



RSGC-P14-01: Autoinforme para el seguimiento del Título. V4

**MASTER EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS
HUMANOS**

**CENTRO: FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CURSO 2016-2017

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

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL TÍTULO

Id del ministerio	4313453
Denominación de la Titulación:	Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos
Centros/Sedes en las que se imparte:	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Curso académico de implantación	2012/2013
Tipo de Enseñanza:	Semipresencial
Convocatoria de seguimiento DEVA:	2018

I). INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE (IPD): WEB

Web del título: <http://mastereconomicas.uca.es/master-direccion-recursos-humanos/presentacion/>

II) APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE LA CALIDAD

Análisis y Valoración:

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. Todas las modificaciones aplicadas en el SGC de los títulos, 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

Los responsables del sistema de garantía de calidad de los títulos que gestionan la Facultad forman parte de la Comisión de Garantía de Calidad (CGC), la cual se encuentra regulada por el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Garantía de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, y que ha experimentado una modificación en el curso académico 2016/17 con el propósito de ampliar su composición integrando a nuevos vocales, concretamente a un representante de los agentes sociales, al Vicedecano/a que ostente las competencias relativas a las prácticas, al Vicedecano/a que ostente las competencias de movilidad que actuará como vocal, al Secretario/a del Centro Director/a de cada una de las Sedes de la Facultad <http://bit.ly/2F6Gr2p> <http://bit.ly/2tfH3Bw>

La CGC ha desempeñado un papel fundamental en la implantación y correcto desarrollo de las titulaciones en el curso académico 2016/17. La CGC es única para todos los títulos, por lo que en las sesiones de trabajo abordan asuntos relacionados con los Grados y con los Másteres. En este sentido, cabe destacar que se han desarrollado seis sesiones en las siguientes fechas: 10 de octubre de 2016; 28 de noviembre de 2016; 31 de enero de 2017; 5 de abril de 2017; 16 de junio de 2017 y 14 de septiembre de 2017 cuyos acuerdos se encuentran disponibles en (<http://bit.ly/2HY3jTB>). En el curso académico 2016/17 se han abordado asuntos de gran relevancia para los títulos que se imparten por el Centro, y sin el ánimo de presentar una relación exhaustiva de las temáticas abordadas, se presentan a continuación algunas de las actuaciones desarrolladas:

a) Elaboración, supervisión y aprobación de todos los documentos requeridos por el Sistema de Garantía de Calidad referidos a los títulos de Grado y Máster referidos al curso académico 2016/17, y para el caso del Grado en Administración y Dirección de Empresas y el Grado en Finanzas y Contabilidad se han elaborado y debatido los respectivos el Autoinformes para el Seguimiento del curso académico 2015/16.

b) Relacionadas con procesos vinculados o derivados de la renovación de la acreditación de los títulos se han abordado, entre otros los siguientes asuntos:

(Grados) Elaboración de propuestas de mejora para atender a las recomendaciones de los respectivos Informes de Renovación de Acreditación del Grado en Administración y Dirección de Empresas y del Grado en Finanzas y Contabilidad.

(Máster) Elaboración de los Autoinformes Globales de Renovación de la Acreditación del Máster en Dirección de Empresas y del Máster en Creación de Empresas, Nuevos Negocios y Proyectos Innovadores (Masterup), así como los pertinentes Informes de seguimiento de los Planes de Mejora.

(Máster) Realización los correspondientes Informes de alegaciones al Informe provisional de Renovación de la Acreditación del Máster en Contabilidad y Auditoría y del Máster en Dirección de los Recursos Humanos .

c) Relacionados con el Trabajo Fin de Grado, Trabajo Fin de Máster y Trabajos de Investigación, se ha elaborado calendarios y procedimientos vinculados para el curso académico 2016/17.

d) Actividad relacionada con Reconocimiento de créditos: Estudios de los expedientes para efectuar el reconocimientos de prácticas extracurriculares por prácticas curriculares solicitados por estudiantes de Grado y Máster de acuerdo con la normativa reguladora sobre prácticas. De otro lado, la CGC supervisa y realiza un seguimiento del reconocimiento que se realiza por Secretaría del Centro.

e) Relacionadas con análisis de actividades remitidas por la Comisión de Ordenación Académica, Profesorado y Alumnos de la Universidad de Cádiz. En cumplimiento de la Resolución del Rector de la Universidad de Cádiz UCA/R130REC/2011, de 19 de diciembre de 2011, por la que se establece el Procedimiento para reconocimiento de créditos por actividades universitarias, los Centros deben informar sobre las actividades que, por coincidencia de contenidos con asignaturas, puedan ser incompatibles con cada uno de los títulos, mediante informe motivado y debidamente justificado cuya elaboración es responsabilidad de la Comisión de Garantía de Calidad de Centro.

Sobre la base de los registros e indicadores y otra información que emana de Sistema de Garantía de Calidad, de las recomendaciones realizadas por DEVA en sus informes según proceda -seguimiento, modificación y renovación de la acreditación- en el curso 2016/17, y en aras de establecer mejoras en el títulos, se han tramitado propuestas de modificaciones a la Memorias del Grado en Administración y Dirección de Empresas, de Máster en Dirección de los Recursos Humanos, del Máster en Creación de Empresas, Nuevos Negocios y Proyectos Innovadores (Másterup) y Máster en Dirección de Empresas.

Cabe reseñar que tal y como se evidencia en el presente Autoinforme de Seguimiento, el SGC integra las herramientas necesarias para analizar la información sobre el correcto desarrollo del título e identificar mejoras sobre:

-Los resultados del título. Se dispone de información al respecto relacionadas con de todos los títulos que imparte el Centro, y para el caso del Grado en Administración y Dirección de Empresas los indicadores muestran resultados del título desglosados por cada una de las Sedes o Campus en los que se imparte.

-La satisfacción de los grupos de interés (datos de encuestas a estudiantados, egresados, profesorado, PAS y otros colectivos implicados en el título). Sobre este particular cabe resaltar que en el curso académico 2016/17 ha sido el primer curso académico sobre el que se dispone de información sobre indicadores relacionados con informes de satisfacción de los grupos de interés con el título adicionales, concretamente el RSGC-P08-01 "Satisfacción de los estudiantes con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM", "Satisfacción del profesorado con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM" y sobre el ISGC-P08-04 "Grado de satisfacción global del PAS con el título"

Como evidencia de que el SGC es revisado periódicamente y se realizan acciones de mejora para su optimización hay que manifestar que a finales del año 2017, el SGC ha sufrido una nueva modificación para su adecuación a nuevos protocolos de la DEVA. Siendo aprobada la versión 2.0 por el Consejo de Gobierno el 17 de diciembre de 2017 (BOUCA 246), previo informe favorable del Consejo de Calidad de la UCA.

El SGC v2.0 consta de dos documentos de referencia <http://sgc.uca.es/>:

- El Manual del Sistema de Garantía de Calidad (M-SGC) de la UCA, donde se incluyen las directrices para el desarrollo del SGC, y
- Procedimientos del SGC, con el esquema que se muestra en la tabla, encaminados a la mejora del desarrollo y resultados de los títulos de la UCA, de Grado y de Máster universitarios.

Respecto al gestor documental del SGC, desde la puesta en marcha en el curso 2009-2010, el GD-SGC (<http://sgc.uca.es>) 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.

Se ha de manifestar que disponer del gestor documental como plataforma interna ha incidido de manera significativa en la toma de decisiones de las acciones a emprender, pues ha permitido obtener información para efectuar el análisis y valoración de lo acontecido en el Título en cada curso académico y ha posibilitado poder compartir y acceder a informes de otras titulaciones lo que ha servido de mecanismo interactivo de aprendizaje organizacional.

En la actualidad en la Universidad de Cádiz está trabajando en el diseño de una plataforma para la gestión de los títulos, lo cual sin duda, en el momento de su finalización será una herramienta de gran utilidad para los responsables de los títulos, a modo de ejemplo, se podrá hacer un seguimiento del estado de las recomendaciones de los diferentes informes de la Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento, o bien de las acciones de mejora vertidas en los Autoinformes de Seguimiento del título, y todo ello el seguimiento se podría realizar de forma telemática <http://gestiontitulos.uca.es/>.

Puntos Fuertes y logros:

- 2016-17: Se dispone de información sobre indicadores relacionados con informes de satisfacción de los grupos de interés con el título RSGC-P08-01 "Satisfacción de los estudiantes con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM", "Satisfacción del profesorado con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM" y sobre el ISGC-P08-04 "Grado de satisfacción global del PAS con el título"

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. Escasa representación de agentes externos en la Comisión de Garantía de Calidad.	Propuesta de mejora 1: Ampliar la participación activa de los Grupos de Interés en las decisiones de la CGC para establecer mecanismos para conocer las necesidades del entorno.

III) PROCESO DE IMPLANTACIÓN

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo indicador *	TÍTULO						COMPARATIVAS CENTRO/UCA											
								CENTRO						UNIVERSIDAD					
		11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nº Total respuestas		-	-	-	-	-	21	-	-	-	-	-	55	-	-	-	-	-	598
Satisfacción de los estudiantes con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM.	3,0	-	-	-	-	-	2,14	-	-	-	-	-	2,70	-	-	-	-	-	2,80
Nº Total respuestas		-	-	-	-	-	8	-	-	-	-	-	40	-	-	-	-	-	613
Satisfacción del profesorado con el procedimiento llevado a cabo para la elección y realización de los TFG/TFM.	4,6	-	-	-	-	-	4,57	-	-	-	-	-	4,48	-	-	-	-	-	4,01

Análisis y Valoración:

El Master en Dirección de los Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz cuya verificación se obtuvo en Julio de 2012, comenzó su andadura en el curso académico 2012/2013, y la acreditación, con fecha 18/05/2018. Se trata de un Máster semipresencial que se desarrolla en un solo curso académico. El carácter semipresencial se debe a la impartición de dos cursos online, que constituyen el Módulo común, y que como se establece en la memoria "pretende estandarizar los conocimientos" debido a la presencia en el mismo de alumnos que proceden de diferentes titulaciones de ciencias sociales y jurídicas, así como titulaciones técnicas, de humanidades, etc.

Por lo tanto, se puede decir que el proceso de implantación de título está más que consolidado, con una aceptación notable en el mercado, y un número de solicitantes en los dos últimos años (de los que se disponen de datos) de 246 preinscripciones en el curso 2015/16; 228 en el 2016/2017 y 172 en el 2017/18, lo que hace que en cada uno de los cursos académicos se cubran el total de plazas ofertadas como puede observarse en <http://mastereconomicas.uca.es/master-direccion-recursos-humanos/rh-informacion-al-alumno/informacion-para-preinscripcion-y-matricula/>

La implantación del Plan de Estudios se ha llevado a cabo con total integridad y contemplando todos términos establecidos en la memoria en cuanto a la organización temporal del mismo, mecanismos de coordinación docente, actividades formativas, actividades metodológicas y sistemas de evaluación llevados a cabo en todos y cada uno de los cursos que lo integran, incluyendo los Trabajo Fin de Máster, así como las Prácticas en Empresas.

Toda la información relativa al Máster en Dirección de los Recursos Humanos se encuentra a disposición de todos los grupos de interés, respetando los termino establecidos por la DEVA, y controlado por los Servicios de Inspección de la Universidad de Cádiz. Las Guías para la realización, seguimiento y evaluación de los Trabajos Fin de Máster (en adelante TFM), también se encuentran a disposición en la web del título. Concretamente en <http://mastereconomicas.uca.es/master-direccion-recursos-humanos/cursos-academicos-rrhh/trabajo-fin-de-master/>

Con relación a los indicadores aportados en este apartado, destacar que no se dispone de información de cursos académicos

anteriores, dado que este ítem se ha incorporado al los informes de resultados de análisis de satisfacción de los diferentes grupos de interés en este último curso académico. Destacar también el bajo valor que los estudiantes dan a los procedimientos llevados a cabo para la elección y realización del Trabajo Fin de Máster, y que contrasta con el alto valor que le da el profesorado. Comparando esta cifra con las del Centro y las de la Universidad, destaca también estas diferencias de criterios entre estudiantes y alumnado. Con respecto a la satisfacción del alumnado nos situamos un poco por debajo tanto de la del Centro como de la Universidad. No obstante los datos no reflejan diferencias significativas con relación al Centro y la Universidad de Cádiz. Por otro lado, la falta de datos históricos sobre este ítem, complica el sacar conclusiones que podrían ser precipitadas. No obstante, a nuestro juicio, estos datos pueden ser consecuencia de dos aspectos: (i) no entender bien el proceso de selección de los TFM; y (ii) no entender bien los criterios de asignación de los tutores de TFM, el perfil que tienen y la función que tienen. Por ello se debería incrementar el esfuerzo en explicar de manera detallada, cual es el proceso que debe seguirse en la elección del tema a desarrollar en el TFM, cuales son los criterios de asignación de tutores, y cual es el papel del tutor en la elaboración del TFM. Con relación a los profesores, también se sitúa la tasa en los niveles del Centro y de la Universidad de Cádiz. Tan solo que los valores son próximos al cinco. Entendemos que esto apoya nuestra consideración anterior de la Comunicación, ya que la asignación de tutores se aprueba por la Comisión de Garantía de Calidad del Centro, a la que en la reunión de coordinación en la que se lleva este punto, se invita a los Coordinadores de TFG y Prácticas de Empresa.

