2015-2020) donde se definen Líneas de Acción que engarzan con el Sistema de Garantía de Calidad y con el Protocolo para la Renovación de la Acreditación de DEVA. A estas Líneas de Acción, que se conciben como el plan de mejora a nivel institucional de mayor alcance, pueden adherirse todos los Centros como apoyo a los procesos de mejora de calidad del programa formativo y su desarrollo". Este documento se encuentra en la plataforma <https://goo.gl/ckP2Ro>.

2. La Comisión de Garantía de Calidad (CGC).

En el contexto del SGC, es la Comisión de Garantía de Calidad (CGC) del Centro el órgano responsable del seguimiento, evaluación, y control de calidad de los Títulos del centro. Cabe hacer constar que la CGC de la Facultad de CC.EE. y Empresariales ha tenido una gran importancia en el grado de cumplimiento de implantación del Título. Entre otros, ha elaborado, supervisado y aprobado en su caso, todos los documentos requeridos por el SGC; ha

propuesto las modificaciones, que ha creído convenientes para la mejora del Título, a la memoria inicial verificada, después de los primeros años de implantación; ha hecho el seguimiento de los Títulos, revisando, actualizando y mejorando el programa formativo; ha velado por el cumplimiento de los objetivos y ha valorado el grado de satisfacción de los grupos de interés con el Título. Prueba de todo ello son los autoinformes anuales de seguimiento, realizados en forma y tiempo (RSGC-P14-01: *P14 - Procedimiento para el seguimiento, evaluación y mejora del Título*) –<http://goo.gl/d4X8Du>–, y la atención a los informes de seguimiento de la DEVA (<http://goo.gl/YnLUUi>).

La CGC de la Facultad se encuentra regulada por el Reglamento de Funcionamiento que la define en el Centro. Su composición, normas de funcionamiento pueden consultarse en <http://economicas.uca.es/CGC/cgc>. En la siguiente dirección <http://economicas.uca.es/cgc-1/cgc> aparece desglosada por años información relativa a las sesiones celebradas de la CGC desde su constitución hasta la actualidad.

En este sentido, ha permitido que el proyecto establecido en la memoria del Título se haya cumplido en todos los aspectos académicos, docentes y organizativos de manera satisfactoria como consta en la información recogida en el web del Título (<http://goo.gl/2ehzh0>) y en la documentación disponible en gestor documental del SGC (GD-SGC; <http://goo.gl/bPBFP1>).

3. Despliegue de los procedimientos incluidos en la memoria verificada. Actualmente se encuentran implantados el 100% de los procedimientos del SGC.

4. Valoración sobre el gestor documental (GD-SGC).

Desde su puesta marcha en el curso 2009-2010, el GD-SGC (<http://goo.gl/bPBFP1>) ha sufrido diversas modificaciones con objeto de facilitar el uso y aplicabilidad para el seguimiento de los Títulos, habitualmente estas modificaciones se han realizado en paralelo con la revisión del SGC UCA, tal como se puede evidenciar en el propio GD-SGC.

5. Contribución del SGC a la mejora del título.

En el momento actual, tras la profunda revisión sufrida desde la primera versión del Sistema de Garantía de Calidad ya comentada, es posible afirmar que los procedimientos e indicadores diseñados parecen adecuados para el seguimiento y mejora del título. En concreto, dichos indicadores junto a las revisiones llevadas a cabo desde los procedimientos y al requerimiento de autoinformes han posibilitado la identificación de puntos fuertes, derivados de los resultados obtenidos, así como la detección de puntos débiles, lo que ha permitido plantear propuestas concretas de mejora y actuaciones específicas que han ido optimizando los resultados finales alcanzados en la implantación del Título.

El ejemplo más significativo de ello, en el Master en Dirección de los Recursos Humanos, lo constituye el Procedimiento para la Planificación, Desarrollo y Medición de los Resultados de las Enseñanzas (P04) cuyos indicadores proporcionan información precisa sobre la satisfacción global de los estudiantes con la planificación de las enseñanzas y el desarrollo de la docencia, sobre la satisfacción global de los profesores con su actividad académica y las tasas de rendimiento, de éxito, de abandono y de graduación entre otras (ver criterio VI). Fruto del análisis de estos datos, lo constituye las propuestas de modificación de la memoria del Título, aprobada por la DEVA con fecha 26 de septiembre de 2014 (<http://goo.gl/c89ID0>), con objeto de adecuar todos los aspectos relativos a Trabajo Fin de Master, Trabajo de Investigación y Prácticas de Empresa al nuevo contexto regulador de la Universidad de Cádiz y de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, e incrementar la satisfacción que todos los grupos de interés (pilar base para el adecuado desarrollo del Grado) tenían con la Titulación. En este sentido, conviene apuntar que, en su momento, se creó una plataforma (<http://rendimiento.uca.es> y <http://sistemadeinformacion.uca.es>), accesible para el profesorado, en la que constan todas estas tasas relativas a cada asignatura desde el inicio del Master en Dirección de los Recursos Humanos; junto a otros indicadores, no cabe duda de que el conocimiento de tales datos contribuye a la mejora de la actividad docente.

De manera global el grado de cumplimiento del SGC de la UCA se mide por el siguiente indicador: Implantación del SGC de los títulos de la UCA, medido a través del % global de registros (RSGC) cargados en dicho GD-SGC.

En particular, como refleja la tabla siguiente el nivel de cumplimiento del Master en Dirección de los Recursos Humanos, ha sido del 100% desde el año de implantación del Título (2012/2013), y que se puede evidenciar en el propio GD-SGC del mismo.

% RSGC cargados en GD-SGC bajo responsabilidad del Centro		
2012-2013	2013-2014	2014-2015
100%	100%	100%

6. Plan de mejora.

Los indicadores facilitados por el SGC, las revisiones llevadas a cabo desde los procedimientos, y el requerimiento de los autoinformes (RSGC-P14-01), han posibilitado la identificación de puntos fuertes, derivados de los resultados obtenidos, así como la detección de puntos débiles, lo que ha conducido a la necesidad de plantear propuestas concretas de mejora y actuaciones específicas que han ido mejorando los resultados finales alcanzados en la implantación del Título.

Sin pretender hacer una relación exhaustiva, pues una evidencia es el desarrollo del presente autoinforme, se presentan a continuación algunas reseñas, básicas que han permitido mejorar la implantación del Título:

Autoinforme del curso:	Propuesta de mejora:	Impacto observado en el título:
2012/2013	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la recepción de datos del Título sobre: (i) planificación y desarrollo de las enseñanzas; (ii) grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia; (iii) participación en proyectos de innovación y mejora docente del profesorado que participa en el Título; (iv) del grado de satisfacción del PAS con el título; (v) indicadores de gestión y control de prácticas externas; (vi) grado de satisfacción del alumnado con las prácticas realizadas; y (vii) datos de evaluación/satisfacción de los tutores. Todo ello con objeto de alcanzar una información precisa, veraz, y fiable y en consecuencia, realizar las propuestas de mejora más adecuadas. Dar traslado al Vicerrectorado de Docencia y Formación de la necesidad de que gestione con el DUA una propuesta de preinscripciones y matriculaciones ajustadas a las fechas de comienzo de los diferentes másteres, y a la vocación internacional de los mismos. Aprovechar las TIC's desde el propio espacio Web de la Facultad, facilitando la creación de blogs para mantener contacto con los egresados y solicitar del Vicerrectorado en Docencia y Formación, una mayor apertura de los espacios Web de los Másteres para que los coordinadores puedan gestionarlos adecuadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> Se han mejorado los procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad (Gestor Documental http://goo.gl/egQC7u). Con la puesta en marcha por parte del DUA de tres fases en el proceso de preinscripción, hemos comenzado el camino de apertura a países fuera del espacio europeo. Esto se muestra en el número de solicitudes recibidas en términos de país de procedencia, así como un incremento en el número de matriculados de alumnos cuya procedencia se establece fuera del espacio europeo. Así, en el curso 2013/2014, el nº de solicitudes ascendieron a 5 en la Fase 1, expresamente abierta para alumnos extranjeros, y ningún matriculado. En el curso 2014/2015, el número de solicitantes fue de 8 en la Fase 1, igualmente abierta expresamente para alumnos extranjeros, y cero matriculados. A partir de un proyecto de innovación docente "Integración de herramientas 2.0 en el Máster en Dirección de Recursos Humanos", solicitado expresamente para llevar a cabo esta propuesta de mejora, se ha establecido una plataforma de contacto directo y abierto con el Master en Dirección de los RRHH. Puede consultarse el enlace: https://goo.gl/HbnxGk,
2013/2014	<ul style="list-style-type: none"> Dar traslado a la Unidad de Calidad y Evaluación de la petición para que el gestor documental incorpore un sistema de aviso a los Centros cuando alguna Unidad incorpore o modifique algún informe relacionado con el título. Posibilitar la ejecución de las acciones de mejora en un periodo temporal más amplio, y que las fechas de recepción de los informes de Seguimiento de la DEVA estén coordinadas con la fecha requerida por la Unidad de Calidad y Evaluación para la remisión de los Autoinformes de Seguimiento. Mejorar el conocimiento de los grupos de interés del Sistema de Garantía de Calidad, con objeto de potenciar su difusión. 	<p>Desde la Unidad de Calidad se ha protocolizado informar por medio de correo electrónico y campus virtual ante la carga de RSGC en el GD-SGC. Así mismo, se está trabajando en el área de informática en el desarrollo de sistema de alertas, disponiendo actualmente de un proyecto piloto.</p> <p>Los plazos entre la presentación de los autoinformes y los informes de seguimiento, permiten en la actualidad contar con más fechas para la implantación y seguimiento de las acciones de mejora.</p> <p>En la presentación del máster se ha incidido la importancia del Sistema de Garantía de Calidad y la importancia de participar en la Comisión de Garantía de Calidad del Centro. Dando lugar a una representación en dicha</p>

7. Modificaciones para la mejora del título.

Fruto del análisis de los datos aportados por el SGC y de la tarea realizada por la CGC de la Facultad se han propuesto a través del P12 algunas modificaciones de la memoria verificada en 2012 (RSCG-P12-01), con objeto de adecuar los Trabajos Fin de Master (TFM) y las Prácticas de Empresa a la normativa de la Universidad de Cádiz (UCA) y a la específica de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Tras la evaluación por parte de la DEVA se emite un informe de modificación FAVORABLE con fecha 26/09/2014 (<https://goo.gl/K6tZrX>), SIN RECOMENDACIONES.

8. Acciones ante las recomendaciones del informe de verificación y en los informes de seguimiento.

Con fecha 04/07/2012, dentro del procedimiento VERIFICA, la comisión de evaluación emite un informe Favorable SIN RECOMENDACIONES.

La Agencia ha emitido para el Master en Dirección de los Recursos Humanos tres informes de seguimiento (referido a tres convocatorias: 2012-13, 2013-14 y 2014-15). A continuación, se evidencia un extracto sintetizado de algunas de las recomendaciones recibidas, las acciones llevadas a cabo para dar respuesta a éstas y su impacto:

Informes de Seguimiento de la DEVA:	Recomendaciones recibidas:	Acciones llevadas a cabo para dar respuesta a estas recomendaciones y evidencia contrastable:	Impacto observado en el título:
Convocatoria 12/13	<i>Recomendación n1:</i> "Se recomienda actualizar la información referente al tipo de enseñanza. En la memoria aparece semipresencial y en la página web Presencial / Online".	Acción: Se ha actualizado la información de acuerdo con la recomendación Evidencia: http://goo.gl/E3ygyI	La auditoria realizada, en octubre de 2005, a la página Web por la Inspección General de Servicios de la UCA pone de manifiesto el cumplimiento de los requisitos de la Agencia (RSGC-P13-01).
Convocatoria 12/13	<i>Recomendación 2:</i> Se recomienda ampliar en la página web del título la información referida a: o Fecha de publicación del título en el BOE. o Cronograma de implantación. o Procedimiento de adaptación de los estudiantes procedentes de enseñanzas anteriores. o Información sobre apoyo y orientación para los estudiantes una vez matriculados. o Información de cada asignatura: Tipo de asignatura (básica, obligatoria u optativa), Competencias, Contenidos, Actividades formativas (con su contenido en ECTS, metodología enseñanza aprendizaje), Sistemas de evaluación y calificación. o Información sobre horarios, aulas y exámenes. o Trabajo Fin de Máster. o Coordinación docente horizontal y vertical. o Se recomienda ampliar la información específica sobre el personal docente e investigador vinculado a cada asignatura y además modificar los datos de los mismos ya que algunos difieren de la página web a la memoria. o Recursos materiales disponibles asignados.	Acción: Se ha actualizado la información de acuerdo con la recomendación Evidencia: http://goo.gl/E3ygyI	La auditoria realizada, en octubre de 2015, a la página Web por la Inspección General de Servicios de la Universidad de Cádiz, pone de manifiesto la conformidad con todos los items de información señalados por la DEVA
Convocatoria 13/14	<i>Recomendación n2:</i> Sería conveniente comparar las tasas con referentes externos (ej. tasas de títulos similares en otras Universidades).	Acción: En el autoinforme global de renovación de la acreditación se considera esta comparativa Evidencia: Autoinforme de renovación de acreditación 2015-2016.	Estas acciones permiten tener una visión global de la evolución del Título así como de la evolución de sus puntos débiles y fuertes.
Convocatoria	<i>Recomendación n2</i> Se recomienda proporcionar	Acción: Se ha recogido en la web del Master un breve curriculum de los	Imposible describir el impacto hasta su

14/15	información más detallada y específica sobre la cualificación y experiencia del profesorado implicado en el Máster y de los tutores de las prácticas externas.	profesores implicados Evidencia: http://goo.gl/6DXdsY	implantación en el curso 2015/2016
Convocatoria 14/15	Recomendación n4 Se recomienda un análisis más exhaustivo sobre las causas de las diferencias en la valoración de la satisfacción sobre instalaciones, recursos materiales e infraestructura por estudiantes y docentes.	Acción: En el autoinforme global de renovación de la acreditación se considera este análisis Evidencia: Autoinforme de renovación de acreditación 2015-2016.	Imposible describir el impacto hasta su implantación en el curso 2015/2016
Convocatoria 14/15	Recomendación n8 Se recomienda mostrar en futuros Autoinformes comparaciones de las tasas con referentes externos, tal como se recomienda en el anterior informe de seguimiento (correspondiente al curso 12/13)	Acción: En el autoinforme global de renovación de la acreditación se considera estas comparaciones. Evidencia: Autoinforme de renovación de acreditación 2015-2016.	Imposible describir el impacto hasta su implantación en el curso 2015/2016

Puntos Fuertes y/o logros:	Puntos Débiles:
<ul style="list-style-type: none"> El número de sesiones de la Comisión de Garantía de Calidad celebradas en el curso 2013/2014 han posibilitado realizar adecuadamente un seguimiento eficaz del título. Toma de decisiones fundamentadas en la información suministrada por el SGC. 	<ul style="list-style-type: none"> El Gestor Documental no dispone de un sistema que informe sobre la actualización de documentación. Un conocimiento no muy elevado del SGC entre profesorado y estudiantes ajenos a la Comisión de Garantía de Calidad y Junta de Facultad. La disponibilidad de los datos que emanan del SGC y el momento establecido por la Universidad para la elaboración del Autoinforme de Seguimiento para el curso 2013/2014 provoca que se disponga de un periodo muy reducido para abordar las acciones de mejora en el curso 2014/2015. No existe coordinación entre la recepción de los informes de Seguimiento elaborados por la DEVA y el periodo establecido por la Universidad para la elaboración del Autoinforme de Seguimiento.

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
12/13	Poner en conocimiento de la Unidad de Calidad y Evaluación la necesidad de disponer de información sobre indicadores de gestión y control de prácticas externas.	Ha posibilitado llevar a cabo un análisis más exhaustivo de numerosos aspectos vinculados a la prácticas externas, mejorándose en gran medida el sistema de información de las mismas
12/13	Poner en conocimiento de la Unidad de Calidad y Evaluación sobre la necesidad de disponer información del grado de satisfacción del alumnado con las prácticas realizadas.	Se han cambiado los cuestionarios de satisfacción, tanto del tutor académico, tutor profesional y Alumno (https://goo.gl/pcBQE9). En el curso 2014/2015 se ha implantado nuevos procedimientos de asignación de prácticas, esperando mejorar el grado de satisfacción del estudiante (https://goo.gl/rqBLYE)
12/13	Mejorar la recepción de datos del Título sobre: (i) planificación y desarrollo de las enseñanzas; (ii) grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia; (iii) participación en proyectos de innovación y mejora docente del profesorado que participa en el título; (iv) inserción laboral de los egresados; (v) del grado de satisfacción del PAS con el título; (vi) indicadores de gestión y control de prácticas externas; (vii) grado de satisfacción del alumnado con las prácticas realizadas; y (viii) datos de evaluación/satisfacción de los tutores. Todo ello con objeto de alcanzar una información precisa, veraz y fiable y en consecuencia, realizar las	El Sistema de Información de la Comisión de Garantía de Calidad ha sufrido una gran transformación, creándose un portal Gestor Documental, y una plataforma de colabora para la Gestión de las evidencias del Título. Puede consultarse en: http://goo.gl/ACsDBe y https://goo.gl/o3czC3

	<i>propuestas de mejora más adecuadas.</i>	
13/14	<i>Mejorar el conocimiento de los grupos de interés del Sistema de Garantía de Calidad, con objeto de potenciar su difusión</i>	<p>La presentación del curso, cuenta con un apartado del SGC, en la que se informa al alumno de la importancia que el mismo tiene para los procesos de mejora continua, la importancia de la participación en la Comisión de Garantía de Calidad del Centro. Así mismo se les informa de las herramientas que tendrán a su disposición a lo largo del curso para expresar sus comentarios opiniones y sugerencias sobre los diferentes aspectos del master: coordinación, docencia, prácticas, recursos disponibles, etc.</p> <p>Puede consultarse las presentaciones en la Plataforma Colabora de los cursos 2014/2015 en: https://goo.gl/ypX3xi</p>

III. DISEÑO, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMATIVO.

Criterio 3: El diseño de la titulación (perfil de competencias y estructura del currículum) está actualizado según los requisitos de la disciplina y responde al nivel formativo de Grado/Máster.

Análisis y Valoración:

1.- Diseño del título.

