

### Datos básicos del título

*Título:* Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones por la Universidad Miguel Hernández de Elche

*Universidad:* Universidad Miguel Hernández de Elche

*Centro:* Facultad de Ciencias Sociosanitarias

*Rama de conocimiento:* Ciencias Sociales

*Créditos:* 60 *Nº plazas:* 100

*Número de RUCT:* 4310441 *Fecha verificación:* 2009

### Valoración por criterios

<i>Organización y desarrollo (Criterio 1)</i>	Se alcanza
<i>Información y transparencia (Criterio 2)</i>	Se alcanza parcialmente
<i>Sistema de garantía interno de calidad (Criterio 3)</i>	Se alcanza parcialmente
<i>Personal académico (Criterio 4)</i>	Se alcanza
<i>Personal de apoyo, recursos materiales y servicios (Criterio 5)</i>	Se alcanza
<i>Resultados de Aprendizaje (Criterio 6)</i>	Se alcanza parcialmente
<i>Indicadores de Satisfacción y Rendimiento (Criterio 7)</i>	Se alcanza parcialmente

Escala: se supera excelentemente, se alcanza, se alcanza parcialmente y no se alcanza.

### Valoración global

Favorable

EL DIRECTOR GENERAL DE LA AVAP

Miguel Ginés Vilar

## 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.*

Calificación

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza

*El estándar correspondiente al criterio se logra pero se detectan áreas de mejora de carácter voluntario.*

Valoración  
descriptiva

El programa formativo se ha consolidado dentro de la oferta formativa de la Universidad Miguel Hernández de Elche. El programa cuenta con alumnos provenientes de varias titulaciones y de varias universidades suponiendo un afianzamiento tanto territorial como académica dentro del área de estudios.

Se han respetado las previsiones establecidas en la memoria verificada y los informes de seguimiento y ReAcreditación elaborados por la AVAP. (1.4.1) De conformidad con la tabla T2 no se cubren las 100 plazas ofertadas.

El Consejo del Máster (Comisión Académica del Título) se reúne tres veces al año. A dichas reuniones asisten los representantes de estudiantes y algunos profesores externos.

Sería interesante valorar una actualización de las asignaturas con el perfil de egreso, los cambios introducidos por la digitalización en el trabajo y su relación con los recursos humanos puede ayudar a actualizar el máster. En el caso de las asignaturas optativas, que se imparten todas en viernes y sábado, los estudiantes indican la posibilidad de que coincidan dos asignaturas en el mismo horario, con lo que, aún habiéndose matriculado en ambas, no las podrían cursar.

Como formación complementaria del máster han surgido múltiples actividades (como por ejemplo, la participación en foros de empleo, un programa de radio, un blog) que son valorados positivamente tanto por los estudiantes, egresados y empleadores. Se trata de una buena práctica destacable.

El contacto con los empleadores y egresados se realiza de manera informal a través del coordinador de prácticas que cumple con el doble perfil de profesor y empleador y permite obtener información relevante para el perfil de egreso si bien se recomienda se implanten procedimientos formales y sistemáticos para darle fiabilidad a los resultados.

El máster forma parte del programa espejo de la Universidad y permite a los estudiantes cursando un semestre en una universidad extranjera obtener el título por ambas universidades, en este caso se han implantado con la Universidad de Utaclca (Chile) y con la Universidad de ha implantado dos dobles titulaciones con la Universidad de Unipa (Italia). Ambos convenios de intercambio han permitido desde su implantación múltiples alumnos incoming y outgoing, la valoración es positiva. Dos de los estudiantes participantes en estos programas participaron en las audiencias.

## 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.*

Calificación

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza parcialmente

*El estándar correspondiente al criterio se logra en un nivel mínimo pero se detectan áreas de mejora de carácter obligatorio.*

Valoración  
descriptiva

En general, la información relativa al título se encuentra publicada y disponible. Están publicadas las guías docentes y documentación relativa al máster, acceso, competencias, plan de estudios, etc.