Es por ello que en esta línea va nuestra propuesta de mejora. Dedicar dos sesiones de coordinación de las previstas en el calendario a explicar al alumnado los procesos antes relacionados así como los criterios de asignación de tutores.

Puntos Fuertes y logros:

- Alto nivel de aceptación en el mercado del Máster en Dirección de los Recursos Humanos, que se traduce en un alto número de preinscripciones y un alto número de matrículas.
- Integración fácil del alumnado a través de los dos cursos online que componen el Módulo de Fundamentos.

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. Baja satisfacción del alumnado con los procedimientos llevados a cabo para la elección y realización de los TFM, situándose por debajo del valor medio de la escala.	Propuesta de mejora 1: Llevar a cabo acciones conjuntas con el alumnado para perfilar los criterios seguidos en los procedimientos de elección y realización de los TFM.

IV) PROFESORADO

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo indicador *	TÍTULO						COMPARATIVAS CENTRO/UCA											
								CENTRO					UNIVERSIDAD						
		11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
ISGC-P09-02: Participación del profesorado en acciones formativas	83%	-	65%	56%	76.2%	76,5%	82,4%	-	55.40%	45.60%	68.50%	66.0%	67.8%	-	48.10%	50.70%	49.46%	53.3%	50.85%
ISGC-P09-03: Participación del profesorado en Proyectos de	50%	-	35%	60%	57,14%	88,2%	35,3%	-	41.10%	54.40%	70.40%	67.9%	50.8%	-	8.20%	46.40%	35.93%	36.0%	34.87%

innovación y mejora docente																				
ISGC-P09-04: Asignaturas implicadas en Proyectos de innovación docente	30%	-	25%	0%	80%	75%	0%	-	22.60%	0%	60.0%	37.8%	17.9%	-	3.80%	11.10%	7.02%	7.8%	5.21%	
ISGC-P09-05: Grado de satisfacción global de los estudiantes con la docencia	4	-	-	-	4,1	4	4	3,9	3,9	4	4,1	4,1	4,2	4	4	4	4,1	4,2	4,2	
ISGC-P09-06: Porcentaje de Profesorado del título evaluado con Docencia (evaluación positiva)	42%	-	-	12%	33%	41,2%	41,2%	-	-	21.10%	31.40%	35.8%	33.9%	-	-	15.70%	23.46%	22.8%	27.47%	
P08 Satisfacción del profesorado con la "Coordinación entre los profesores del título".	4,75	-	3,71	3,5	3,43	4	4,71	-	-	3.68	3.77	4.23	4.46	-	-	3.15	3.23	3.38	3.65	
P08 Satisfacción del alumnado con la "Coordinación entre los profesores del título".	3	-	3,17	1,83	2,17	3,13	2,29	-	-	2.08	3.06	3.10	2.98	-	-	2.15	2.29	2.34	2.47	

Análisis y Valoración:

Tal y como consta en la memoria verificada y acreditada, el profesorado que atiende al Máster en Dirección de los Recursos Humanos, puede ser de tres tipos:

- Profesores de la Universidad de Cádiz que, además de impartir docencia, se encargan de la Coordinación de los diferentes cursos y módulos de los que se compone el master.
- Profesionales externos, que en todo caso son directivos, y preferentemente de recursos humanos
- Profesores de otras universidades que siempre serán doctores.

Para comprobar los requisitos establecidos en la Memoria Verificada y modificada con fecha 26/09/2014 y acreditada con fecha 18/05/2018, puede consultarse el cuadro de profesores que integran el Master en Dirección de los Recursos Humanos, en la web del mismo:

http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/05/CUADRO_GENERAL_PROFESORES_MASTER_RRHH.pdf

En el cuadro que a continuación se expone, se detalla la evolución de las categorías profesionales de los profesores UCA que intervienen en el Máster en Dirección de Recursos Humanos, así como la evolución de la calidad investigadora, medida por el número de sexenios de investigación.

	2012-2013		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017	
	Profesores	%	Profesores	%	Profesores	%	Profesores	%	Profesores	%
Cat. Universidad	1	4,76%	2	8,0%	1	4,76%	2	11,8%	3	17,6%
Cat. E. Universitaria	1	4,76%	1	4,0%	1	4,76%	0	0,0%	0	0,0%
Prof. Titular Universidad	8	38,10%	10	40,0%	10	47,62%	7	41,2%	5	29,4%
Pfr. Tit. E. Universitaria	3	14,29%	2	8,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,9%
Pfr. Contratado Doctor	3	14,29%	4	16,0%	3	14,29%	3	17,6%	3	17,6%
Prf. Colaborador	3	14,29%	2	8,0%	2	9,52%	1	5,9%	1	5,9%
Pfr. Ayudante Doctor	1	4,76%	1	4,0%	1	4,76%	3	17,6%	2	11,8%
Pfr. Ayudante	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Pfr. Asociado	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Pfr. Visitante	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Otros: (Sustitutos, Interinos, otros)	1	4,76%	3	12,0%	3	14,29%	1	5,9%	2	11,8%
TOTAL	21	100%	25	100%	21	100%	17	100%	17	100%

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Cat. Universidad	2	4	3	5	7
Cat. E. Universitaria	0	0	0	-	-
Prof. Titular Universidad	6	10	9	9	6
Pfr. Tit. E. Universitaria	0	0	-	-	0
Pfr. Contratado Doctor	0	0	0	0	2
Prf. Colaborador	0	0	0	0	0
Pfr. Ayudante Doctor	0	0	0	0	0
Pfr. Ayudante	-	-	-	-	-
Pfr. Asociado	-	-	-	-	-
Pfr. Visitante	-	-	-	-	-
Otros: (Sustitutos, Interinos, otros)	0	0	0	0	0
TOTAL	8	14	12	14	15

Como se puede observar, las categorías profesionales del profesorado que intervienen en el Máster ha mejorado notablemente incrementándose el número de catedráticos de universidad de representar un 4,76% en el curso 2012-2013 a un 17,6% en el curso 2016-2017. Por otra parte se ha reducido la participación de profesores titulares de escuela universitaria sin el grado de doctor, e incrementado otras figuras que requieren el grado de doctor como las de Contratado Doctor y Ayudante Doctor.

También se ha mejorado el número de sexenios, hasta casi duplicarse entre los cursos 2012-2013 a 2016-2017, pasando de 8 sexenios para 21 profesores en el 12/13 a 15 sexenio entre 17 profesores en el 16/17. Todos los profesores que acumulan sexenio en el curso 2016/2017 tienen sexenios vivos. Para el curso 2017-2018 se han acreditado ya dos nuevos sexenios de investigación.

Con relación a la representación de doctores en Máster, decir que tan solo dos profesores (dentro de la figura de "otros") carecen de dicho grado.

Abundando en el compromiso del profesorado implicado en el Máster, podemos señalar como la participación del profesorado en acciones formativas ha pasado de un 65% en el curso 2012-2013 al 82,4 en el 2016-2017, así como vemos que la participación en Proyectos de Innovación y mejora docente tuvo su punto máximo en el curso 2015-2016 con un 88,2% bajando al 35,3% en el curso 2016-2017. Esto último se debe a un desajuste temporal, pues todo el profesorado del Máster está comprometido con los procesos de innovación y mejora docente, así como todas las asignaturas del Máster, ya que dichos proyectos se piden para el Máster en su totalidad, o para el Centro en su totalidad. También dicho compromiso con la docencia ha llevado a una mayor solicitud de evaluación con el Docencia, positiva en todo caso, alcanzando un 41,2 % en el curso 2016-2017 por encima de la media del Centro y de la Universidad. Todo ello se traduce también en el grado de satisfacción de los estudiantes con la docencia, con un valor de 4 puntos, en la media del Centro y de la Universidad.

Por último, y en referencia al Grado de satisfacción de profesorado y alumnado del título con la coordinación entre los profesores del título, poner de manifiesto las discrepancias que se observan entre los dos colectivos. De una parte, el profesorado, con un 4,71, y de otra el alumnado con un 2,29. Con respecto a la primera se mantiene en los mismos niveles que el Centro, y por encima de los valores medios de la Universidad de Cádiz. En el caso de alumnado, se alcanza valores ligeramente por debajo del Centro y en línea con los valores de la Universidad.

Con respecto a ello, debe ponerse de manifiesto que la Coordinación de cada curso se lleva a cabo por el responsable del mismo, pero que la Coordinación de los diferentes cursos se lleva a cabo dentro de la Comisión Académica del Máster que se reúne con una periodicidad mínima de una vez cada dos meses para analizar la situación y el desarrollo de cada uno de los cursos que lo componen. En algunos casos, los alumnos manifiestan haber tratado determinados conceptos en un curso, lo que no significa solapamiento de los contenidos. A modo de ejemplo, la

Gestión por Competencias se aborda en todas las clases que se imparten sobre procesos de gestión de recursos humanos (selección, desempeño, retribución, ...) pero ello no significa solapamiento. Sería necesario trasladar la información al alumnado.

Este aspecto fue destacado como Recomendación nº3 en el informe final de la acreditación del Master Universitario en Dirección de los Recursos Humanos (pág.6) llevado a cabo por la DEVA. A partir de entonces se ha llevado a cabo una planificación, desde el primer día de curso de las sesiones de coordinación, tanto de los profesores coordinadores de los cursos del Máster, como las que se lleva a cabo con los alumnos. Dichas sesiones aparecen en el calendario académico publicado desde que se pone en marcha el curso académico, como puede verse en http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2017/12/2017-12-29_calendario_academico_master_2017-2018.pdf y normalmente las sesiones de coordinación con el alumnado preceden a las reuniones con los profesores coordinadores de los cursos del Máster, con objeto de poner de manifiesto los problemas que tienen los alumnos en todo orden de cuestiones referidas al Máster, incluida la coordinación entre profesores. Esto nos permite tomar conciencia de los problemas en cuanto surgen, y activar medidas para solucionarlos y aclararlos. En el campo de la coordinación de profesores pretendemos que la información que tiene el profesorado sobre la misma se le haga llegar a los alumnos a través de las reuniones de coordinación, e incluso invitar a representantes de alumnos de manera selectiva a las reuniones de la Coordinación Académica del Master en las que se traten estos aspectos.

Puntos Fuertes y logros:

1. Alto grado de adecuación en el cuadro de profesores para impartir docencia en programa de posgrado, incrementándose las categorías profesional de los mismos, así como sus sexenios de investigación.
2. Alto grado de implicación del profesorado en los proyectos de innovación y mejora docente.
3. Alto crecimiento y alto grado de participación del profesorado en acciones formativas.
4. Mejora considerable de los profesores evaluados positivamente con Docencia.

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. Baja satisfacción del alumnado con la Coordinación entre los profesores del título.	Propuesta de mejora 1: Incrementar el número de acciones que faciliten una mayor coordinación de contenidos y comprensión de las perspectivas de análisis de los programas de las asignaturas.

V) INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS

PRINCIPALES INDICADORES	Objetivo indicador *	TÍTULO						COMPARATIVAS CENTRO/UCA											
								CENTRO					UNIVERSIDAD						
		11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nº total respuestas						12						55							590
ISGC-P10-02: Satisfacción de los estudiantes con los recursos materiales e infraestructuras del título.	3		3,53	3,30	3,32	3,58	2,91	3,53	3,19	3,33	3,67	3,50	3,53	3,46	3,21	3,51	3,34	3,51	3,46
Nº total respuestas						3						16							268
ISGC-P10-03: Satisfacción del profesorado con los recursos materiales e infraestructuras del título.	4		3,82	4,14	3,79	3,90	3,86	3,87	3,76	3,88	4,39	4,47	3,87	3,72	3,72	3,83	3,9	4,14	3,72
ISGC-P10-04: Porcentaje de asignaturas del título con actividad	100 %		80 %	75 %	100 %	100 %	78,57 %	95,20 %	73,2 % *	97,80 %	95,60 %	87,18 %	95,20 %	82,70 %	47,50 %	71,40 %	69,70 %	76,68 %	82,70 %

1. Las infraestructuras, medios tecnológicos, equipamientos y servicios, son los apropiados y adecuados para el desarrollo de la titulación.
2. Se ha dotado al Master de nuevos equipos informáticos para evitar posibles contingencias que obliguen a cambios de Aula.
3. Todos los cursos o materias del Título tienen abierto y activo el Campus Virtual.
4. Se ha elaborado un Plan Director (PD) para el Centro, dentro del II Plan Estratégico de la Universidad de Cádiz, en el que se aborda entre otras, las cuestiones relativas a las actividades de apoyo y orientación académica y profesional al alumnado.

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	-Baja satisfacción del alumnado con los programas y las actividades de apoyo y orientación académica y profesional al alumnado.	Propuesta de mejora 1: Reforzar la comunicación y relaciones entre alumnos y tutores, así como incrementar las actividades destinadas al apoyo en la orientación académica. Propuesta de mejora 2: Incrementar las actividades destinadas a conocer las salidas profesionales y a poner en valor la formación con la que salen nuestros alumnos.