La completa implantación del Máster en Dirección de los Recursos Humanos se produjo en el curso académico 2012-13 al tratarse de una titulación de un solo curso académico, conforme a los criterios y al cronograma indicado en el apartado 10.1 de la Memoria del Título verificada. Posteriormente, y con objeto de ajustar la Memoria, en aquellos aspectos referentes al Trabajo Fin de Máster (TFM), Prácticas en Empresa y Trabajo de Investigación (TI), al Reglamento UCA/CG08/2012, de 13 de julio, así como aspectos referidos a resultados de aprendizaje, contenidos, actividades formativas, metodologías docentes, etc. del TFM y TI al Reglamento Marco UCA/CG07/2012, de 13 de julio, así como al Reglamento interno de proyectos de investigación y TFM en la Facultad de CC.EE. y Empresariales de la UCA, se solicitó Modificación de la misma, aceptada por la DEVA con fecha 29 de septiembre de 2014, con informe FAVORABLE, y sin recomendaciones de modificación alguna (<https://goo.gl/EncwTk>). Se considera que estas modificaciones han tenido un impacto positivo en los resultados alcanzados para la implantación final del Título.

En este sentido, puede decirse que el desarrollo del diseño del plan de estudios se ha producido, conforme a la memoria verificada, de un modo elevado, con mejoras asociadas a los puntos débiles que fueron detectados y sin incidencias significativas. Hecho que se ve confirmado por el informe de seguimiento recibido de la Agencia Andaluza del Conocimiento, con la calificación, en lo referente al punto 1 "Diseño, organización y desarrollo del programa formativo" de SATISFACTORIO, si bien se sugiere una mayor adecuación de los recursos informáticos, de aulas para ajustarse al número de alumnos, así como ajustar los cuestionarios de satisfacción a las características específicas del master (<https://goo.gl/y2Q3h0>).

2.- Instrumentos para el desarrollo del programa formativo.

También cabe resaltar que, para llevar a cabo la implantación del título, ha sido necesario un esfuerzo extraordinario de coordinación con el profesorado, así como una gran colaboración por parte de todos los agentes implicados teniendo en cuenta la instauración de un conjunto de instrumentos, tareas y documentos. Por ejemplo:

- Las *fichas o guías docentes de los diferentes cursos* (<http://goo.gl/10K323>), donde consta, desde su contenido (dividido por sesiones) hasta el sistema de evaluación, pasando por las actividades formativas, competencias, metodología, resultados de aprendizaje y bibliografía. Fichas que, en un 100%, una vez han sido consensuadas con el equipo docente (profesorado y ponentes externos), son cumplimentadas, cada curso académico, por los profesores coordinadores de cada materia y, finalmente, visadas y colgadas en la URL por el Coordinador del Máster, para observar el ajuste entre las mismas y los contenidos establecidos en la memoria del curso.
- La *planificación semanal* (también incluida en la ficha del curso), donde se recoge, de manera detallada, las sesiones que se desarrollarán para la obtención de las competencias y objetivos especificados en cada ficha, la persona –profesor o ponente externo– que lo impartirá, y día y hora destinados a tal fin.
- El *calendario académico*, que refleja, fielmente, la planificación semanal de cada curso del máster. Además, ofrece, una visión general, que recoge, mes a mes, el periodo lectivo de cada curso así como las fiestas

estatales, autonómicas y locales.

- d. El conjunto de *actividades formativas* a desarrollar por cada curso, pudiendo realizarse: clases teórico-prácticas, a través de las cuales, los alumnos adquieren los conocimientos básicos con el apoyo de presentaciones audiovisuales; estudios de caso, donde los alumnos participan, de manera activa, en la resolución de simulaciones empresariales que pueden encontrarse en la vida real; mesas-redondas, en las que a partir de los conocimientos de expertos en la materia, los estudiantes se acercan a diversidad de opiniones sobre tendencias y retos en la gestión de recursos humanos; y, tutorías, que dan apoyo individualizado y grupal asegurándoles la transmisión de conocimientos y permitiéndoles un seguimiento continuo en el proceso de formación.
- e. El *perfil de competencias generales y específicas*, recogidas en la memoria verificada y que han de ser trabajadas y evaluadas, entre los diferentes cursos que conforman el Título, a lo largo del Plan de Estudios. Cabe señalar que, su adquisición se ha sistematizado por materias, y que todas ellas son desarrolladas y obtenidas al finalizar el Título.
- f. El modelo de *sistemas de evaluación*, donde prima la participación continua del estudiante y el conjunto de competencias que ha de adquirir. En este sentido, aunque se explica con más detalle en el criterio VI, es importante puntualizar que se desarrollan, entre las distintas materias, sistemas de evaluación diversos (v.gr. pruebas individuales –orales y escritas–, resolución de actividades on-line –individuales y en grupo–, examen de conocimientos, etc.) que, además, aseguran que las tareas a realizar por el alumnado se corresponden con el número de horas de trabajo autónomo que debe realizar.

Hay que señalar que, el profesorado, con el fin de aprender y mejorar en estos modelos, ha asistido durante varios cursos académicos a la formación sobre aspectos y herramientas para la implantación del nuevo sistema Enseñanza-Aprendizaje (evidencia: <http://goo.gl/Y37eo8>).

Además, se ha de subrayar el esfuerzo adicional que ha significado la puesta en marcha de aspectos referentes a la:

1. Implantación de tres asignaturas que presentan singularidades respecto al resto:
 - *Prácticas de Empresa*, que ha requerido un arduo trabajo para la realización de convenios que permitieran adecuar la oferta de prácticas curriculares a la demanda de los estudiantes del Máster en Dirección de Recursos Humanos.
 - *Trabajo Fin de Máster y Trabajos de Investigación*, que han precisado una dedicación importante del profesorado de los departamentos implicados en la tutorización de trabajos.
2. *Atención continuada de la titulación*, y que con objeto de detectar, de forma rápida y eficaz, cualquier incidencia en el desarrollo diario del plan de estudios, se ha llevado a cabo una comunicación continua entre el coordinador del máster, el profesorado responsable de las materias, equipo decanal en su conjunto, así como, el personal de biblioteca, secretaría, y alumnado.
3. *Gestión burocrática y administrativa del programa formativo*, pues un elemento esencial a considerar para el correcto desarrollo del programa formativo es el relativo a los procesos de gestión burocrática de la Titulación y la administración del Título. En este sentido se ha realizado un gran avance dado que los aspectos sustanciales de la planificación del curso académico (calendario académico, guías docentes, etc.) se cierran antes de la matriculación de dicho curso. Tal información es pública y disponible para su consulta a través de la página Web del Master (<http://goo.gl/Y37eo8>). Por otro lado, existen a lo largo del curso cuestiones burocráticas que son atendidas y a las que se les da una respuesta de forma inmediata, como los reconocimientos de créditos, el buzón de incidencias, reclamaciones y sugerencias, etc.

Es preciso hacer constar que, junto con la mejora de los procesos de gestión del Título, ha habido un importante impulso al desarrollo de la Administración Electrónica por parte de la Universidad para atender procesos transversales y comunes UCA (Servicios comunes a Títulos: <http://ae.uca.es/catalogo>).

4. *Avances en el desarrollo normativo*. Más allá de la normativa externa y de la propia de la Universidad de Cádiz, el Centro se ha dotado de distintas disposiciones aprobadas para facilitar la gestión académica del título. A título de ejemplo, tenemos el Reglamento Interno por el que se regulan las Prácticas curriculares de Máster en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, y el Reglamento Interno de Proyectos de Investigación y de trabajos fin de master de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, ambos aprobados por Junta de Facultad con fecha 30-05-2014. Toda esta normativa, aprobada en Junta de Facultad, está disponible en el espacio para tal fin en la web del título (<http://goo.gl/Vc667C>).
5. *Extinción del título de master*. A través del P15-Procedimiento y criterios en el caso de Extinción del Título (<http://goo.gl/kQVble>), la UCA establece los criterios que pueden llevar a la interrupción de un título de Máster universitario, temporal o definitivamente, así como los procedimientos a seguir por los responsables del mismo, el Centro y la Universidad para garantizar a los estudiantes que hubiesen iniciado los correspondientes estudios, a su superación una vez extinguidos.

3.- Revisión y mejora del programa formativo.

Por último, se ha de destacar que durante la puesta en marcha e implantación del Título se han llevado a cabo un

conjunto de acciones: de promoción, con la redacción de trípticos (<https://goo.gl/2Bo6bJ>) que recogen información de interés sobre el Título para los futuros estudiantes del máster y para los ya matriculados, con el fin de mejorar el perfil de ingreso; de bienvenida, planificada para los estudiantes de nuevo ingreso, de manera que los alumnos puedan conocer con mayor detalle la titulación y todas las posibilidades que ofrece; de Orientación y Apoyo a la formación de los estudiantes (desarrolladas a través de las charlas informativas, que tanto la Vicedecana de prácticas como el coordinador del máster han ofrecido, sobre la realización de Prácticas de Empresas y Trabajos Fin de Máster, respectivamente (<https://goo.gl/vTBlTj>); así como la organización por parte de la Facultad de un ciclo de conferencias en el que han intervenido ponentes de reconocido prestigio, etc., que han incidido de manera positiva en lograr los resultados esperados para su desarrollo (<https://goo.gl/9LKTcM>).

Tal y como queda reflejado en el SGC y, más concretamente, en el gestor documental, anualmente, se realiza una revisión y mejora del programa formativo, articulada a través de los procedimientos: P12-Procedimiento para la modificación de la memoria del Título; P14-Procedimiento para el Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título, así como el P11-Procedimiento para la gestión de incidencias, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones. Las consultas, quejas y reclamaciones, comunicaciones de incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones de los usuarios se canalizan a través del Buzón de Atención al Usuario (BAU) (<http://bau.uca.es> y <http://goo.gl/MqkBgR>) quien las dirige, según su naturaleza, a los responsables que correspondan (centros y departamentos). El funcionamiento del BAU se encuentra regulado por la normativa aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de septiembre de 2006 (<https://buzon.uca.es/docs/NormativaReguladoraBAU.pdf>).

En lo que al Máster en Dirección de Recursos Humanos se refiere cabe subrayar que, en aplicación del procedimiento P11, desde el curso académico 2012-13 se viene realizando un análisis cuantitativo y cualitativo, de los cuales se desprende una valoración muy positiva. En términos generales, cabe subrayar que no se han vertido en el Título reclamaciones, incidencias, ni sugerencias desde su implantación y que, por el contrario, sí se valora de manera muy positiva que en el curso académico 2015-16 se han registrado dos felicitaciones por parte de los alumnos hacia dos profesores UCA del Máster.

Aunque ciertamente, el máster no dispone de ningún BAU, a título indicativo del grado de eficiencia en el funcionamiento del sistema de Buzón de sugerencias y reclamaciones, el promedio de satisfacción del usuario con las respuestas/soluciones recibidas a través del BAU en el Centro ha ido experimentando, en términos generales, una evolución favorable desde el curso académico 2012-13 hasta el 2014-15 respecto a la satisfacción con el servicio y la eficiencia en la resolución, siendo notable la mejora de la satisfacción con el tiempo de respuesta, situándose en el curso académico 2014-15 con una valoración de 3.8 sobre un máximo de 5.

Teniendo en cuenta, todo lo comentado, puede decirse que el grado de cumplimiento de la última memoria verificada es elevado, tanto en aspectos generales del diseño del Título (objetivos, desarrollo de competencias, admisión de estudiantes), como en los más específicos, referidos, entre otros, a la planificación de las enseñanzas y al cronograma de implantación del Título.

No obstante, y a pesar de que, como se aprecia en la siguiente Tabla, los resultados alcanzados son positivos pues, las tasas de rendimiento de las prácticas externas se han mantenido desde el curso 2012-13 entre el 80-100% y el grado de satisfacción del profesorado y los estudiantes, en la mayoría de ítems, a excepción de la satisfacción que los alumnos tienen con el desarrollo de las prácticas curriculares (± 2.35), es alto, su consecución no ha sido fácil teniendo que trabajarse, de manera continuada, en algunas debilidades (v.gr. actualización de la Web; mejora de programas formativos, coordinación entre materias, etc.), que se han ido detectando a lo largo de los diferentes cursos académicos.

Así, del análisis de los resultados obtenidos y considerando las limitaciones y carencias que señaladas en el informe de seguimiento emitido por la agencia (Dirección de Evaluación y Acreditación) en la convocatoria 2012-13, 2013-14 y 2014-15 (<https://goo.gl/tqZ7HA>), se han acometido diferentes propuestas de mejora. Un ejemplo de ello es: (i) el mantenimiento y mejora de la información pública disponible del Título incorporando toda la información acorde con la memoria verificada, y la exigida por la DEVA, como así consta en el informe de Auditoría (<https://goo.gl/iWtVZh>); (ii) La organización de acciones de difusión y desarrollo de metodologías dinámicas y participativas, con el fin de mejorar las tasas de éxito y rendimiento y, por ende, el grado de satisfacción con el Título; y (iii) entre otros, el impulso de solicitud de proyectos de Innovación y Mejora Docente o Actuaciones Avaladas.

En la interpretación de los datos que aparecen en la Tabla, referidos a la "satisfacción del alumnado con el desarrollo de las prácticas", podemos apreciar como en el último curso ha incrementado hasta 3,45 sobre 5 puntos, lo que pone de manifiesto la importancia que han tenido los esfuerzos realizados en la mejora cualitativa de las prácticas, así como en los procedimientos para su desarrollo y seguimiento. No obstante, sería conveniente enfrentar estos datos con los cuestionarios en los que los alumnos valoran las actividades realizadas en relación con los estudios que cursa, alcanza una valoración de 3,65 puntos (sobre un máximo de 5) en el curso 2012-2013; 3,88

puntos en el curso 2013-2014; y 3,89 puntos en el 2014-2015. Cuando se les pregunta “En qué medida ha servido la práctica para afianzar los conocimientos adquiridos en la titulación”, la respuesta ha alcanzado un valor para los cursos 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015, de 3,29, 4,04 y 4,00 respectivamente. Por último y a título de ejemplo, los alumnos valoran “los servicios de tutela que recibieron en la empresa durante el período de prácticas” con 4,24; 4,48 y 4,50 puntos para los cursos 2012-2013; 2013-2014 y 2014-2015 respectivamente. Todos los ítems referidos a estas encuestas y sus valoraciones pueden consultarse en (<https://goo.gl/1we8mf>). Los resultados alcanzados en todos ellos ponen de manifiesto, no solo el alto grado de adecuación de las prácticas, sino también la correcta gestión de las mismas por parte del Centro y de la Titulación, así como la evolución y mejora continua que año a año se está alcanzando al ofrecer un repertorio de empresa de prácticas curriculares adecuado a los objetivos y al perfil de egreso de la titulación. Y así piensan los alumnos a la luz de los resultados de las encuestas, y que el curso 2012-2013 respondieron 17 alumnos; en el 2013-2014 respondieron 25 alumnos; y en el curso 2014-2015 18 alumnos (en los dos primeros casos representando el 100% de los alumnos que realizaron Prácticas de Empresas Curriculares del Master en Dirección de los Recursos Humanos, y en el curso 2014-2015, más del 60% de los alumnos registrados en las prácticas).

También y referido al resto de ítems que se observan en la Tabla, puede observarse una mejora sustancial en el curso 2015-2016. Así, junto con el dato comentado anteriormente referido a la satisfacción del alumno con el desarrollo de las prácticas curriculares, también el profesorado ha mejorado su valoración de las mismas, de una manera muy sustancial, al igual que la satisfacción, también del profesorado con la estructura del plan de estudios.

INDICADOR	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
ISGC-P04-02: Satisfacción global de los estudiantes con la planificación de la enseñanza y aprendizaje.	-	-	4.1	ND*
RSGC-P08-01: Satisfacción del profesorado con la estructura del plan de Estudios.	3.75	3.67	3.86	4,00
RSGC-P08-01: Satisfacción del profesorado con el Desarrollo de las prácticas curriculares del alumnado.	3.33	3.57	3.14	4,13
RSGC-P08-01: Satisfacción del alumnado con el Desarrollo de las prácticas curriculares de la titulación.	3.40	2.35	2.33	3,45
ISGC-P05-04: Tasa de Rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas	ND	100%	86.7%	ND*
ISGC-P06-03: Tasa de movilidad de alumnos sobre matriculados en el título.	0%	0%	0%	ND*

* ND: No Disponible. A la fecha de elaboración de este informe, estos datos no están disponibles, debido a que son del curso 2015-2016. En esta fecha, las prácticas externas aún no están en muchos casos finalizadas.

Puntos Fuertes y/o logros:

- Implantación conforme a lo previsto.
- Elevada implicación y colaboración del personal de la Facultad y ponentes externos para lograr la implantación del Título de forma satisfactoria.
- Corrección de las limitaciones y carencias señaladas en los informes de seguimiento emitido por la agencia para la valoración del proceso de implantación del Título.
- Se ha mejorado la memoria del máster para actualizarla a las diferentes normativas, en beneficio de un mejor desarrollo docente.
- Se atiende, a través de una coordinación horizontal, a todos los cursos que conforman el máster.
- Número nulo de quejas e incidencias docentes respecto al Título.
- Elevada tasa de rendimiento de las prácticas externas.

Puntos Débiles:

- No se dispone de información sobre satisfacción de los alumnos vinculado con la planificación de la enseñanza y aprendizaje en los cursos 2012-13 y 2013-14 (ISGC-P04-02).
- Necesidad de adecuar los cuestionarios de satisfacción a las características de cada máster (v.gr. el P08 da indicadores de movilidad, ítem que no se contempla en la memoria del máster).
- Baja satisfacción del alumnado con el Desarrollo de las prácticas curriculares.

