

Informe de autoevaluación

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL TÍTULO

DENOMINACIÓN COMPLETA

MÁSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS POR LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

UNIVERSIDAD

UNIVERSIDAD DE MURCIA

OTRAS UNIVERSIDADES

NO PROCEDE

MENCIONES/ ESPECIALIDADES

NO PROCEDE

MODALIDADES DE IMPARTICIÓN DEL TÍTULO

- PRESENCIAL

NÚMERO DE CRÉDITOS

60

CENTRO (S) DONDE SE IMPARTE

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

INTRODUCCIÓN

Información sobre el proceso de elaboración y aprobación del informe, así como el cumplimiento del proyecto y valoración de las principales dificultades con la previsión de acciones correctoras y/o de mejora.

Los títulos de Máster, según lo establecido en el RD 861/2010, deben renovar su acreditación antes del transcurso de cuatro años, contados a partir de la fecha de su verificación inicial. En esta situación se encuentra el Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Murcia.

El proceso establecido por la ANECA para la renovación de la acreditación de un título se divide en tres pasos:

- Autoevaluación, en la que la Universidad realiza una descripción y valoración del título en relación a los criterios de calidad establecidos.
- Visita externa, en la que un panel de expertos, nombrados por ANECA, analiza la autoevaluación y visita el centro correspondiente para luego emitir un informe de valoración.
- Evaluación de la Comisión de Acreditación, en la que, evaluadores distintos al panel de expertos de la fase anterior, analiza y valora toda la información del expediente y emite un informe provisional sobre la renovación de la acreditación.

La elaboración del presente informe se encuadra en la primera fase del proceso y tiene como finalidad medir y presentar los datos objetivos relativos a tres dimensiones (gestión del título, recursos y resultados) bajo unos criterios donde se analizan los procesos académicos y administrativos del título.

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Murcia se implanta en el curso 2015-16, tras el informe de verificación de ANECA (7 de octubre de 2014, expediente nº 7996/2014), la aprobación por parte de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Decreto nº 207/2015, de 30 de julio) y su inscripción inicial en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (código de titulación nº 4315156). Hasta el momento, no se han recibido informes de seguimiento. Este Máster sustituye al antiguo Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Murcia (en proceso de extinción) verificado favorablemente por ANECA el 27 de mayo de 2009.

Los miembros de la Comisión Académica del Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo han realizado durante el curso en que se ha impartido el mismo un seguimiento de las valoraciones y sugerencias de los colectivos implicados (Personal Docente e Investigador, Personal de Apoyo y Servicios, Alumnado y Egresados) y han analizado las evaluaciones recogidas desde la Unidad de Calidad de la Universidad de Murcia para proponer mejoras en el funcionamiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. En esta autoevaluación se ha organizado toda esta información para emitir este informe

Una vez que el Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas de la Universidad de Murcia informó de la puesta en marcha del proceso de renovación de la acreditación del Máster por parte de ANECA, se analizaron los documentos del programa y se puso en conocimiento de todas las partes interesadas para facilitar su participación. Para elaborar el informe de autoevaluación del Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos se ha formado una Comisión de autoevaluación que integra a un total de 20 personas:

- 3 representantes del equipo directivo de la Facultad de Ciencias del Trabajo.
- 1 coordinador de titulación.
- 2 representantes de los estudiantes.
- 8 representantes del profesorado que imparte docencia en el Grado.

- 2 representantes del Personal de Administración y Servicios (uno de los cuales pertenece a la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia).
- 2 representantes de egresados.
- 2 representantes de empleadores.

El actual coordinador del Máster ha organizado el trabajo realizado, colaborando estrechamente con la Unidad de Calidad de la Universidad de Murcia. Se han realizado reuniones para establecer pautas comunes de actuación, se han recogido y analizado evidencias y se han justificado y valorado todos los puntos indicados en este informe de autoevaluación que ha sido aprobado por la Comisión Académica del Máster celebrada el 29 de mayo de 2017.

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos pretende formar especialistas competentes en las relaciones socio-laborales. Aborda los aspectos relativos al mundo del trabajo, tanto desde un punto de vista teórico como práctico, y los trata desde una perspectiva multidisciplinar, en las que destacan las perspectivas jurídica, económica, sociológica y psicológica. Este Máster permite iniciar o potenciar una carrera profesional en el área de la administración de los recursos humanos y dirección de personal. Asimismo, el Máster incluye un programa de prácticas en empresas para afianzar y completar los conocimientos teóricos adquiridos con una experiencia real.

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos adopta un enfoque estratégico respecto a la Dirección de Recursos Humanos. En él se estudian los métodos más eficaces para identificar, evaluar y captar los recursos humanos necesarios, la gestión por competencias, como marco de la nueva Dirección de Recursos Humanos, las nuevas tendencias y técnicas para la formación, promoción y retribución, con numerosos ejemplos y casos prácticos. Se abordan las áreas más técnicas de gestión, contratación, obligaciones sociales y demás temas de la Dirección de Recursos Humanos, de forma que permita un análisis adecuado del entorno jurídico más favorable para la empresa.

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos sobre el que se emite este informe sustituye al antiguo máster de igual denominación (uno de los más demandados dentro de la Universidad de Murcia hasta el momento de su extinción). Partiendo de esta experiencia previa, se ha diseñado el nuevo Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Murcia, cuya memoria fue verificada de forma favorable por ANECA el 7 de octubre de 2014.

El actual Máster no ha recibido ningún informe de seguimiento hasta el momento. Tanto el informe de verificación del Máster que se presenta a evaluación como los informes de verificación y de seguimiento del antiguo Máster se pueden consultar en la siguiente dirección: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

El Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos objeto de este informe ha tratado de subsanar los errores detectados en antiguo Máster y ha prestado gran atención al cumplimiento de los principales aspectos contenidos en la memoria verificada del título. A pesar de ello, han ido apareciendo algunas dificultades en su puesta en marcha y desarrollo. Las más destacadas son:

- Realización y tutorización de los TFM. El curso 2015-16, primero de impartición del Máster y único curso objeto de evaluación en este informe, muestra una tasa de rendimiento en esta asignatura del 53,33% (la más baja de todas las asignaturas del título). Ya en el título antiguo esta asignatura presentaba valores inferiores en su tasa de rendimiento a los de las demás asignaturas. Los problemas parecen provenir de la inexperiencia del alumnado para abordar una asignatura diferente en su configuración al resto de asignaturas, de una mala planificación por parte de los estudiantes y de la inexperiencia de algunos profesores que asumen por vez primera el papel de tutor de TFM.
- Coordinación intra-asignaturas. Algunas de las asignaturas que componen el plan de estudios del Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos se imparten por un elevado número de docentes lo que dificulta la coordinación entre los mismos y la adaptación del alumnado.
- Ritmo de desarrollo del Máster. El ritmo de clases de lunes a viernes, 4,5 horas al día, durante unos siete meses, a lo que hay que añadir la realización de las prácticas curriculares y del TFM impone un elevado ritmo de trabajo en el Máster. Para poder afrontarlo con garantías de éxito se requiere una buena planificación, tanto por parte del alumnado como del profesorado.

Para dar solución a estos problemas se han llevado a cabo una serie de medidas correctoras:

- Para paliar la dificultad de la elaboración y tutorización de los TFM se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:
 - o Cursos de formación para los docentes. Anualmente se convoca desde el decanato de la Facultad de Ciencias del Trabajo a los profesores a un curso en que se les explica cómo debe llevarse a cabo la tutorización de un TFM.
 - o Jornadas dirigidas al alumnado en las que se les explica en qué consiste un TFM, qué tipos existen, qué estructura puede tener, plazos, normas de presentación, etc. Estas jornadas se realizan en varias sesiones a lo largo del curso.
 - o Jornada de orientación centrada en el uso de los recursos electrónicos de la biblioteca y en el uso del programa Endnote.
 - o Creación de una página web en la que se muestra información relativa a esta asignatura, dirigida tanto a estudiantes y tutores como a tribunales: guía docente del TFM, histórico de TFM, etc.
- <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/2015-16/trabajo>

- Para solucionar la falta de coordinación intra-asignaturas se han realizado:

o Reuniones con los coordinadores de asignaturas para ir concienciando de la necesidad de mejorar la organización entre los docentes de una misma asignatura.

o Llamamiento a los diferentes departamentos con docencia en el Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos para que, en la medida de lo posible, no se asigne un elevado número de profesores a la misma asignatura.

- Para solucionar el elevado ritmo de desarrollo del Máster se han realizado:

o Diversos ajustes en el horario y fechas de inicio y fin de clases, buscando el equilibrio entre las necesarias horas de asistencia presencial al Máster y el tiempo requerido para la realización de las prácticas curriculares y del TFM.

Aunque el espacio temporal es escaso (se recuerda que el Máster ha empezado a impartirse en el curso 2015-16) y no ha transcurrido el suficiente tiempo para valorar la eficacia de estas acciones, se espera que empiecen a dar sus frutos en un futuro cercano. Así, en relación con la elaboración y tutorización de los TFMs se espera conseguir un mayor conocimiento y dominio de los tutores sobre las tareas que deben realizar, así como una mayor concienciación entre el alumnado de cómo deben abordar y planificar temporalmente su TFM, lo que ayude a aumentar la tasa de rendimiento de dicha asignatura.

Con respecto a la coordinación intra-asignaturas, en la encuesta de satisfacción del alumnado del curso 2015-16 (siendo la escala (1) Muy mal / totalmente en desacuerdo, (2) Mal / en desacuerdo, (3) Bien / de acuerdo y (4) Muy bien / totalmente de acuerdo) al ítem "Hay coordinación entre los profesores" se obtiene una puntuación de 1.8. Se espera que con la colaboración de los coordinadores de asignatura y de los diferentes departamentos se logre mejorar dicho resultado en las próximas ediciones.

Finalmente, sobre el elevado ritmo de desarrollo del Máster, para el curso 2016-17 se han modificado horarios y plazos respecto al curso 2015-16 y se está a la espera de conocer el nivel de satisfacción alcanzado con la nueva configuración.