VI) INDICADORES Y RESULTADOS.

VI.1) ORIENTACION PREUNIVERSITARIA Y PERFIL DE INGRESO.

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo Indicador *	TÍTULO					COMPARATIVAS CENTRO/UCA										
							CENTRO					UNIVERSIDAD					
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
ISGC-P02-01: Tasa de adecuación de la titulación.	80%				88,24%	78,13%					87,5%	85,15%				86,58%	88,15%
ISGC-P02-02: Tasa de ocupación del título.	100%	70%	100%	105,7%	97,14%	106,67%	86,32%	73,6%	79,2%	70,4%	84,17%	65,84%	61,74%	62,8%	72,58%	73,03%	
ISGC-P02-03: Tasa de preferencia de la titulación.	85%				171,43%	83,33%					128%	71,67%				115,69%	64,37%
ISGC-P02-04: Tasa de renovación del título o tasa de nuevo ingreso.	92%	100%	100%	94,9%	94,29%	91,43%	100%	98,92%	97,1%	90,11%	86,09%	97,6%	94,83%	95,9%	85,57%	79,87%	
ISGC-P02 : Oferta de plazas	30	30	30	35	35	30	95	125	125	125	120	1332	1427	1692	1615	1687	
ISGC-P02 : Matriculados de nuevo ingreso	30	21	30	37	33	32	82	92	99	82	99	877	881	1062	1170	1202	

Análisis y Valoración:

Interesa decir que el Máster en Dirección de los Recursos Humanos tiene una aceptación notable entre los título de posgrado que oferta la Universidad de Cádiz. El número de preinscripciones en primera opción sobrepasa al número de plazas ofertadas, y la tasa de ocupación se mantiene al 100% e incluso más en algunas ocasiones. En efecto, 2014-2015 y 2016-2017, por errores en el sistema del DUA se entendía que el Máster ofertaba 35 plazas en lugar de 30, cubriéndose casi en su totalidad, es por ello que se excede para esos cursos académicos del 100% en la Tasa de ocupación.

También la Tasa de preferencia de la titulación se mantiene en niveles altos, siempre por encima de la media del Centro y de la Universidad, al igual que las tasa de nuevo ingreso.

Puntos Fuertes y logros:

1. Las tasas de adecuación ocupación y renovación del título se mantiene en niveles altos, por encima de la media del Centro y de la Universidad.

VI.2) PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENSEÑANZAS.

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo indicador o Previsto en la Memoria *	TÍTULO					COMPARATIVAS CENTRO/UCA									
							CENTRO					UNIVERSIDAD				
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
ISGC-P04-02: Satisfacción global de los estudiantes con la planificación de la enseñanza	4			4,1	4	4	3,8	3,9	4,2	4,1	4,2	4	4	4	4,1	4,2
ISGC-P04-03: Satisfacción global de los estudiantes con el desarrollo de la docencia.	4,2			4,17	4,2	4,2	4,1	4,1	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3
ISGC-P04-04: Satisfacción global del profesorado con la organización y el desarrollo de la docencia.	4,8		3,71	3,41	4,14	4,8	4,18	3,79	3,87	4,23	4,5	3,27	3,33	3,38	3,52	4
ISGC-P04-05: Tasa de rendimiento	85%	97,2%	98%	93,55%	70,96%	83,60%	91,5%	96,6%	92,73%	73,63%	86,4%	83,8%	96,3%	94,67%	84,82%	86%
ISGC-P04-06: Tasa de éxito	100%	98,9%	100%	99,22%	99,28%	100%	94,80%	99,9%	99,5%	98,03%	99%	99,4%	99,8%	99,53%	97,94%	98,8%
ISGC-P04-07: Tasa de evaluación	85%	98,3%	98%	94,28%	71,47%	83,6%	93,10%	96,70%	93,2%	75,11%	87,3%	84,3%	96,5%	95,12%	86,6%	87%
ISGC-P04-09: Tasa de graduación	80%	95,2%	90%	78,13%	75,8%	37,5%	70,7%	88,2%	76,47%	78,04%	45,45%	60,6%	84,2%	79,13%	73,47%	56,51%
ISGC-P04-10: Tasa de eficiencia	100%	100%	100%	100%	100%	99,26%	100%	100%	99,3%	100%	98,84%	100%	99,60%	99,37%	99,21%	98,27%
ISGC-P04-08: Tasa de abandono	20%	4,8%	3,33%	15,63%	21,2%	6,25%	23,1%	7,61%	14,12%	13,41%	8,08%	32,4%	9,36%	10,44%	11,53%	6,16%

Análisis y Valoración:

Cabe destacar que todos los indicadores del P04 ponen de manifiesto el grado de satisfacción del alumnado con la planificación de la enseñanza y con el desarrollo de la docencia, así como la adecuación de las tasas de éxito, evaluación, graduación eficiencia y abandono del Máster. Ciertamente, y con relación a las tasas de satisfacción del alumnado con la planificación y desarrollo de la docencia, los valores son altos, y desde el comienzo de curso todos los alumnos y los demás grupos de interés conocen para cada día de cada semana que dura el curso la clase que va a recibir, la hora, el curso al que pertenece y quién va a impartir esa clase. Salvo muy contadas excepciones se puede producir algún cambio que se modifica en la web en cuanto se tiene conocimiento de la misma y que puede venir motivado por la imposibilidad de asistir un a una determinada clase un profesional externo. No obstante este tipo de contingencia no sobrepasa una o dos por curso académico. La información sobre estos cambios, además de ser notificada en la web del título (tanto en el calendario como en la guía docente de cada curso), y en el Campus Virtual de la asignatura, se le envía desde la coordinación del master a los alumnos un correo notificándole y aclarándole las circunstancias del mismo. Con relación a las tasas de rendimiento, éxito, evaluación y eficiencia, puede observarse el alto grado de cumplimiento con los objetivos del Máster. Comentar excepcionalmente sobre la tasa de graduación que ha sufrido una bajada importante de pasar de un 95% en el curso 2012-2013 a un 37,5% en el 2016-2017. No obstante no es algo que tenga que ver con los aspectos académicos del Máster, sino con plazos y procedimientos. El primer motivo de este descenso es que hasta el curso 2016/2017 la convocatoria de defensa de TFM en el caso de los títulos de máster se realizaba en octubre y noviembre, ya una vez el curso académico estaba cerrado, por tanto, al cierre de actas los datos de calidad no recogían la información real de alumnos graduados. Segundo, el descenso es también consecuencia de que el alumno desea retrasar su defensa del TFM para no perder la condición de alumno y así poder seguir optando al disfrute de prácticas extracurriculares que oferta la universidad. Aunque tasas similares se observan en títulos equivalentes como en la Universidad de Málaga o la Europea de Madrid, nos parece oportuno plantear dos propuestas de mejorada encaminada a mejorar esa tasa y consistente en: (i) adelantar la defensa de TFM/TI a los meses de julio y septiembre y por tanto en el curso académico de la matriculación; (ii) proponer al Vicerrectorado de Planificación y al de Alumno, que tomen medidas para que aquellos alumnos que hayan finalizado el título dispongan de un año académico para seguir disfrutando de las ofertas de prácticas extracurriculares pagando tan solo el seguro escolar. Con este plan de mejora esperamos que se incremente la tasa de eficiencia.

La comparación con otras Universidades, no aportan una gran información sobre el estado de salud del Master en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz. Los datos, además de no estar disponibles un su mayoría, especialmente en las tasas de graduación, eficiencia y abandono, carecen de coherencia en cuanto a las fechas en que los mismos están disponibles. Algunos están referidos al curso 2012-2013 y otros al 2014-2015. En ningún caso se disponen de datos a fecha 2016-2017.

No obstante puede afirmarse, que los datos referidos al Master en Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz se sitúan en la media del resto de Universidades Españolas con Másteres similares.

	UNIVERSIDAD	TASA DE RENDIMIENTO	TASA DE ÉXITO	TASA DE EVALUACIÓN	TASA DE GRADUACION	TASA DE EFICIENCIA	TASA DE ABANDONO
PÚBLICAS PRESENCIALES	AUTÓNOMA BARCELONA	100%	100%	100%	100%	100%	n.d.
	AUTÓNOMA MADRID	97,1%	100%	97,1%	86,7%	99,5%	0%
	CARLOS III MADRID	85,8%	100%	85,8%	85%	n.d.	3%
	COMPLUTENSE MADRID	95,6%	98,9%	96,7%	97,4%	99,5%	2,4%
	GIRONA	96,2%	100%	98,2%	65%	n.d.	7%
	JAUME I CASTELLÓN	83,4%	99,8%	83,59%	87,2%	99,7%	17,6%
	LA LAGUNA STA. CRUZ TENERIFE	n.d.	n.d.	n.d.	80%	n.d.	0%
	LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	n.d.	n.d.	n.d.	33,3%	n.d.	n.d.
	MIGUEL HERNANDEZ ELCHE	86,5	98,7	87,6	78,4%	98,1%	2,9%
	MURCIA	94,4	99,3	95	n.d.	n.d.	3,7%
	PABLO OLAVIDE SEVILLA	99,4	100	99,4	100%	100%	0%
	PAÍS VASCO	100	100	100	100%	100%	0%
	SEVILLA	94	98,8	95,2	62,5%	99,1%	15,2%
	VALENCIA	91,8	99,4	92,3	n.d.	n.d.	3,3%
PRIVADAS PRESENCIALES	ANTONIO DE NEBRIJA	93,5	100	93,5	n.d.	n.d.	67,6%
	DEUSTO	99,3	99,3	100	100%	100%	0%
	PONTIFICIA COMILLAS	99,8	100	99,8	96,7%	100%	0%
PRIVADAS NO PRESENCIALES Y ESPECIALES	A DISTANCIA DE MADRID	93,9	98,1	95,7	96,3%	n.d.	7,7%

Puntos Fuertes y logros:

- El alto grado de satisfacción de los estudiantes con la planificación y desarrollo de la docencia
- El alto grado de atracción que el Máster tiene como estudio de posgrado

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. Baja tasa de graduación en el curso 2015-2016 y 2016-2017	Propuesta de mejora 1: Realizar acciones encaminadas al ajuste de las fechas de actividades con la duración del curso académico (incluyendo los TFM y prácticas curriculares y extracurriculares)

VI.3) GESTIÓN Y CONTROL DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS

PRINCIPALES INDICADORES:	TÍTULO	COMPARATIVAS CENTRO/UCA	
		CENTRO	UNIVERSIDAD

		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
ISGC-P05-01: Grado de Satisfacción global de los tutores académicos con las prácticas externas realizada por los alumnos.	4,2				4,0	4,24				4,1					4,5	
ISGC-P05-02: Grado de Satisfacción global de los tutores de las entidades colaboradoras con el desempeño de los estudiantes en las prácticas externas.	4,3				4,0	4,34				5,0					4,86	
ISGC-P05-03: Grado de Satisfacción global de los estudiantes con las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título.	4,2				4,33	4,2				4,59					4,51	
ISGC-P05-04: Grado de satisfacción de los estudiantes con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollar la práctica externa.	4,1				3,67	4,10				4,35					4,35	
ISGC-P05-05: Tasa de rendimiento de las prácticas externas o prácticas clínicas (área de CCSS).	80%				87,1%	51,6%				83,6%	75,7%				89,4%	89,5%

Análisis y Valoración:

La información suministrada por el SGC de la UCA sobre la gestión y control de las prácticas no ofrece para este curso académico el valor de los indicadores sobre satisfacción global de los estudiantes, tutores académicos y profesionales con las prácticas para el centro y la universidad, por lo que no puede hacerse un estudio comparativo entre cursos académicos. Aun así, la evolución de los indicadores de satisfacción de los tutores y estudiantes con las prácticas se ha mantenido en unos niveles realmente buenos, situándose, en todos los casos, en valores superiores a 4,1 (sobre 5). Sin embargo, la tasa de rendimiento de las prácticas ha caído hasta el 51,6%, lo que significa que sólo la mitad de los alumnos matriculados en la titulación ha desarrollado prácticas de empresas y ha superado los créditos de la asignatura. Este hecho viene explicado por dos motivos fundamentales:

1. Parte de los alumnos han realizado prácticas extracurriculares que han finalizado en el curso académico 2017-2018, por lo que no aparecen reflejados en la tasa anterior.
2. Parte de los alumnos decidieron realizar prácticas curriculares en el curso 2017-2018, por lo que tampoco aparecen reflejados en esta tasa. Sea como fuere, todos los alumnos matriculados en la asignatura han superado los créditos de prácticas en empresas no habiendo existido ningún caso de un estudiante que no haya obtenido el título por no haberlos superado.

Al margen del análisis anterior, y teniendo en mente estos buenos resultados, a continuación, se incluye un estudio más pormenorizado sobre la base de los datos obtenidos a partir de las encuestas de satisfacción para cada uno de esos grupos de interés¹, que nos ofrece el sistema de información de la UCA, de manera que pueda ofrecerse un análisis más pormenorizado y exhaustivo de las prácticas curriculares externas para el Máster en Dirección de Recursos Humanos.