Existen 3 páginas webs diferentes del máster, <http://masterrecursoshumanos.edu.umh.es/>, <https://master-rrhh-umh.es/> y [https://www.umh.es/contenido/Estudiantes/:tit\\_m\\_202/datos\\_es.html](https://www.umh.es/contenido/Estudiantes/:tit_m_202/datos_es.html) lo que puede causar confusión a los potenciales estudiantes, aunque entre las tres abarca la gran mayoría de la información necesaria para superar ampliamente este criterio.

(2.1.8) La documentación relativa a la calidad, por ejemplo, sólo se encuentra publicada en una de ellas (la más institucional) y no es completa. Por ejemplo no se encuentran la publicación de la autorización de los estudios en el Boletín de la Comunidad Autónoma o la publicación del Plan de Estudios en el BOE, ni tampoco la autorización del Consejo de Universidades. Tampoco se incluye el enlace directo al Sistema de Garantía de Calidad del Título, (si al global de la Universidad) donde figuren sus responsables, los procedimientos y las acciones de mejora puestas en marcha.

La información sobre el profesorado es muy completa en una de ellas, algunos de los docentes, tienen curriculum vitae enlace a redes sociales y profesionales incluyendo fotos.

Se ofrece información específica de programas de movilidad para los alumnos del máster con las dos universidades extranjeras.

Para los estudiantes y egresados la web es de fácil manejo, sin embargo, durante las audiencias los empleadores y tutores de prácticas comunicaron que si necesitaban algún impreso (anexo prácticas, modelo de informe) no sabrían buscarlo y optarían por contactar con el coordinador del máster o de las prácticas.

Tampoco se publicitan las posibles salidas profesionales para los estudiantes.

El listado de empresas colaboradoras del máster se incluye en un video, puede ser interesante que aparezca también la lista con los logos.

Se recomienda la unificación en una sola web de toda la información.

Se puede seguir trabajando la transparencia, múltiples de los docentes manifestaron estar dispuestos

a que se publicitara que eran profesores evaluados como #excelentes# dentro del programa Docentia, también puede ser un ejercicio de transparencia que los estudiantes conozcan esta situación.

El enlace a la normativa de la Universidad redirecciona a otra información (por ejemplo, gestión, matrícula, ...). No resulta inmediato encontrar la normativa de permanencia. Se pueden abordar mejoras en la accesibilidad y visibilidad de la normativa.

Se detectan múltiples buenas prácticas como las redes sociales específicas de la titulación que puede ser un elemento dinamizador y motivador para los estudiantes, se sugiere el aprovechamiento para actividades dentro de la docencia.

Existe también un programa de radio y un blog que informa de actividades y temas de interés dentro del ámbito de conocimiento del máster.

### Criterio 3.- Sistema de garantía interno de calidad (SGIC).

#### Estándar

*En este criterio se analiza si 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.*

#### Calificación

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza parcialmente

*El estándar correspondiente al criterio se logra en un nivel mínimo pero se detectan áreas de mejora de carácter obligatorio.*

#### Valoración descriptiva

El hipervínculo indicado en la evidencia aportada que enlaza a la aplicación del SGIC (SGQ) de la Universidad envía a otra (SGC) complicando esta evaluación.

El seguimiento interno de los títulos se lleva a cabo en el seno de la comisión académica que realiza planes de mejora conforme a la información que le facilita el SGIC y el contacto directo con egresados.

Debido a la ausencia de algunos indicadores, el responsable del máster ha implementado su propio sistema de valoración para conocer la satisfacción de los estudiantes, basado en la confianza con el alumnado, sin embargo, estos datos no se pueden verificar ni tienen ningún soporte documental.

Respecto a la satisfacción de los empleadores se realiza a través del profesor responsable de las prácticas externas, que tiene el doble perfil de empleador y profesor.

La información manejada sobre la evaluación de la docencia (Docentia) es muy general y se corresponde con resultados de toda la Universidad y/o por ramas. No se detalla información concreta sobre el Máster a evaluar.

Aunque existen mecanismos para la mejora de la movilidad y de las prácticas externas, no se ha encontrado información sobre los resultados de estos, no hay ninguna fuente de información respecto a la satisfacción de los estudiantes con la movilidad, que en este caso suponen un número significativo de estudiantes en este título.

Todos los procedimientos del SGIC están implantados y aportan información desigual y contradictoria en ocasiones para la titulación, de hecho, no se han obtenido datos representativos todos los años.