DIMENSIÓN 1. LA GESTIÓN DEL TÍTULO

Criterio 1. ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO. Estándar: El programa formativo está actualizado y se ha implantado de acuerdo a las condiciones establecidas en la memoria verificada y/o sus posteriores modificaciones. 1.1 La implantación del plan de estudios y la organización del programa son coherentes con el perfil de competencias y objetivos del título recogidos en la memoria de verificación y/o sus posteriores modificaciones.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

La implantación del título se corresponde con lo establecido en la memoria verificada del Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos. De acuerdo con las competencias contempladas en dicha memoria, el plan de estudios está organizado por 18 asignaturas obligatorias, incluyendo en ellas las prácticas externas y el trabajo fin de máster. Salvo estas dos asignaturas, que tienen 6 créditos ECTS cada una, el resto (16) tienen cada una 3 créditos ECTS. Con sus objetivos, contenidos y metodología contribuyen al desarrollo de las competencias básicas, transversales, generales y específicas contempladas en la memoria verificada. Las asignaturas están planificadas con una secuencia temporal adecuada que permite al estudiante adquirir las competencias establecidas (véase memoria del máster: <http://www.um.es/documents/15559/2828003/memoria2015.pdf/aa1c6c85-2acc-4b87-b3c6-11211aa78b1f>).

La modalidad de impartición de las asignaturas contempladas en el plan de estudios es presencial, según se estipula en la memoria verificada del Máster. La organización del programa se mantiene actualizada y la planificación para el curso académico vigente puede consultarse en la web de la Facultad de Ciencias del Trabajo: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

Además, en la memoria del máster está previsto un módulo de complementos de nivelación formativa para aquellas titulaciones o perfiles que lo precisen (por ejemplo: titulados en sociología, psicología o en administración de empresas, por citar algunos), con la finalidad de que los estudiantes procedentes de esas titulaciones tengan la formación básica necesaria para seguir adecuadamente las materias constitutivas del plan de estudios. El módulo complementario de nivelación, se establece con tres posibles asignaturas de 3 créditos: Introducción al Derecho del Trabajo; Mercado de Trabajo Español y de la UE; Procesos Psicológicos en el Trabajo y las Organizaciones.

Durante el curso académico se utilizan gran cantidad de recursos docentes y materiales, entre ellos, destaca el Aula Virtual de la Universidad de Murcia, que se ha revelado como una potente herramienta de apoyo al estudiante. Esta herramienta dota a la Universidad de Murcia de un ámbito de comunicación virtual entre alumnado y profesorado, mediante el cual se puede acceder a documentación que publica el profesor, se pueden realizar preguntas a éste relacionadas con la asignatura, etc. De esta forma, se facilita la adquisición de los resultados de aprendizaje previamente programados.

Dos grupos de interés han expresado su opinión respecto a la satisfacción con el título. El alumnado valoró con un 2,74 de media sobre una escala de 1 a 4 puntos para el curso 15-16, la estructura del plan de estudios y la organización de la docencia; y con 2,96 puntos los resultados globales y la valoración general del master (Compl_02_Satisfacción alumnos con título).

El profesorado valoró con 3,44 puntos sobre una escala de 4, la estructura del plan de estudios y la organización de la docencia (Compl_03_Satisfacción profesorado con título).

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Memoria verificada. Se puede consultar en el siguiente enlace
<http://www.um.es/documents/15559/2828003/memoria2015.pdf/aa1c6c85-2acc-4b87-b3c6-11211aa78b1f>
 Tabla 1 Asignaturas plan de estudios y profesorado”
 Tabla 2 Resultados de las asignaturas
 Tabla 4 Indicadores y datos globales
 Compl_02_Satisfacción alumnos con título
 Compl_03_Satisfacción profesorado con título

1.2 El perfil de egreso definido (y su despliegue en el plan de estudios) mantiene su relevancia y está actualizado según los requisitos de su ámbito académico, científico o profesional.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

La formación del máster está orientada a capacitar al alumnado para adquirir las funciones propias de profesionales competentes en el área de los Recursos Humanos, en el campo de la gestión y la dirección de personas. El programa desarrolla una visión integral de la organización empresarial, para lo cual se requiere conocer y analizar los elementos, estructura y funciones de las diversas partes que componen la empresa; comprender e interpretar con rigor analítico y sintético la dimensión humana de la organización; saber planificar y diseñar políticas de personal en consonancia con las necesidades estratégicas de la organización; y ser capaz de desarrollar, gestionar y evaluar las políticas diseñadas, utilizando para ello las últimas herramientas de gestión, seguimiento y evaluación de los recursos humanos.

Su finalidad es formar especialistas competentes en las relaciones sociolaborales estudiando de forma teórica y práctica las cuestiones que se plantean en relación con el mundo del trabajo, desde una perspectiva organizacional, económica, jurídica, psicológica y sociológica, permitiendo iniciar o potenciar la carrera profesional de los expertos en el área de la administración de los recursos humanos y dirección de personal. Este Máster contempla un programa de prácticas en empresas que permite complementar los conocimientos teóricos adquiridos con una experiencia real en empresas.

La persona egresada de este programa podrá prestar sus servicios en departamentos de Recursos Humanos, así como en servicios de consultoría, formación y docencia. Tendrá la capacidad de planear, dirigir y coordinar actividades para el personal de una organización; maximizando estratégicamente el uso de los recursos humanos y desempeñando funciones de: reclutamiento y selección; Retribución de salarios y beneficios; políticas y procedimientos de administración de personal; evaluación del desempeño; capacitación y desarrollo de carreras; planeación, cambio y desarrollo organizacional; gestión de equipos de trabajo; auditoría de Recursos Humanos; etc.
 Perfil egreso: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/descripcion#egreso>

El Plan de Orientación de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia incluye la realización de acciones encaminadas a proporcionar información y ayuda en la toma de decisiones relacionadas con la formación y empleo.

En el caso concreto del Máster se llevó a cabo una Jornada de orientación centrada en los mecanismos de búsqueda de empleo y acceso al mercado de trabajo. Desarrollada por el COIE. Fecha de realización: 16 de octubre de 2015

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Enlace al perfil de egreso del máster
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/descripcion#egreso>

E01_01_EvaluaciontutoremprapRACTICAS
 E01_02_Informe egresados MDRRHH 13-14 14-15
 E02_01_Orientación académica y profesional a estudiantes

1.3 El título cuenta con mecanismos de coordinación docente (articulación horizontal y vertical entre las diferentes materias/asignaturas) que permiten tanto una adecuada asignación de la carga de trabajo del estudiante como una adecuada planificación temporal, asegurando la adquisición de los resultados de aprendizaje.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Como se ha señalado en la introducción, el título actual del máster en Dirección y gestión de recursos humanos se inició en el curso académico 2015-16 y es heredero de otro anterior, que se implantó en el curso 2009-10 y llegó hasta el curso 14-15. El título que se somete al proceso de autoevaluación actual, se considera nuevo título a todos los efectos, por cuanto los registros de datos son muy limitados.

El mecanismo de coordinación docente de la titulación descansa en la figura del Coordinador del Máster y en la Comisión Académica del título. El coordinador canaliza y organiza la información pertinente, adoptando el papel de interlocutor entre todos los implicados en el proceso: equipo decanal, personal de administración y servicios, profesorado y estudiantes. Es la Comisión Académica, la que analiza y propone áreas de mejora sobre los aspectos de coordinación docente (materias/asignaturas) para conseguir una adecuada carga de trabajo del estudiante y una adecuada planificación temporal, orientados a lograr los resultados de aprendizaje previstos.

Sobre esos aspectos de coordinación, la Comisión Académica del título en sesión del día 21 de mayo de 2015, y como continuación de la misma, el día 3 de junio, trató en el punto 4º del orden del día la elaboración de Guías Docentes para el nuevo curso. Coordinadores docentes y recomendaciones para las guías, en el que se abordaron entre otros aspectos las funciones de los coordinadores de materias-asignatura, coordinación de contenidos y evitación de repeticiones, y coherencia ficha del título verificado por ANECA con las guías docentes de las asignaturas (evidencia E02_01_Acta CA 2015-05-21).

Las cuestiones de coordinación son muy relevantes para alcanzar los objetivos definidos en el título. Esta cuestión se señala cuando se analizan los resultados de satisfacción de los grupos de interés. En este sentido el alumnado valora como media en 2,74 puntos sobre 4 lo relativo a la estructura del plan de estudios y su organización. Sin embargo, hay valoraciones dispares sobre otras cuestiones. Los principales problemas parecen afectar a si los créditos asignados a las materias guardan proporción con el volumen de trabajo necesario para superarlas y a la coordinación entre profesorado y materias, que han sido valorados con una puntuación más baja sobre 4:

- Los créditos asignados a las materias guardan proporción con el volumen de trabajo necesario para superarlas (1,9).
- Hay coordinación entre los profesores (1,8) y Se evitan solapamientos y duplicidades entre las diferentes asignaturas (1,9). Parece que sigue dándose que los diversos docentes que comparten una misma asignatura no tengan totalmente coordinados los contenidos de la misma. Además, en este curso algunas asignaturas han sido impartidas por profesorado asociado con quienes, en ocasiones ha sido difícil la labor de coordinación. Sobre estos ítems, por tanto, existe un deseable margen de mejora. Ha habido un avance sensible del nuevo plan de estudios (curso 15/16) en relación con el plan antiguo en los resultados relacionados con la valoración Global del máster. La media se sitúa en el 2,96, mientras que en el año anterior la media fue de 2,46 sobre 4. Han mejorado resultados en todos los ítems, pasando la satisfacción con la calidad del profesorado del 2,1 del año anterior al 2,6 del actual; la utilidad del 2,8 al 3,3, o la recomendación de este máster del 2,2 del curso 14/15 al 3,1 en el 15/16.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E02_02 2015-05-21 Comisión Académica MDGRRHH
 Compl_02_Satisfacción alumnos con título
 Compl_03_Satisfacción profesorado con título

1.4 Los criterios de admisión aplicados permiten que los estudiantes tengan el perfil de ingreso adecuado para iniciar estos estudios y en su aplicación se respeta el número de plazas ofertadas en la memoria verificada.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Se aplican los criterios de admisión recogidos en la memoria verificada, que cumplen a su vez con lo previsto en el RD 1393/ 2007, de 29 de octubre por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y con la modificación del mismo por el R.D. 861/2010 en el apartado diez de su artículo único (enlace:

<http://www.um.es/documents/15559/2828003/memoria2015.pdf/aa1c6c85-2acc-4b87-b3c6-11211aa78b1f>). Toda la información referente a criterios de admisión aparece recogida en el punto 4.2.2 de la memoria del máster.