Autoinforme del curso:

Propuestas de mejora más relevantes:

Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):

2012/13	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar el hecho de obtener información sobre indicadores de satisfacción de los estudiantes con la planificación y enseñanza. • Mejorar la Web del Título con acceso más fácil desde la página Web del Centro. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el curso 2014-15 se dispone de datos sobre el ISGC-P04-02, lo que permite tener un mayor conocimiento sobre el grado de satisfacción de los estudiantes. • En la página de la Facultad se crea un acceso a todas las titulaciones del Centro, entre ellas el máster en DRRHH. Ello permite que los estudiantes puedan acceder al mismo, de manera más sencilla al visualizarlo como un Título más de la Facultad http://economicas.uca.es/Docencia/Docencia.
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la coordinación del 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen reuniones con los diferentes profesores v

	<p>desarrollo de las actividades docentes del máster con objeto de eliminar repeticiones de contenido.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mejorar la asignación de prácticas de empresa a los alumnos. 	<p>ponentes externos en los que se detecta un posible solapamiento de contenidos. La satisfacción de los estudiantes con la planificación y desarrollo de la enseñanza alcanza valores de 4.1 puntos (ISGC-P04-02).</p> <ul style="list-style-type: none"> Desde el Vicedecanato de prácticas de empresa se revisa la asignación de prácticas en el curso 2014-15, esperando tener un impacto positivo en la tasa de satisfacción con este ítem en el curso 2015-16.
--	---	---

IV. PROFESORADO.

Criterio 4: El profesorado previsto para el desarrollo de la docencia en el Plan de Estudios es suficiente y adecuado en su cualificación para asegurar la adquisición de las competencias por parte de los estudiantes.

Análisis y Valoración:

1. Personal académico del título.

La Universidad de Cádiz dispone de personal académico con amplia preparación y experiencia docente e investigadora, distribuido por diferentes áreas de conocimiento y departamentos, y que posibilita que los Títulos que en ella se imparten, y en concreto el Título objeto de evaluación, se desarrollen con un perfil de profesorado ajustado a los conocimientos y competencias que se han de transmitir en las materias que lo conforman.

En la memoria de verificación del título se presentó todo el personal disponible en los departamentos de la Universidad con docencia en la Facultad, aportándose información sobre su vinculación a la Universidad y su experiencia docente e investigadora. Este personal académico permite que la UCA pueda impartir el título de Máster en Dirección de los Recursos Humanos con un profesorado de alta cualificación, con amplia experiencia investigadora y docente y con un perfil idóneo para las materias que imparten. Este importante equipo humano permite transmitir al alumnado los conocimientos teóricos y las técnicas asociadas, y posibilitará el que los alumnos alcancen el nivel competencial recogido en la memoria del título.

Así, para impartir el título, se cuenta con un gran número de profesorado universitario, tanto de la propia Universidad de Cádiz (Departamento de Organización de Empresas, a excepción de 4 créditos cuya responsabilidad recae en el Departamento de Economía General, y 4 créditos en el Departamento de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social), como de otras universidades españolas, todos ellos con una amplia experiencia docente e investigadora en el Área de Conocimiento de Organización de Empresas (y todos ellos vinculados con líneas de trabajo en Dirección de los Recursos Humanos), así como Economía General y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y también profesionales reconocidos de la Dirección de Recursos Humanos. Puede consultarse la relación de profesores que han participado y participan en el Título en <http://goo.gl/BKsyBN>. Cabe resaltar que prácticamente el 88% del profesorado universitario implicado posee el grado de doctor (ISGC-P09-01), y que progresivamente un porcentaje muy considerable de profesores participan en acciones formativas, hasta alcanzar en el curso 2014-2015 un 76,19%. También un alto porcentaje de asignaturas del Máster están comprometidas con Proyectos de Innovación Docente (80%), y un grupo significativo de los profesores que lo imparten, también están incluidos en dichos Proyecto de Innovación y Mejora Docente (57,14%). Por último mismos pertenecen a grupos/proyectos de investigación competitivos. Además, un importante porcentaje del profesorado está involucrado en proyectos de innovación docente y acciones avaladas, lo que sitúa al título en unos valores por encima de los de la UCA.

Igualmente, en la docencia del título colaboran profesionales de la Dirección de Empresas, y específicamente de la Dirección de los Recursos Humanos procedentes de empresas como Airbus, Grupo Ugarte, Human Global, entre otras.

Anualmente, antes del inicio del curso académico, el Vicerrectorado competente en materia de ordenación académica determina la capacidad inicial y final de cada una de las áreas de conocimiento, y garantiza que cada una de las áreas y departamentos cuenten con el personal suficiente para cubrir la totalidad de la docencia asignada, estimando las necesidades de plantilla para el curso académico siguiente. El procedimiento a seguir tras determinar las necesidades de plantilla, o atender necesidades sobrevenidas, viene dispuesto en la instrucción anual, emitida por este Vicerrectorado (<http://goo.gl/IUzDi9>), para elaborar y coordinar los Planes de Ordenación Docente de Centros y Departamentos, cada curso académico. Con carácter general, para el estudio y solución de necesidades sobrevenidas, los Departamentos hacen uso del Centro de Atención al Usuario (CAU) del Área de Personal (<http://cau-personal.uca.es/>).

1.1. Evolución del perfil del profesorado del título.

Los datos sobre la evolución del personal académico de la UCA (ISGC-P09-01) que ha impartido el Máster en Dirección de los Recursos Humanos desde su implantación reflejan una elevada **adecuación del profesorado** partícipe en el Título con respecto a la memoria verificada vigente en el último curso evaluado. Las variaciones experimentadas en el perfil del personal, requieren una explicación, y se basan fundamentalmente en:

- La promoción de personal: puede observarse que en con respecto al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, se ha pasado de 2 profesores en el año 2013-2014 a 1 profesor en el año 2014-2015, lo que ha provocado una disminución de quinquenios y sexenios en este cuerpo, pero a su vez la ratio de sexenios por profesor ha incrementado, pasando de 2 sexenios a 3.

- La sustitución de profesores no doctores por profesores doctores más jóvenes: De esta forma, de los dos profesores de Escuela Universitaria del año 2013-2014, no constan en el año 2014-2015, pero el porcentaje de profesores doctores incrementa en el año 2014-2015, ya que dichos PTEU fueron sustituidos por Becarios post-doc con el título de doctor.

En general, la cualificación del profesorado ha mejorado manifiestamente en cuanto a cualificación académica, si bien el número de quinquenios ha disminuido entre el curso 2013-2014 y 2014-2015, debido a la juventud del personal docente incorporado al cuadro de profesores que imparten en el Máster.

Estos datos, además tendrán una mejora significativa en el curso 2015/2016, incrementándose el número de doctores, la categoría profesional del profesorado (con un incremento de dos catedráticos), experiencia docente (quinquenios) y experiencia investigadora (sexenios).

Una mayor información nominativa sobre la evolución del profesorado puede encontrarse en <https://goo.gl/OHxQ53>

PDI - UCA	Total Profesorado			Porcentaje Doctores			Total Quinquenios			Total Sexenios		
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
Catedrático de Universidad	1	2	1	100,00%	100,00%	100,00%	5	10	5	2	4	3
Catedrático de Escuela Universitaria	1	1	1	100,00%	100,00%	100,00%	4	5	5	0	0	0
Profesor Titular Universidad	8	10	10	100,00%	100,00%	100,00%	15	30	33	6	10	9
Profesor Titular Escuela Universitaria	3	2	0	33,33%	50,00%	--	10	8	--	0	0	--
Profesor Contratado Doctor	3	4	3	100,00%	100,00%	100,00%	0	0	0	0	0	0
Profesor Colaborador	3	2	2	33,33%	0,00%	0,00%	0	0	0	0	0	0
Profesor Ayudante Doctor	1	1	1	100,00%	100,00%	100,00%	0	0	0	0	0	0
Profesor Ayudante	0	0	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Profesor Asociado	0	0	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Profesor Visitante	0	0	0	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Otros: (Sustitutos Interinos y otros)	1	3	3	0,00%	33,33%	66,67%	0	0	0	0	0	0
TOTAL	21	25	21	76,19%	80,00%	85,71%	34	53	43	8	14	12

Además, tal y como viene reflejado en la memoria, desde el curso 2014-2015 vienen participando en la impartición del Máster profesorado perteneciente a otras Universidades Españolas con diferentes perfiles en cuanto a categoría profesional, todos ellos doctores. Puede consultarse la relación de profesores externos que han participado y participan en el Título en <http://goo.gl/TldkTo>. Esta cifra en el curso 2014-2015 ascendió a 8. Desde el Master en Dirección de los Recursos Humanos, se pretende, no solo brindar unos contenidos acordes con la necesidades que actualmente demanda el mercado, ni exclusivamente el desarrollo de las competencias que hoy en día se le demanda a un directivo de Recursos Humanos, se pretende dar visiones diferentes de una misma problemática, y es por ello las aportaciones de externos resulta esencial. En este sentido profesores de otras Universidades y profesionales externos participan en el máster. Y con objeto de evitar un estancamiento en los puntos e vista, es por lo que este profesorado va rotando a lo largo de las diferentes ediciones. Así, recibimos a profesores de la Universidad de Sevilla, Universidad de Granada, Universidad Pablo de Olavide, Universidad de Cartagena, o Universidad Rey Juan Carlos. Y en cuanto a profesionales, de la misma manera, como puede consultarse en el Cuadro General de Profesores del Título, directivos de Recursos Humanos, y directivos en general de empresas como Nestlé, Airbus, Grupo Ugarte Automoción, etc.

En cuanto a directivos profesionales de la Dirección de Recursos Humanos, oscilan en torno a una media de 15 ponentes por curso académico. Puede consultarse la página web del master <http://goo.gl/TldkTo>.

Los datos anteriores ponen de manifiesto la elevada adecuación del profesorado partícipe en el Título, que muestra no sólo una amplia experiencia docente sino también una clara vocación investigadora y profesional, lo que sin duda posibilitará que los alumnos alcancen el nivel competencial recogido en la memoria del título.

1.2. Perfil del profesorado tutor de los TFM y criterios de asignación.

En el entendimiento de que los trabajos de fin de máster (TFM) deben ser el resultado de un ejercicio integrador de los contenidos formativos recibidos por los alumnos y de las competencias por ellos adquiridas durante el curso del título, corresponde a la Universidad de Cádiz unificar criterios y dictar procedimientos que aseguren una actuación homogénea de sus centros para la planificación y la evaluación de los Trabajos de Fin de Máster. Atendiendo a esta idea, la Universidad de Cádiz formuló el marco normativo genérico regulador a través del Reglamento Marco UCA/CG07/2012, de 13 de Julio de 2012, de Trabajos Fin de Grado y Fin de Máster de la Universidad de Cádiz (<http://goo.gl/laonHK>) y las modificaciones registradas en el Reglamento UCA/CG07/2014, de 17 de junio (<http://goo.gl/h8FPf6>).

Posteriormente, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales elaboró un Reglamento Interno de Proyectos de Investigación y Trabajos Fin de Máster aprobado por Junta de Facultad de 22 de febrero de 2013 que adapta este Reglamento Marco a las particularidades de los títulos de máster que se imparten bajo la responsabilidad del centro. El Reglamento específico de la Facultad se encuentra disponible en el enlace <http://goo.gl/DjB1q4>.

Este Reglamento Interno de Trabajo de Investigación y Trabajo Fin de Máster de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales articula de forma específica en el Master en Dirección de los Recursos Humanos los diferentes procesos vinculados al TFM, contemplando la descripción del procedimiento de realización y defensa, las características específicas que debe tener el trabajo, las rúbricas de evaluación a utilizar por el tutor y por la Comisión Evaluadora y las normas que determinan el formato del TFM.

Adicionalmente a esta información y de forma progresiva a lo largo del periodo de implantación del máster, en el campus virtual de la Coordinación del Master y desde el curso 2015-2016 en la página web del Máster en Dirección de los Recursos Humanos (<http://goo.gl/k7qXuA>), se publica de forma anual, entre otras, la siguiente información:

- Composición de la Comisión que evalúa los Trabajo de Investigación y de TFM del Master en Dirección de los Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz.
- Adjudicación provisional del Tutor a cada estudiante.
- Adjudicación definitiva del Tutor y del TFM a cada estudiante
- El cronograma de los procesos a seguir en cada una de las convocatorias del curso académico.
- Los formularios a utilizar por profesores tutores académicos y miembros de las comisiones evaluadoras.
- Toda la información relacionada con la defensa de los TFM, informándose de forma desagregada por convocatorias, de los TFM aceptados para su presentación, la composición de las Comisiones Evaluadoras, así como los alumnos que exponen y defienden los trabajos ante las misma.
- Calificaciones obtenidas por los alumnos en cada convocatoria (sólo a través del campus virtual).
- Un repositorio de los TFM de los cursos académico 2012-2013, 2013-2014 y 2014-2015, en el que se ofrece información pública referida a trabajos defendidos por los estudiantes del Máster; concretamente se incluye el título del trabajo, el profesor que lo ha tutorizado, el estudiante que lo ha defendido y la convocatoria en la que se ha realizado la defensa.

La asignación de profesorado viene regulada por el reglamento marco UCA/CG07/2012 y el Reglamento Interno de Proyectos de Investigación y Trabajos Fin de Máster de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales para la organización, realización y evaluación de trabajos de fin de máster.

Desde la Coordinación del Master, junto con el Departamento de Organización de Empresas (departamento con docencia mayoritaria en el Máster) proporciona a la coordinación del Máster los profesores (doctores especialistas en Dirección Estratégica y/o Recursos Humanos) encargados de la tutorización de las prácticas del máster o trabajo de investigación según el perfil elegido (profesional o investigador), del TFM y de la orientación del alumno durante el título, así como el número de trabajos a tutelar por cada uno de ellos, atendiendo a la carga docente de los mismos. En el caso de los Trabajos Fin de Máster con perfil investigador, el coordinador del título designa el tutor de entre los profesores doctores, atendiendo a las preferencias expresadas por el profesor y, en su caso, a las del alumno con el refrendo del profesor.

En todos los casos, el procedimiento que se sigue es que la asignación preliminar se somete a consideración de los tutores académicos y posteriormente del Director del Departamento, tras lo cual y una vez realizadas las modificaciones oportunas se hace pública a los alumnos a través del campus virtual de la Coordinación del Master. El tema del TFM es establecido por el tutor académico, teniendo en consideración las preferencias del alumno que le ha sido asignado.

La coordinación de la asignatura Trabajo Fin de Máster es llevada a cabo por el Coordinador de Máster. Como parte

de esta función, en la presentación de curso se informa a los alumnos de todos los aspectos vinculados al proceso y elaboración del TFM. Señalando específicamente al Campus Virtual como página de consulta para todo aquello que tenga que ver con la Coordinación del Master, y específicamente con el TFM. La comunicación del Coordinador con los estudiantes es continuada, de forma personal, a través del campus virtual de la coordinación del Máster, a través de la cuenta de correo del coordinador del máster, o del correo institucional del máster (master.recursoshumanos@uca.es).

La entrega de los TFM por parte de los alumnos se hace por envío de un archivo en pdf al correo electrónico de la secretaria del Departamento de Organización de Empresas secretaria.organizacionemp@uca.es, con una copia al tutor académico y otra al Coordinador del Master, en las fechas indicadas. Es la Coordinación del Máster quien se encarga de remitir estos trabajos a las Comisiones Evaluadoras de los TFM. Previamente a la defensa del TFM el tutor académico debe enviar a la Coordinación del Máster un documento de aceptación o rechazo del TFM para su defensa (<https://goo.gl/BtXMzi>), así como la Evaluación del alumno (<https://goo.gl/ziMi2y>) en caso de haber aceptado el TFM para su defensa. La calificación del alumno es otorgada en un 70% por el tutor, correspondiendo el 30% a la Comisión Evaluadora.

Para velar por el buen desarrollo de este proceso y garantizar homogeneidad de las exigencias y criterios de evaluación existe una Comisión de Trabajo Fin de Máster formada por el Decano del Centro, la Vicedecana de Calidad, el Vicedecano de Ordenación académica, y los coordinadores de los títulos de Máster impartidos en el Centro.

En general, cabe destacar que los procedimientos definidos en los procesos vinculados al TFM desde su implantación se han desarrollado de forma adecuada, siendo muy elevado el cumplimiento de los procesos establecidos, lo que nos lleva a hacer una valoración positiva. Finalmente, respecto a los procesos establecidos para la asignación de tutores y temas y a los criterios de evaluación implantados se hace igualmente una valoración muy positiva.

1.3. Perfil del profesorado que supervisa las prácticas externas.

Las prácticas externas curriculares se han desarrollado según lo establecido en la memoria de verificación, desplegando la siguiente asignatura de prácticas curriculares:

Denominación asignatura:	Cuatrimestre:	Créditos:	Carácter:
Práctica en empresas	2	14	OPTATIVA

Estas prácticas se definen y establecen según el Real Decreto 592/2014 de 11 de julio por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. No obstante, corresponde a la Universidad de Cádiz unificar criterios y dictar procedimientos que aseguren una actuación homogénea de sus centros para la planificación y la evaluación de las prácticas curriculares. Atendiendo a esta idea, la UCA formuló el marco normativo genérico regulador a través del UCA/CG08/2012 de prácticas externas de los alumnos aprobado por Consejo de Gobierno el día 13 de julio de 2012 (<http://goo.gl/MxCV1g>) y modificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de junio de 2015.

Por su parte, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales elaboró un Reglamento en el que se adaptan las normas anteriores a la especificidad de los títulos aquí impartidos (Reglamento interno por el que se regulan las prácticas curriculares de Máster en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales aprobado por la Junta de Facultad el 14 de diciembre de 2012 y modificado el 12 de mayo de 2014 - <https://goo.gl/HUvDLL>). Entre otros aspectos, dicho Reglamento recoge la descripción del procedimiento de adjudicación, tutorización, realización y evaluación de las prácticas externas. Este Reglamento fue el resultado de la actuación avalada para la mejora docente "PRÁCTICAS CURRICULARES EXTERNAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES: DISEÑO DEL ENTORNO DE TRABAJO Y LAS HERRAMIENTAS", que se desarrolló en el curso 2012-2013, liderado por el Vicedecanato de Prácticas del Centro.

Además de esta información, cabe destacar que la página Web de la Facultad (y desde el curso 2015-2016 la página Web del Máster) recoge información referente a las prácticas externas (<http://economicas.uca.es/Practemp/Practemp>) sobre:

- El procedimiento a seguir desde tres puntos de vista: estudiante, tutor académico y tutor profesional.
- El contacto con la persona responsable de las prácticas de la Facultad.

Del mismo modo que con el TFM, desde el Campus Virtual de la Coordinación del Máster, se ofrece, además de la información anterior, la siguiente (<https://goo.gl/DV3gJu>):

- Normativa que rige las prácticas curriculares del Máster
- Lista de ofertas de prácticas que se han recibido para la titulación, que incluye el nombre de la empresa, su localización y el perfil de la plaza.