Tabla 1. Evaluación de las prácticas. Alumnos

Pregunta	Media
Valora tus relaciones con la empresa en el ámbito personal.	4.72
Valora los servicios de tutela que recibiste en la empresa durante el periodo de prácticas.	4.54
Valora la labor del tutor académico.	4.67
Valora las actividades realizadas, en relación con los estudios que cursas.	4.00

¹ En la fecha de elaboración de este auto-informe, no existían en el Sistema de Información de la UCA datos sobre la satisfacción de los tutores académicos con las prácticas curriculares.

Valora el cumplimiento de las líneas de trabajo previstas.	3.96
Valora la adecuación de las instalaciones de la empresa o institución en la que has tenido que realizar tu práctica.	4.41
Valora si el material del que disponías para realizar tus actividades era suficiente.	4.37
Valora si se te permitió conocer con detalle el funcionamiento de la empresa o institución.	4.59
Información.	3.81
Facilidad de uso y funcionamiento de la plataforma informática.	4.09
Seguimiento y control.	4.07
Evaluación.	3.48
Atención a dudas y resolución de incidencias.	4.24
Contribución de la formación recibida en la titulación para desarrollar la práctica.	4.11
La práctica ha servido para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en la titulación.	4.19
Grado de adecuación entre los conocimientos y habilidades adquiridas en tu título a futuras demandas profesionales de la empresa en la que has realizado las prácticas.	4.15

Como puede apreciarse en la tabla 1, la valoración que hacen los estudiantes de las prácticas presenta valores muy elevados en todos los ítems sobre los que se les ha preguntado, con valores superiores a 4 (sobre un total de cinco) en todos ellos, a excepción del apartado evaluación (3,48), información (3,81) y cumplimiento de las líneas de trabajo (3,96), valores que, no obstante, pueden considerarse como buenos.

Un aspecto destacable es la buena valoración que se hace de las actividades realizadas en relación con los estudios cursados (4,15), así como su adecuación para afianzar (4,19) y ampliar (4,11) los conocimientos y habilidades adquiridos en la titulación. Del mismo modo, se valora muy positivamente la adecuación entre los conocimientos y habilidades adquiridas en tu título a futuras demandas profesionales (4,15). En este sentido, puede concluirse la buena adecuación de las prácticas conseguidas al perfil de la titulación y a las competencias trabajadas en ella, si bien debe prestarse cierta atención al cumplimiento de las líneas de trabajo previstas en las prácticas sin que, no obstante, el valor obtenido en este apartado sea preocupante.

En otro orden de cosas, es también destacable la alta valoración obtenida por la labor de los tutores académicos, con un valor de 4,67, dato que pone de manifiesto la implicación de los mismos con las prácticas y la alta satisfacción que los estudiantes tienen con el papel que desempeñan.

Tabla 2. Evaluación de las prácticas. Tutores académicos

INFORMACIÓN NO DISPONIBLE PARA ESTE MÁSTER EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA UCA.

Tabla 3. Evaluación de las prácticas. Tutores profesionales

Pregunta	Media
Capacidad de aprendizaje	3.59
Capacidad para organizar sus trabajos	4.26
Facilidad de adaptación	3.52
Creatividad e iniciativa	3.35
Implicación personal	3.59
Sentido de la responsabilidad	3.66
Receptividad a las críticas	3.34
Puntualidad	3.64
Capacidad técnica	3.47
Relaciones con su entorno laboral	3.53
Motivación	3.57
Habilidades de comunicación oral y escrita	3.50
Capacidad de trabajo en equipo	3.57
Grado de satisfacción con el desempeño del estudiante en su empresa.	4.30
Valoración global de las prácticas	3.55
Grado de satisfacción con la adecuación de las competencias y habilidades demostradas por el/la estudiante a las futuras necesidades profesionales de su empresa.	4.06
Grado de satisfacción con la gestión de las prácticas realizada por la Universidad.	3.75
Grado de satisfacción con la colaboración prestada por el tutor académico.	3.30

Finalmente, los tutores profesionales ponen de manifiesto una muy alta satisfacción con el desempeño de los estudiantes (4,30 sobre 5) y con la adecuación de las competencias y habilidades demostradas por el estudiante a las futuras necesidades profesionales de su empresa. No obstante, hay algunos ítems relacionados con las competencias transversales de los estudiantes, donde la puntuación ronda valores en torno a 3,5, lo que provoca que la valoración global que hacen estos tutores se sitúe en un 3,55, valor que, no obstante, puede considerarse como bueno.

Puntos Fuertes y logros:

- Prácticamente el 100% de los alumnos que se matriculan en prácticas de empresas las realizan y superan la asignatura ya sea desarrollando prácticas curriculares o extracurriculares.
- El grado de satisfacción de los estudiantes con las prácticas externas para afianzar los conocimientos y habilidades adquiridos en el título y con la contribución de la formación recibida en el título para desarrollarlas presenta niveles muy buenos.
- En general, una alta satisfacción con las prácticas por parte de estudiantes y tutores.

VI.4) GESTIÓN DE LA MOVILIDAD DE LOS ESTUDIANTES

PRINCIPALES INDICADORES:	Tipo de movilidad	Objetivo indicador. *	TÍTULO						COMPARATIVAS CENTRO/UCA												
									CENTRO					UNIVERSIDAD							
			11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	
ISGC-P06-03: Tasa de movilidad de estudiantes sobre matriculados en el título.	Internacional			0%	0%	0%				3,4%	7,5%	0%					2,2%	4,2%	1,71%	4,6%	0,7%
	Nacional			0%						0,1%							0,3%				
ISGC-P06-04: Estudiantes extranjeros o nacionales matriculados en el título, en el marco de un programa de movilidad.	Internacional			0%	0%	0%				10%	0%	1,09%	15,40%				5%	1,10%	1,18%	12,4%	4,3%
	Nacional			0%	0%					0,6%	0%		0%				0,4%	0%		0%	
ISGC-P06-05: Tasa de rendimiento de los estudiantes que participan en redes de movilidad (Entrantes).	Internacional									36,3%		100%	100%				44,2%	97,4%	82,94%	78,6%	87,2%
	Nacional									79,8%							64%			100%	
ISGC-P06-05: Tasa de rendimiento de los estudiantes que participan en redes de movilidad (Salientes).	Internacional																				90,2%
	Nacional									88,7%							87,6%	83,7%		5,1%	
ISGC-P06-06: Grado de satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad (Entrantes)	Internacional				5					4,25							4,2	4	4,5	4,79	4
ISGC-P06-06: Grado de satisfacción de los estudiantes que participan en redes de movilidad (Salientes)	Internacional				5					-							3,79	4	3,8	4,2	3,8

Análisis y Valoración:

En este título no se ha producido movilidad entrante ni saliente para el curso objeto de evaluación (2016-2017). La movilidad entrante/saliente no ha sido incentivada hasta la fecha porque este master cuenta con un número muy elevado de alumnos, de manera que tenerlo abierto para alumnos entrantes internacionales podría perjudicar a los alumnos matriculados en dicho master. Sin embargo, en los objetivos del próximo curso está el de desarrollar un convenio de doble título con Máster en Human Resource Management MSc, de la Universidad de Limerick.

Por una parte, los alumnos de la UCA refuerzan conocimientos de gestión de recursos humanos en un contexto internacional. Por otra parte, los alumnos de Limerick lo harán en un encaje de la dirección estratégica de los recursos humanos. Este programa conjunto conducirá a la emisión

de un doble título de máster por las universidades firmantes del convenio. Es por ello, por lo que en los objetivos hemos establecido un 1º de tasa de movilidad para este master. Se prevé un intercambio de 2 a 3 alumnos, si el convenio llega a firmarse.

VI.5) ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA.

PRINCIPALES INDICADORES: **	Objetivo indicador *	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-P07-01: Índice de inserción profesional. Primer Empleo.	80	91,67	100	-	88	83,33	-	77,01	65,6	-
ISGC-P07-03: Índice de inserción profesional (año realización encuestas) en cualquier sector profesional. (Tasa de ocupación).	28	50	37,5	-	68	50	-	59,77	49,65	-
ISGC-P07-04: Tasa efectiva de inserción profesional (año realización encuestas) en un sector profesional relacionado con los estudios realizados. (Tasa de adecuación).	35	66,67	33,33	-	76,47	79,17	-	67,31	68,57	-
ISGC-P07-05: Tasa de inserción temporal (año realización encuestas) en cualquier sector profesional con un contrato temporal	35	66,67	33,33	-	35,29	29,17	-	59,62	55,71	-
ISGC-P07-06: Tasa de autoempleo (año realización encuestas).	0	0	0	-	0	8,33	-	0	9,29	-
ISGC-P07-08: Tasa de inserción con movilidad geográfica (año realización encuestas).	30	16,67	50	-	17,65	25	-	21,15	25,71	-
ISGC-P07-09: Grado de Satisfacción de los egresados con los estudios realizados.	3	3,32	3,6	-	3,46	3,6	-	3,62	3,5	-

Análisis y Valoración:

Siguiendo el Procedimiento para el seguimiento de la inserción laboral y satisfacción de los egresados con la formación recibida P07 (<http://bit.ly/2I47Fsb>) para cada curso académico se pone en marcha el Cuestionario sobre Inserción laboral y Satisfacción de los egresados con la formación recibida (SGC-P07-01) mediante metodología de encuesta, sobre los egresados de Grado y Máster a los tres años de finalizar sus estudios. Durante el curso 2016-17 se ha obtenido información sobre la inserción y satisfacción de los egresados del título (promociones 2012-13 y 2013-14), 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.

A continuación se realizarán las oportunas valoraciones a partir de las respuestas de los egresados del Máster en Dirección de los Recursos Humanos:

Master en Dirección de los Recursos Humanos (Tasa de respuesta)		
2012-13	2013-14	Todos
60% 12 encuestas de 20 egresados.	59,26% 16 encuestas de 27 egresados.	59,57% 28 encuestas de 47 egresados.

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 relieve que la inserción en cualquier actividad profesional ha descendido en la promoción 2013-2014. De otro lado también se observa que los egresados que tienen empleo en un sector profesional relacionado con los estudios realizados (ISGC-P07-04 ha experimentado un ligero descenso también en la promoción 2013-14. No obstante se valora muy positivamente el hecho de que, de los egresados con empleo, los valores son aún más elevados cuando se focaliza el análisis en los egresados que tienen empleo en un sector profesional relacionado con los estudios realizados (ISGC-P07-04) en 2012-2013; No obstante, se vislumbra cierto descenso en la promoción que concluyó sus

estudios en 2013-14, lo que probablemente podría deberse a las características del tejido empresarial existente en la provincia de Cádiz, al ser muy escasas las empresas que disponen de un Departamento de Dirección de Recursos Humanos, lo cual probablemente explique también la movilidad geográfica para la inserción laboral de los egresados, unido todo ello a la situación coyuntural del mercado laboral que ha elevado las contrataciones temporales en el empleo (ISGC-P07-05)

Los egresados se muestran satisfechos con el título (3.32 y 3.6 sobre 5 -ISGC-P07-09-), alcanzado una satisfacción similar haciendo una comparativa con el Centro y la Universidad. Finalmente, de un lado reseñar que los egresados del Máster en Dirección de los Recursos Humanos consideran que el título ha sido bastante útil para su inserción en el mercado laboral (3,64 en términos medios sobre 5-ISGC-P07-12), de otro, el grado de importancia que otorga el empleador a la formación de los egresados empleados (ISGC-P07-14) alcanza una satisfacción en término medio 3.5 sobre 5, valorándose ambos hechos muy positivamente, lo cual explique también en cierta medida la excelente demanda que tiene el título atendiendo a los datos de acceso.

Puntos Fuertes y logros:

Niveles aceptables de la tasa efectiva de inserción profesional (ISGC-P07-04) en un sector profesional relacionado con los estudios realizados. (Tasa de adecuación) especialmente en promoción 2012-13

VI.6) EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo indicador *	TÍTULO					COMPARATIVAS CENTRO/UCA									
							CENTRO**					UNIVERSIDAD**				
		12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
Nº total respuestas					21					55						590
ISGC-P08-02: Grado de satisfacción global del alumnado con el título.	3.0	3,5	2,41	3,33	3,32	2,14		3.4	3	3.67	2.98	-	3.2	3.2	4	2.93
Nº total respuestas					8					39						596
ISGC-P08-03: Grado de satisfacción global del PDI con el título.	4,5	4	4	3,71	4,13	4,5		4	3.8	4.13	4.44	-	3.67	2.8	3.88	3.98
Nº total respuestas					186											
ISGC-P08-04: Grado de satisfacción Global del PAS con la titulación.	3.53	-	-	-	-	3,53	-	-	-	-	3.52	-	-	-	-	3.51

Análisis y Valoración:

Los datos de los ítems referidos a los ISGC-P08, ponen de manifiesto el descenso del grado de satisfacción global del alumnado con el título, y aunque la tendencia es decreciente, tanto en el Centro como en la Universidad de Cádiz, no justifica el descenso importante que ha tenido en el Título. Por su parte el profesorado ha experimentado una mayor satisfacción con respecto al curso 2015-2016 (se pasa de un 4,13 a un 4,5), y el PAS se mantiene en su valoración de un 3,53. Analizamos los diferentes Grupos de interés por separado.