El programa está dirigido tanto a quienes se han graduado recientemente como a personas con experiencia que pretendan desarrollar su carrera profesional dentro del área de Recursos Humanos. También está orientado a empresarios y empresarias que deseen actualizar sus conocimientos para promover una gestión de los recursos humanos más eficaz y actual.

La admisión en los estudios será decidida por el Centro a propuesta de la Comisión Académica del Máster sobre la base de los criterios de admisión. Éstos son fundamentalmente:

- 1) Titulación de procedencia
- 2) Expediente académico en dicha titulación
- 3) Ajuste del currículum vitae al máster

Asimismo, la Comisión académica del máster podrá realizar discrecionalmente una entrevista o prueba de selección de cara a elaborar su propuesta de admitidos y la valoración de su expediente académico y currículum vitae.

El alumnado que accede al Máster responde al perfil de ingreso recomendado, en la memoria de implantación del título, pudiendo acceder aquellas personas que están en posesión de un título oficial universitario (grado, licenciatura, diplomatura, ingeniería o arquitectura). Para el acceso a este programa oficial de Posgrado de quienes acrediten poseer un título extranjero no homologado en España, se deberá solicitar, con antelación al proceso de admisión, la comprobación del nivel de formación equivalente de sus estudios con una de las titulaciones oficiales de Grado o Diplomado españolas. Los perfiles más adecuados serían los grados, licenciaturas o diplomaturas relacionados con Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Ciencias del Trabajo, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Derecho, Sociología y carreras afines o sus equivalentes extranjeros, bien del Espacio Europeo de Educación Superior o de cualquier otro espacio, previa comprobación del nivel de formación equivalente para el acceso (perfil ingreso: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/descripcion#ingreso>).

No obstante, esta diversidad entre las titulaciones que dan acceso al Máster converge en una formación básica y obligatoria para todos los

estudiantes que acceden al mismo. La Comisión Académica, sobre la base de los criterios de admisión especificados en la memoria de implantación del título (criterios que se desarrollarán en el punto 1.4 de este informe), propondrá al Centro la lista de admitidos y éste será, finalmente, quien decida la admisión al programa.

El Plan de Orientación de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia incluye la realización de acciones encaminadas a proporcionar información y ayuda en la toma de decisiones relacionadas con la formación y empleo.

Jornada de presentación del Máster: El coordinador presentó el máster a los alumnos matriculados en el mismo. En dicha presentación se revisó el programa y calendario del máster, las guías docentes de cada una de las asignaturas que conforma el plan de estudios, el horario de clases y otros numerosos aspectos. Se dio información y normas sobre el uso del aula virtual y sus recursos. Asimismo, se dio respuesta a las preguntas planteadas por los alumnos, con el objetivo de facilitar su incorporación al desarrollo de las clases. Fecha de realización: semana inicial de las clases del máster. Lunes 1 de septiembre de 2015.

En las encuestas de satisfacción pasadas al alumnado del máster, se comprueba que puntúan satisfactoriamente los procesos de admisión y acogida, en una escala de 1 a 4 puntos. En concreto para el curso 15-16 expresaron las siguientes puntuaciones en los ítems: "La información previa (preinscripción, criterios de admisión, proceso de matriculación) sobre el máster dada por la Universidad de Murcia", 3,3 puntos; "La satisfacción con el proceso de selección y admisión al master", 3,6 puntos; "En general, estoy satisfecho con el proceso de selección, admisión y matriculación", 3,8 puntos; y en "El perfil de ingreso (conocimientos y competencias que permiten afrontar adecuadamente los nuevos estudios) es claro y público" 3,5 puntos. Unos resultados muy satisfactorios (E04_01_satisfacción acogida master).

En el documento E03_02_informe perfiles de ingreso que recoge los datos del curso 2015-16, se muestran los datos en relación a la oferta de plazas (31), personas matriculadas (30), así como la gran demanda que presenta máster, medida por el número de estudiantes preinscritos (85), siendo 53 de ellos quienes tenían como primera opción cursar este título. [Nota aclaratoria: El documento E03-02 recoge 31 plazas ofertadas. Sobre el número de plazas hay que aclarar que la memoria recoge 30 plazas y ese año hubo que admitir 31 alumnos, dado que los dos últimos tenían igual nota de corte, por lo que se admitieron 31. Posteriormente, un alumno se dio de baja y quedaron definitivamente matriculados 30 alumnos, los mismos que las plazas previstas en la memoria verificada del máster].

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Enlace memoria:

<http://www.um.es/documents/15559/2828003/memoria2015.pdf/aa1c6c85-2acc-4b87-b3c6-11211aa78b1f>

Perfil ingreso: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/descripcion#ingreso>

E02_01_Orientación académica y profesional a estudiantes

E03_01_Satisfacción acogida master

E03_02_Infomeperfilesingresomaster

E03_03_PC03 Perfil ingreso, captacion admision MDGRRHH 15-16

Tabla 4 Indicadores y datos globales

1.5 La aplicación de las diferentes normativas académicas (permanencia, reconocimiento, etc.) se realiza de manera adecuada y permite mejorar los valores de los indicadores de rendimiento académico.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

La Resolución del Rectorado (R-429/2011), de 3 de octubre, junto a la del 12 de marzo de 2013 (R-519/2013) y la de 16 de julio de 2015 (R-502/2015), regula el régimen de progreso y permanencia de los estudiantes de la Universidad del Mismo. En ella se establece que, para poder continuar los estudios, los estudiantes deben superar durante su primer año un mínimo de 12 ECTS si están en régimen de dedicación a tiempo completo, y un mínimo de 6 para los que tengan dedicación a tiempo parcial.

Los estudiantes que se matriculan por primera vez de una asignatura, disponen de dos convocatorias de examen. En el caso de repetir alguna asignatura, dispondrán de tres convocatorias de examen. El total de convocatorias por asignatura tendrá un límite máximo de seis.

Los estudiantes que cumplan lo establecido por la norma que regula la Comisión de Compensación podrán acogerse a los mecanismos que en la misma se detallan para la superación de asignaturas.

Se puede encontrar más información sobre la normativa en la dirección de internet siguiente:

<http://www.um.es/web/estudios/contenido/normativa/permanencia>

En dicha página web también se enlaza a la normativa completa, que se puede consultar en:

<http://www.borm.es/borm/documento?obj=anu&id=568856>

La Comisión Académica del máster es la que se ocupa del reconocimiento de estudios y funciona según lo establecido en la normativa general al respecto. Se puede encontrar más información sobre la normativa en las siguientes direcciones:

<http://www.um.es/web/estudios/contenido/normativa/reconocimiento>

<https://sede.um.es/sede/normativa/reglamentosobrereconocimientoytransferenciadecreditosenlasenseñanzasdegradoymasterconducentes/pdf/120.pdf>

<https://sede.um.es/sede/normativa/reglamentodereconocimientodecreditosporrealizaciondeactividadesuniversitarias/crau/pdf/1739.pdf>

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E04_01_Listado estudiantes con reconocimiento de créditos

Comp_01_Normativa permanencia

Enlace a la normativa de permanencia y/o progreso de la Universidad o Centro.

<http://www.um.es/web/estudios/contenido/normativa/permanencia>

<https://sede.um.es/sede/normativa/reglamentosobrereconocimientoytransferenciadecreditosenlasenseñanzasdegradoymasterconducentes/pdf/120.pdf>

Criterio 2. INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA. Estándar: La institución dispone de mecanismos para comunicar de manera adecuada a todos los grupos de interés las características del programa y de los procesos que garantizan su calidad. 2.1 Los responsables del título publican información adecuada y actualizada sobre las características del programa formativo, su desarrollo y sus resultados, incluyendo la relativa a los procesos de seguimiento y de acreditación.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Toda la información sobre el Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos se puede consultar en página web del título:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

En ella se recoge una completa información sobre el plan de estudios del mismo, así como sobre sus características más generales, su desarrollo y organización: están todos los apartados referentes al calendario académico, datos de los coordinadores y tutores, exámenes, aulas, horarios, guías docentes, información sobre el Trabajo Fin de Máster y otras actividades de interés.

Esta web es de fácil acceso para todo aquel interesado en su consulta, incluido para los usuarios con cualquier tipo de discapacidad o limitación de tipo tecnológico (validado por el test de accesibilidad web, TAW, y por el test de validación xhtml del W3C).

La web se actualiza para cada curso académico en relación con la información sobre calendario académico, guías docentes de las diferentes asignaturas, horarios y aulas, exámenes, prácticas, coordinadores de curso, profesorado y trabajo fin de grado.

Cuenta además con otra información agrupada en tres categorías: futuros estudiantes, información de interés y gestión de la titulación. En la de "Futuros estudiantes" se pueden obtener datos relativos a porqué estudiar el Máster de Dirección y Gestión de Recursos Humanos, cómo acceder al mismo, o el perfil de ingreso y salidas profesionales, entre otros. Por ejemplo enlace a porqué estudiar el título:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/por-que-estudiar>

En la de "Información de interés" se presenta la información sobre el Aula Virtual, becas, movilidad, representación estudiantil, apoyo a estudiantes con discapacidades, etc.

En la de "Gestión de la titulación" se informa sobre la comisión académica del título, el Sistema de Garantía de Calidad y la documentación oficial del título, entre otros. Es en este apartado de documentación oficial en el que aparecen los informes de verificación y los informes de seguimiento. La documentación del título puede consultarse en:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

La información sobre los resultados del título se recogen en los siguientes enlaces del Sistema de Garantía de Calidad:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/calidad/sgc/evidencias>

en el que cada curso académico se van colgando los informes sobre resultados académicos, de prácticas externas, de movilidad, de perfil de ingreso, etc., según van siendo analizados por la Comisión Académica del Máster y, posteriormente, por la Comisión de Garantía de Calidad.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Toda la información sobre el Máster de Dirección y Gestión de Recursos humanos se puede consultar en página web del título:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

El informe de verificación se pueden consultar en el siguiente enlace:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

La información sobre los resultados del título se recogen en el siguiente enlace del Sistema de Garantía de Calidad:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/calidad/sgc/evidencias>
 E02_02 2015-05-21 Comisión Académica MDGRRHH

2.2 La información necesaria para la toma de decisiones de los potenciales estudiantes interesados en el título y otros agentes de interés del sistema universitario de ámbito nacional e internacional es fácilmente accesible.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Los contenidos que aparecen en la página web (comentados en el apartado 2.1 anterior) se mantienen actualizados y son revisados, bajo la continua supervisión del Coordinador del Máster. De esta forma, aquellas personas que estén interesadas en cursar el Máster pueden consultar la información de interés para tomar dicha decisión, tales como descripción del título, por qué estudiar este Máster y cómo acceder al mismo entre otros apartados. Se consideran suficientes para la toma de decisiones de los futuros estudiantes y otros agentes de interés los contenidos de la página web:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

Prueba de ello es el elevado número de prescripciones que tuvo el título en el curso objeto del autoinforme: 85 prescripciones; casi tres demandantes por plaza ofertada).