- El procedimiento que los estudiantes deben seguir para solicitar una plaza de prácticas.
- Foros, buzón de consultas, noticias, enlaces a la plataforma de gestión de prácticas, manual de uso de la plataforma de gestión de prácticas para los estudiantes y para los profesores...

Por último, en la página web de la Titulación, dentro del apartado Cursos Académicos, se recoge también la información anteriormente mencionada <http://goo.gl/dGNCTz>.

La asignación del profesorado para la tutorización de prácticas viene regulada por el reglamento marco UCA/CG08/2012 y el Reglamento Interno de la Facultad de CCEE y Empresariales. Como se ha explicado en el apartado 1.2. de este criterio, el Departamento de Organización de Empresas proporciona a la coordinación del Máster los profesores encargados de la tutorización de las prácticas, y el número de prácticas a tutelar por cada uno de ellos. Estos tutores académicos son doctores especialistas en el Área de Organización de Empresas y Recursos Humanos. Así, el Coordinador del Máster presenta a la Dirección del Departamento para su aprobación el listado de ofertas, alumnos y tutores, previamente validado por los tutores implicados, tras lo cual se publica a los alumnos a través del Campus Virtual. Esta asignación se hace seleccionando para cada práctica el profesor cuyo perfil docente o investigador se adapte al perfil de la práctica que va a realizar el alumno (proyecto formativo de la práctica), o aquel con un amplio conocimiento de la empresa debido a la dilatada experiencia tutorizando prácticas en ella.

La Facultad de CCEE y Empresariales cuenta con un Vicedecanato de prácticas quien colabora con la Coordinación del Máster en la búsqueda de ofertas de prácticas curriculares en empresas para los alumnos. Desde la implantación del Master en Dirección de Recursos Humanos en el curso 2012/2013, la Gestión de las Prácticas se lleva a cabo por parte del Vicedecanato, en colaboración con la Coordinación del Máster, que es en última instancia quien aprueba las asignaciones definitivas, y sirve de enlace entre el Vicedecanato y el alumnado, estableciendo sesiones informativas sobre el procedimiento de realización de prácticas y la gestión de las mismas en la plataforma de prácticas (practicas.uca.es). La comunicación del Coordinador de Prácticas con los estudiantes es continuada, de forma personal o a través del campus virtual de la coordinación del Master.

En general, cabe destacar que los procedimientos definidos en los procesos vinculados a las prácticas desde la implantación de la asignatura se han desarrollado de forma adecuada, siendo muy elevado el nivel de cumplimiento de los procesos establecidos.

La gestión de las prácticas de empresas curriculares de la Universidad de Cádiz (realización de la oferta, asignación de la práctica y del tutor académico al alumno, aceptación de la práctica por el estudiante, asignación de un tutor profesional por la empresa, validación del proyecto formativo por los tutores, presentación de la memoria de prácticas por el alumno y evaluación del alumno) está centralizada en la aplicación: <https://practicas.uca.es/practicas.php>, donde tienen acceso por medio de diferentes perfiles: alumnado, tutor profesional y tutor académico.

Las empresas e instituciones que deciden acoger un alumno en prácticas de esta Titulación deben especificar en la plataforma con qué tipo de contenido están más relacionadas las actividades a realizar por el alumno. A esta clasificación de prácticas por contenido, que denominamos perfil, la empresa tiene acceso en dicha plataforma. Una vez que la plataforma recoge la oferta de prácticas y tiene un alumno candidato para realizarlas, se asigna el profesor con los criterios antes mencionados.

La evaluación final de la práctica siguiendo el procedimiento del Reglamento Interno la realiza el tutor académico, tomando en consideración el informe del tutor de la entidad colaboradora y la memoria de prácticas presentada por el alumno.

En cuanto a la realización de prácticas externas no curriculares, éstas se gestionan mediante la plataforma informática ICARO (<http://icaro.ual.es/uca>) que es el Portal de Gestión de Prácticas en Empresa y Empleo utilizado por las Universidades Públicas Andaluzas. Número de alumnos que realizaron esta práctica.

2. Acciones de coordinación docente en el título.

La docencia en el Máster en Dirección de los Recursos Humanos se desarrolla en módulos y cursos (asignaturas) integrantes de cada módulo, pudiéndose impartir cada curso por varios docentes (tanto pertenecientes a la Universidad de Cádiz como externos). En estas circunstancias, tal y como figura en la Memoria verificada del título, la coordinación docente es imprescindible para asegurar el correcto desarrollo del Plan de Estudios, cuyo objetivo es garantizar tanto una adecuada asignación de carga de trabajo al estudiante como una adecuada planificación temporal.

La coordinación docente (horizontal y vertical) entre el profesorado que imparte docencia en el Máster en Dirección de los Recursos Humanos, se garantiza con:

a) Los coordinadores de las asignaturas del máster, cuyas competencias son:

- Coordinar a los profesores que participan en los cursos y las actividades formativas de los mismos.

- Resolver cualquier incidencia que se produzca en la docencia de su curso.
 - Elaborar y revisar anualmente las Guías Docentes de las materias, sugiriendo las actividades formativas necesarias para la docencia de la asignatura que coordina.
- b) Los coordinadores de Módulo, cuyas competencias son:
- Realizar un seguimiento de los responsables de los cursos del Máster, evaluando los informes presentados por los mismos, que serán discutidos con el coordinador del Máster.
- En el caso particular del Máster en Dirección de los Recursos Humanos, las actividades de coordinación de módulos las lleva a cabo el coordinador del máster, habida cuenta del solapamiento entre ambas competencias.
- c) El coordinador del Máster, cuyas competencias son:
- Realizar la coordinación horizontal y vertical del Máster.
 - Evitar la existencia de solapamientos de contenido entre los distintos módulos o materias.
 - Coordinar las actividades formativas de las distintas materias y revisar las programaciones docentes.
 - Planificar las actividades formativas de las distintas materias para evitar la sobrecarga del alumnado.
 - Velar por el cumplimiento de las programaciones contenidas en las guías docentes de los distintos cursos y el cumplimiento de lo establecido en la memoria para cada una de ellos.
 - Reunir periódicamente a los coordinadores de curso, y coordinadores de módulo, para valorar el desarrollo de la docencia y los resultados obtenidos.
 - Resolver cualquier incidencia que se produzca en la docencia del Máster.
 - Trasladar a la Comisión de Posgrado y a la Comisión de Garantía de Calidad todas las sugerencias llevadas a cabo por los Coordinadores de los diferentes cursos derivadas de los informes elaborados por los responsables de los Másteres impartidos en el Centro.
- d) La Comisión de Trabajo Fin de Máster, cuyas competencias son:
- Gestionar y tutelar el proceso referido a los Trabajos de Fin de Máster, resolviendo las incidencias que puedan plantearse.
 - Garantizar la homogeneidad de las exigencias y criterios de evaluación seguidos por los tutores y las comisiones evaluadoras para la exposición y la evaluación de los trabajos.
 - Velar por la aplicación de la normativa en materia de TFM y Trabajo de Investigación.
- e) Coordinación horizontal entre los coordinadores de Máster y Grado de los diferentes títulos de la Facultad, bajo la dirección del Vicedecanato de Ordenación Académica, al objeto de:
- Coordinación de acciones multidisciplinares.
 - Coordinación de recursos, horarios e infraestructuras.
- f) Finalmente, la Comisión de Garantía de Calidad como responsable del seguimiento, revisión y la toma de decisiones de mejora del plan de estudios.

3. Actuaciones de formación e innovación docente.

Dentro del contexto universitario actual y el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) el profesorado implicado en la docencia del Máster en Dirección de los Recursos Humanos ha realizado en los últimos años un gran esfuerzo de adaptación y renovación pedagógica.

La Universidad de Cádiz, a través del Vicerrectorado competente, pone a disposición del profesorado oportunidades y mecanismos para continuar su formación y actualización en herramientas para la mejora de la docencia, investigación y gestión universitaria (<http://goo.gl/L19f6R>). Anualmente, tras consulta y petición a los grupos de interés se diseña un catálogo de acciones formativas para el profesorado (<http://goo.gl/zVHOI4>).

Si bien se ofrece un programa diverso y amplio, cabe subrayar que, como complemento a esta batería de acciones formativas, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales desarrolla, cada curso académico, un conjunto de jornadas, seminarios y eventos específicos (v.gr. IV Jornada de Metodologías y Prácticas docentes en julio de 2014) que permite ajustar el programa ofertado por la UCA, en mayor medida, a la necesidad formativa del profesorado de la Facultad. Acciones en las que, periódicamente, el **personal académico del Título** ha tenido una participación creciente, llegando incluso a situarse para el curso 2014-15 en valores por encima de la media de la propia Universidad.

Además de este amplio conjunto de acciones formativas, en la Universidad existen una serie de convocatorias para potenciar la innovación y mejora docente en el marco de las asignaturas con objeto de mejorar continuamente la manera de enseñar y la manera de aprender en la Universidad de Cádiz. Estas convocatorias son las siguientes:

- Convocatorias de Proyectos de Innovación y Mejora Docente (<http://goo.gl/eNUkHo>).
- Convocatoria de Actuaciones Avaladas para la Mejora Docente (<http://goo.gl/UeSALz>).
- Convocatoria de Actuaciones Avaladas para la Formación del Profesorado (<http://goo.gl/bezss6>).
- Convocatoria de Ayudas para la Difusión de Resultados de Innovación Docente (<http://goo.gl/sc9UOC>).

4. Seguimiento y evaluación de la actividad docente.

La formación del profesorado y su participación en proyectos de innovación docente se considera un aspecto clave en el proceso de mejora del título. Desde este enfoque, el seguimiento y evaluación de la actividad docente se articula a través de los siguientes procedimientos del Sistema de Garantía de Calidad:

- P09 Procedimiento para garantizar la calidad del Personal Docente (<http://goo.gl/nQwch3>), éste permite estudiar el rendimiento del título en esta materia.
- P08 Procedimiento para la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés (<http://goo.gl/iFynXI>), en éste se evalúan indicadores de percepción, tales como el Programa de desarrollo y formación del PDI, coordinación docente...

Como se aprecia en la siguiente tabla, y tal y como se ha comentado previamente, el grado de participación del profesorado en las Actividades Formativas (ISGC-P09-02), se mantiene desde sus inicios en un porcentaje relativamente elevado (65% en el curso 2012/2013 a 76,19% en el curso 2014/2015), y experimentando en el curso 2014/2015 un crecimiento importante, situándose por encima de la media del Centro (Año 2014/2015 un 68,50%) y muy por encima de la media de la Universidad de Cádiz (Año 2014/2015 un 35,9%). Con relación a la participación del profesorado en Proyectos de Innovación Docente (ISGC-P09-03), experimentó un alto crecimiento entre los cursos 2012/2013 y 2013/2014, manteniéndose en una tasa cercana al 58% en el curso 2014/2015, acercándose cada vez más a la media del Centro (70,4% en el último curso 2014/2015), y muy por encima de la media de la Universidad (35%). En este sentido, podemos establecer una cierta correlación entre este hecho y el grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia (ISGC-P09-05), ya que en la única medición disponible se sitúa en niveles medio-altos (4,1 puntos sobre un máximo de 5 puntos) en consonancia con la media del Centro y de la UCA. Con relación al profesorado, su grado de satisfacción con el programa de desarrollo y formación (P08) en este periodo se ha mantenido en valores medios-altos. El nivel de respuestas del profesorado, sin embargo, ha disminuido pasando de un 38% en el curso 2012/2013 a un 30% en el curso 2014/2015.

INDICADOR	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ISGC-P09-02: Participación del profesorado en acciones formativas.	65%	56%	76.19%
ISGC-P09-03: Participación del profesorado en Proyectos de innovación y mejora docente.	35%	60%	57.14%
ISGC-P09-04: Asignaturas implicadas en Proyectos de innovación docente.	25%	0%	80%
ISGC-P09-05: Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia (rango: 1 -nada satisfecho- a 5 -totalmente satisfecho-).	-	-	4.1
P08 Satisfacción del profesorado con el Programa de desarrollo y formación del PDI (rango: 1 -nada satisfecho- a 5 -totalmente satisfecho-).	3.4	4.0	3.5

Destacar que con el fin de potenciar la **coordinación docente**, desde el Coordinación del título se ha mantenido una comunicación constante y formal a través de reuniones con los diferentes coordinadores de asignaturas del título (<https://goo.gl/QqHDQu>), en las que se ha tratado no sólo los valores de los indicadores alcanzados por el Título y los principales puntos débiles y fuertes, sino también las propuestas de mejora y aquellos aspectos en los que se debería incidir (actividades formativas, contenidos y competencias, sistemas de evaluación, homogeneidad en los formatos de los materiales, reajuste de la carga de trabajo temporal del alumno, etc.) para mantener u obtener mejores resultados en los indicadores objeto de estudio (v.gr. trabajar la repetición de materias o contenidos en los cursos para mejorar la satisfacción con el título y la coordinación entre profesores. Por otra parte, cabe reseñar que tras dichas reuniones, el profesorado ha participado activamente en la solicitud de Proyectos de Innovación y Mejora Docente y Actuaciones Avaladas. (<http://goo.gl/kmtwuq>).

Seguidamente se detallan algunos de los resultados más relevantes y, como puede comprobarse, los datos ponen de manifiesto que los profesores perciben una coordinación entre ellos mayor que la percibida por los alumnos. No obstante, como ya se ha comentado, se ha trabajado en ello en las reuniones de coordinación, con objeto de mejorar estos resultados. Por ejemplo, en las sesiones sobre gestión por competencias, dentro del Curso Dirección Estratégica de los Recursos Humanos I, se han llevado a cabo reuniones específicas para ordenar los contenidos y evitar duplicidades, ajustando mejor, tanto los contenidos teóricos como los estudios de caso que se trabajan en clase.

INDICADOR (rango: 1 -nada satisfecho- a 5 -totalmente satisfecho-)	2012-2013	2013-2014	2014-2015
P08 Satisfacción del profesorado con la "Coordinación entre los profesores del título".	3,71	3,5	3,43
P08 Satisfacción del alumnado con la "Coordinación entre los profesores del título".	3,17	1,83	2,17

La Universidad de Cádiz, de acuerdo con el artículo 127.1 de los Estatutos de la Universidad de Cádiz establece que "todo Profesor será objeto de evaluación ordinaria, al menos cada cinco años y cuando así lo solicite expresamente". A través del Vicerrectorado competente en materia de calidad, elabora y hace público un informe

global de cada convocatoria del procedimiento de evaluación de la actividad docente DOCENTIA, certificado en su diseño por ANECA (<http://docentia.uca.es/>).

Los resultados de la aplicación de programa Docentia en el Máster en Dirección de los Recursos Humanos, de manera agregada, se ofrecen seguidamente y, como puede apreciarse, ponen de manifiesto una evolución favorable ya que ha aumentado el porcentaje de profesores que ha participado en la convocatoria, habiendo obtenido el 57,14% la calificación de "EXCELENTE".

INDICADOR	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ISGC-P09-06: Porcentaje de profesores del título que han participado y superado las convocatorias del programa de evaluación de la actividad docente (Modelo DOCENTIA).	-	12%	33,33%

Otro mecanismo de entrada para la evaluación del profesorado y la actividad docente son las recomendaciones y sugerencias recibidas en los Informes de Verificación, Modificación y Seguimiento. Seguidamente se detallan las recomendaciones más relevantes, donde se explicitan las acciones llevadas a cabo y el impacto que se estima ha provocado en el título.

Puntos Fuertes y/o logros:

*Elvada participación del profesorado en acciones formativas.
Alto incremento en la ratio de profesorado implicado en acciones formativas.
Alto ratio de profesores implicados en Proyectos de Innovación Docente.*

Puntos Débiles:

Es necesario mejorar la ratio de profesores sometidos a DOCENTIA con la calificación de excelente.

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
2012/13	<i>Mejorar el porcentaje de participación del profesorado participantes en el Título en acciones de carácter formativo.</i>	Se ha mejorado entre el curso 2012/13 y el curso 2013/14, pasando de un 56% en el curso 2013/2014 a un 76,19% en el curso 204/2015.
2013/14	<i>Mantener las acciones de información al profesorado sobre la importancia de la adecuación de las metodologías y herramientas docentes en la impartición de la docencia del título.</i>	
2012/13	<i>Mejorar el porcentaje de profesorado participante en el Título, en Proyectos de Innovación y Mejora Docente, incidiendo en las metodologías de aprendizaje y, por ende, en el mantenimiento y/o crecimiento de las tasas de rendimiento y éxito de los estudiantes.</i>	Se ha mejorado esta cifra, pasando de un 35% en el curso 2012/2013 a un 60% aproximado en los cursos 2013/2014 y 2014/2015.
2013/14	<i>Realizar acciones de difusión de los másteres que se imparten en el Centro en cuarto curso de los Grados</i>	Se ha notado un incremento sustancial en el número de peticiones del Master en DUA. Lo que ha provocado un mayor número de alumnos matriculados.

V. INFRAESTRUCTURA, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS.

Criterio 5: Las infraestructuras, recursos y servicios para el normal funcionamiento del título son los adecuados para las características del título, así como los servicios de orientación e información.

Análisis y Valoración:

1.- Descripción de la infraestructura del Centro.

El Máster en Dirección de los Recursos Humanos es una titulación perteneciente a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas que la UCA oferta en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales ubicada en el Campus de Cádiz. La Facultad se encuentra actualmente en el edificio en el que tiempo atrás prestó sus servicios a la comunidad el emblemático Hospital de Mora, inaugurado en el año 1903. Este edificio fue reconstruido y reabierto para la docencia en el año 1997 y, desde entonces, la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales desarrolla en él su labor formativa.

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz tiene una superficie total construida de 20.505 m² y una superficie útil de 17.830 m². En concreto, cuenta con dos grandes módulos separados por un amplio patio central.

En el módulo 1, se localizan 28 aulas, cuyo tamaño se ha ido modificando para adaptarlas a las demandas derivadas de la adaptación de las metodologías docentes a las nuevas exigencias del Espacio Europeo de Educación Superior. Así, pueden encontrarse, por un lado, aulas grandes con capacidad para 125 estudiantes y, por otro, clases más pequeñas con capacidad para 35-40 estudiantes, que se utilizan para aquellas actividades de docencia que requieran grupos reducidos, con una mayor cercanía al estudiante; además cuenta con 4 aulas de informática (incluido un laboratorio de idiomas). En este módulo también se sitúan los despachos de las Secciones del Departamento de Estadística e Investigación Operativa y del Departamento de Matemáticas, la Biblioteca, la copistería, una sala multiusos y un espacio abierto para que los alumnos puedan trabajar en grupo y estudiar.