1. En cuanto al alumnado, un análisis más exhaustivo de los criterios que componen el indicador de satisfacción nos puede alumbrar sobre los motivos de este descenso:

- Con relación a la información que el alumnado dispone sobre el título, se ha producido una disminución desde un 3,91 del año 2015-2016 a un 3,05 en el curso 2016-2017. A pesar de los esfuerzos realizados por diseñar una página web nueva en la que se encuentran toda la información pública exigida por la DEVA más otra información de interés para el alumno, y por actualizar de manera periódica sus contenidos, sin embargo, parece que no es suficiente para mantener el grado de satisfacción en los niveles del curso 2015/2016. Ciertamente tal y como se expuso en el Autoinforme para la acreditación, el marco de referencia para el diseño de la página Web hasta el curso 2015-2016 había sido el establecido por el Vicerrectorado de Planificación, y que figura como tal en la URL de dicho Vicerrectorado. La información que cubría esa estructura Web era a todas luces insuficiente para pasar por un proceso de acreditación, por lo que desde la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, se diseñó, junto con los Servicios de Informática de la Universidad la nueva Web antes aludida. Esto ha complicado el acceso desde la Web de la Universidad a la Web del Master. De hecho, en el informe de acreditación del título, de fecha 18/05/2017 se establece como recomendación nº2 "unificar la web de la titulación, así como garantizar su acceso desde la web de la Universidad de Cádiz, con un acceso intuitivo y evitando duplicidades en la información pública". Es por ello que atendiendo a esta recomendación proponemos al Vicerrectorado de Planificación que facilite un nuevo marco para el desarrollo de la Página web del Título con un acceso fácil desde la Web del estudiante.
- Respecto a la organización y desarrollo de la titulación, habría que destacar una serie de ítems que sin duda ha afectado a la valoración global de la satisfacción del alumnado con la titulación. De algunos de ellos no se dispone de información más que del curso 2016-2017. El primero es el referido a los "procedimientos para la elección y realización de programa de movilidad del alumnado que se oferta en la titulación" (1,76). Realmente este ítem es confuso, ya que la titulación no contempla en su memoria programas de movilidad. El segundo es el referido a los "procedimientos llevados a cabo para la elección y realización del Trabajo Fin de Master" (2,14). Este punto es bastante sensible en el

alumnado, y está vinculado a la elección del Tutor de Trabajo Fin de Master. A nuestro juicio este es el punto clave. El Máster en Dirección de los Recursos Humanos aborda diferentes perspectivas del análisis desde la Dirección de Recursos Humanos (económica, estratégica, de procesos, jurídica, de relaciones industriales, y técnica). La variedad de perspectivas de análisis no puede ser cubierta por igual por todos los tutores del Master, y a su vez el alumno debe tener asignado al tutor desde el mes de enero, cuando el curso aún no está muy avanzado, lo que redundaría en la libertad del alumno a la hora de elegir temas de trabajo. Por ello, y con objeto de abordar una mejora en los niveles de satisfacción del alumnado, proponemos realizar un estudio referido a los déficits concretos que se aprecian en el procedimiento de elección del TFM para llevar a cabo propuestas de mejoras o en su caso cambios en el mismo. Por último, y más crítico, es el referido a los procedimientos para la elección y realización de prácticas curriculares (1,24). A este respecto cabe destacar que en el curso 2016-2017 se han producido problemas de ajustes técnicos entre las fechas en que los alumnos podían comenzar sus prácticas y las ofertas de fechas que las empresas podían ofrecer. Ello ha llevado a un desajuste temporal que ha podido incidir en el grado de satisfacción del alumnado, pero que fueron subsanados a lo largo del curso con la colaboración entre empresas y el Centro, por lo que ningún alumno quedó sin prácticas de empresas a realizar.

Con relación a los recursos materiales, cabe destacar la disminución del grado de satisfacción del alumnado con las Instalaciones para grupos prácticos: laboratorios, informática (2,21). Este ítem también es confuso, ya que el grado de satisfacción con el aula para la docencia alcanza un valor de 2,62. En el Máster, las clases prácticas se imparten en el Aula que el Centro tiene asignada al Máster. Tal y como se especifica en la Memoria, la Biblioteca del Centro dispone de numerosas salas de trabajo, con objeto de que los alumnos se puedan reunir para llevar a cabo los trabajos de grupo que posteriormente se tengan que presentar en el Aula. Por ello proponemos incorporar en la Jornada de Bienvenida un apartado donde se explique los recursos de infraestructura y se refuerce en la visita a biblioteca la información sobre los servicios que se ofrecen.

2.- Con relación al profesorado, los indicadores son muy satisfactorios en los ítems que componen el Informe de resultados de satisfacción de este grupo de interés. En cuanto al alumnado, la media para el curso ha tenido un ligero incremento pasando de un 4 en el curso 2015-2016 a 4,15 en el curso 2016-2017. En cuanto a la valoración dada a la organización y desarrollo de la docencia la consideramos muy satisfactoria (4,48 puntos), especialmente en los ítems referidos al "cumplimiento de la planificación docente" y curiosamente en los "procedimientos llevados a cabo para la elección y realización del Trabajo Fin de Master (4,57). En lo referido a Recursos e infraestructura su valoración es de 3,86 puntos. En este último dato hay que señalar que en el ítem referido a "instalaciones de aulas para grupos prácticos: laboratorios, informática, ..." este colectivo ha dado un valor de 3,86 puntos, entendiéndose que en su momento dejaron el ítem sin responder dado que no se contempla este tipo de docencia en el Máster, lo cual supone que la media, de no haber contado con este ítem, se vería incrementada. También en este grupo de interés se observa una disminución anual del grado de satisfacción del número de alumnos por grupo pasando de un 4,25 en el curso 2012-2013 a un 3,38 en el curso 2016-2017. Esta insatisfacción creciente por el número de alumnos se ha manifestado en varias ocasiones en las reuniones de la Comisión Académica del Máster. Se trata de un Master en el que la formación con la que ingresan los alumnos es muy diversa, lo que supone una complejidad mayor a la hora de gestionar las clases de la manera más satisfactoria, por lo que se propone solicitar una modificación en la memoria del título pasando de 30 a 25 el número de alumnos por curso académico. Por último, en relación a grado de satisfacción global con las asignaturas, la valoración dada es muy positiva (4,88), así como la satisfacción global con la titulación (4,5) y la satisfacción con el Centro (4,25).

3.- En cuanto al Personal de Administración y Servicios (PAS), no se disponen de datos históricos por lo que no es posible sacar conclusiones de la evolución de los mismos. En todo caso sus valoraciones sobre el funcionamiento general del servicio, con la titulación, con el Centro y con los usuarios del servicio superan un valor de 3,5 puntos, y en todos los ítems superior a la media de la escala. En cualquier caso, los valores se sitúan en la media del Centro y la Universidad de Cádiz

Puntos Fuertes y logros:

El grado de satisfacción global del PDI con la titulación (4.5 puntos), superior a la del Centro y de la Universidad. Han aumentado los indicadores relevantes del PDI como el cumplimiento de la planificación (4.88), la idoneidad de la metodologías docentes (4,75), la coordinación entre profesorado (4,71)
El grado de satisfacción del PAS con el título se sitúan ligeramente por encima de la media del Centro y la Universidad de Cádiz

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. Disminución del indicador de satisfacción del alumnado del curso 2015/2016 al 2016/2017 con relación a la actualización y utilidad de la información pública (3.91 a 3.05)	Propuesta de mejora 1: Solicitar ante los Vicerrectorados competente que se tomen las medidas necesarias para la normalización de la web del título, de la Facultad y de la Universidad, facilitando el acceso por parte de los grupos de interés.

2016/17	2. Bajo índice de satisfacción en el alumnado con las instalaciones de aulas para grupos prácticos: laboratorios, informática. (2.21)	Propuesta de mejora 1: Reforzando las acciones informativas al alumnado para que conozcan todos los recursos disponibles, tanto físicos como electrónicos y las condiciones de uso.
---------	---	--

VI.7) GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y FELICITACIONES

PRINCIPALES INDICADORES:	Objetivo indica *	TÍTULO						COMPARATIVAS CENTRO/UCA											
								CENTRO						UNIVERSIDAD					
		11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17
ISGC-P11-01: Nº de quejas o reclamaciones recibidas respecto al número de usuarios.	0,6		0	0	0	1,92	1,92		0,3	0	0	0,69	0,57		1,10	0,2	1,45	1,74	0,44
ISGC-P11-02: Nº de incidencias docentes recibidas respecto al número de usuarios.	0,5		0	0	0	0	0		0,5	0	0	0	0		1,90	0,10	0,59	1,34	0,32
ISGC-P11-03: Nº de sugerencias recibidas respecto al número de usuarios.	0,2		0	0	0	1,92	0		0	0	0	0,69	0		0,10	0,2	0	0,99	0,12
ISGC-P11-04: Nº de felicitaciones recibidas respecto al número de usuarios.	0,1		0	0	0	3,85	0		0	0	0	1,39	0,57		0,10	0	0,05	0,21	0,16
ISGC-P11-05: Promedio de satisfacción del usuario con las respuestas/soluciones recibidas a través de BAU.	4					5	4,6		2,3	3,3		5	4,6		3,14	3,7	3,5	3,53	4,1
ISGC-P11-06: Tiempo medio de respuesta a las quejas, incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones recibidas.	2					6,2	0,4					6,2	0,4				13,2	10,3	1,7

Análisis y Valoración:

En aplicación del procedimiento P11- Procedimiento para la gestión de incidencias, reclamaciones sugerencias y felicitaciones desde el curso académico 2012-13 hasta la fecha objeto de valoración del presente Autoinforme, tal y como se aprecia en el gestor documental del Sistema de Garantía de Calidad del curso académico 2016-17, se viene realizando un análisis tanto cuantitativo (RSGC-P11-02) como cualitativo (RSGC-P11-01). En el caso del Máster en Dirección de Recursos Humanos se aprecia un ligero incremento en las Quejas/Reclamaciones, si bien, en términos

generales, no obedecen a asuntos recurrentes en el tiempo ni sobre circunstancias que resulten habituales respecto a la organización y desarrollo de la titulación. De otro lado cabe resaltar que no se han producido Incidencias Docentes, Sugerencias ni Felicitaciones.

Pese a ello, y a nivel de Centro es importante hacer constar que 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, alcanzando en el curso académico 2016-17 una valoración muy elevada 4,2 (sobre un máximo de 5), situándose por encima de los valores referidos a la Universidad. Adicionalmente destacar que la satisfacción con el servicio es de 4.8 sobre 5; satisfacción con el tiempo de respuesta 4.6 sobre 5, y finalmente, la satisfacción con la eficiencia de la resolución es de 4.4 sobre 5. Lo anterior pone de relieve que los usuarios del BAU muestran una elevada satisfacción con la gestión del BAU del Centro.

Por otro lado, cabe reseñar que el indicador ISGC-P11-06: Tiempo medio de respuesta a las quejas, incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones recibidas no aparece identificado para el título, pero sí para el Centro y se muestra que es de 0,4 días, tiempo que se ha mejorado considerablemente cuando hacemos la comparativa con el curso académico precedente que se situó en 6,2 días.

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).

Puntos Fuertes y logros:

- No se ha recibido a través del BAU ninguna queja ni reclamación.
- No se ha recibido a través del BAU ninguna incidencia docente
- El promedio de satisfacción del usuario con las respuestas/soluciones recibidas a través de BAU es muy elevado y cercano al 5
- Ha disminuido el tiempo medio de respuesta a las quejas, incidencias docentes, sugerencias y felicitaciones recibidas

Autoinforme del curso:	Puntos débiles	Propuestas de mejora
2016/17	1. No se reciben sugerencias de estudiantes que puedan revertir en una mejora del título	Propuesta de mejora 1: Establecer mecanismos que facilite recoger y analizar las sugerencias del alumnado y que permitan la mejora del título. (Plan Director del Centro, punto 2.9). http://economicas.uca.es/wp-content/uploads/2018/02/Plan_Director_Facultad_de_CC_Economicas_y_Empresariales.pdf

Recomendaciones de los Informes de Seguimiento de la DEVA sobre el Criterio VI) INDICADORES Y RESULTADOS.

Fecha del informe	Recomendaciones recibidas: Indique el informe de procedencia (seguimiento).	Acciones llevadas a cabo para dar respuesta a estas recomendaciones y evidencia contrastable (Deben ser acciones que den por cerrada la recomendación):	Impacto observado en el título de las acciones.

VII) TRATAMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES REALIZADAS EN EL INFORME DE VERIFICACIÓN, MODIFICACIÓN Y RENOVACIÓN DE ACREDITACIÓN.

a) Recomendaciones de los Informes de verificación.

b) Recomendaciones de los Informes de modificación.

d) Recomendaciones de los Informes de renovación de acreditación de la DEVA.