Además, se puede acceder y consultar los datos y contenidos más relevantes de las diferentes asignaturas que forman parte del plan de estudios, lo que contribuye a la toma de decisiones de aquellos potenciales interesados en el título. Todas las guías docentes están en la página web del título y siguen la misma estructura y en ellas se puede comprobar la correspondencia con los apartados recogidos en la memoria verificada, al incluir en las mismas las diferentes competencias que se desarrollan, las metodologías utilizadas, los contenidos y su secuenciación, el sistema de evaluación empleado, la bibliografía básica y complementaria que debe consultar el alumnado y demás información relevante. Para conocer esta información actualizada para el curso 2016/2017 se puede consultar
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/2016-17/guias>

En las encuestas realizadas a los estudiantes se les ha preguntado si la guía docente está fácilmente accesible, obteniendo 3,4 puntos sobre una escala de 4.

Los servicios de apoyo al alumnado con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad se pueden consultar en este enlace:
<http://www.um.es/adyv/diversidad/discapacidad/apoyodiscapacidad.php>

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Toda la información sobre el Máster se puede consultar en la página web del título:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

Los informes de verificación se pueden consultar en el siguiente enlace:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

Enlace servicios de apoyo:
<http://www.um.es/adyv/diversidad/discapacidad/apoyodiscapacidad.php>

2.3 Los estudiantes matriculados en el título, tienen acceso en el momento oportuno a la información relevante del plan de estudios y de los resultados de aprendizaje previstos.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Además de la información disponible en la página web del título, a las que el estudiante tiene acceso fácilmente, la Universidad de Murcia cuenta con un campus virtual:

<http://www.um.es/web/universidad/campus-virtual>
 estructurado en dos plataformas diferentes:

1. Campus virtual SUMA
2. Aula virtual SAKAI

1. Campus virtual SUMA: para que los estudiantes puedan tener un acceso personalizado de acuerdo a su expediente y asignaturas matriculadas, así como un control y conocimiento continuo de sus resultados de aprendizaje, la Universidad de Murcia dispone de una plataforma virtual, con acceso restringido a través del correo facilitado por la propia universidad.

2. Aula virtual SAKAI: entró en funcionamiento en el curso 2012-13. Se trata de una plataforma virtual basada en la plataforma LMS libre SAKAI a través de la que se proporciona herramientas que facilitan la docencia tanto presencial como virtual <https://aulavirtual.um.es/portal>. Esta herramienta lleva consigo el establecimiento de nuevas formas de trabajo y organización, así como la realización de actividades con mayor rapidez y calidad. En el Aula Virtual los usuarios acceden con roles de entrada de distinto tipo (docente, estudiante, coordinador, etc.) y, para cada una de las asignaturas en las que el usuario está implicado, se dispone de un sitio en el que contactan los usuarios de distintos roles. En cada sitio aparece un paquete básico de herramientas (anuncios, mensajería interna, repositorio de materiales, exámenes, tareas, chat, wiki, foros, etc.). Con esta plataforma, se ponen en contacto de manera muy rápida el profesor y el estudiante, mediante mensajes, difusión de anuncios generales, distribución de documentación, resultados de las pruebas, etc. Estas múltiples opciones, facilitan la conexión del alumnado con sus compañeros y docentes pero también, un seguimiento diario de las distintas asignaturas, los recursos y materiales que necesitan para sus clases, la entrega de trabajos, tareas y demás funciones útiles para que el estudiante, una vez matriculado, cuente con información oportuna y relevante siempre que lo necesite. A ella se accede con el correo de la Universidad de Murcia

En las encuestas realizadas al alumnado se les ha preguntado por la utilidad de la información que aparece en la guía docente, obteniendo 3,2 puntos sobre una escala de 4.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Guías docentes incluidas en la Tabla 1 "Asignaturas del plan de estudios y su profesorado"

Sus enlaces se encuentran en la siguiente dirección:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/2015-16/guias>

Página web del título:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh>

Campus virtual SUMA
<https://suma.um.es/web/suma/>
 Aula virtual Sakai
<https://aulavirtual.um.es/portal>

E02_02 2015-05-21 Comisión Académica MDGRRHH
 E02_03 2015-07-25 Comisión Académica MDGRRHH

Criterio 3. SISTEMA DE GARANTÍA INTERNO DE CALIDAD (SGIC). Estándar: La institución dispone de un sistema de garantía interna de la calidad formalmente establecido e implementado que asegura, de forma eficaz, la calidad y la mejora continua de la titulación. 3.1 El SGIC implementado y revisado periódicamente garantiza la recogida y análisis continuo de información y de los resultados relevantes para la gestión eficaz del título, en especial de los resultados de aprendizaje y la satisfacción de los grupos de interés.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El SGIC del Máster de Dirección y gestión de recursos humanos forma parte, junto con el resto de titulaciones oficiales de las que el centro es responsable, del SGIC de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la UM. Éste se ha elaborado con el objetivo de realizar un proceso de medición, análisis y mejora continua de la información relevante del título desde los grupos de interés en general: estudiantes, profesorado, egresados, PAS, etc.

Para la medición y análisis de los resultados, se tienen en cuenta todos los indicadores de los procesos del SGIC, ya definidos en los diferentes procedimientos del mismo y que configuran el panel de indicadores del centro.

La responsable del Sistema de Garantía de Calidad (SGIC) de la Facultad de Ciencias del Trabajo es la Vicedecana de Calidad y está ayudada en sus funciones por los Coordinadores de Titulación y la Comisión de Garantía de Calidad. Conjuntamente realizan las tareas de planificación y seguimiento del SGIC, actuando además como elementos de comunicación interna de la política, objetivos, planes, programas, responsabilidades y logros de este sistema.

Además, la Universidad de Murcia cuenta con una aplicación informática (UNICA), desarrollada por un equipo de trabajo de ATICA y la Unidad para la Calidad, para la gestión documental del SGIC. A través de dicha aplicación los centros acceden a los resultados e indicadores relativos a sus titulaciones, que posteriormente son analizados en las comisiones correspondientes.

En los siguientes enlaces se pueden consultar el manual y los procesos del SGIC, las actas de la Comisión de Garantía de Calidad así como distintos planes, informes y resultados de la implantación del SGIC:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/calidad>
(entrar con clave de acceso para visualizar todo el contenido)

La última revisión del manual de calidad de la Facultad de Ciencias del Trabajo se aprobó el 17 de marzo de 2016 en Comisión de Garantía de Calidad.

Anualmente se elabora un plan de recogida de opiniones, en el que se indican los grupos de interés que serán encuestados así como el momento de la recogida de sus opiniones. El último plan de recogida de opiniones de la Facultad de Ciencias del Trabajo se aprobó el 17 de marzo de 2016 en Comisión de Garantía de Calidad. Ambos documentos se pueden consultar en la siguiente dirección.

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/calidad/documentos>

Una vez recogida y sistematizada la información se analiza en la Comisión de Garantía de Calidad y se establecen las oportunas propuestas de mejora. Estas propuestas de mejora se incorporan al plan de mejoras anual del centro que se pueden consultar en las siguientes direcciones (para la Facultad de Ciencias del Trabajo apartado informes, dentro del curso correspondiente bajo el epígrafe "acciones de mejora"):

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/calidad/sgc/evidencias>

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E05_01 Procedimientos y registros SGIC
E05_02 Acta CGC 20 26 noviembre 2014
E05_09 Acta CGC 21 17 marzo 2015
E05_03 Acta CGC 22 24 abril 2015
E05_04 Acta CGC 23 21 julio 2015
E05_05 Acta CGC 24 12 noviembre 2015
E05_06 Acta CGC 25 17 marzo 2016
E05_07 Acta CGC 26 6 abril 2016
E05_08 Manual SGIC reformado marzo 2016
Compl_04_Documentos que reflejan si el SGIC implementado se revisa

3.2 El SGIC implementado facilita el proceso de seguimiento, modificación y acreditación del título y garantiza su mejora continua a partir del análisis de datos objetivos y verificables.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Para facilitar y agilizar la mejora continua del título a partir del SGIC, el Coordinador del Máster se encarga de desarrollarlo con el apoyo de la Comisión Académica del título. Se suele realizar una reunión por trimestre. De esta forma, se asegura que todo lo concerniente a la elaboración, desarrollo, modificación y mejora del título se realice a partir de las evidencias objetivas que el coordinador y la comisión de calidad correspondiente le hace llegar a la Facultad de Ciencias del Trabajo.

Con esta revisión se garantiza el análisis de todos y cada uno de los resultados de los procesos, el establecimiento de los objetivos pertinentes para el año siguiente y la realización de las correspondientes propuestas de acciones de mejora.

Además, hay que añadir que la generación de resultados se ha automatizado significativamente gracias a la aplicación informática UNICA, desarrollada por un equipo de informáticos y la Unidad para la Calidad de la Universidad de Murcia para implementar la operatividad del SGIC de los Centros. A su vez la Unidad para la Calidad también recoge y suministra datos de otros Servicios de la Universidad de Murcia que son necesarios para dicha implementación.

La aplicación informática UNICA controla que todos los procedimientos se lleven a cabo estableciendo una serie de tareas secuenciales para cada proceso que garantizan que se cumplan todos los pasos y que, resumidamente, son: obtención de datos e indicadores, análisis de los mismos, subida de actas y otras evidencias y detección y seguimiento de acciones de mejora.