En el módulo 2 se encuentran, fundamentalmente, 2 aulas de informática, los despachos de profesores, servicios de la Facultad (secretaría, 4 salas multiusos, 3 de reuniones, un Aula Magna, 1 sala de conferencias, cafetería y los despachos de los gestores de los Departamentos y Decanato) y 5 aulas para másteres. Concretamente, el aula B.4., en la planta baja de este módulo, es la que se ha acondicionado desde el curso 2015-2016 para el Máster en Dirección de los Recursos Humanos. Este aula cuenta con una capacidad para 33 alumnos, y ha sido equipada con mesas móviles individuales para permitir la adaptación de la distribución del aula a las metodologías docentes utilizadas en la docencia del título. Igualmente está acondicionada para facilitar el acceso a personas con discapacidad, con nuevo mobiliario, recursos tecnológicos para el proceso de enseñanza y aprendizaje y condiciones higiénicas. Es luminosa, sin que dicha luminosidad suponga un problema para la visibilidad de los medios visuales. El equipo audiovisual es nuevo (cañón, pantalla, ordenador portátil, altavoces), funciona sin incidencias, y es compatible con el material docente de los profesores externos, lo que ha supuesto una mejora en la dinámica de las clases.

Por último, en el patio central, amplio espacio al aire libre que une los dos módulos, se alberga el Salón de Grados, el acceso a los despachos para los profesores de idiomas, la asociación estudiantil AIESEC, delegación de alumnos, asociación Adelante y los gestores de biblioteca.

Cabe subrayar que todas las aulas de docencia están dotadas con medios audio visuales completos, conexión Wifi y disponen para el acceso de una rampa exterior para minusválidos y un ascensor. Además, una de las salas de reuniones dispone de un sistema de video conferencias que permite la comunicación con otras facultades o dependencias universitarias sin necesidad de requerir la presencia física y, en consecuencia, movimientos y traslados del personal. Por todo ello puede decirse que la infraestructura disponible es adecuada para el correcto funcionamiento del Título.

2.- Descripción de recursos y servicios.

a) Biblioteca.

La Biblioteca de Ciencias Sociales y Jurídicas, que aglutina los fondos bibliográficos que dan soporte a las materias que se imparten en dicha Facultad así como en la Facultad de Ciencias del Trabajo, se localiza en las dependencias de la Facultad de CC.EE y Empresariales.

La Biblioteca ocupa 1305 m², cuenta con 365 puestos de lectura y 1.977 metros de estanterías, de los cuales 1.952 son de libre acceso y 25 de depósito. Además, la Biblioteca ofrece los siguientes recursos:

- 9 salas de trabajo, que son espacios destinados al trabajo individual y en grupo.
- Un aula de formación, pequeña sala, con capacidad para 30 personas, con equipamiento audiovisual y de ofimática que puede ser utilizada por el PDI y PAS para actividades académicas o de formación
- Un Espacio de Aprendizaje o sala multifuncional destinada a la docencia, con equipamiento audiovisual y de ofimática, utilizada para la realización de actividades académicas, cursos, seminarios o sesiones de formación. La capacidad máxima es de 40 personas.

Los espacios mencionados en los dos últimos puntos anteriores pueden ser reservados de forma rápida y ágil a través de la dirección web <https://sire.uca.es/sire/nuevaReserva.do?centro=BSJ>.

Adicionalmente, la Biblioteca dispone también de 15 ordenadores a disposición de los usuarios, 111 ordenadores portátiles de préstamo, 3 impresoras, 8 lectores o reproductores diversos (microforma, vídeos, audio, etc.) y un banco de autopréstamo.

Cabe resaltar que el Servicio de Biblioteca y Archivo de la UCA cuenta con un Sello de Excelencia EFQM 500+, siendo un referente a nivel nacional, lo que representa una gran ventaja para los alumnos del Máster reforzando su confianza en la gestión excelente de su biblioteca.

Adicionalmente, el área de biblioteca y archivo de la Biblioteca de la Universidad de Cádiz cuenta con la distinción de la Bandera de Andalucía en la modalidad de Innovación e Investigación Científica. Este galardón institucional fue reconocido por la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Cádiz en 2014, cuya candidatura fue avalada y presentada por el Consejo Social de la Universidad de Cádiz.

b) Campus virtual.

Debe señalarse que la Universidad de Cádiz y, especialmente, la Facultad de CC.EE. y Empresariales, han sido pioneras en el uso de herramientas de Campus Virtual, a través de la cual el profesorado no sólo puede impartir asignaturas, dar apoyo educativo a través de contenidos adicionales, o realizar pruebas de evaluación, sino también mantener un contacto más directo y continuado con los estudiantes. Es por ello que se ha convertido en una herramienta fundamental para el desarrollo de la docencia universitaria.

En la actualidad, es el Vicerrectorado de Recursos Docentes y de la Comunicación quien mantiene el Campus Virtual de la UCA, en una plataforma informática que utiliza la aplicación de software libre Moodle. Su principal misión es desarrollar el Campus Virtual integrando los servicios que le sean demandados por los títulos y Centros que conforman la Universidad de Cádiz así como, responder a las incidencias que pudieran producirse durante el desarrollo de la actividad académica. En lo que al Máster en Dirección de los Recursos Humanos, destacar que cada curso que lo compone, tienen sus Campus Virtuales específicos abierto (RSGC-P10-01; <http://goo.gl/HcBzq4>), a excepción del de Prácticas de Empresas y Trabajos de Investigación, que se coordinan desde un Campus Virtual denominado "Coordinación del Master en Dirección de los Recursos Humanos". Esta página también sirve como herramienta de apoyo y orientación a los estudiantes del Máster durante el curso académico.

c) Acceso a internet.

En la Universidad de Cádiz existen tres sub-redes wifi diferenciadas que dan servicio a todos los grupos de interés. La red ucAir disponible para todos los miembros –PDI, PAS y alumnos–, la red Eduroam, que a través del proyecto de movilidad europeo ofrece servicio para el uso de Internet a profesores visitantes, y la red ucAirPublica que ofrece la misma cobertura que la red ucAir, pero permitiendo un acceso más sencillo en caso de que sólo se necesite para uso ocasional. La cobertura de la red permite cubrir todas las zonas comunes (pasillos, cafetería, principales áreas comunes, Departamentos, Decanato) y los espacios docentes como aulas, laboratorios, salas de estudio y de trabajo.

d) Portátiles de apoyo a la docencia.

La Facultad cuenta con un total de 3 ordenadores portátiles que se utilizan, por el profesorado, con el fin de cubrir aquellas deficiencias que puedan presentarse en el aula a la hora de acceder a distintos recursos de información y documentación. Además, el Master en Dirección de los Recursos Humanos, tiene, adicionalmente, un ordenador portátil asignado cuya antigüedad no llega a los dos años. (<https://goo.gl/fuEF9x>)

e) Buzón de Atención al Usuario (BAU).

Las consultas, quejas y reclamaciones, comunicaciones de incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones de los usuarios se canalizan a través del Buzón de atención al usuario BAU (<http://bau.uca.es>) quien las dirige, según su naturaleza, a los responsables que correspondan (centros y departamentos). Esta herramienta, en diciembre de 2009, fue galardonada con el Premio a las Mejores Prácticas del Banco de Experiencia de Telescopi Cátedra UNESCO de Dirección Universitaria.

El funcionamiento del BAU se encuentra regulado por la normativa aprobada por acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de septiembre de 2006, disponible en <https://buzon.uca.es/docs/NormativaReguladoraBAU.pdf>

f) Centro de Atención al Usuario (CAU).

Para garantizar la totalidad de servicios y recursos materiales necesarios para el normal funcionamiento de los títulos, la Universidad de Cádiz dispone del Centro de Atención al Usuario (CAU), disponible en <https://cau.uca.es/cau/indiceGlobal.do>.

El CAU es el instrumento electrónico disponible para realizar las solicitudes de servicios y recursos de manera estructurada y sistemática y dispone de una relación detallada de los servicios ofertados organizados en función de las áreas responsables.

El CAU constituye así la ventanilla principal de los servicios de la UCA mediante la que se agiliza la tramitación de peticiones administrativas y de servicios, facilitando con ello al usuario (cualquier miembro de la comunidad universitaria) un sistema único para su resolución y seguimiento.

Los servicios y recursos relacionados con el funcionamiento del título que prestan sus servicios a través del CAU son: Administraciones y Secretarías de Campus, Atención al Alumnado, Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica, Atención a Centros, Biblioteca y Archivo, Informática, Infraestructuras y Personal.

En el año 2014, la Cátedra Unesco de Dirección Universitaria en su segunda edición de los premios TELESCOPI otorgó el PREMIO A LA MEJOR BUENA PRÁCTICA DEL CRITERIO CLIENTES, al "Centro de Atención al Usuario de la UCA" (CAU).

g) Sistema Informático de Reserva de Recursos (SIRE).

La reserva de recursos docentes se gestiona a través de la plataforma informática SIRE (<https://sire.uca.es>), donde se recogen todos los espacios del Centro, indicando su ocupación y/o disponibilidad y ofreciendo la posibilidad de, en el caso de estar disponible, solicitar la reserva del espacio que, con posterioridad, será confirmada en su caso por el responsable de la plataforma SIRE del Centro.

h) Otros

Adicionalmente se ponen a disposición del título otras dependencias en la Facultad y los servicios centrales de la UCA. En esta línea se incluyen: Delegación de alumnos, copistería, comedor universitario, área de informática, Centro Integrado de Tecnologías de la Información (CITI), área de deportes, salas de lectura, Oficina de Relaciones Internacionales, Servicio de Actividades Culturales, Oficina de Acción Solidaria, Orientación para la Creación de Empresas a través de la Cátedra de Emprendedores, Oficina Verde, Oficina del Defensor Universitario, Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI).

Relacionados con el asesoramiento universitario, se ofrece:

i) Orientación universitaria.

Una vez los estudiantes se encuentran matriculados en el Título, desde el Centro se despliegan un conjunto de actividades de orientación universitaria, donde destacan:

- Acto de Presentación y Bienvenida, que se desarrolla anualmente para los alumnos de nuevo ingreso antes del comienzo de cada curso académico. Este acto se lleva a cabo con la finalidad de dar a conocer todos los aspectos relacionados con los contenidos académicos del Máster en Dirección de los Recursos Humanos, así como normas de actuación y de contacto o comunicación en general entre alumnos y Dirección del Centro, Coordinación del Máster, tutorizaciones, y la comunicación mediante las herramientas que ofrece internet y campus virtual. Específicamente se les ofrece también información sobre el seguimiento de los dos cursos on-line que se ofrecen en la memoria del título. También se les ofrece información sobre el Sistema de Garantía de Calidad, procedimientos e importancia para el título (<https://goo.gl/GTDpIR>). A dicha reunión asisten además de los alumnos de nuevo ingreso, profesores del Máster y los Coordinadores de los diferentes Módulos que lo componen (especialmente los coordinadores de los cursos Fundamentos de Economía y Fundamentos de Empresa, que son las materias on-line ofertadas). Adicionalmente, a aquellos alumnos que han cursado la titulación previa en otro Centro, se les enseña y se les ofrece información sobre las dependencias de la Facultad, con especial énfasis en la distribución de despachos del profesorado, las dependencias de Biblioteca con una breve explicación de todos los servicios que esta oferta, salas en las que se imparte la docencia del Máster en Dirección de los Recursos Humanos, y salas para usos informáticos.
- Periódicamente, la Coordinación del Máster mantiene reuniones con los alumnos para realizar sesiones informativas de aspectos de interés para el estudiante (Trabajo Fin de Máster, Practicas de Empresa, Sistema de Garantía de Calidad del Centro...), o abordar la problemática que pudieran tener en cuanto al seguimiento del Máster. Estas reuniones han tenido lugar, aprovechando los minutos antes de comenzar las sesiones, de manera regular por el coordinador del Master en Dirección de los Recursos Humanos, y ocasionalmente con la presencia de la Vicedecana de Planificación, Calidad y Prácticas de Empresa. Hoy en día las mencionadas reuniones están programadas (<https://goo.gl/4dcPVF>)
- Además, para las acciones de apoyo y orientación de carácter general, la Coordinación del Máster, como ya se ha mencionado, tiene abierto un campus virtual, donde se utilizan los recursos que la plataforma Moodle ofrece para la comunicación con los alumnos (correo electrónico, material de consulta a disposición del alumno, tablón de anuncio para proporcionar información relevante, foro de noticias donde se exponen noticias de interés para los estudiantes, ya sea del propio Centro o información exterior, sobre convocatorias, visitas de externos, jornadas, premios, etc.), así como para suministrar toda la información sobre tutorizaciones, Trabajo Fin de Master y Prácticas en Empresas. La orientación y el apoyo específicos sobre las Materias del Máster estarán a cargo del Coordinador de cada Materia, para lo cual dispone de un campus virtual.
- Una vez los alumnos comienzan el programa formativo, se les asigna un tutor académico, entre los profesores de los Departamentos que intervienen en el Master en Dirección de los Recursos Humanos. Todos los profesores que tutorizan en el Máster en Dirección de los Recursos Humanos son doctores, a excepción de cuatro profesores, de los cuales tres de ellos tienen prevista su lectura de tesis en el cursos 2015/2016. Todos los alumnos que ha elegido perfil investigador es tutorizado por un profesor doctor. El tutor se encarga de la orientación del alumno durante todo el período del Máster hasta finalizar con la defensa del Trabajo Fin de Máster.
- Cursos y jornadas organizados por el Centro (<https://goo.gl/gf03Ew>), que pretenden difundir las salidas profesionales del Título y ofrecer una toma de contacto con el tejido empresarial. En este sentido, han

impulsado un número elevado de actuaciones, por ejemplo a través de la organización de la II Edición de “Encuentros Económicos y Sociales”, Mesa Redonda “Economía sumergida” (Noviembre, 2013); “La salida de la crisis y la competitividad en España” (Noviembre, 2013), Mesa redonda “El turismo de cruceros y su papel en la economía gaditana” (Marzo, 2014); Seminario “Sensibilización en Responsabilidad Social” (Marzo, 2014); El Mercado Alternativo Bursátil en España (Marzo, 2015), etc.

- Últimas noticias en la página web, donde se exponen noticias de interés para los estudiantes, ya sea del propio Centro o información exterior, sobre convocatorias, visitas de externos, jornadas, premios, etc.

j) Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP).

Este servicio tiene como objetivo atender las necesidades personales y académicas del alumnado asesorándoles en cuestiones que puedan mejorar la calidad de su estancia y el aprendizaje. Cuenta con un equipo de psicólogos y psicopedagogos que ofrecen información y asesoramiento en áreas relacionadas con: Técnicas para mejorar el rendimiento académico; Control de la ansiedad ante los exámenes; Superar el miedo a hablar en público; Entrenamiento en relajación; Habilidades sociales; Estrategias para afrontar problemas; Toma de decisiones y Otros aspectos personales y/o académicos.

k) Servicio de atención a la Discapacidad.

La finalidad del Servicio de Atención a la Discapacidad es garantizar un tratamiento equitativo y una efectiva igualdad de oportunidades para cualquier miembro de la comunidad universitaria que presente algún tipo de discapacidad, tratando de que estos principios también se hagan realidad en la sociedad en general.

l) Orientación profesional.

Teniendo en cuenta la estrecha relación que el Máster en Dirección de los Recursos Humanos, así como los demás títulos impartidos en el Centro, requiere con el mundo empresarial, todos los años se realizan numerosas actividades que tienen como objetivo no sólo orientar profesionalmente al alumnado, sino también ponerlos en contacto con empresarios de la zona. Así, se llevan a cabo y acogen:

- Cursos y jornadas (<https://goo.gl/y2J9c2>), en colaboración con la Cátedra Extenda de Internacionalización (v.gr. “Competencias directivas internacionales” -Noviembre, 2013-, y la “III Semana de la Internacionalización” -17-21 de marzo de 2014-), la Cátedra de Emprendedores (v.gr. Jornada “Emprender + Cerca” -Noviembre, 2013-, “Mesa Educa 2000” -Mayo, 2014-, y la Conferencia “Gestión de la Empresa y Condicionamientos laborales” -Marzo, 2014-) y la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad de Cádiz (v.gr. la Conferencia titulada “Imagen del Empresario Familiar” -Mayo, 2014- y la representación de la obra de teatro “Los herederos” -Junio, 2014-), todas ellas con sede en la Facultad de CC.EE. y Empresariales.
- Semana Global del Emprendimiento, donde se intenta fomentar la cultura emprendedora desarrollando actividades como cine y debate emprendedor, jornadas de puertas abiertas en el Masterup, talleres sobre “Linkedin: ¿Cómo puede ayudarme en mi vida profesional?”, “Women in Black: neutraliza tus miedos”, etc.

<http://www.uca.es/emprendedores/semanaglobal>

- Workshop de Internacionalización de Empresas, donde se genera un foro que permite a académicos y profesionales, a través de un análisis crítico, avanzar en el conocimiento y comprensión de los procesos de internacionalización.

<http://www.extenda.es/catedras/workshop/>

Adicionalmente, el Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica, a través de la Unidad de Prácticas en Empresa y Empleo, pone en marcha cada año el PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (PIFE), con la finalidad de mejorar la empleabilidad de los alumnos matriculados en la Universidad de Cádiz. En el curso académico 2015/2016 se ha celebrado la 5ª Edición.

m) Personal de administración y servicios.

Los recursos y servicios que se ofrecen desde la Facultad se desarrollan de manera correcta gracias a la experiencia del Personal de Administración y Servicios quien vela continuamente por el buen funcionamiento y desarrollo de la labor docente y de las funciones administrativas y de gestión de las infraestructuras que se derivan de la actividad académica. Así, el Máster en Dirección de los Recursos Humanos, atendiendo a la estructura organizativa de la Universidad de Cádiz, cuenta con total de 27 personas distribuidas entre personal de Conserjería, Secretaría, Biblioteca, gestores de Departamentos y Decanato, que aunque no se adscriben a ningún Título, pero que colaboran desde hace años desempeñando su actividad en el Centro, resultando su actuación imprescindible para el correcto desarrollo de la titulación.