Recomendaciones de los Informes de renovación de acreditación de la DEVA:		
Recomendaciones recibidas: Indique el informe de procedencia (renovación de acreditación).	Acciones llevadas a cabo para dar respuesta a estas recomendaciones y evidencia contrastable (Deben ser acciones que den por cerrada la recomendación):	Impacto observado en el título de las acciones.
I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE		
Recomendación 1: Se recomienda unificar la web de la titulación, así como garantizar su acceso desde la web de la Universidad de Cádiz, con un acceso intuitivo y evitando duplicidades en la información pública (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)	<p>Acción 1: migración de los contenidos de la actual web del título a los nuevos espacios creados en las nuevas webs institucionales</p> <p>Acción 2: inserción del nuevo y único enlace de acceso en las distintas rutas o páginas webs donde los grupos de interés acceden para obtener información del título, concretamente en la página web de posgrado y en la página web del centro</p> <p>Evidencia: contrastable (URL, documento, acta CGC, modificación a la memoria...): http://gestiontitulos.uca.es/inicio/</p>	RSGC-P08-01: Elevado grado de satisfacción del profesorado con este ítem (4.88)
II. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE LA CALIDAD		
Recomendación 2: Se recomienda completar y mejorar los indicadores facilitados en el Autoinforme y procedentes de datos de encuesta con información sobre el tamaño y representatividad de la muestra, así como sondear la opinión del PAS y los empleadores en relación a los aspectos de la titulación en los que están implicados. En particular, conviene recoger la valoración de los empleadores sobre las competencias afectivamente adquiridas por los estudiantes (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)	<p>Acción:</p> <p>Acción: Incluir en las tablas de indicadores el tamaño de la muestra y la tasa de respuesta</p> <p>Evidencia: contrastable (URL, documento, acta CGC, modificación a la memoria...): P08</p>	La unidad de calidad de la Universidad de Cádiz ha incorporado dentro del P08, procedimiento para la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés, el dato de número totales de respuestas del título, centro y universidad
IV. PROFESORADO		
Recomendación 3: Se recomienda tomar medidas para mejorar el grado de satisfacción del alumnado con la coordinación entre el profesorado del Título (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)	<p>Acción 1: Incrementar e institucionalizar el número de reuniones de coordinación del profesorado, así como de los alumnos con el coordinador del master, al objeto de recabar una información más concreta sobre los aspectos referidos y llevar a cabo las acciones necesarias para solucionarlos.</p> <p>Evidencia contrastable: Se han incrementado las reuniones de coordinación a una mensual, establecidas en el calendario académico del máster del curso 2017-2018. http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2017/12/2017-12-29_calendario_academico_master_2017-2018.pdf</p>	No se dispone aún de datos de su impacto
VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO		
Recomendación 4: Se recomienda tomar medidas para mejorar para mejorar la inserción profesional de los egresados o complementar	Acción 1: Incrementar la presencia del Master en Dirección de Recursos Humanos en las actividades desarrolladas por el Vicerrectorado	Para la Acción 1 No se dispone aún de datos de su impacto

<p>con otros indicadores que demuestren la adecuación de la titulación a la demanda laboral (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)</p>	<p>de Transferencia e Innovación Tecnológica en relación a las actividades de empleo y participación en Plan Integral de Formación para el Empleo (PIFE). Acción 2: Revisar los criterios de selección del alumnado, potenciando el nivel de idioma inglés. <i>Evidencia:</i> Se ha solicitado cambio en los criterios de acceso al Master. Acción 3: Revisión periódica de las competencias del Master y su ajuste al mercado laboral. <i>Evidencia:</i> Informe sobre el ajuste de competencias a las necesidades del Mercado Laboral en el marco del Plan Director del Centro en sus Retos 1 y 2.</p>	<p>Para la Acción 2: Se ha procedido a solicitar cambios en la memoria relativo a la baremación de los criterios en el proceso de admisión de candidatos. Para la Acción 3: No se dispone aún de datos de su impacto</p>
---	--	---

VIII) AUDITORÍA INTERNA DEL SGC (en su caso).

De acuerdo al Informe de auditoría interna tanto de la información pública (RSGC P13-01) elaborado por la Inspección General de Servicios de la Universidad de Cádiz, cuyo documento es accesible desde el gestor documental del SGS del título 2016-17 <http://bit.ly/2D84Q60> se observa que la valoración global es la siguiente: Visibilidad de la información para los grupos de interés, la estructura de la web permite un fácil acceso a la información; la información está actualizada.

No conformidades del Informe de auditoría interna:

Nº de no conformidades recibidas: Indique el número.

0

Detalles de las No conformidades detectadas:

Nota: Se requiere enumerar muy brevemente las No Conformidades detectadas en la Auditoría Interna. Para ello debe aprovechar el informe de auditoría interna de la Inspección General de Servicios.

De acuerdo al informe de auditoría interna tanto de la información pública (RSGC P13-01) se detecta ausencia de no conformidades

Acciones a llevar a cabo para dar respuesta a estas No conformidades:

Nota: Estas acciones podrían incluirse en el plan de mejora del apartado 8 de este Autoinforme, si la relevancia de la misma lo requiere.

No se trata de abordar en este apartado las soluciones sino la detección de los problemas o No Conformidades. Las soluciones se abordarán seguidamente en las propuestas concretas de mejora.

-

Enumerar brevemente las Observaciones detectadas:

Nota: Se requiere enumerar muy brevemente las No Conformidades detectadas en la Auditoría Interna. Para ello debe aprovechar el informe de auditoría interna de la Inspección General de Servicios.

Observación 1: "El documento asociado a la Memoria es un impreso de solicitud para la modificación de la memoria del título, no de la Memoria en sí"

Acciones a llevar a cabo para dar respuesta a estas Observaciones:

Nota: Estas acciones podrían incluirse en el plan de mejora del apartado 9 de este Autoinforme, si la relevancia de la misma lo requiere.

No se trata de abordar en este apartado las soluciones sino la detección de los problemas u Observaciones. Las soluciones se abordarán seguidamente en las propuestas concretas de mejora.

El documento publicado en apartado del Sistema de Garantía de Calidad del título se corresponde con el formato de la Memoria generada por la aplicación del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes proporcionada por el Servicio de Gestión de la Calidad y Títulos (antes Unidad de Evaluación de Calidad) y en el que la Memoria queda recogida a partir de la página 3/54 del documento. <https://goo.gl/rZFzvC>

Oportunidades de mejora / Recomendaciones:

Puntos Fuertes reseñados en informe auditoría:

IX) PLAN DE MEJORA

Con objeto de controlar las acciones planificadas para dar respuesta a las recomendaciones recibidas en los informes de la DEVA se ruega incluyan éstas (indicando el informe de origen con la fecha de emisión de la DEVA: Verificación, modificación, seguimiento y renov. acreditación), así como las no conformidades del informe de auditoría interna (en su caso), incluyendo las Propuestas de mejora en los Planes de mejora.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Prioridad	Acciones a desarrollar	Responsable/s del Centro (indicar cargo de la/s persona/s)	Mes/año inicio*	Mes/año fin *
INFORME FINAL PARA LA RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (18/05/2017)						
I. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE						
Informe Final para la Renovación de la Acreditación del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz (18/05/2017) 3.1. INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE - Recomendaciones	Recomendación renov. Acreditación 1: Se recomienda unificar la web de la titulación, así como garantizar su acceso desde la web de la Universidad de Cádiz, con un acceso intuitivo y evitando duplicidades en la información pública (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)	1	Acción 1: migración de los contenidos de la actual web del título a los nuevos espacios creados en las nuevas webs institucionales Acción 2: inserción del nuevo y único enlace de acceso en las distintas rutas o páginas webs donde los grupos de interés acceden para obtener información del título, concretamente en la página web de posgrado y en la página web del centro Evidencia: contrastable (URL, documento, acta CGC, modificación a la memoria...): http://gestiontitulos.uca.es/inicio/	Vicerrectorado de Planificación (Dirección General de Calidad y Evaluación), Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	05/17	04/18
II. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE LA CALIDAD						
Informe Final para la Renovación de la Acreditación del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz (18/05/2017)	Recomendación renov. Acreditación 2: Se recomienda completar y mejorar los indicadores facilitados en el Autoinforme y procedentes de datos de encuesta con información sobre el tamaño y representatividad de la muestra, así como sondear la opinión del PAS y los empleadores en relación a los	2	Acción: Acción: Incluir en las tablas de indicadores el tamaño de la muestra y la tasa de respuesta	Vicerrectorado de Planificación (Dirección General de Calidad y Evaluación),	05/17	04/18

<p>3.2. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD - Recomendaciones</p>	<p>aspectos de la titulación en los que están implicados. En particular, conviene recoger la valoración de los empleadores sobre las competencias afectivamente adquiridas por los estudiantes (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)</p>		<p>Evidencia: contrastable (URL, documento, acta CGC, modificación a la memoria...): P08</p>	<p>Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos</p>		
IV. PROFESORADO						
<p>Informe Final para la Renovación de la Acreditación del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz (18/05/2017) 3.4. PROFESORADO - Recomendaciones</p>	<p>Recomendación renov. Acreditación 3: Se recomienda tomar medidas para mejorar el grado de satisfacción del alumnado con la coordinación entre el profesorado del Título (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)</p>	3	<p>Acción 1: Incrementar e institucionalizar el número de reuniones de coordinación del profesorado, así como de los alumnos con el coordinador del master, al objeto de recabar una información más concreta sobre los aspectos referidos y llevar a cabo las acciones necesarias para solucionarlos. Evidencia contrastable: Se han incrementado las reuniones de coordinación a una mensual, establecidas en el calendario académico del máster del curso 2017-2018. http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2017/12/2017-12-29_calendario_academico_master_2017-2018.pdf</p>	<p>Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos</p>	05/17	04/18
VII. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO DEL PROGRAMA FORMATIVO						
<p>Informe Final para la Renovación de la Acreditación del Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos por la Universidad de Cádiz (18/05/2017) 3.7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO - Recomendaciones</p>	<p>Recomendación renov. Acreditación 4: Se recomienda tomar medidas para mejorar la inserción profesional de los egresados o complementar con otros indicadores que demuestren la adecuación de la titulación a la demanda laboral (informe de renovación de la Acreditación 18/05/2017)</p>	4	<p>Acción 1: Incrementar la presencia del Master en Dirección de Recursos Humanos en las actividades desarrolladas por el Vicerrectorado de Transferencia e Innovación Tecnológica en relación a las actividades de empleo y participación en Plan Integral de Formación para el Empleo (PIFE). Acción 2: Revisar los criterios de selección del alumnado, potenciando el nivel de idioma inglés. Evidencia: Se ha solicitado cambio en los criterios de acceso al Master.</p>	<p>Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos</p>	05/17	04/18

			<p>Acción 3: Revisión periódica de las competencias del Master y su ajuste al mercado laboral. Evidencia: Informe sobre el ajuste de competencias a las necesidades del Mercado Laboral en el marco del Plan Director del Centro en sus Retos 1 y 2.</p>			
AUTOINFORME PARA EL SEGUIMIENTO DEL MÁSTER EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ (2016/2017)						
II) APLICACIÓN DEL SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE LA CALIDAD						
Punto Débil 1	<p>Propuesta de mejora 1: Ampliar la participación activa de los Grupos de Interés en las decisiones de la CGC para establecer mecanismos para conocer las necesidades del entorno.</p>	9	<p>Acción 1: Incrementar el nivel de relación de la Facultad con la Sociedad y sus grupos de interés en el Marco del Plan Director del Centro, Reto 2. Recursos necesarios:</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018
III) PROCESO DE ORIENTACIÓN						
Punto Débil 1	<p>Propuesta de mejora 1: Llevar a cabo acciones conjuntas con el alumnado para perfilar los criterios seguidos en los procedimientos de elección y realización de los TFM.</p>	1	<p>Acción 1: Dedicar reuniones de coordinación específica con el alumnado para determinar el ajuste de criterios en los procedimientos para la elección del TFM. Acción 2: Introducir un proceso de mentorización con antiguos alumnos (Plan Director del Centro Reto 1, punto 1.6) Acción 3: Realizar propuestas de TFM vinculados a líneas de investigación de los grupos y proyectos de investigación del Centro (Plan Director del Centro, Reto 3; punto 3.2) Acción 4: Diseñar actividades informativas y formativas relativas a competencias para desarrollar y defender el TFM (Plan Director del Centro, Reto 4, punto 4.3)</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Marzo 2018	Septiembre 2018