Además, la Facultad de Ciencias del Trabajo elabora anualmente un informe con las propuestas de mejora adoptadas a partir del análisis de los resultados obtenidos en las distintas titulaciones.

Se ha prestado especial atención a las sugerencias recibidas en el informe de verificación de ANECA. Éste ha sido analizado por la Comisión de Garantía de Calidad y se ha procedido a incorporar las mejoras derivadas de dicho análisis.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E05_01 Procedimientos y registros SGIC
E05_02 Acta CGC 20 26 noviembre 2014
E05_09 Acta CGC 21 17 marzo 2015
E05_03 Acta CGC 22 24 abril 2015
E05_04 Acta CGC 23 21 julio 2015
E05_05 Acta CGC 24 12 noviembre 2015
E05_06 Acta CGC 25 17 marzo 2016
E05_07 Acta CGC 26 6 abril 2016
E05_10 Plan anual de mejora 2015
E05_11 Plan anual de mejora 2016
El informe de verificación se pueden consultar en el siguiente enlace:

3.3 El SIGC implementado dispone de procedimientos que facilitan la evaluación y mejora de la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

En relación con la evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza se encuentran, entre otros, los siguientes procedimientos:

PC01 Planificación y desarrollo de las enseñanzas. Evaluación del aprendizaje

PC02 Revisión y mejora del plan de estudios

PC05 Resultados académicos

PM01 Medición, análisis y mejora.

PE01 Establecimiento, revisión y actualización de la política y los objetivos de la calidad.

PA03 Satisfacción de Expectativas y Necesidades

PA04 Gestión de Incidencias (SQRF)

Y específicamente en relación con el profesorado y el personal de apoyo a la docencia:

PA05 Gestión del personal académico y de apoyo a la docencia.

Para evaluar y establecer propuestas de mejora en relación con el proceso de enseñanza-aprendizaje se tiene en cuenta la satisfacción de los principales grupos de interés implicados. Los resultados de las encuestas indican que el proceso se está llevando a cabo adecuadamente, lo que se refleja en la satisfacción de los grupos encuestados:

El profesorado de la Facultad de Ciencias del Trabajo valora el ítem "la coordinación de las materias y profesorado es adecuada y guarda relación con los objetivos del programa formativo" con un 3,2 sobre 4 en el curso 2015-16. Mientras que el ítem "Estoy satisfecho con la planificación y desarrollo de la enseñanza" lo puntúa con un 3,4 sobre 4. Por su parte el ítem "Los problemas surgidos durante el desarrollo de la enseñanza se han resuelto con eficacia" alcanza un 3.6 sobre 4.

Por su parte, los estudiantes del máster puntúan los ítems relativos a "Estructura del Plan de Estudios y Organización de la docencia" con un 2,74 en una escala sobre 4.

Por medio de los diferentes procedimientos del SGIC se recoge información sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, se analiza y se utiliza para el establecimiento de acciones de mejora en el seno de la Comisión Académica del Máster y la Comisión de Garantía de Calidad de Facultad. Los planes de mejora se aprueban finalmente en Junta de Facultad.

Además, cualquier miembro de la comunidad universitaria dispone en todo momento del buzón de sugerencias para exponer de forma anónima o identificándose, sus opiniones, inquietudes, iniciativas, propuestas de acciones de mejora o comentarios sobre el funcionamiento del Centro.
<http://www.um.es/web/cctrabajo/buzon-de-sugerencias>

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E05_01 Procedimientos y registros SGIC

E05_02 Acta CGC 20 26 noviembre 2014

E05_09 Acta CGC 21 17 marzo 2015

E05_03 Acta CGC 22 24 abril 2015

E05_04 Acta CGC 23 21 julio 2015

E05_05 Acta CGC 24 12 noviembre 2015

E05_06 Acta CGC 25 17 marzo 2016

E05_07 Acta CGC 26 6 abril 2016

E05_10 Plan anual de mejora 2015

E05_11 Plan anual de mejoras 2016

El informe de verificación se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

DIMENSIÓN 2. RECURSOS

Criterio 4. PERSONAL ACADÉMICO. Estándar: El personal académico que imparte docencia es suficiente y adecuado, de acuerdo con las características del título y el número de estudiantes. 4.1 El personal académico del título reúne el nivel de cualificación académica requerido para el título y dispone de la adecuada experiencia y calidad docente e investigadora.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El profesorado de la Facultad de Ciencias del Trabajo que imparte clase en el Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos posee una amplia formación, además de una gran experiencia y especialización. Su adecuación al perfil de la enseñanza que requiere el título está sobradamente demostrada. El Máster también cuenta con profesores con notable experiencia profesional en el mundo jurídico-laboral, de los recursos humanos y de la empresa, lo que, sin lugar a dudas, redundará en una mejora en la calidad de la enseñanza impartida en este título, así como en su conexión con la realidad y con las exigencias del mercado.

La carga docente que presenta el profesorado que imparte docencia en el Máster puede consultarse en forma de créditos ECTS en la Tabla 3. Estos docentes pertenecen a distintos departamentos y áreas de conocimiento de la Universidad de Murcia. Entre ellos, el núcleo principal de docentes forma parte del PDI de las áreas de Organización de Empresas, Psicología Social, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Sociología. Otras áreas con menor carga docente, pero esenciales para la correcta preparación del alumnado del máster son Economía Aplicada, Fundamentos del Análisis Económico e Historia de las Instituciones Económicas.

De los 27 docentes que han impartido docencia en el Máster durante el curso 2015-16, 18 son doctores lo que representa el 66,67% de los mismos. El número de quinquenios de los 27 profesores que imparten docencia en este título es de 48, lo que evidencia una gran experiencia docente.

Del total de créditos impartidos en el máster durante el curso 2015-16, el 51,85% corresponden a profesorado a tiempo completo mientras que el 48,15% restante lo imparte profesorado asociado (a tiempo parcial).

De los 27 docentes del máster 13 lo son a tiempo parcial; ello explica que el número de sexenios del conjunto del profesorado no sea demasiado elevado, en concreto 15 para el curso analizado. Sin embargo, este colectivo aporta una amplia y reconocida experiencia profesional en el ámbito de los recursos humanos lo que permite proporcionar al alumnado una formación estrechamente ligada a la realidad profesional.

En cualquier caso, tanto el profesorado a tiempo completo como parcial, tiene una formación ajustada a las competencias y objetivos del título y responden de forma adecuada a las necesidades formativas del alumnado.

En el informe de resultados de las encuestas de satisfacción del alumnado con la actividad docente del profesorado para el Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos realizado en el curso académico 2015-16, es de 2,6 en una escala de 1 a 4 puntos, mejorando en 0,4 puntos respecto de los resultados obtenidos en el curso anterior del máster extinguido.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 1. "Asignaturas del plan de estudios y su profesorado"

Tabla 3. "Datos globales del profesorado que ha impartido docencia en el título"

E09_04_PA05 Personal académico máster rrhh 15-16

E09_05 CurriculumsBreves_MDGRRHH

El informe de verificación y la memoria verificada del máster se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

4.2 El personal académico es suficiente y dispone de la dedicación adecuada para el desarrollo de sus funciones y atender a los estudiantes.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El número de docentes del Máster se considera suficiente y se ajusta a las necesidades de las diferentes asignaturas en las que se distribuye el mismo. Además, pese a la dedicación a tiempo parcial de muchos de ellos, por su contrato de asociados, todos disponen de un horario establecido para atender de forma individual y/o grupal a los estudiantes. Asimismo, la presencia de este tipo de profesorado garantiza experiencia, especialización y profesionalidad y cubre las exigencias de este título, en el que resulta esencial la presencia de profesionales con experiencia en el mundo de los recursos humanos.

A pesar de que el profesorado a tiempo parcial aporta una gran experiencia y debe disponer de la dedicación suficiente para atender de forma adecuada sus funciones, sería conveniente que se revirtiera la tendencia imperante en los últimos años de sustituir a profesorado a tiempo completo que se jubila o deja de ejercer sus tareas docentes sólo con personal a tiempo parcial. Sin embargo, este tipo de decisiones no corresponde al centro sino a los departamentos. No siendo el centro responsable de la designación de la docencia. No obstante, en la situación descrita mucho tienen que ver las políticas gubernamentales aplicadas en los últimos años, dirigidas a reducir el tamaño de las administraciones públicas, mediante el establecimiento de una restrictiva tasa de reposición del 10% en sectores esenciales, que ha determinado la destrucción, en las universidades, de cientos de puestos docentes permanentes y a tiempo completo, que han tenido que ser suplidos por personal temporal y a tiempo parcial (profesorado asociado) para seguir atendiendo la docencia.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 1. "Asignaturas del plan de estudios y su profesorado"

Tabla 3. "Datos globales del profesorado que ha impartido docencia en el título"

El informe de verificación y la memoria verificada se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

Compl_02_Satisfacción_Alumnos_con_título

4.3 El profesorado se actualiza de manera que pueda abordar, teniendo en cuenta las características del título, el proceso de enseñanza-aprendizaje de una manera adecuada.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El personal docente e investigador participa activamente en programas formativos, de investigación e innovación, adecuados a las competencias y objetivos del título, de forma directa o transversal, como aparece reflejado en sus respectivos CV.

El profesorado se actualiza a través de diferentes cursos, jornadas, seminarios, congresos o talleres especializados. De hecho, el Personal Docente e Investigador con docencia en el Máster está adscrito al plan de formación permanente para el profesorado, con el objetivo de mantener activa su actualización pedagógica de acuerdo a las exigencias formativas del título. El Centro de Formación y Desarrollo Profesional (CFDP) de la Universidad de Murcia ofrece una amplia variedad de cursos, entre los que en el año 2015-16 pueden encontrarse "Revisando: Planificar nuestras docencia" o "Gestión eficaz del tiempo". El histórico de cursos puede consultarse en <https://appice.um.es/appice/formacion.permanente.historico.do>

También participa en actividades de innovación educativa promovidas desde la Unidad de Innovación de la Universidad de Murcia que se canalizan, fundamentalmente, a través de resoluciones rectorales de convocatorias públicas. Estas actividades engloban diferentes aspectos como la constitución de espacios virtuales colaborativos para la coordinación del profesorado, la elaboración de materiales para fomentar y dirigir el trabajo autónomo del estudiante, etc. Alguno de los proyectos desarrollados son: "Aprendizaje basado en problemas: Una propuesta metodológica de mejora" o "Estudio de caso: metodologías inductivas aplicadas a asignaturas del Área de Historia e Instituciones Económicas (y afines)" (evidencia E09_01).