Los medios materiales y servicios disponibles tanto en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales como en la Universidad de Cádiz permiten garantizar el desarrollo de las actividades formativas planificadas. En general, se

aprecia una elevada utilización de los servicios puestos a disposición del Centro. En los cursos académicos 2012-2013 a 2014-15 el grado de satisfacción del servicio relacionado con los recursos materiales, con los recursos humanos y con los recursos tecnológicos (ISGC-P10-01; <http://gestordocsgic.uca.es/>) es muy satisfactorio alcanzando el valor 5 o muy próximo.

En conclusión, se ha de poner en valor y resaltar como buena práctica el conjunto de actividades que complementan el programa formativo de los estudiantes y profesores organizados por la Facultad y por las tres Cátedras que colaboran con ella.

3.- Seguimiento de los recursos y servicios.

Anualmente, tras la definición de las actividades y grupos de actividad a impartir en los títulos, el centro valora las necesidades adicionales de aulas para desarrollar la actividad programada. En caso de necesidad, el centro lo comunica a la dirección general o vicerrectorado competente en materia de recursos al objeto de gestionar la cesión de espacios alternativos dentro del mismo campus.

Antes del inicio del curso académico, el centro realiza la asignación y reserva de aulas para el desarrollo de la docencia o cualquier otra actividad académica del título, a través del SIRE. Si durante el curso es necesaria la disponibilidad de aulas y medios audiovisuales para el desarrollo de la actividad docente, el profesorado puede solicitar también la reserva de recursos a través de la misma plataforma SIRE, de acuerdo con la normativa aplicable sobre usos de recursos de la Universidad de Cádiz y con las correspondientes normativas de los centros.

Por su parte, el profesorado puede solicitar software docente para las aulas de informática, peticiones que serán atendidas según las disponibilidades de licencia y características de los equipos. Las solicitudes se gestionan inicialmente antes del comienzo de curso y, en el caso de necesidades sobrevenidas a lo largo del mismo se tramitan mediante el CAU del Área de Informática (<http://cau.uca.es>). Asimismo, puede pedir ciertos recursos bibliográficos que hayan sido actualizados en la Ficha de cada materia. En este caso, es la biblioteca del centro quien se encarga de la gestión, intentando en todo momento poder disponer de los materiales básicos que se precisan para el correcto desarrollo de la titulación. En este sentido, en el periodo de evaluación el grado de satisfacción medio del alumnado relacionado con los recursos de consulta ofrecidos por la Biblioteca es de (3,33) siendo próximo a la media del Centro (3,71) y de la UCA (3,82), y por parte del profesorado estas cifras son de (3,67), (4,0) y (4,14) respectivamente (RSGC-P08-01) (puede consultarse en goo.gl/pOeGLx, y goo.gl/4Q60eP, para alumnado y profesores respectivamente).

Con objeto de contribuir a la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, anualmente, se realiza una revisión y mejora de los de los servicios y recursos, articulada a través de los siguientes procedimientos:

- P10 Procedimiento para la Gestión de los Recursos y Servicios.
- P11 Procedimiento para la gestión de incidencias, reclamaciones, sugerencias y felicitaciones.
- P14 Procedimiento para el Seguimiento, Evaluación y Mejora del Título.
- Informes de seguimiento de la DEVA.

Fruto de este proceso de seguimiento, se desprenden los siguientes resultados:

INDICADOR	2012-2013	2013-2014	2014-2015
ISGC-P10-01: Satisfacción del usuario del centro con los recursos y servicios solicitados -recursos Materiales (A)-, y resueltos, a través del CAU.	5,00	4,99	5,00
ISGC-P10-01: Satisfacción del usuario del centro con los recursos y servicios solicitados -recursos Tecnológicos (C)-, y resueltos, a través del CAU.	4,95	4,90	4,97
ISGC-P10-02: Satisfacción de los estudiantes con los recursos materiales e infraestructuras del título.	3,53	3,30	3,32
ISGC-P10-03: Satisfacción del profesorado con los recursos materiales e infraestructuras del título.	3,82	4,14	3,79
ISGC-P10-04: Porcentaje de asignaturas del título con actividad dentro del Campus Virtual.	80%	75%	100%
ISGC-P11-01: Número de quejas o reclamaciones recibidas respecto al número de usuarios (BAU).	0	0	0

Como puede apreciarse, la satisfacción de los estudiantes con los recursos materiales e infraestructuras del título, alcanza un valor de 3,32 puntos sobre un total de 5 puntos. Al objeto de conocer cuáles son los elementos que definen esa puntuación, hemos acudido al Informe de Análisis de Satisfacción de los Grupos de Interés – Alumnado, con los siguientes resultados:

INDICADOR (RSGC-P08-01) Alumnado	2012-13	2013-14	2014-15
Instalaciones del aula para la docencia teórica	4,00	2,61	3,00
Recursos materiales y tecnológicos disponibles para la actividad docente	3,33	3,28	3,33
Instalaciones de aulas para grupos prácticos: laboratorios, informática, ...	3,50	2,67	3,33

BAU	2,50	2,64	3,0
Recursos de consulta ofrecidos por la Biblioteca	3,67	3,85	3,33
Servicios externalizados (cafetería, limpieza, seguridad)	3,83	4,22	3,67

Atendiendo a la satisfacción de los alumnos, en el desglose de este indicador proporcionado por el *Informe de resultados del análisis de la satisfacción según grupos de interés* (RSGC: P08-01) se observa que las instalaciones para la docencia del aula teórica, junto con los procedimientos BAU, son los aspectos peor valorados en este apartado para el curso 2014-2015. Esta opinión es, en parte, compartida por el PDI. En el análisis desglosado de sus valoraciones, las puntuaciones otorgadas a "instalaciones de aulas para grupos prácticos, conceden valores de 3,80 puntos; 4,20 puntos y 3,50 puntos para los cursos 2012/13, 2013/14 y 2014/15 respectivamente, y con respecto al sistema de Gestión del BAU, valores de 2,00 puntos; 3,80 puntos; y 3,33 puntos para los cursos 2012/13, 2013/14 y 2014/15 respectivamente. Ello ha motivado que a lo largo de estos cursos académicos haya habido varios cambios en el aula utilizada para impartir el Máster en busca de una mejora en los problemas que se han ido encontrando (distribución del aula, disfunciones en el funcionamiento de los dispositivos audiovisuales e informáticos). Como se ha explicado en el apartado 1 de este criterio, en el curso 2015-2016 se ha habilitado un aula reformada, de mayor dimensión, con mesas móviles individuales, recursos audiovisuales e informáticos completamente nuevos, que parece haber acabado con los problemas detectados anteriormente. El aspecto peor valorado por los alumnos son las Instalaciones de aulas para grupos prácticos: laboratorios, informática,..., sin embargo hay que aclarar que por las características de la metodología docente de las materias impartidas en el Máster, la teoría y la práctica se imparten en la misma aula.

No obstante, estas cifras se contrarrestan con el número de quejas y reclamaciones y con el porcentaje de asignaturas que participan en campus virtual, siendo el primero de ellos 0 (ISGC-P11-01) y el segundo del 100% (ISGC-P10-04).

Por último, cabe señalar que, en cuanto a la sostenibilidad ambiental y normas de seguridad, la Universidad de Cádiz mantiene la trayectoria de sostenibilización ambiental de sus actividades y centros con la Certificación en la UNE EN-ISO 14001:2004 de su Sistema de Gestión Ambiental con alcance a todas sus actividades de docencia, investigación y actividades administrativas en sus cuatro campus, obtenida en el año 2011.

Seguidamente se muestran los puntos fuertes y puntos débiles más relevantes durante la gestión de las infraestructuras, los servicios y la dotación de recursos.

Puntos Fuertes y/o logros:	Puntos Débiles:
<ul style="list-style-type: none"> Ausencia de incidencias docentes, quejas y reclamaciones asociadas al título en relación al centro. https://goo.gl/UEIGGV El porcentaje de asignaturas con Campus Virtual alcanza el 75% de la titulación en el curso 2013/2014, muy por encima de las del Centro (73,20%) y de la propia Universidad de Cádiz (47,50%). https://goo.gl/S4ojdO 	La valoración dada por los alumnos a las instalaciones del aula. Tanto en su espacio físico como a las dotaciones de recursos docentes.

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
Curso 2012/2013	Establecer un enlace a la Web del Master para acceder al Buzón de sugerencias, reclamaciones y felicitaciones (BAU) https://goo.gl/UEIGGV	Se ha establecido una pestaña en la web, con un ícono para la herramienta BAU.
Curso 2013/2014	Mejorar la dotación de aulas, adecuándolas al número de alumnos matriculados y/o a las características metodológicas del proceso enseñanza-aprendizaje del título. https://goo.gl/S4ojdO	Durante el curso 2012/2013, el Master tenía asignado el aula 4.4.- con una capacidad teórica de 30 plazas. Durante el curso 2013/2014 se le ha asignado el aula 4.9 con una capacidad teórica de 47 plazas. Durante el curso 2014/2015 el Decanato ha realizado las obras necesarias para adecuar un aula a las necesidades del Master, tanto desde el punto de vista de ubicación, espacio y de recursos informáticos, por lo que en la actualidad el Master tiene asignada el aula B.4.
Curso 2013/2014	Mejorar la dotación de apoyo administrativo al Master. https://goo.gl/S4ojdO	En la actualidad se cuenta con dos becarias en prácticas. Ambas cualificadas para las tareas que han de llevar a cabo. Una de ellas de apoyo administrativo a las actividades académicas del Máster. La otra de apoyo administrativo a las tareas propias del SGC.
Curso	Mejorar las herramientas informáticas que	Además de las características incorporadas al nuevo Aula B4,

2013/2014	faciliten la gestión administrativa del master. https://goo.gl/S4ojdO	el Master posee un ordenador portátil, adquirido en el curso 2014-2015, adecuado a las necesidades de los ponentes externos e internos.
-----------	--	---

VI. RESULTADOS DE APRENDIZAJE. VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

Criterio 6: Las actividades de formación y de evaluación son coherentes con el perfil de formación de la titulación y las competencias del título.

Análisis y Valoración:

1.- Análisis de las actividades de formación.

En relación con la planificación y desarrollo de las enseñanzas, cabe destacar que la diversidad de las actividades formativas llevadas a cabo han contribuido al desarrollo de una docencia bien estructurada y consecuente con las competencias que se pretendían alcanzar, donde la implicación activa del alumnado se ha convertido en un aspecto primordial del proceso de aprendizaje de cada materia.

Toda la información sobre tales actividades se encuentra disponible en la página Web, para todos los grupos de interés, a través de las fichas de cada curso, donde se explicitan desde las competencias a adquirir hasta los resultados de aprendizaje a alcanzar, pasando por el profesorado responsable de la docencia, la descripción de los contenidos, las actividades formativas previstas, el sistema de evaluación y la bibliografía recomendada, entre otros aspectos (<http://goo.gl/YTUHme>). Cada coordinador de curso revisa anualmente esta información.

Es importante hacer constar que las diferentes actividades formativas desarrolladas por el conjunto de cursos que conforman el Plan de Estudios recopilan en su totalidad todas las competencias que en el Título se deben alcanzar. Así:

- Las clases *teórico-prácticas* permiten adquirir los conocimientos relacionados con las competencias específicas de cada asignatura (B1-B13) o, dicho de otro modo, el marco conceptual que permitirá conocer y comprender contextos, procesos y teorías que fundamenten la formación práctica. Si bien son clases centradas en transmitir conceptos teóricos, se ha de destacar su carácter bidireccional dada la interacción que se mantiene, continuamente, con el alumno con el fin principal de desarrollar su “comprensión sistemática del campo de estudio” (CB6), y “saber formular juicios a partir de la información disponible” (A1), aspectos que un directivo de recursos humanos debe contemplar para realizar una adecuada gestión de personal.
- La *resolución de estudios de caso* apoyan, de manera organizada y estructurada, la aplicación e integración de los conocimientos adquiridos ya sea, en la resolución de problemas derivados del entorno (CB7) o en el ámbito de la dirección de RRHH (CB8), a través del conjunto de metodologías docentes que toman como base primordial la realización de trabajos individuales y/o en grupo, a través de una amplia variedad de ejercicios. Por ejemplo: *debate de mesas redondas*, resolución de problemas, estudios de caso, presentaciones y/o defensas orales, simulaciones e, incluso, role plays. Multiplicidad de actividades que permite a los estudiantes aprender a: transmitir a un público especializado, o no, resultados procedentes de su conocimiento en DRRHH (CB9), y desarrollar habilidades interpersonales –gestión de equipos, de conflictos, de tiempo, de estrés, etc. – (A2) básicos para el desarrollo de su actividad empresarial.
- El *uso de la plataforma virtual* y las *horas de trabajo no presenciales* estimulan, dada su exclusividad Online y como su propio nombre indica, no presencial, aprehender de manera independiente conceptos proporcionados a través de la plataforma Moodle, además de adquirir la capacidad de ser responsable y mejorar su organización y planificación (CB10 y A3).
- El *examen*, en su caso, ya sea oral o escrito, presencial o en plataforma virtual, permite incidir en la asimilación de las competencias específicas –conocimientos propios de cada materia– (B1-B13) y habilidades de comunicación oral (CB9).
- Por último, las *tutorías*, el *desarrollo de un trabajo Fin de Máster* y de *prácticas de empresa o de un Trabajo de Investigación*, permiten poner en práctica todos los conocimientos que toman como base las competencias específicas establecidas en el Título: diseñando y creando un proceso de investigación original (A4 y A5), analizando ideas nuevas y complejas (A6) y, finalmente, fomentando el avance a nivel académico y/o profesional (A7 y A8). En ellos se refuerzan el trabajo por parte del profesor, a través de conferencias de ponentes externos o, excepcionalmente, a través de salidas de campo.

2.- Análisis de las actividades de evaluación.

El sistema de evaluación de cada asignatura se elabora cada curso académico poniéndose a disposición de los diferentes grupos de interés a través de las Guías Docentes disponibles en la página Web del Título, así como en el campus virtual de cada asignatura.

Revisando las diferentes guías del máster (excluyendo TFM, TI y prácticas de empresa) se advierte el uso, en gran medida, de la evaluación continua y participativa como elemento formativo, utilizando, primordialmente, aquellos criterios que se caracterizan por la interacción continua con el estudiante. Así, el 100% de cursos presenciales (10 cursos) utilizan el sistema de participación activa del alumno y resolución y defensa de trabajos, individuales y en grupo, siendo sólo 4 los cursos los que, adicionalmente, utilizan en su sistema de evaluación el examen final. No obstante, cabe resaltar que estos 4 cursos que desarrollan prueba final, lo hacen con calificaciones mínimas posible (1 punto); aplicando la mayoría de materias (6 cursos de los 10 presenciales) una ponderación de entre 3 puntos, al criterio de participación activa en clase, y 6 puntos de la nota final a la resolución de trabajos individuales y en grupo.

Respecto a aquellas asignaturas con metodología Online (Fundamentos de Empresa y Fundamentos de Economía) destaca, igualmente, la evaluación continuada al valorarse con un 90% la resolución de las actividades planteadas on-line y con un 10% la participación del estudiante en foros, debates, etc.

En este sentido, también se advierte que la evaluación continua y la interacción permanente con el estudiante son elementos esenciales del proceso de evaluación en el máster en Dirección de Recursos Humanos, al recibir cada criterio un peso equilibrado y sustancial dentro de la calificación final de las asignaturas.

Relativo a las competencias que se evalúan dentro de cada criterio cabe comentar que:

- Los *exámenes* se enfocan frecuentemente a la evaluación de los conocimientos específicos adquiridos del Título.
- Los criterios, con una *participación más interactiva* del alumno en el aula (fundamentalmente, los *trabajos individuales y en grupo*), dirigen su evaluación a competencias tales como la capacidad de aplicación e integración de los conocimientos adquiridos en la resolución dentro de contextos amplios.
- Y, la *resolución de las actividades a través del campus virtual* buscan, fundamentalmente, que los estudiantes adquieran la capacidad de organización y planificación a la vez que asumen nuevos conocimientos.

El Trabajo Fin de Máster (TFM) se evalúa esencialmente a partir del trabajo individual del alumno donde la calidad de su redacción y diversidad bibliográfica unido a la exposición pública y el debate se convierten en criterios de rigor. Criterios que, son evaluados tanto por la persona que tutoriza su aprendizaje, como por una comisión evaluadora de carácter multidisciplinar. En concreto, el/la tutor/a del estudiante califica la aplicación de conocimientos del máster en el trabajo escrito (ponderación máxima de un 70%), siendo la comisión la que valora la presentación oral (ponderación máxima de un 30%). Es importante resaltar que dada las particularidades que presenta esta asignatura, en heterogeneidad de contenidos y número de docentes y discentes implicados, la CGC, con el fin de establecer unos criterios homogéneos de evaluación para todos los alumnos, aprobó un reglamento interno en el que se incluyen dos rúbricas (una para el/la tutor/a y otra para la comisión evaluadora) detallando qué se ha de valorar en cada criterio y cuáles son los intervalos de ponderación que los define. Así, en la rúbrica del tutor interno se califican tres bloques: el grado de cumplimiento por parte del estudiante de las tareas encomendadas para la realización del trabajo (con una ponderación del 15%), el contenido del trabajo (65%) y la calidad de la presentación escrita (20%) (<https://goo.gl/Cvp92r>). Por su parte, en la rúbrica de la comisión evaluadora se califican cinco bloques diferenciados: los aspectos formales de la presentación (10%), los contenidos de la presentación oral (20%), el lenguaje utilizado (20%), los recursos utilizados (10%) y las respuestas a las cuestiones planteadas por la comisión evaluadora (40%) (<https://goo.gl/Y9T2BY>).

3.- Valoración de la planificación y desarrollo de las enseñanzas.

En general, si se observa la siguiente tabla, se advierte que los indicadores de satisfacción de los alumnos con la docencia, para los datos de los que se dispone (curso 2014-15), es bastante alta (± 4.1 puntos sobre 5). Datos que, además de resultar muy positivos, se encuentran en línea con los obtenidos por el Centro para la totalidad de sus titulaciones, y son superiores a los alcanzados por la Universidad.