			Recursos necesarios: Presupuestos para becarios que apoyen el proceso de mentorización.			
IV) PROFESORADO						
Punto Débil 1	Propuesta de mejora 1: Incrementar el número de acciones que faciliten una mayor coordinación de contenidos y comprensión de las perspectivas de análisis de los programas de las asignaturas.	2	<p>Acción 1: Dedicar reuniones de coordinación específicas de la Comisión Académica del Máster para analizar los programas, y coordinar el orden en que se plantean los diferentes temas, así como incorporar nuevas metodologías docentes.</p> <p>Recursos necesarios: Presupuesto para la adquisición de material metodológico.</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018
V) INFRAESTRUCTURAS, SERVICIOS Y DOTACIÓN DE RECURSOS						
Punto Débil 1	Propuesta de mejora 1: Reforzar la comunicación y relaciones entre alumnos y tutores, así como incrementarlas actividades destinadas al apoyo en la orientación académica.	3	<p>Acción 1 : Incluir en la Jornada de acogida una presentación de los Tutores a los alumnos, y explicar las funciones del mismo, así como una explicación de los programas del centro de apoyo académico.</p> <p>reunión de coordinación conjunta entre tutores y alumnos una sesión práctica sobre elaboración y defensa de TFM/TI.</p> <p>Acción 2: Introducir un proceso de mentorización con antiguos alumnos (Plan Director del Centro Reto 1, punto 1.6)</p> <p>Recursos necesarios: Presupuestos para becarios que apoyen el proceso de mentorización.</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018
	Propuesta de mejora 2: Incrementar las actividades destinadas a conocer las salidas profesionales y a poner en valor la formación con la que salen nuestros alumnos.	4	Acción 1: Organizar conjuntamente con Instituciones Provinciales jornadas de salidas profesionales (Plan Director del Centro, Reto 1, punto 1.3)	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los	Junio 2018	Diciembre 2018

			Recursos necesarios: Presupuesto para la organización de jornadas profesionales.	Recursos Humanos		
VI.2) PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENSEÑANZAS						
Punto Débil 1	Propuesta de mejora 1: Realizar acciones encaminadas al ajuste de las fechas de actividades con la duración del curso académico (incluyendo los TFM y prácticas curriculares y extracurriculares)	5	<p>Acción 1: Adelantar la defensa de TFM/TI a los meses de julio y septiembre y por tanto en el curso académico de la matriculación</p> <p>Acción 2: Proponer la Vicerrectorado de planificación la posibilidad de que el alumno pueda seguir disfrutando de prácticas extracurriculares habiendo completado todos los créditos del máster.</p> <p>Recursos necesarios: Que el Vicerrectorado de Planificación y de Transferencia acuerden extender el plazo de realización de prácticas extracurriculares sin que el alumno se tenga que matricular de asignaturas de otro Plan de Estudio.</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018
VI.6) EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS						
Punto Débil 1	Propuesta de mejora 1: Solicitar ante los Vicerrectorados competente que se tomen las medidas necesarias para la normalización de la web del título, de la Facultad y de la Universidad, facilitando el acceso por parte de los grupos de interés.	6	<p>Acción 1: Proponer al Vicerrectorado una nueva normalización de la web del Vicerrectorado de Planificación y el Vicerrectorado de Alumnos que facilite la incardinación de la web del Título con la Web de la Universidad.</p> <p>Recursos necesarios: Presupuesto para contratar una empresa que gestione la información de la web.</p>	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018
Punto Débil 2	Propuesta de mejora 1: Reforzar las acciones informativas al alumnado para que conozcan todos los recursos disponibles, tanto físicos como electrónicos y las condiciones de uso.	7	Acción 1: Reforzar en la Jornada de Bienvenida la información sobre recursos para el desarrollo de reuniones de grupos, tanto en instalaciones como en cuanto a recursos tecnológicos.	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los	Junio 2018	Diciembre 2018

			Recursos necesarios: Se requiere la participación del personal de Biblioteca para explicar a los alumnos todos los recursos disponibles.	Recursos Humanos		
VI.7) GESTIÓN DE INCIDENCIAS, RECLAMACIONES, SUGERENCIAS Y FELICITACIONES						
Punto Débil 1	Propuesta de mejora 1: Establecer mecanismos que faciliten el recoger y analizar las sugerencias del alumnado y que permitan la mejora del título.	8	Acción 1: Instaurar el Buzón de sugerencias para recopilar acciones de mejora planteadas por el alumnado (Plan Director del Centro, punto 2.9). Recursos necesarios:	Decano del Centro y Coordinador del Máster en Dirección de los Recursos Humanos	Junio 2018	Diciembre 2018

Durante el periodo de implantadas de este plan de mejora, es necesario controlar las evidencias que atestigüen la realización de cada acción de mejora llevada a cabo, así como la realización de un seguimiento de éstas y un análisis del impacto de las mismas en el título en términos de aportación y ayuda al desarrollo del título, es decir analizar la relación causa-efecto de las acciones de mejora desarrolladas de este plan. El seguimiento de los planes de mejora es clave en el proceso de renovación de la acreditación de la DEVA.

X) SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS PLANES DE MEJORA PREVIOS.

La DEVA, en los informes de seguimiento, exige informar de las actuaciones de seguimiento y control de las propuestas de mejora así como de las acciones desarrolladas en los planes de mejora previos.

Las instrucciones y ejemplos para la cumplimentar de este cuadrante se encuentran al final de este documento.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
2012/13 y 2013/14	Mejorar la Web del Título con un acceso fácil desde la página Web del Centro.	Acción: Se actualiza la página Web incluyendo toda la información solicitada y acceso donde se encuentran todas las titulaciones del Centro. Evidencia: http://economicas.uca.es/Docencia/Docencia	09/15	100%	- 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). - La auditoria realizada, en octubre de 2005, por la Inspección General de Servicios de la UCA pone de manifiesto el cumplimiento de los requisitos de la Agencia (RSGC-P13-01).
2012/13 y 2013/14	Dar traslado a la Unidad de Calidad y Evaluación de la necesidad de disponer de información (satisfacción de los estudiantes sobre la planificación y desarrollo de la enseñanza, prácticas externas, etc.) así como de la necesidad de disponer los datos del SGC con mayor antelación.	Acción: Se mantiene una reunión con la Unidad de Calidad. Evidencia: https://goo.gl/ypR3BF Evidencia: https://goo.gl/lsVmbC	11/15	90%	En el curso 2014-15, se dispone de mayor información, lo que ha permitido concretar las propuestas de mejora, debilidades y fortalezas del Título, además de llevar a cabo un análisis más exhaustivo en lo relacionado con la satisfacción.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
2012/13 y 2013/14	Dar traslado a la Unidad de Calidad y Evaluación de la necesidad de disponer de información (satisfacción de los estudiantes sobre la planificación y desarrollo de la enseñanza, prácticas externas, etc.) así como de la necesidad de disponer los datos del SGC con mayor antelación.	Acción: Se mantiene una reunión con la Unidad de Calidad. Evidencia: https://goo.gl/vpR3BF Evidencia: https://goo.gl/IsVmbC	11/15	90%	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.
2013/14	Mejorar el conocimiento de los estudiantes sobre el SGC y la CGC.	Acción: Se han mantenido reuniones con estudiantes donde se ha incidido en el SGC y la importancia del hecho de que formen, de manera más activa, parte de todas las decisiones (CGC). Evidencia: www.colabora.uca.es Evidencia: https://goo.gl/sRVGnJ	10/15	100%	En las charlas mantenidas con los estudiantes y en la presentación del máster, se ha incidido en la importancia que tiene el SGC y la CGC. En este sentido, la satisfacción global de los estudiantes con la planificación de la enseñanza y aprendizaje en el curso 2014-15 es muy positiva (ISGC-P04-02).
2003/14	Mejorar el proceso de selección de candidatos a estudiar el Máster en DRRHH.	Acción: Dar difusión al Título para incrementar el ajuste estudiante-Título y, en definitiva, la motivación del estudiante. Evidencia: https://goo.gl/8IOhWE	05/16	100%	Se espera mejorar el grado de satisfacción global del estudiante con la Titulación (P08).
2013/14	Se plantea reorientar las prácticas de empresa mejorando el procedimiento de gestión académica. Mejorar el desarrollo de la firma de convenios con empresas de interés para la Titulación.	Acción: Analizar el procedimiento de gestión académica para su adecuada reorganización y mantener reuniones con responsables de la Unidad de Prácticas (UCA). Evidencia: https://goo.gl/56ftBv ; email de reunión con la coordinadora de Prácticas de la UCA, con fecha abril de 2014.	04/14	100%	La utilización de la plataforma https://practicas.uca.es/practicas.php , ayuda al desarrollo de la coordinación de prácticas entre estudiante, tutor académico y tutor de la entidad.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el porcentaje de participación del profesorado en acciones de carácter formativo. 	<p>Acción: Se ponen en marcha y desarrollan desde la Facultad diversas jornadas y seminarios que se ofertan al profesorado. Evidencia: https://goo.gl/GBCnjB</p>	En vigor	100%	En el curso 2014-15 se incrementa a un 76.19%, (ISGC-P09-02).
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Reglamento Interno de Prácticas de empresa y TFM en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de todas las acciones recogidas en la normativa. 	<p>Acción: Se elabora el Reglamento Interno de Prácticas de empresa y TFM de la Facultad. Evidencia: https://goo.gl/92QXR9 http://goo.gl/FowihT</p>	05/14	100%	Disponer de una normativa y procedimientos internos para prácticas curriculares incide en la satisfacción del profesorado con su desarrollo que se encuentra desde su implantación por encima de 3.14 puntos (Ítem de la encuesta P08) y permite que el TFM se desarrolle bajo unas pautas claras y objetivas.
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la solicitud de proyectos de Innovación y Mejora Docente y Actuaciones Avaladas. 	<p>Acción: En las reuniones de coordinación (realizadas por el Centro) mantenidas con el profesorado se impulsa la solicitud de PID. Evidencia: https://goo.gl/vluNed (ACTA DE REUNIONES CON PROFESORES)</p>	05/14	100%	Se produce una participación activa en la solicitud de Proyectos de ID (v.gr. incrementa entre 12-13 y 14-15, aproximadamente un 25% las solicitudes del profesorado; ISGC-P09-03), llegando incluso a obtener primer, segundo premio y accésit, de manera consecutiva durante varios años académicos.
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> 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. 				
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> Dar traslado a la Unidad de Calidad de la importancia que tiene mantener acciones formativas sobre el Docencia 	<p>Acción: Se mantiene una reunión con la Unidad de Calidad. Evidencia: https://goo.gl/zyYoc3</p>	11/15	100%	Se produce un incremento de 21 puntos porcentuales (ISGC-P09-06) de la participación y calificación (Excelente) del profesorado en el Docencia.
2012/13 y	<ul style="list-style-type: none"> Trabajar para que el sistema para atender las incidencias docentes, reclamaciones, sugerencias y consultas de los 	<p>Acción: Se han mantenido charlas con los estudiantes, donde se pregunta por el</p>	03/15	100%	- Se determina la competencia para tramitar los BAU's en favor del Secretario del Centro.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
2013/14	distintos colectivos implicados en la titulación funcione eficientemente. <ul style="list-style-type: none"> Potenciar el conocimiento entre los alumnos de la utilidad del BAU y especialmente de su correcta utilización como medio de comunicación con los responsables de la titulación. 	conocimiento de la herramienta BAU y se muestra sus posibles utilidades. Evidencia: https://goo.gl/tWgNzl			- El impacto de la información sobre los BAU ha sido muy positiva dado que no ha habido ninguna queja pero si, en el curso 2015-16, dos felicitaciones.
2003/14	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las herramientas informáticas que faciliten la gestión administrativa del Máster. Mejorar la dotación de aulas. Mejorar la dotación de apoyo administrativo. 	Acción: Se produce la compra de un portátil para el Título con la intención de mejorar su funcionamiento, un cambio al aula B4 y se dispone de una becaria que atiende la parte administrativa de todos los másters del Centro. Evidencia: https://goo.gl/KsNGLt	09/15	100%	Aunque la satisfacción de estudiantes con los recursos materiales y las instalaciones es, relativamente, elevada (sobre 3-4 puntos) se espera incremente, en el curso 2015-16, con las mejores realizadas.
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar a la Unidad de Calidad poder disponer de información sobre las asignaturas con actividad en el campus virtual. 	Acción: Se mantiene una reunión con la Unidad de Calidad. Evidencia: https://goo.gl/zyYoc3	11/15	100%	En cursos posteriores, se dispone de información, lo que ha permitido poder concretar las propuestas de mejora, debilidades y fortalezas del Título.
2012/13	<ul style="list-style-type: none"> Intensificar la difusión de los mecanismos de flexibilidad (no presencialidad al 100%). 	Acción: Se han realizado mesas redondas informativas a estudiantes donde se ha tratado, entre otros aspectos, la semipresencialidad del máster. Evidencia: https://goo.gl/tWgNzl	01/16	100%	Incide en la tasa de preferencia y adecuación de los estudiantes por la Titulación (ISGC-P2-03).
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la coordinación del desarrollo de las actividades docentes. 	Acción: Se mantienen charlas y reuniones con distintos profesores y ponentes externos con el fin de eliminar solapamientos en contenido. Evidencia: https://goo.gl/DzkdPN	07/14	100%	Su efecto no se vislumbra de manera significativa a nivel cuantitativo (RSGC-P04-01) pero si ha sido una medida valorada positivamente por los estudiantes y puesta de