En general, el profesorado elabora material docente que pone a disposición del estudiante a través del Aula Virtual de la Universidad, espacio que también utilizan para realizar pruebas de evaluación, entrega de prácticas, construcción de material colaborativo, etc.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E09_01 Existencia de planes de innovación y mejora docente
E09_02 Plan formación permanente profesorado grado RRLL y RRHH
E09_03 Movilidad profesorado grado RRLL y RRHH

Compl_03_Satisfacción_Profesorado_con_titulo

4.4 (En su caso) La universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones definidas en los informes de verificación, autorización, en su caso, y seguimiento del título relativos a la contratación y mejora de la cualificación docente e investigadora del profesorado.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

No aplica

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- NO APLICA

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

No aplica

Criterio 5. PERSONAL DE APOYO, RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS. Estándar: El personal de apoyo, los recursos materiales y los servicios puestos a disposición del desarrollo del título son los adecuados en función de la naturaleza, modalidad del título, número de estudiantes matriculados y competencias a adquirir por los mismos. 5.1 El personal de apoyo que participa en las actividades formativas es suficiente y soporta adecuadamente la actividad docente del personal académico vinculado al título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Como se recoge en la memoria verificada del Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos, además del personal docente, se cuenta con personal de apoyo suficiente que atiende las labores administrativas y de gestión de infraestructuras imprescindibles para el correcto desarrollo de las actividades docentes e investigadoras.

En el caso de la Facultad de Ciencias del Trabajo, dicho personal de apoyo no está asignado a ningún título en concreto, sino a la gestión del Centro y de todas las titulaciones que en él se imparten. Se compone de 11 personas distribuidas de la siguiente forma: 6 en conserjería, 1 en decanato y 4 en secretaría. La información sobre el PAS de la Facultad de Ciencias del Trabajo se puede consultar en la siguiente página: <http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro/pas>

La plantilla presenta una gran estabilidad, experiencia y especialización. El 72,72 % tiene una antigüedad de más de 15 años en la universidad y el 81,8 % de más de 5 en su puesto de trabajo.

El personal de apoyo del título puede formarse a través de diferentes organismos. Principalmente la formación se realiza a través del CFDP de la Universidad de Murcia. Pero también pueden acudir al Centro de Formación de la Comunidad Autónoma, a Sindicatos, al Servicio de Idiomas, etc.

La satisfacción del alumnado del Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos con la atención y el trato recibido por parte del personal de administración y servicios del centro es elevada, ya que para el curso 2015-16 puntúan con 3,7 en una escala de 1 a 4. Por su parte, el profesorado del Máster considera aún mejor el trato y la atención recibida por el PAS ya que le otorga a este indicador una puntuación de 3,9 sobre 4.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

El informe de verificación y la memoria verificada se pueden consultar en el siguiente enlace:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

Página web PAS Facultad de Ciencias del Trabajo:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro/pas>

Compl_02_Satisfacción_Alumnos_con_titulo
Compl_03_Satisfacción_Profesorado_con_titulo

5.2 Los recursos materiales (las aulas y su equipamiento, espacios de trabajo y estudio, laboratorios, talleres y espacios experimentales, bibliotecas, etc.) se adecuan al número de estudiantes y a las actividades formativas programadas en el título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Tal y como se indica en la memoria verificada, el Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos es una oferta docente que se enmarca en el ámbito de la Rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, lo que implica el uso preferente, aunque no exclusivo, de medios considerados clásicos para el estudio, como es el manejo y consulta de bibliografía, fuentes estadísticas y documentos que cada vez tienen una mayor presencia en formatos electrónicos, por lo que los medios y servicios relacionados con las nuevas tecnologías (TICs) han experimentado un importante crecimiento.

En relación con la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia, ésta cuenta con los recursos materiales, equipamiento tecnológico

y el espacio suficiente para dar respuesta a todas las actividades formativas programadas en el título. Se ubica en el Campus de Espinardo (Murcia), en un nuevo edificio que comparte junto con la Facultad de Trabajo Social. No obstante, ambos centros tienen a su disposición toda la infraestructura propia de este edificio: sus sedes y equipamientos.

En la siguiente página web, en el apartado de "Instalaciones" se muestra información sobre los recursos materiales del centro.
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro>

El edificio se distribuye en 5 plantas. La Facultad de Ciencias del Trabajo se ubica en las tres inferiores y comparte la planta 0 con la Facultad de Trabajo Social. Estas plantas se han distribuido de la siguiente forma:

- Planta baja (0): Acceso al exterior al edificio desde el parking, la Cantina y la Conserjería, la Delegación de Alumnos de ambas Facultades, una sala de lectura, el salón de actos y el salón de grados.
- Planta -1: Acceso al exterior al edificio desde el parking, diferentes aulas ordinarias y despachos del PDI, la sala de juntas, el Decanato de Ciencias del Trabajo, la Sala de Lecturas y la secretaría de Ciencias del Trabajo y un seminario.
- Planta -2: Acceso al exterior al edificio desde el parking, dos aulas de informática, diferentes aulas ordinarias (en la -2.1 se imparte el Máster) y despachos de PDI y el Observatorio de Desarrollo Rural y Local.
- Planta -3: Incluye 3 aulas más, 2 salas para grupos reducidos, despachos del Máster de RRHH, del Máster en Asesoría Jurídico Laboral, la Plataforma Social y la reprografía.

La distribución de cada una de estas plantas con los correspondientes planos y distribución se puede consultar en la página web de la Universidad de Murcia.
www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro/instalaciones/planos

Todas las aulas, la biblioteca, sala de estudio y despachos del centro se adecuan a las normas de acceso para personas con discapacidad física y motora. Igualmente, desde el servicio de atención a la diversidad y voluntariado se proporciona la ayuda necesaria a los estudiantes con algún tipo de discapacidad física y/o sensorial que lo soliciten facilitando su incorporación e integración a la vida universitaria.
<http://www.um.es/adyv/>

El centro cuenta a su vez, con escaleras y rampas para acceder al mismo y las diferentes plantas que presenta (4 en total) se comunican a través de escaleras y 2 ascensores.

La Facultad de Ciencias del Trabajo cuenta con 17 aulas con diversas capacidades, desde las más grandes, con una capacidad para 180 personas (aula -2.4), hasta las de menor tamaño, con capacidades en torno a 30 personas (aulas -3.1, -3.2 o -2.1).

Para conocer la capacidad concreta de cada aula se puede consultar la página:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro/instalaciones/capacidad>

Todas las aulas están ajustadas a los requisitos y criterios recomendados por los profesionales de la enseñanza. Entre el equipamiento que presentan las aulas, cabe señalar: ordenador, monitor (normal o táctil), proyección (simple o doble), pizarra digital interactiva, megafonía, micrófono, conexiones en la mesa (para USB y portátil) y teléfono.

Junto con estas aulas ordinarias, la Facultad cuenta con 2 aulas de informática (ADLA Ruisenior y ADLA Trovador) con sus respectivos equipos informáticos. Además, existe un ADLA móvil con 30 ordenadores portátiles.

Los docentes cuentan con despacho en la facultad en el que puede trabajar y atender, tanto de forma virtual como presencial, las demandas, dudas y consultas de los estudiantes a través de su horario de tutoría recogido en las guías docentes.

Como prueba de la adecuación de los recursos materiales y las actividades formativas programadas en el título se aporta el dato de la elevada satisfacción de los estudiantes del Máster respecto a las instalaciones e infraestructuras. Sobre "El espacio y ambiente de trabajo en las aulas es adecuado (equipamiento, iluminación, climatización, acústica)", lo puntúan con un 3,5 sobre 4; "Otros espacios destinados al trabajo (salas de estudio, aulas informáticas, laboratorios, etc.) son adecuados a las necesidades de los alumnos", con 3,3 puntos; y "Utilizo las distintas fuentes de información (bases de datos, fondos bibliográficos, SUMA, etc.), su uso me parece útil y adecuado", con 3,5 puntos sobre 4.

Asimismo, el profesorado del Máster también muestra una alta satisfacción con este aspecto: así con "El espacio y ambiente de trabajo en las aulas es adecuado (equipamiento, iluminación, climatización, acústica)", lo puntúan con 3,9 sobre 4; "Los espacios destinados al trabajo de los profesores son adecuados", con 3,8 puntos; y "Otros espacios destinados al trabajo (salas de estudio, aulas informáticas, laboratorios, etc.) son adecuados a las necesidades de los alumnos", con 3,9 sobre 4 puntos.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

El informe de verificación y la memoria verificada se pueden consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

Página web instalaciones:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/centro/instalaciones>

<http://www.um.es/web/biblioteca/>

Compl_02_Satisfacción_Alumnos_con_titulo

Compl_03_Satisfacción_Profesorado_con_titulo

5.3 En el caso de los títulos impartidos con modalidad a distancia/semipresencial, las infraestructuras tecnológicas y materiales didácticos asociados a ellas permiten el desarrollo de las actividades formativas y adquirir las competencias del título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

No aplica

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- NO APLICA

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

No aplica

5.4 Los servicios de apoyo y orientación académica, profesional y para la movilidad puestos a disposición de los estudiantes una vez matriculados se ajustan a las competencias y modalidad del título y facilitan el proceso enseñanza aprendizaje.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Después del periodo de matrícula y en la semana anterior al inicio de las clases del máster, se desarrolló una jornada de presentación del mismo (1/09/15). El coordinador presentó a los alumnos matriculados diversas cuestiones del título. Entre ellos el programa y calendario académico del máster, las guías docentes de cada una de las asignaturas que conforma el plan de estudios, el horario de clases y otros numerosos aspectos. Se dio información y normas sobre el uso del aula virtual y sus recursos. Asimismo, se dio respuesta a las preguntas planteadas por el alumnado, con el objetivo de facilitar su incorporación al desarrollo de las clases.

En octubre (día 16) se desarrolló una sesión, impartida por el coordinador, sobre organización y formato de las prácticas curriculares del máster, diferentes modos de acceso (COIE, bolsa interna, captación, convalidación, etc.). Por el personal del COIE el 16 de octubre de 2015 realizó una jornada centrada en los mecanismos de búsqueda de empleo y acceso al mercado de trabajo.