PRINCIPALES INDICADORES	TÍTULO			COMPARATIVA CENTRO/UNIVERSIDAD					
				CENTRO			UNIVERSIDAD		
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
ISGC-P04-02: Satisfacción de los alumnos con la planificación de la enseñanza y aprendizaje	*ND	ND	4.1	3.8	3.9	4.20	4	4	4

ISGC-P04-03: Satisfacción de los alumnos con el desarrollo de la docencia	ND	ND	4.17	4.1	4.1	4.27	4.2	4.2	4.2
ISGC-P04-04: Satisfacción global del profesorado con la actividad académica.	ND	3 71	3.41	4.18	3.79	3.87	3.27	3.33	3.38

ND: No disponible

Un análisis más pormenorizado de la satisfacción de los estudiantes con el desarrollo de su docencia (ítems del 5 al 8 de los resultados recogidos en el documento ISGC-P04-03 del SGC), muestra que los valores también son elevados (igual o superior a 4 puntos). Todos estos datos contrastan con los resultados alcanzados en el P08 sobre satisfacción del alumnado con la "Coordinación entre los profesores del título", expuesto en el Criterio 4 y que alcanzaba una valoración de 2.17 puntos, lo que pone de manifiesto la importancia que el número de respondientes tiene con relación a la representatividad de los datos.

Resultados RSGC-P04-03 por ítem del TÍTULO	12-13	13-14	14-15
5. Se ajusta a la planificación de la asignatura	ND	ND	4.10
6. Se han coordinado las actividades teóricas y prácticas previstas	ND	ND	4
7. Se ajusta a los sistemas de evaluación especificados en la guía docente/programa de la asignatura	ND	ND	4
8. La bibliografía y otras fuentes de información recomendadas en el programa son útiles para el aprendizaje de la asignatura	ND	ND	4

ND: No disponible

4.- Valoración de los resultados del título y por asignatura.

Analizando los resultados alcanzados, a través de la información facilitada por la Unidad de Calidad y Evaluación de la UCA (RSGC-P04-01), se puede observar, a grandes rasgos, que las tasas de rendimiento, éxito, eficiencia y evaluación son elevadas. Resultados que ponen de manifiesto el esfuerzo que se viene realizando por parte del profesorado en el desarrollo de clases más dinámicas y activas que utilizan, como se ha comentado, diversas actividades formativas (trabajo en grupo, individual, actividades en campus virtual, etc.) hacia el desarrollo de una evaluación continua que logre la interacción e implicación diaria de estudiantes y, por ende, el logro de las competencias a alcanzar.

Asignaturas	Tasa de rendimiento			Tasa de éxito			Tasa de evaluación			Tasa de eficiencia		
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
MÓDULO FUNDAMENTOS												
Fundamentos de Economía	100%	100%	96,8%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fundamentos de Empresa	100%	100%	96,8%	100%	100%	96,8	100%	100%	100%	100%	100%	100%
MÓDULO ESPECÍFICO												
Dirección Estratégica	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Sociología del Trabajo	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Herramientas para la Planificación Estratégica	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Comportamiento Organizativo	95.2%	100%	96,9%	95.2%	100%	100%	100%	100%	96,9%	100%	100%	100%
Dirección Estratégica de los RRHH I	95.2%	100%	96,8%	95.2%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Gestión del Capital Intelectual	100%	100%	96,9%	100%	100%	100%	100%	100%	96,9%	100%	100%	100%
Dirección Estratégica de los RRHH II	95.2%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Aspectos Jurídicos de la Dirección de RRHH	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%
Nuevas tendencias en la DRRHH	95.2%	100%	93,5%	95.2%	100%	100%	100%	100%	94,5%	100%	100%	100%
Competencias profesionales	95.2%	100%	96,8%	95.2%	100%	100%	100%	100%	96,8%	100%	100%	100%

MÓDULO DE APLICACIÓN												
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
Prácticas de Empresa	95%	77,8%	93,3%	100%	100%	100%	95%	100%	93,3%	100%	100%	100%
Trabajo Fin de Máster	95,2%	43,3%	78,8%	100%	100%	96,3%	95,24%	93,3%	81,8%	100%	100%	100%
Trabajo de Investigación	100%	0%	66,7%	100%	0%	100%	100%	0%	66,67%	100%	0%	0%

Fuente: Sistema de Información de la Universidad de Cádiz (UCA)

Ciertamente, si se realiza un análisis más específico, por curso del máster, se pone de manifiesto que:

1. Todas las tasas rondan o alcanzan el valor 100%.
2. Las menores tasas de rendimiento (aunque con valores considerablemente altos, entre un 44%-95%) se sitúan en aquellas materias de mayor aplicación práctica (TFM y prácticas de empresa). Un análisis más pormenorizado de estos datos, nos llevarían a poner de manifiesto algunos datos llamativos (i) La tasa de TFM para el curso 2013-2014 se redujo sensiblemente, sin que efectivamente esta cifra represente un valor real. Tal y como puede observarse en el repositorio de TFM (<http://goo.gl/aunNxS>) los TFM fueron presentados y defendido con éxito por el alumnado, pero acudiendo a convocatorias extraordinaria, que nunca antes se había producido en el Master en Dirección Estratégica de los RRHH y que tal vez no estuviesen recogidos por el Sistema de Información.
3. A partir del curso académico, 2013-14, la elección de la materia "Trabajo de Investigación" se redujo drásticamente. Estos resultados podrían venir explicados por: (i) la mayor elección por parte de los estudiantes hacía la realización de prácticas de empresa, presumiendo de este modo una mayor facilidad para encontrar un hueco en el mercado laboral; (ii) la poca atracción que hoy en día tiene para los estudiantes una titulación con un perfil de tipo investigador para incorporarse en el mercado laboral; y (iii) la implantación en la Universidad de Cádiz, a través de la Escuela de Doctorado, del Programa de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídica, que se justifica por su atractivo para aquellos alumnos que desean continuar su carrera profesional en el campo académico.

Resaltar que todos estos datos desagregados por asignaturas están disponibles para todos los grupos de interés en la plataforma creada al efecto (<http://siuca.uca.es/informes.php>) y que en el criterio 7 se analizarán con más detalle estos valores en comparativa con los establecidos en la memoria del Título, Centro y Universidad.

Puntos Fuertes y/o logros:	Puntos Débiles:
<ul style="list-style-type: none"> Las variedad de actividades formativas y criterios utilizados en los sistemas de evaluación facilitan la adquisición de las competencias del Título. Todas las asignaturas contemplan la evaluación continua. La positiva valoración que realizan los alumnos en todos los ítems relacionados con el desarrollo de la docencia. El elevado valor alcanzado, en la mayoría de cursos, en todas las tasas (rendimiento, éxito y eficiencia). El alto grado de implicación del profesorado llevando a cabo numerosas acciones y metodologías para la interacción con el alumno y el desarrollo de la evaluación continua. 	<ul style="list-style-type: none"> Escasa elección del Trabajo de Investigación por parte de los alumnos. La variación decreciente producida en la tasa de rendimiento en las materias TFM y prácticas de empresa.

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Intensificar las acciones conducentes a la mayor difusión de los mecanismos de flexibilidad para aquellos alumnos que no pueden atender a la presencialidad exigida del 100%. 	La tasa de matrícula ha tenido una variación al alza desde el curso 2012-13 al 2014-15.
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la solicitud de proyectos de Innovación y Mejora Docente y Actuaciones Avaladas . Mantener las acciones de información al profesorado sobre la importancia de la adecuación de las metodologías y herramientas docentes en la impartición de la docencia en el Título. 	<p>Permitirá seguir mejorando la metodología de aprendizaje y, por ende, deberá incidir en las tasas de rendimiento de los estudiantes.</p> <p>Desde la Facultad se incide en la adecuación de la metodología por parte del profesorado. Aspecto que tiene un impacto muy positivo en la participación de los discentes en actividades formativas (ISGC-09-02; http://gestordocsgic.uca.es/) y Proyectos de Innovación y Mejora Docente (ISGC-09-03; http://gestordocsgic.uca.es/).</p>

VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO. VALORACIÓN DE PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

Criterio 7: Los indicadores de satisfacción y de rendimiento, así como la información sobre la inserción laboral aportan información útil para la toma de decisiones y mejoras del programa formativo.

Análisis y Valoración:

1.- Indicadores de satisfacción.

Valoración de la satisfacción global de estudiantes con el Título

El grado de satisfacción global de los **estudiantes**, como se advierte en los datos que muestra el indicador ISGC-P08-02, excepto en el curso 2013/14, supera el valor de 3 sobre 5 puntos, lo que refleja que, en términos medios, los alumnos se encuentran satisfechos con el Título así como con los resultados que están obteniendo. Datos que se derivan de la respuesta desagregada que los discentes han dado a tres cuestiones fundamentales: la Información pública sobre el Título, la organización y desarrollo de la titulación y los recursos materiales e infraestructura.

Revisando el registro RSGC-P08-01 (<http://sistemadeinformacion.uca.es>), desde el año 2012/13, se advierte que los resultados alcanzados en cada uno de estos aspectos superan el valor de 3 puntos sobre 5 –viéndose como una clara consecuencia del esfuerzo constante realizado en la mejora de la Web del Título, y en mantener los recursos materiales actualizados y en adecuadas condiciones (ver en Colabora: <https://goo.gl/Un0Kwv>)–, a excepción del resultado alcanzado en la organización y desarrollo de la titulación (3.14). Valores que se relacionan, directamente, con la menor puntuación alcanzada con el desarrollo de los programas de movilidad y con la coordinación entre profesores del Título. Es importante mencionar que estos resultados fueron considerados en las propuestas de mejora del autoinforme 2013-14 (ver en Colabora: <https://goo.gl/Un0Kwv>)–, realizando acciones concretas (v.gr. reuniones con los estudiantes a lo largo del curso académico) para conocer de manera más específica dónde se encontraban las principales deficiencias y actuar sobre ellas. No obstante, cabe resaltar que esta evaluación presenta valores similares e incluso superiores cuando se hace una comparativa con el Centro y superiores respecto a la Universidad.

PRINCIPALES INDICADORES:	TÍTULO				COMPARATIVAS CENTRO/UCA					
	CENTRO			UNIVERSIDAD						
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	
ISGC-P08-02: Grado de satisfacción global del alumnado con título.	3.5	2.41	3.33	3.32	3.5	3.18	3.17	3.33	3.12	3.17
ISGC-P08-03: Grado de satisfacción global del PDI con el título.	4	4	3.71	4	3.75	4	3.57	3.5	3.67	3.57

En lo que respecta a la valoración del **PDI con el Título**, se aprecia en el indicador ISGC-P08-03, que su grado de satisfacción es moderadamente alto (4 sobre 5 puntos) y superior al de los alumnos. Atendiendo a la información suministrada en el informe RSGC-P08-01 relativo a la satisfacción con el Título estos resultados se relacionan con dos aspectos esenciales: el grado de asistencia del alumnado a clase (± 4.29 puntos) y el nivel de adquisición por parte del alumnado de las competencias previstas en las materias (alcanzado valores próximos a 4). No obstante, hay que subrayar que, en contraste a lo anterior se valora en menor manera: el desarrollo de movilidad del alumnado (± 2.50 puntos), y el aprovechamiento de las tutorías (± 3.5 puntos).

Teniendo en cuenta los resultados menores, desde el Centro, se ha desplegado una serie de mecanismos para intentar mejorar aquellos ítems que fueron peor valorados. En concreto, como se ha comentado con anterioridad, se mantuvo comunicación continuada con alumnos y profesores a fin de concretar las deficiencias que ponían de manifiesto. Posteriormente, las conclusiones se trasladaron en acciones de mejora que serían desarrolladas en el curso 2015-16. A modo de ejemplo, una de las insatisfacciones del alumnado era un solapamiento de contenido en la materia Dirección Estratégica de Recursos Humanos I, en concreto, en las sesiones de Gestión por Competencias que ha sido resuelta tras tratarse directamente con el profesor y el/los ponente/s externo/s implicados y encargados de impartirlas. Además, se ha procedido a incluir actividades formativas que incrementen la participación de estudiantes y mejoren la adquisición de las competencias previstas, tales como conocidos estudios de caso, y juegos de roles. Otro problema importante, que afectaba a la satisfacción de los alumnos del Título, era la asignación de tema de TFM, en este sentido, tras anotar posibles soluciones ofrecidas por los propios estudiantes, se consideró para el curso académico 2015-16 realizar una asignación inicial, y posteriormente facilitar el cambio de tutor por parte de los alumnos que por motivos de ajuste relacionados con contenidos, tópicos o temas, estuviese justificado dicho cambio. Esto ha supuesto una mejora tanto para el para tutor como para el tutorizado. En lo que se refiere al PDI, se trasladó a los estudiantes los puntos débiles

que el profesorado había subrayado con el fin de que entendieran la visión de la otra parte.

2.- Indicadores de los resultados del aprendizaje.

Con la intención de completar la información ofrecida en el criterio VI referido a indicadores de rendimiento, éxito, eficiencia y evaluación, entre otros, se muestran en este apartado dichos ítems a nivel agregado. Ello permite valorar los resultados obtenidos, desde una visión global, y detectar posibles desviaciones respecto a lo establecido en la memoria del Máster e intervenir mediante el desarrollo de diversas acciones de mejora. Se muestran estos valores para los últimos 3 años académicos (2012-13 a 2014-15).

PRINCIPALES INDICADORES:	Previsto en la memoria	TÍTULO			COMPARATIVAS CENTRO/UCA					
					CENTRO			UNIVERSIDAD		
		12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
ISGC-P04-05: Tasa de rendimiento	No se indica	97.2%	98%	91.04%	91.5%	96.6%	91.56%	83.8%	96.3%	90.81%
ISGC-P04-06: Tasa de éxito	100%	98.9%	100%	99.2%	98.4%	99.9%	99.49%	99.4%	99.8%	99.53%
ISGC-P04-07: Tasa de evaluación	No se indica	98.3%	98%	91.77%	93.1%	96.7%	92.03%	84.3%	96.5%	91.24%
ISGC-P04-09: Tasa de graduación	>90%	95.2%	90%	68.75%	70.7%	88.2%	71.76%	60.6%	84.2%	63.38%
ISGC-P04-10: Tasa de eficiencia	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99.28%	100%	99.6%	99.52%
ISGC-P04-08: Tasa de abandono	0%	4.80%	3.33%	31.25%	23.1%	7.61%	23.53%	32.4%	9.36%	31.46%

De los datos anteriores se desprende, a grandes rasgos, que todas las tasas, desde la implantación del Título (curso 2012-13) han tenido una evolución constante, manteniéndose ajustadas y/o próximas a los valores establecidos en la memoria. En lo que respecta a la **tasa de éxito**, la variación ha sido muy positiva pues existe una progresión creciente llegando, en el curso académico 2013-14, a alcanzar el valor previsto en la memoria. La variación en la **tasa de rendimiento**, igualmente, muestra que al menos el 91% de los alumnos que han cursado las diferentes materias, las han superado. Y, si se observa la **tasa de eficiencia**, se puede apreciar que también posee el nivel establecido en la memoria (100%), esto es, todos los estudiantes se matricularon a la totalidad de créditos del plan de estudios. Por lo tanto, puede decirse que en cuanto a los resultados de las tasas comparables con los valores establecidos en la memoria inicial, se ajustan a lo previsto. Puntualizar que, el hecho de que desde su plena implantación se hayan producido algunas pequeñas variaciones a la baja no se consideran significativas, otorgándose al rodaje que el Título comienza a desarrollar.

Ciertamente, los datos ponen de manifiesto que la **tasa de graduación** ha sido, en el curso 2014-15, inferior a lo pronosticado inicialmente en la memoria. Sin embargo, este indicador debe ser interpretado con cautela atendiendo, por una parte, a que a fecha de su cálculo aún quedan actas pendientes de cerrar, al haber convocatorias de presentación del TFM abiertas; y, por otro lado, a que estos valores son datos "vivos" variando a lo largo del curso académico cuando los alumnos obtienen, por ejemplo, la calificación de las prácticas de empresa y el nivel "apto" del TFM. En este sentido, la tasa de graduación, del curso 2014-15, se explicaría por esta característica y no por la existencia de disfunciones dentro del Título. Ello se confirma al analizar mencionada tasa en los cursos anteriores. Resultado similar, en lo que se refiere a la tasa de **abandono**, que aunque presenta valores próximos a los estipulados en la memoria, lo cual advierte un resultado positivo, revela que el número de alumnos que dejan de estudiar en la Titulación se incrementa anualmente.

Por último, el resultado de la **tasa de evaluación** o presentados puede considerarse como muy bueno, se mantiene año a año, a pesar de que no se puede hacer ninguna comparación con lo previsto en la memoria, puesto que en el momento de su elaboración tal indicador no se contemplaba.

En cualquier caso, la evolución favorable de los indicadores parece clara y cercana al objetivo previsto, por lo que se descarta acometer cualquier modificación de la Memoria del título en lo que a este apartado se refiere.

Comparación Título-Centro-Universidad de Cádiz (UCA).

Al comparar la **tasa de graduación** del Título con la tasa media del Centro y de la Universidad se advierte que es mayor a ambas, a excepción del último curso académico en el cual, como se ha comentado, los datos no pueden ser considerados definitivos. Resultados que pueden ser considerados razonables, porque el Máster en Dirección de Recursos Humanos tiene mayor número de estudiantes que el resto de Másteres que oferta el Centro.

En lo que a la **tasa de abandono** y que se refiere el valor alcanzado en la Titulación, es menor a la del Centro y a la de la Universidad y, en lo que respecta a la **tasa de eficiencia** el valor logrado es superior a la media del Centro y de la Universidad. Resultados muy positivos no sólo por su valor cuantitativo, sino también si se tiene en cuenta la escasa

variación porcentual que existe en dicha comparación.

En otro orden de cosas, si se compara la **tasa de éxito** y la **tasa de rendimiento** de la Titulación con la media del Centro se advierte una mejora sustancial, ya que ambas tasas del Título han llegado, aunque sutilmente, a superar a la del Centro. Así mismo, si dicha comparación se realiza con la media de la Universidad, también puede advertirse que se encuentran por encima de la media.

Por todo ello, se puede concluir que las tasas alcanzadas pueden considerarse como adecuadas y acorde con lo establecido en el Plan de Estudio del Título Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos.