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
					manifiesto en las conversaciones mantenidas con ellos.
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. 	Acción: Se comienza a asistir a mesas redondas y jornadas, en el curso 1516. Evidencia: https://goo.gl/tWPsAZ	10/15	100%	Aún no se puede mostrar el impacto cuantitativo pero se espera que se produzca un incremento en la adecuación de alumnos de nuevo ingreso que eligen el máster en primera opción (ISGC-P02-03).
2013/14	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la coordinación del desarrollo de las actividades docentes. 	Acción: Se mantienen charlas y reuniones con distintos profesores y ponentes externos con el fin de eliminar solapamientos en contenido. Evidencia: https://goo.gl/DzkdPN	07/14	100%	Su efecto no se vislumbra de manera significativa a nivel cuantitativo en la satisfacción de los estudiantes (se precisaría los datos del curso 15-16) pero si ha sido una medida valorada positivamente por los estudiantes y puesta de manifiesto en las conversaciones mantenidas con ellos.
2013/2014	INFORME DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE DE FECHA 12/01/2015 <ul style="list-style-type: none"> 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 corregido en la web institucional el tipo de enseñanza, sustituyendo en el apartado Descripción del Título – Modalidad de impartición , Presencial/Online por Semipresencial. Evidencia: https://posgrado.uca.es/master/recursoshumanos?curso=2018/19	05/2015	100%	Se ha mejorado la web del título aclarando a los grupos de interés y especialmente a los candidatos potenciales a cursar el master, que no se trata de una alternativa, sino que se trata de un master semipresencial.
2013/2014	INFORME DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA DISPONIBLE DE FECHA 12/01/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se recomienda ampliar en la página web del título la información referida a: 	Acción: Todas las modificaciones propuestas se han incluido en una nueva página web del Máster en Dirección de los Recursos Humanos, realizada con motivo del Autoinforme de Acreditación del	05/2016	100%	Mejora sustancial de la información del Máster, más completa en cuanto a los contenidos, atendiendo a todos los criterios de información

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
	<ul style="list-style-type: none"> Fecha de publicación en el BOE. Cronograma de implantación Procedimiento de adaptación de los estudiantes procedentes de enseñanzas anteriores. Información sobre apoyo y orientación para los estudiantes una vez matriculados. Información de cada asignatura: Tipo de asignatura (Básica, obligatoria u optativa), Competencias, Contenidos, Actividades formativas (con sus contenidos en ECTS, metodología enseñanza aprendizaje), Sistemas de evaluación y calificación. Información sobre horarios, aulas y exámenes. Trabajo Fin de Máster. Coordinación docente horizontal y vertical. Se recomienda ampliar la información específica sobre el personal docente e investigador vinculado a cada asignatura y además modificar los datos de estos ya que algunos difieren de la página web a la memoria. Recursos materiales asignados. 	<p>Máster, solventando todos los déficits que tenía la web institucional.</p> <p>Evidencia: http://mastereconomicas.uca.es/</p>			<p>pública de la DEVA, fácil de consultar, fácil de actualizar y útil para todos los grupos de interés: alumnos, alumnos potenciales, empresas, DEVA, etc...</p>
2014/15	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015</p> <ul style="list-style-type: none"> Sería deseable un análisis más crítico y detallado sobre la valoración de los resultados de los indicadores de los diferentes procedimientos, en especial los relativos a la evaluación de la satisfacción de los grupos de interés. 	<p>Acción: Se ha llevado un análisis pormenorizado de los diferentes procedimientos en el Autoinforme para la acreditación del título, así como en el actual autoinforme.</p> <p>Evidencia: Autoinforme de renovación de la acreditación del título:</p>	07/16	100%	<p>Se ha conseguido estandarizar los contenidos de los procedimientos, dotándolos de un mayor contenido crítico, reflexivo y realista que se traduce en propuestas de mejoras más claras, concretas, y con el sello de la evidencia y la responsabilidad.</p>

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
		http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME_ACREDITA_Master-RRHH_26-6-16.pdf			
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se recomienda proporcionar información más detallada y específica sobre la cualificación y experiencia del profesorado implicado en el Máster y de los tutores de prácticas externas. 	Acción: Se recoge en la web del Máster un breve curriculum de los profesores implicados. Se recoge en el Autoinforme de acreditación un análisis pormenorizado del profesorado del Master, su evolución y grado de cualificación. También se recoge en dicho Autoinforme dos extensos apartados específico en el 1.2. y 1.3 del capítulo IV Profesorado, dedicados al perfil del tutor académico y al supervisor de las prácticas externas. Evidencia: Página web del Máster: http://goo.gl/6DXdsY Autoinforme de acreditación: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME_ACREDITA_Master-RRHH_26-6-16.pdf		100%	Se ha mejorado el sistema de información pública del título, dotándolo de una mayor transparencia no solo en cuanto al profesorado, sino también en cuanto a la evolución del mismo, incluyendo un registro histórico de los mismos.
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se debe incluir en los próximos Autoinformes de seguimiento información que permita valorar el correcto desarrollo de las enseñanzas: información sobre los mecanismos de coordinación y sustitución del profesorado. 	Acción: Se ha recogido en el Autoinforme de acreditación un análisis detallado de los mecanismos de coordinación y las responsabilidades de los coordinadores, tanto del título como de los cursos que lo componen. Evidencia: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME_ACREDITA_Master-RRHH_26-6-16.pdf	07/16	100%	Ha permitido detectar las carencias de comunicación de coordinación, y se han establecido reuniones periódicas de coordinación tanto con el alumnado como con el profesorado, recogidas en el calendario académico anual. Puede visitarse el calendario en: http://mastereconomicas.uca.es/wp-

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
					content/uploads/2017/12/2017-12-29_calendario_academico_master_2017-2018.pdf
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> 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 presente Autoinforme, en la página 9, se ha incorporado el análisis incluyendo el número de respondientes a los indicadores ISGC-P10-02 e ISGC-P10-03. Evidencia: el presente Autoinforme.	09/16	100%	
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se recomienda realizar un análisis más profundo sobre la baja valoración de los programas de apoyo y orientación del alumnado y proponer mejoras al respecto. 	Acción: En el presente Autoinforme, en la página 9, punto 4, se ha incorporado el análisis detallado sobre la valoración de este punto, y remitiéndose al Plan Director del Centro. Evidencia: El presente Autoinforme. Plan Director del Centro: http://economicas.uca.es/wp-content/uploads/2018/02/Plan_Director_Facultad_de_CC_Economicas_y_Empresariales.pdf?u	02/18	50%	Se han programados reuniones dentro del Plan Director del Centro para atender a los programas de apoyo y orientación del alumnado.
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Las diferentes valoraciones de las prácticas externas y de los indicadores de satisfacción por parte de los alumnos y PDI hace necesario un análisis más exhaustivo de los 	Acción: Se han llevado a cabo reuniones de coordinación con el alumnado y con el profesorado para explicitar los procedimientos de asignación de prácticas externas. Evidencia: Jornada de acogida	04/17	100%	Se han mejorado los indicadores de satisfacción con el desarrollo de las prácticas curriculares. En el caso del alumnado, pasando del 2.33 en el año 2014-2015 al 3.45 en el curso 2015-2016. Y en el caso del profesorado, pasando de un 3.14

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
	resultados obtenidos.	Reuniones de coordinación del título			en el curso 2014-2015 a un 4.13 en el curso 2015-2016.
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se deben corregir las tablas de evaluación de la satisfacción de grupos de interés (alumnos, PDI): en la columna correspondiente al título aparece reflejado Máster Universitario en Dirección de Empresas, en lugar de Máster Universitario en Dirección de los Recursos Humanos 	Acción: Se ha corregido y llevado a la Web del título. Evidencia: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2018/04/AUTOINFORME-MASTER-EN-DIRECCION-DE-RECURSOS-HUMANOS-13-14.pdf	04/18	100%	No hay impacto en el título. Se han corregido erratas detectadas en el Autoinforme, y señaladas por la DEVA.
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Se recomienda mostrar en futuros Autoinformes comparaciones de las tasas con referentes externos, tal y como se recomienda en el anterior informe de seguimiento (correspondiente al curso 12/13) 	Acción: Se ha incorporado en el Autoinforme de acreditación del título y en el presente autoinforme de seguimiento. Evidencia: Autoinforme de seguimiento. Curso 2016-2017 Autoinforme de acreditación: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME ACREDITA Master-RRHH 26-6-16.pdf	07/16	100%	La incorporación de los datos facilita la reflexión sobre la idoneidad de las tasas establecidas en la Memoria del Título, así como evidenciar el grado de ajuste del Máster a la media de otras Universidades Españolas, públicas y privadas.
2014/15	RECOMENDACIÓN DEL INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL RÍTULO OFICIAL DE FECHA 26/09/2014 INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> La Universidad deberá informar adecuadamente a los 	Acción: Se ha recogido en la Web del Título el Informe de Modificación de la DEVA. Evidencia: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/05/verInformeModificaciones-1.pdf	04/18	100%	Se observa un mayor registro de cómo se ha ido configurando el título hasta su situación actual, lo que permite a todos los agentes de interés elevar nuevas propuestas de mejora.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
	estudiantes de las modificaciones aceptadas a través de los canales disponibles				
2014/15	<p>RECOMENDACIÓN DEL INFORME SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL TÍTULO OFICIAL DE FECHA 26/09/2014</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015</p> <ul style="list-style-type: none"> La Universidad deberá revisar el reglamento de prácticas externas de los alumnos de la Universidad de Cádiz y adaptarlo a la nueva legislación que regula las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios 	<p>Acción: Con fecha 23/06/2015 se ha revisado y modificado el Reglamento de prácticas académicas externas de los alumnos de la UCA, de fecha 13/04/2012.</p> <p>Con fecha 12/05/2014 se ha aprobado el Reglamento Interno por el que se regula las prácticas curriculares de Máster en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Cádiz.</p> <p>Evidencia: http://vrteit.uca.es/wp-content/uploads/2017/04/15971.pdf?u http://vrteit.uca.es/wp-content/uploads/2017/02/Modificacion-Reglamento-Practicas_BOUCA190-2.pdf?u http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/04/reglamento-de-practicas.pdf</p>	06/15	100%	Estas acciones han permitido aclarar aspectos confusos en los procedimientos de asignación, desarrollo y finalización de las prácticas curriculares del máster. También ha facilitado las reuniones monotemáticas de coordinación del título con alumnos y profesores sobre las prácticas curriculares del máster.
2014/15	<p>INFORME DE SEGUIMIENTO DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ DE 16/03/2015</p> <p>INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN</p>	<p>Acción: Se ha llevado a cabo en el presente Autoinforme.</p> <p>Evidencia: El presente Autoinforme</p>	04/18	100%	Esta recomendación incidirá en la mejora del sistema de información del título, permitiendo el seguimiento y trazabilidad de todas las

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
	DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Es conveniente que los autoinformes futuros incorporen, además del plan de mejoras correspondiente, una evaluación del grado de implantación y resultados del plan de mejoras recogido en el autoinforme previos. 				actuaciones realizadas con relación a los informes de seguimiento recibidas de la DEVA. El efecto de esta actuación, tendrá posibilidades de ser valorado en su impacto para los próximos cursos 2018-2019 y siguientes.
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ DE 16/03/2015 INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Sería conveniente comparar las tasas con referentes externos (ej. tasas de títulos similares en otras Universidades) 	Acción: En el Autoinforme para la acreditación del título, en el criterio 7, se ha llevado a cabo un estudio comparativo en un epígrafe titulado "Comparación con otros títulos de Máster de otras Universidades Españolas". En el presente Autoinforme de seguimiento, en el Procedimiento VI.2, se ha llevado un estudio actualizado comparativo del Máster en Dirección de los Recursos Humanos de la Universidad de Cádiz, con similares de otras Universidades Españolas, con base en la información suministrada por el Sistema de Garantía de Calidad. Evidencias: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME_ACREDITA_Master-RRHH_26-6-16.pdf El presente Autoinforme de Seguimiento.	04/18	100%	Esta recomendación permite reflexionar sobre la conveniencia de proponer para el curso 2019-2020, modificaciones en la Memoria del título de las Tasas de Graduación y Abandono. El efecto de esta actuación, tendrá posibilidades de ser valorado en su impacto para los próximos cursos 2018-2019 y siguientes.

Informe de auditoría interna/ Autoinforme seguimiento/ informe de acreditación / informe verificación/ Informe modificación curso o convocatoria DEVA XX/XX	Propuesta de mejora	Acciones desarrolladas	Mes/año de fin	Grado de cumplimiento de la acción (0-100%)	Impacto observado en el título. Causa efecto de la propuesta de mejora
2014/15	INFORME DE SEGUIMIENTO MÁSTER UNIVERSITARIO EN DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE FECHA 30/10/2015 <ul style="list-style-type: none"> Recomendación Especial: Resolver las recomendaciones contenidas y no atendidas en los informes de modificación y seguimiento enviado por la DEVA 	Acción: Se atiende este apartado con Autoinforme de Acreditación y este Autoinforme de Seguimiento. Evidencia: http://mastereconomicas.uca.es/wp-content/uploads/2016/07/AUTOINFORME_ACREDITA_Master-RRHH_26-6-16.pdf El presente Autoinforme de Seguimiento.	04/18	100%	El efecto de esta actuación tendrá posibilidades de ser valorado en su impacto para los próximos cursos 2018-2019 y siguientes.