El personal de la biblioteca de la universidad desarrolló una jornada de orientación centrada en el uso de los recursos electrónicos de la biblioteca y en el uso del programa Enanote (25/01/16). Y desarrollada por personal de la Biblioteca de la Universidad de Murcia. Fecha de realización: 25 de enero de 2016.

Por otra parte, la Facultad de Ciencias del Trabajo colabora con el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE) y la Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV) en la programación y desarrollo de actividades dentro de los procesos clave del SGIC.

El Centro de Orientación e Información de Empleo pertenece al Vicerrectorado de Transferencia, Emprendimiento y Empleo y su objetivo es facilitar a estudiantes y titulados el acceso al mercado de trabajo, colaborando activamente en el desarrollo de las prácticas externas. Algunos de los temas que se pueden tratar son el entrenamiento en técnicas de estudio, competencias profesionales, salidas laborales, elaborar un currículum, etc.

Así, anualmente, en la Facultad de Ciencias del Trabajo se desarrolla un Plan de Orientación que incluye la realización de acciones para todos los estudiantes encaminados a proporcionar información sobre el desarrollo de las enseñanzas y de apoyo a la formación, y ayuda en la toma de decisiones relacionadas con la formación y empleo.

Además de las actividades incluidas en el Plan de Orientación, el alumnado puede realizar actividades ofertadas por la Universidad de Murcia, mediante el centro de Orientación e Información de Empleo (COIE), que promueve la realización de actividades y servicios de Orientación Profesional, dirigidos a los estudiantes y titulados de la Universidad de Murcia:

- Entrevistas de orientación profesional
- Talleres de empleo y competencias profesionales

También merece una mención especial el Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado que, entre otros objetivos, pretende dar respuesta a una serie de necesidades de tipo psicológico, de rendimiento académico y de naturaleza familiar, social y jurídica, existentes en los distintos sectores de la comunidad universitaria.

Además, para el alumnado con algún tipo discapacidad también se ofrecen los siguientes servicios:

- Adaptaciones curriculares cuando existen dificultades que supongan un impedimento académico
- Un aula informática especialmente adaptada.
- Soportes técnicos a disposición del alumno que le ayuden en la transcripción de apuntes (ordenador portátil, grabadoras...).
- Contactos con las asociaciones e instituciones de apoyo a personas con discapacidad.
- Colaboración de otros estudiantes becarios y voluntarios que les puedan ayudar a transcribir apuntes.

En cuanto a los servicios que apoyan la movilidad de los estudiantes, se encuentran: el Servicio de Relaciones Internacionales (SRI), la Oficina Sicue y el Servicio de Idiomas (SIDI). El primero arbitra y gestiona los procedimientos de movilidad reglada a nivel internacional como los programas de movilidad, como Erasmus, ILA, con Canadá y estados unidos, ISEP, etc., ofreciendo asesoramiento sobre los mismos. En cuanto a la Oficina SICUE, dependiente del Vicerrectorado de Estudiante, Calidad e Igualdad, ofrece asesoramientos de los programas de intercambio con universidades españolas.

En el curso académico 15-16, por primera vez, el máster ha tenido dos estudiantes en la Universidad de Oporto, dentro del programa de movilidad Erasmus (PC06).

Por su parte, el SIDI realiza una oferta anual de cursos de diferentes idiomas con varios niveles, orientados a dotar a los estudiantes de una capacitación lingüística sin la cual es difícil comprender las acciones de movilidad en entornos europeos.

La facultad también cuenta con un responsable de movilidad que apoya, orienta y anima personalmente a los estudiantes a participar en los distintos planes de movilidad.

Otros sistemas de apoyo:

- Biblioteca Universitaria (<http://www.um.es/biblio>): Informa de los procesos de uso y préstamo de los fondos bibliográficos y de los distintos servicios de apoyo al autoaprendizaje que ofrece.
- Defensor del Universitario (<http://www.um.es/estructura/servicios/defensor>)
- Servicio de Actividades Deportivas (SAD): <http://www.um.es/deportes>
- Consejo de Estudiantes de la Universidad de Murcia (CEUM): <http://www.um.es/ceum>

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

E14_01 Breve descripción de los servicios de apoyo, orientación y movilidad

La memoria verificada se puede consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

<http://www.um.es/coie/>

<http://www.um.es/advv/>

<http://www.um.es/internacionales>

<https://sicue.um.es/sicue/index.jsp>

<http://www.um.es/sidiomas>

<http://www.um.es/biblio>

<http://www.um.es/estructura/servicios/defensor>

<http://www.um.es/deportes>
<http://www.um.es/ceum>

5.5 En el caso de que el título contemple la realización de prácticas externas, estas se han planificado según lo previsto y son adecuadas para la adquisición de las competencias del título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Este Máster contempla un programa de prácticas obligatorio en empresas o instituciones que permite complementar los conocimientos teóricos adquiridos con una experiencia real y una memoria de prácticas que dé cuenta de las tareas realizadas.

La asignatura de prácticas externas tiene una carga de 6 créditos ECTS sobre los 60 del Máster, lo que representa un total de 150 horas dedicadas al ejercicio en prácticas laborales. El estudiante en prácticas tiene una persona que lo tutoriza por parte de la universidad y otra por parte de la empresa. Se pueden realizar en cualquier momento del período académico, siendo recomendable al final del segundo bimestre. La evaluación de esta materia depende del informe de de la persona tutora externa y de la memoria final de prácticas.

Las prácticas se realizan, bien a tiempo completo o bien a tiempo parcial, en una institución, empresa o entidad. Éstas se ajustan a la guía de la asignatura recogida en la memoria verificada del título. Con esta asignatura, se ha conseguido situar al estudiante en un contexto de aprendizaje ubicado en campos reales, relacionados con el ámbito profesional de la titulación.

La Universidad de Murcia cuenta con el Centro de Orientación e Información de Empleo (COIE), que tiene suscritos miles de convenios de colaboración con empresas e instituciones donde el estudiante puede realizar sus prácticas curriculares. Además, el Máster actual se beneficia de los convenios específicos que anteriormente tenía suscritos el máster precedente con empresas e instituciones.

En el curso 2015-16, de los 30 estudiantes finalmente matriculados, 28 hicieron prácticas externas curriculares, ya que a dos de ellos se les reconocieron. Los estudiantes en prácticas hicieron las mismas en 21 empresas diferentes, formalizadas a través del COIE o mediante la aplicación SAUCE. Diez docentes del título se ocuparon de la tutorización académica de los estudiantes. Además, están las prácticas extracurriculares, que los estudiantes también pueden realizar, y supone desarrollar un número mayor de horas de prácticas (hasta total de 750 horas, contadas las 150 curriculares) que les permite ampliar su experiencia práctica, estar en contacto con el mundo real de la empresa y posibilidades de establecer contactos con empleadores futuros.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Página web sobre prácticas Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo:
<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/2015-16/practicas>

E15_01_PC07 Prácticas externas MDGRRHH 15-16 Resultados
 E15_02_Listado memorias practicas 15-16
 E15_03_Guia elaboración memoria practicas
 E15_04_Reglamento de Prácticas Externas BORM 4-07-2013

5.6 La universidad ha hecho efectivos los compromisos incluidos en la memoria de verificación y las recomendaciones definidas en los informes de verificación, autorización, en su caso, y seguimiento del título relativos al personal de apoyo que participa en las actividades formativas, a los recursos materiales, y a los servicios de apoyo del título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

No aplica

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- NO APLICA

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

No aplica

DIMENSIÓN 3. RESULTADOS

Criterio 6. RESULTADOS DE APRENDIZAJE. Estándar: Los resultados de aprendizaje alcanzados por los titulados son coherentes con el perfil de egreso y se corresponden con el nivel del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior) del título. 6.1 Las actividades formativas, sus metodologías docentes y los sistemas de evaluación empleados son adecuados y se ajustan razonablemente al objetivo de la adquisición de los resultados de aprendizaje previstos.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Tal y como se recoge en la memoria verificada del Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos se utilizan gran cantidad de recursos docentes y actividades de formación que facilitan y garantizan la adquisición de los conocimientos y habilidades de aprendizaje.

En concreto, se emplean las siguientes tipologías de actividades formativas:

- AF1: Exposición teórica / seminarios
- AF2: Tutorías.
- AF3: Resolución de problemas / Estudio de Casos / Exposición y discusión de trabajos.
- AF4: Prácticas con ordenadores.
- AF5: Prácticas en empresas.
- AF6: Trabajo autónomo del alumno.
- AF7: Prácticas de campo.

En cuanto a la metodología docente empleada comprende:

- MD1: Actividades teóricas.
- MD1.1: Actividades de clase expositiva:

- MD1.2: Actividades de clase práctica de aula.
- MD1.3: Seminarios
- MD2: Actividades prácticas
- MD2.1: Actividades prácticas de campo.
- MD2.2: Actividades prácticas con ordenador.
- MD3: Tutorías
- MD3.1: Tutorías en grupo.
- MD3.2: Tutorías individualizadas.

La participación del profesorado en cursos de innovación educativa y de formación del profesorado, en general, enriquecen la variedad de actividades formativas y metodologías docentes utilizadas.

El sistema de evaluación utilizado permite verificar el grado de consecución de las competencias por parte de los alumnos y se adapta a las diferentes materias que componen el título. En concreto, se utilizan:

- SE1: Pruebas escritas (exámenes).
- SE2: Pruebas orales (exámenes).
- SE3: Informes escritos, trabajos y proyectos.
- SE4: Presentación pública de trabajos.
- SE5: Procedimientos de observación del trabajo del estudiante.

Las diferentes pruebas de evaluación y actividades son planificadas a lo largo del curso con el fin de evitar solapamientos y desequilibrios en la carga de trabajo de los estudiantes. Éstos están informados, a través de las guías docentes, de los instrumentos de evaluación utilizados en cada asignatura. La satisfacción del estudiante del máster para el curso 2015-16 con el ítem "Los métodos de evaluación se ajustan a los establecidos en la guía docente" es de 3,1 en una escala de 1 a 4.