Comparación con otros títulos de Máster de otras Universidades Españolas

En primer lugar se han detectado los másteres similares que ofertan las diferentes universidades en españolas, obviando el Master Universitario en Dirección y Gestión de los Recursos Humanos por la Universidad a Distancia de Madrid, por tratarse de un Máster a Distancia, con el siguientes resultado:

Universidad	Tipo de Universidad	Título	Duración (años)
Autónoma de Barcelona	Pública	Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	1
Complutense de Madrid	Pública	Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos	1
Illes Balears	Pública	Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica	1
Jaume I de Castellón	Pública	Máster Universitario en Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos	1
Miguel Hernández Elche	Pública	Master Universitario en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Miguel Hernández	1
Murcia	Pública	Máster Universitario en Dirección y Gestión de los Recursos Humanos	1
Pablo de Olavide	Pública	Máster Universitario en Dirección Estratégica de los Recursos Humanos	1
Sevilla	Pública	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos	1
Antonio de Nebrija	Privada	Máster Universitario en Recursos Humanos	1
Camilo José Cela	Privada	Máster Universitario en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	1
Deusto	Privada	Máster Universitario en Recursos Humanos	1

A partir de aquí se han analizado datos, para aquellas universidades con información pública disponible en sus espacios web y de los datos proporcionados por la Unidad de Calidad y Evaluación de la UCA, obteniendo la siguiente información en relación a las con las tasas de graduación, abandono, éxito, rendimiento y eficiencia:

Universidad	Título	curso	Tasa de rendimiento	Tasa de éxito	Tasa de graduación	Tasa de eficiencia	Tasa de abandono
Autónoma de Barcelona	Máster Universitario en Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones	2012/13	100%	100%	100%	100%	0%
		2013/14	100%	100%	95%	100%	5%
Illes Balears	Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos. Intervención Psicológica y Pedagógica por la Universidad de las Illes Balears	2012/13	80,06%	100%	85,70%	94,70%	5%
		2013/14	88,70%	99,4%	77,80%	90,70%	3,70%
Pablo de Olavide	Máster Universitario en Dirección Estratégica de los Recursos Humanos por la Universidad Pablo de Olavide	2012/13	97,54	100%	100%	100%	
		2013/14	100%	100%	100%	100%	0%
		2014/15	99,39%	100%	100%	100%	0%
Sevilla	Máster Universitario en Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos	2012/13	84,36	100%	39,47%	97,12	
		2013/14	86,15	100%	38,71	97,56	8,33
		2014/15	89,16	99,34%	75,76	98,46	
Deusto	Máster Universitario en Recursos Humanos	2012/13	100%	100%	100%	99,53%	0%
		2013/14		100%			
		2014/15	99,25%	99,25%		100%	0%

En relación con la tasa de graduación, podemos observar que los datos del máster en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz, se mantienen en consonancia con los del título ofertado por las Universidades señaladas en la tabla anterior, si bien tenemos que señalar que en el Master UCA, el dato relativo al curso 2014/2015 está alterado por la diferencia entre las fechas de recogida de información, y la última convocatoria para la defensa del TFM. Es por ello el resultado relativamente bajo con respecto a años anteriores. Con respecto al resto de los indicadores, el Master en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz, se mantiene en los mismos niveles aproximados que las Universidades analizadas.

3.- Acceso y matriculación.

Tomando como referencia los datos del indicador ISGC-P02 se realiza una **valoración global positiva**. En concreto, se advierte que los resultados alcanzados en todas las tasas analizadas son elevados, al mantenerse en valores similares desde el inicio del grado hasta su implantación y que en lo que respecta al número de estudiantes matriculados de nuevo ingreso, el valor alcanzado pone de manifiesto que las plazas establecidas en la memoria del Master en Dirección de Recursos Humanos (30 alumnos por curso académico) se cubren en su totalidad, quedando alumnos en lista de espera para su posible matriculación, lo que da idea de la sostenibilidad del título en el tiempo, ya que incluso se están aceptando matrículas ligeramente por encima de lo establecido en la propia memoria.

Cabe subrayar que estos resultados se encuentran respaldados con aquellos que se plasman, de manera detallada, en el informe sobre perfil de ingreso (FSGC-P02-04) así como en el informe de indicadores (RSGC-P02-04). donde se interpreta

que el grado de cumplimiento del perfil de ingreso en el nivel de los alumnos que acceden al Master es positivo, dado que, en el curso 2014-16, un 68.5% de los estudiantes (intervalo aproximado con los datos de que se dispone) habrían cumplido con los criterios mínimos establecidos, aumentando en 9.9 puntos con respecto al curso anterior. Datos que se encuentran relacionados con las propuestas de mejora y acciones que se han ido estableciendo y llevando a cabo a lo largo de los diferentes cursos académicos. Por ejemplo, revisando el Programa de orientación y Apoyo al Alumnado, realizando las Olimpiadas de Economía, participando en las Jornadas de Orientación llevadas a cabo desde el Vicerrectorado de Alumnado de la Universidad de Cádiz, etc.

Si se **comparan los valores de la Titulación con los del Centro y la Universidad** se aprecia que los datos de la Titulación se encuentran por encima de los de estos, excepto en la tasa de preferencia, donde se observa que, pese a ello, ocupan un puesto elevado con respecto a los Títulos de preferencia que ofrece la Universidad ($\approx 140\%$). Resultados que se encuentran estrechamente alineados con las acciones propuestas y llevadas a cabo por el Centro.

PRINCIPALES INDICADORES	TÍTULO			COMPARATIVAS CENTRO/UCA					
				CENTRO			UNIVERSIDAD		
	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15	12-13	13-14	14-15
ISGC-P02-02: Tasa de ocupación del título.	70%	100%	105.7%	86.32%	73.6%	79.2%	65.84%	61.74%	62.8%
ISGC-P02-04: Tasa de renovación del título o tasa de nuevo ingreso.	100%	100%	94.9%	100%	98.92%	97.1%	97.6%	94.83%	95.9%
ISGC-P02: Oferta de plazas	30	30	35	95	125	125	1332	1427	1692
ISGC-P02: Matriculados de nuevo ingreso	21	30	37	82	92	99	877	881	1062

4.- Inserción laboral.

Siguiendo el Procedimiento para el seguimiento de la inserción laboral y satisfacción de los egresados con la formación recibida P07 (más info en: <http://goo.gl/ADlBaO>) cada curso académico se pone en marcha el *Cuestionario sobre Inserción laboral y Satisfacción de los egresados con la formación recibida* (HSGC-P07-01) mediante metodología de encuesta, sobre los egresados de Grado y Máster a los tres años de finalizar sus estudios. Durante el curso 2015-2016 se ha obtenido información sobre la inserción y satisfacción de los egresados (promociones 2012-2013). Seguidamente se detallan los resultados de los indicadores claves (más resultados en: <https://sistemadeinformacion.uca.es/publico>). Reseñar que el curso académico hace referencia al curso de egreso.

El indicador ISGC-P07-03, teniendo en cuenta la coyuntura económica de crisis experimentada en este periodo y el nivel de desempleo de la provincia de Cádiz, pone de manifiesto la existencia de un ajustado porcentaje de egresados de las promociones encuestadas que está trabajando en la actualidad, dato que aumenta significativamente si se tienen en cuenta los que han trabajado alguna vez desde que finalizó sus estudios de máster (ISGC-P07-01). El dato de inserción temporal (ISGC-P07-05) nos indica que un amplio porcentaje del empleo tiene carácter estable. Finalmente, la movilidad geográfica (ISGC-P07-08) nos sugiere que el título tiene una aceptable demanda en la provincia de Cádiz.

PRINCIPALES INDICADORES:	TÍTULO		COMPARATIVAS CENTRO/UCA			
			CENTRO		UNIVERSIDAD	
	12-13	13-14	12-13	13-14	12-13	13-14
ISGC-P07-01: Índice de inserción profesional. Primer Empleo.	91,67	100,00	88	82,35	82,09	73,61
ISGC-P07-03: Índice de inserción profesional (año realización encuestas) en cualquier sector profesional.	50,00	37,50	68	44,12	64,18	47,22
ISGC-P07-04: Tasa efectiva de inserción profesional (año realización encuestas) en un sector profesional relacionado con los estudios realizados.	66,67	33,33	76,47	66,67	65,12	70,59
ISGC-P07-05: Tasa de inserción temporal (año realización encuestas) en cualquier sector profesional con un contrato temporal	66,67	33,33	35,29	33,33	60,47	50
ISGC-P07-06: Tasa de autoempleo (año realización encuestas).	0	0	0	0	0	8,82
ISGC-P07-08: Tasa de inserción con movilidad geográfica (año realización encuestas).	16,67	50	17,65	26,67	20,93	23,53

Por último, con relación a la satisfacción de los egresados, se mantiene en unos niveles adecuados, en torno a los valores del Centro y de la propia Universidad de Cádiz (<https://goo.gl/WQoVd3>). Estos egresados se muestran satisfechos con el título (± 3.58 sobre 5 para ambas promociones -ISGC-P07-09-), y consideran que el Máster en Dirección de los Recursos Humanos ha sido bastante útil para la inserción en el mercado laboral (± 4 sobre 5-ISGC-P07-12-).

Indicador	Título	2012/13	2013/14	2014/15
ISGC-P07-09	Grado de satisfacción de los egresados con los estudios realizados	3,32	3,6	3,48

Se dispone adicionalmente de la inserción laboral de los egresados del título (promoción 2013-14) facilitada por el observatorio Argos del Servicio Andaluz de Empleo (<https://goo.gl/qjxqT>), que anualmente obtiene la tasa de inserción laboral de los egresados al año de haber obtenido el título (30 de septiembre de cada año) mediante el cruce de datos con las altas registradas en el Sistema de la Seguridad Social. Estos datos nos permiten observar el grado de inserción, aunque no asociado al perfil de estudios. Cabe mencionar que sólo recoge las altas de cotización de personas registradas en Andalucía, con el sesgo que ello conlleva (exclusión de inserción en otras Comunidades Autónomas y especialmente, en el extranjero, sin contar con los egresados que se encuentran cursando estudios de máster).

5.- Análisis de la sostenibilidad del título.

A través de este apartado se pretende ofrecer una visión global de la evolución del Máster en Dirección de Recursos Humanos durante el periodo 2012/13-2014/15 así como una estimación de la prospección que tendrá en años venideros.

Cabe subrayar que, la Facultad se esfuerza, día a día, gracias al compromiso de todas las personas que forman parte de la misma, por ajustarse a un **modelo educativo más sostenible**, encaminado a mejorar la calidad de los estudiantes y de la sociedad en general. En este sentido, mantiene un *firme compromiso con los principios del Pacto Mundial* (al cual se encuentra suscrito) en su gestión diaria, siendo un marco de referencia en todos los procesos de toma de decisiones. Compromiso que también se ha materializado con: la *elaboración de un Código Ético*, donde se plasman los principios y valores básicos que, el Centro, pretende inculcar; y, entre otros aspectos, el desarrollo de varios *proyectos de Innovación Docente*, que favorecen la integración transversal de la Responsabilidad Social Corporativa en la oferta formativa (v.gr. “La Responsabilidad Social en la Facultad de CC.EE. y Empresariales” –curso 2012/13–, “Diagnóstico de la situación de la Responsabilidad Social en el ámbito de nuestra Universidad” –curso 2013/14–, y “La Responsabilidad Social en los estudiantes en la Facultad de CC.EE. y Empresariales” –curso 2014/15–), elementos que se consideran como una condición vital para asegurar el futuro de los Títulos.

Bajo estas premisas, a lo largo de los últimos años, el Máster en Dirección de Recursos Humanos ha ido elaborando e implantando todas sus propuestas de mejora con la mirada en un fin principal: la generación de valor a largo plazo del Título. En este sentido, cabe destacar que:

En lo que se refiere a **acceso y matriculación**, las plazas ofertadas y contempladas en la memoria (30), desde el curso 2013-14 se han cubierto en su totalidad. Progresión creciente que, además, se ve complementada, por una parte, con la **satisfacción que estudiantes y profesorado presentan con el Título** (± 3 sobre 5 puntos). Resultados que se derivan, entre otros aspectos, gracias a que:

- La *página Web del Grado* se mantiene, constantemente, actualizada de forma que sea más accesible y comprensible para el alumno (satisfacción de los estudiantes con la utilidad de la Web: valores superiores a 3.5 puntos sobre 5).
- El *calendario* y las *guías docentes* de todos los cursos recoge, de manera detallada y desde el primer día de clase, las actividades formativas para todo el curso académico (satisfacción de estudiantes con la organización y desarrollo de la Titulación es de ± 3 puntos).
- Las guías docentes están validadas, por el coordinador, al 100% en el plazo establecido.
- Existe un gran número de firmas con empresas para realizar *prácticas curriculares*. Acciones que son altamente valoradas tanto por los tutores académicos como por los empleadores quienes, las subrayan muy positivas, tanto para los alumnos como para la empresa. Percepción que se ve sustentada con las elevadas tasas de rendimiento obtenidas por los estudiantes (–entre 78 y 95%–).

Y, por otro lado, con la *necesidad que se advierte en el mercado* de tener personas con conocimientos adecuados para la desarrollar una adecuada gestión de persona. En una época de crisis como la actual y donde la competencia entre las empresas es cada vez mayor, el rol que la dirección de recursos humanos pueden jugar se advierte fundamental (incremento de motivación de los empleados, clima laboral, evaluación del rendimiento, etc.).

En este sentido, puede decirse que el Máster en Dirección de Recursos Humanos tiene viabilidad en el mercado al que se pretende enfocar y que su evolución se mantendrá dado que, como se advierte en las acciones de mejora presentadas en el autoinforme de renovación de la acreditación, se sigue trabajando, entre otros aspectos, en promocionar el título participando en las Jornadas de Orientación llevadas a cabo desde el Vicerrectorado de Recursos Docentes y de la Comunicación de la Universidad de Cádiz, en mesas redondas y conferencias que permitan tener un impacto positivo en el perfil de ingreso y en la motivación vocacional de los estudiantes.

En lo que respecta a la capacitación y formación del personal y al grado de adecuación de los recursos materiales –infraestructura–, es elevada. En concreto, cabe subrayar que el Título dispone de **personal académico** con amplia preparación (aproximadamente, un 85% de doctores), experiencia docente (± 50 quinquenios) e investigadora (14 sexenios), distribuido por diferentes áreas de conocimientos y departamentos que permiten impartir la titulación

ajustándose a las competencias que se han de transmitir. Es de notar que el profesorado, con el fin de aprender y mejorar en este nuevo modelo de enseñanza-aprendizaje del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), ha *participado* de manera muy positiva en *actividades formativas* ofertadas por parte del Centro y de la propia Universidad y en *Proyectos de Innovación y Mejora Docente*. Acciones que, puede decirse, han repercutido positivamente en el grado de *satisfacción global de los estudiantes con la docencia*, ya que se mantiene constante en niveles medio-altos (4.1 sobre un máximo de 5 puntos), y en la satisfacción del profesorado (± 4 puntos).

Así mismo, se dispone de **infraestructura, servicios y dotación de recursos** notables. Instalaciones docentes (aula B.4, biblioteca, copistería, salas multiusos, espacios abiertos, etc.) y de servicios (campus virtual, Buzón de Atención al Usuario, acceso a internet, Centro de Atención al Usuario, etc.) que se han ido mejorando desde el inicio de la titulación hasta la actualidad. Cabe resaltar que el aula se encuentra equipada con sistemas multimedia y adecuada para el desarrollo de las actividades docentes y que el Servicio de Biblioteca y Archivo de la UCA cuenta con un Sello de Excelencia EFQM 500+, siendo un referente a nivel nacional, lo que representa una gran ventaja para los alumnos del máster, reforzando su confianza en la gestión excelente de su biblioteca (satisfacción con los recursos materiales e infraestructuras del Título: estudiantes ± 3.8 – y profesorado ± 4 –). En definitiva, la viabilidad operacional es igualmente satisfactoria.

Por último, analizando de forma crítica la viabilidad conceptual, esto es, las debilidades, puntos fuertes y propuestas de mejora planteadas en el Título, desde el año 12/13 al año 14/15, es importante hacer constar que todas han sido tratadas, estudiadas y consideradas, con la intención de incrementar las fortalezas detectadas y reducir las debilidades, lo que ha permitido alcanzar un *grado de implantación del Título completamente ajustado a la memoria*. El ejemplo más significativo, lo constituye la información disponible, fundamentalmente, de las **tasas de rendimiento, éxito y eficiencia de los estudiantes**. Fruto del análisis de estos datos, se desprende, a grandes rasgos, que todas las tasas han tenido una evolución constante cuya predicción es que se mantengan en el tiempo. En lo que respecta a la *tasa de éxito*, la variación ha sido muy positiva pues existe una progresión creciente llegando, en el curso académico 2013-14, a superar los valores previstos en la memoria. La variación en la *tasa de rendimiento*, igualmente, ha sido muy positiva, al menos el 91% de los alumnos que han cursado las diferentes materias, las han superado. Y, si se observa la *tasa de eficiencia*, se puede apreciar que asciende al 100%.

En conclusión, se ha alcanzado un alto nivel de consecución de todos los objetivos y estándares definidos en la memoria estimándose permanezcan a largo plazo.

Puntos Fuertes y/o logros:

- Elevado número de estudiantes matriculados de nuevo ingreso cubriéndose, en su totalidad, toda la oferta.
- A excepción de la tasa de graduación y abandono, todos los valores superan o se acercan a los niveles previstos en la memoria.
- La escasa distancia existente entre los valores alcanzados en la Titulación con respecto al Centro y a la Universidad.

Puntos Débiles:

- Baja satisfacción del alumnado con relación a la Organización y Desarrollo del Título.
- La tasa de abandono se encuentra por encima de lo previsto en la memoria.

Autoinforme del curso:	Propuestas de mejora más relevantes:	Impacto provocado en el título (relación causa-efecto):
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificación de las acciones conducentes a la mayor difusión en la sociedad del Título y sus salidas profesionales. 	La ocupación del Título se ha cubierto, año tras año, en su totalidad, con una tasa de preferencia que ha llegado a superar el 100%.
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar las actividades de coordinación y analizar metodologías que fomenten el interés y actitud del alumnado en el aula. • Adoptar acciones en el Centro para difundir entre el alumnado la cumplimentación de la encuesta de satisfacción. • Mantener la Web actualizada con la información que pueda ser de interés para aquellas personas que estudien o deseen estudiar el Máster en DRRHH. 	Con ello, se pretende mantener los niveles alcanzados en cantidad y calidad de estudiantes matriculados en el Título así como incrementar la motivación de los estudiantes incidiendo, de manera positiva, en las tasas de rendimiento.