La satisfacción de los egresados del curso 2015-16 aún no se conoce, ya que el Observatorio de Empleo del COIE sólo ha evaluado datos de las promociones 2013-14 y 2014-15, justo las referidas al máster anterior. De ese informe emitido en febrero de 2017, podemos señalar que los egresados del Máster puntúan el ítem "Las metodologías docentes empleadas por el profesorado" con un 3,2, y el ítem "Los sistemas de evaluación empleados en las diferentes asignaturas" con un 3,3 (en una escala de 1 a 5).

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- A

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 1. "Asignaturas del plan de estudios y su profesorado"

Tabla 2. "Resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios"

La memoria verificada se puede consultar en el siguiente enlace:

<http://www.um.es/web/cctrabajo/contenido/estudios/masteres/rrhh/documentacion>

E01_02_Informe egresados MDRRHH 13-14 14-15

Compl_02 Encuestas satisfacción alumnos con título

6.2 Los resultados de aprendizaje alcanzados satisfacen los objetivos del programa formativo y se adecúan a su nivel en el MECES.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

La valoración de los resultados de aprendizaje queda garantizada como consecuencia de la suma de las valoraciones de las diferentes materias que configuran el Plan de Estudios. Los resultados son analizados y se transforman en las correspondientes acciones de mejora siguiendo los diferentes procesos que configuran el Sistema de Garantía de Calidad (SGIC) de los Centros de la Universidad de Murcia. Este sistema contiene, entre otros, los procedimientos documentados PC01 Planificación y desarrollo de las enseñanzas. Evaluación del aprendizaje y PC05 Resultados académicos. Además, se cuenta con el procedimiento PM01 Medición, Análisis y Mejora que obliga a las titulaciones a comprobar que se han cumplido todos los requerimientos marcados en los diferentes procedimientos del SGIC, incluyendo la revisión del propio SGIC.

Por otro lado, la existencia de un Trabajo Fin de Máster, con una duración de 6 ECTS, permite valorar, como el RD 1393/2007 de 30 de octubre y el posterior 861/2010 de 2 de julio indican, que se han alcanzado los resultados de aprendizaje asociados al título.

Por último, la existencia de prácticas externas obligatorias permite valorar de forma directa la aplicación de los conocimientos, competencias y habilidades que los alumnos poseen.

Las personas egresadas del Máster puntúan con un 3,1 sobre 5 (siendo 5 el valor más alto) que el máster las ha dotado de la formación adecuada para el desempeño profesional. Por su parte, el ítem "El máster ha contribuido a mejorar mis perspectivas profesionales" recibe una puntuación media de 3.5 sobre 5.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 1. "Asignaturas del plan de estudios y su profesorado"

E15_03_Guía elaboración memoria prácticas

E15_04_Reglamento de Prácticas Externas BORM 4-07-2013

E01_02_Informe egresados MDRRHH 13-14 14-15

Criterio 7. INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y RENDIMIENTO. Estándar: Los resultados de los indicadores del programa formativo son congruentes con el diseño, la gestión y los recursos puestos a disposición del título y satisfacen las demandas sociales de su entorno. 7.1 La evolución de los principales datos e indicadores del título (número de estudiantes de nuevo ingreso por curso académico, tasa de graduación, tasa de abandono, tasa de eficiencia, tasa de rendimiento y tasa de éxito) es adecuada, de acuerdo con su ámbito temático y entorno en el que se inserta el título y es coherente con las características de los estudiantes de nuevo ingreso.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El número de plazas de nuevo ingreso del Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos ha sido de 30 en el curso 2015-16, coincidente con la memoria verificada.

Con relación a la tasa de eficiencia (relación porcentual entre el número total de créditos del Plan de Estudios a los que debieron haberse matriculado a lo largo de sus estudios el conjunto de personas graduadas de un determinado año académico y el número total de créditos en los que realmente han tenido que matricularse) del máster, los resultados son bastante satisfactorios, siendo del 98,16%. En la memoria verificada del título se estimo que la tasa de eficiencia sería del 95%, por cuanto los resultados obtenidos resultan muy satisfactorios.

La tasa de rendimiento (calculada como Créditos superados / Créditos matriculados) del máster en todas las asignaturas, salvo tres, alcanza el 100%. Las materias que tienen valores diferentes son: Grupos y equipos de trabajo, con un valor del 96,67%, debido a que un alumno no se presentó; Practicas externas con un resultado de 93,33%, ya que dos estudiantes no las realizaron; y la materia TFM, que tiene la cifra más baja, el 53,33%, debido a que lo realizaron sólo dieciséis estudiantes de los treinta matriculados. Sobre esta materia, en particular, se han implementado acciones de mejora para lograr mejorar su tasa de rendimiento.

Con respecto a la tasa de éxito (calculada como Créditos superados / Créditos presentados) en el máster en el curso 2015-16 está próxima al 100% (tan solo en una asignatura quedó en el 96,67%).

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 4. "Evolución de los indicadores y datos del título"

Tabla 2. "Resultados de las asignaturas que conforman el plan de estudios"

E03_03_PC03 Perfil ingreso, captacion admision MDGRRHH 15-16

Compl_05_Informe resultados académicos

7.2 La satisfacción de los estudiantes, del profesorado, de los egresados y de otros grupos de interés es adecuada.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

Para conocer y analizar la satisfacción de los grupos de interés en el Máster de Dirección y Gestión de los Recursos Humanos se ha utilizado la encuesta como principal instrumento de recogida de información. Los datos están referidos al curso 2015-16, los del curso objeto de autoevaluación.

La satisfacción del alumnado es adecuada, como se observa en la puntuación media alcanzada sobre "Estructura del plan de estudios y organización de la docencia", calificada con un 2,74 puntos sobre 4; la media de instalaciones e infraestructura para el proceso formativo es de 3,54 puntos sobre 4; y en cuanto a resultados globales de valoración del conjunto del máster es de 2,96 puntos sobre 4, destacándose en este bloque que ante la pregunta "Estoy satisfecho con la formación que te ha aportado el master", la respuesta es de 3,0 puntos sobre 4, y en "Consideras que el máster te será de utilidad en tu futuro profesional" la respuesta es de 3,3 puntos sobre 4.

La satisfacción general del profesorado de la titulación alcanza una media de 3,44 sobre 4 en lo referido a estructura del plan de estudios y organización de la docencia. Algunos de los aspectos mejor valorados hacen referencia a "Se llevan a cabo mecanismos de revisión anual de las guías de las materias" (puntuación de 3,6 sobre 4), "La atención y el trato recibido por parte del personal de administración y servicios del Centro es adecuado (Conserjería, Secretaría, Departamentos)" (puntuación de 3,8 sobre 4) o "Las quejas y sugerencias son atendidas eficazmente" (puntuación de 3,8 sobre 4).

Se recuerda que la satisfacción de los egresados del curso 2015-16 aún no se conoce. Del informe emitido en febrero de 2017 para las promociones 2013-14 y 2014-15 (que corresponden al máster anterior), se puede señalar que respecto al "Grado de satisfacción general con la formación recibida" el resultado es de 3,3 puntos sobre 5.

Como ejemplo de la satisfacción de los empleadores se cuenta con los informes emitidos por los tutores de aquellas empresas en las que el alumnado de la titulación realiza prácticas extracurriculares. Los resultados de la evaluación de los tutores de empresa (se dispone de 28 evaluaciones para el curso 2015-16) puntúa el ítem "Nivel de conocimientos técnicos de la especialidad mostrado por el alumno" con un 4,4 sobre 5, el ítem "Adecuación del perfil profesional a las funciones encomendadas" con un 4,5 sobre 5 y el ítem "Grado de satisfacción general con el trabajo realizado por el alumno" con un 4,8 sobre 5.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 4. "Evolución de los indicadores y datos del título"

E01_01_Evaluaciontutorempresapractic

E01_02_Informe egresados MDRRHH 13-14 14-15

Compl_02_Satisfacción_Alumnos_con_titulo

Compl_03_Satisfacción_Profesorado_con_titulo

7.3 Los valores de los indicadores de inserción laboral de los egresados del título son adecuados al contexto científico, socio-económico y profesional del título.

VALORACIÓN DESCRIPTIVA:

El seguimiento de la inserción laboral de las personas tituladas de la Universidad de Murcia, se hace desde el Observatorio de Empleo del Servicio de Orientación y Empleo (COIE), si bien, también se analizan otros aspectos complementarios como la inserción laboral de personas tituladas, la inserción laboral a través de las prácticas externas o las demandas de los empleadores. Toda la información se difunde a la comunidad universitaria de manera global. El acceso a la información de cada titulación por parte de los equipos decanales, se ofrece a través del "Espacio Centros" de la web del Observatorio de Empleo <http://observatorio.um.es>.

El informe que ha emitido en febrero de 2017, se refiere a las promociones 2013-14 y 2014-15, que corresponden a las dos últimas del máster anterior al que estamos autoevaluando, que ha iniciado su implantación en el curso 2015-16. Por tanto, no existen datos sobre inserción laboral del

máster actual.

Valgan los datos del mencionado informe como la explicación de la tendencia de la inserción laboral que tienen estos profesionales en el mercado de trabajo. Con tales cautelas, podemos comentar que en el informe referido a las promociones 2013-15, puede verse como a la pregunta sobre si el máster ha contribuido a mejorar sus perspectivas profesionales, las personas egresadas otorgan un valor medio de 3,5 en una escala del 1 al 5. El 15,8% de las personas egresadas están buscando empleo, mientras que el resto (84,2%) trabaja. Teniendo en cuenta la situación socioeconómica actual y los altos índices de empleo, el hecho de que un porcentaje tal alto esté trabajando ha de considerarse como un buen dato, incluso las personas egresadas que ha sido entrevistadas y que en el momento de la realización de la entrevista no estaban trabajando indican que han estado trabajando en algún momento, siendo un 5,3% los que pese a no trabajar en el momento de la realización de la entrevista reconocen haber trabajado con posterioridad a la realización del Máster, reduciéndose a un 10,5% los que dicen no haberse incorporado aún al mercado laboral.

VALORACIÓN SEMICUANTITATIVA:

- B

LISTADO DE EVIDENCIAS E INDICADORES QUE AVALEN EL CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRIZ:

Tabla 4. "Evolución de los indicadores y datos del título"
E01_01_EvaluaciontutorempresapRACTICAS
E01_02_Informe egresados MDRRHH 13-14 14-15