Por ejemplo, solo hay datos del grado de satisfacción global de los estudiantes con el título desde del curso 2013/14 y 2015/16 del total de cursos a evaluar (3/5).

Es necesario incrementar la participación de todos los colectivos en las encuestas de Satisfacción. En este sentido se recomienda a la Universidad hacer un análisis para conseguir un procedimiento más eficiente que permita la optimización de los recursos y obtención de resultados válidos.

Las evidencias sobre los resultados del SGIC se limitan a aportar los datos numéricos de los indicadores, sin ningún análisis correlacional, causal o evolutivo de los mismos. Es necesario que todos los resultados de las encuestas se referencien respecto a la ficha técnica indicando el n total, n resultados, error muestral y tasas de respuesta. Sería interesante incluir las comparativas con la media de la Universidad, centro y título.

No queda nada claro cuál es la población a la que se realiza la encuesta de satisfacción del PAS: título, Centro o Universidad, se solucionaría fácilmente implementando la anterior sugerencia.

Debido a la madurez del título, es necesario trabajar más detalladamente en los planes de mejora,

detallando objetivos concretos y cuantificables, y analizando si han tenido el efecto deseado. La titulación ha implantado la figura del "Alumno Asesor" que se encarga de animar a los compañeros a cumplimentar las encuestas de satisfacción de los estudiantes. Se debe analizar el impacto y como hacer que sea más eficaz, puesto que la mayoría de los estudiantes/egresados declararon desconocer la utilidad o las consecuencias del sistema de gestión de la calidad.

#### 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.*

*Calificación*

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza

*El estándar correspondiente al criterio se logra pero se detectan áreas de mejora de carácter voluntario.*

*Valoración  
descriptiva*

El profesorado del máster ha ido actualizándose conforme a la evolución del título si bien la gran mayoría es estable desde la implantación de la titulación. El profesorado tiene la capacitación necesaria y cumple con los compromisos adquiridos en la memoria de verificación, sin que se hayan producido recomendaciones en los procesos de seguimiento y ReAcreditación.

El profesorado participa en programas de innovación docente y formación permanente, y también realizan estancias de movilidad en otras universidades.

La Universidad tiene aprobado el diseño del Programa Docente, al que se han sometido 17 de 42 profesores del Máster. Durante las audiencias varios profesores informaron que habían sido evaluados con resultados muy positivos, para el máster. En todo caso, es deseable continuar ampliando el número y seguir trabajando para certificar el programa. También se realizan congresos, actividades con administraciones públicas y privadas y con profesionales en activo que son percibidas como una oferta extra del máster y valoradas muy positivamente.

El profesorado combina el conocimiento teórico, con la experiencia práctica a través de la participación de profesionales.

La valoración global relativa al criterio sobre Personal Académico se supera.

### 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.*

*Calificación*

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza

*El estándar correspondiente al criterio se logra pero se detectan áreas de mejora de carácter voluntario.*

*Valoración  
descriptiva*

Los recursos materiales físicos son adecuados para el programa formativo ofertado. Durante la visita se comprueba que el edificio es accesible. Sin embargo, es necesario seguir trabajando para la mejora total de la accesibilidad (apertura de puertas, aulas con escalones, aparcamientos ...). Se valora positivamente la apertura por la tarde de los centros de gestión para realizar trámites administrativos. Los estudiantes también resaltan la facilidad para realizar todos los trámites online. El máster cuenta con un aula virtual propia diferente de la ofertada por la universidad basada en la tecnología Moodle, para facilitar en especial las asignaturas a distancia. Durante la audiencia los estudiantes y egresados la valoraron positivamente. Sin embargo, echan en falta la lección magistral en las asignaturas a distancia, se propone valorar otros métodos o plataformas que permitan emitir una clase en directo y/o que con posterioridad quede colgada en la plataforma o que dichas sesiones se graben y estén a disposición del alumnado para facilitar su aprendizaje. Los empleadores comunicaron la dificultad que percibían para poner anuncios en la web del observatorio ocupacional.



## 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) de la titulación.*

*Calificación*

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza parcialmente

*El estándar correspondiente al criterio se logra en un nivel mínimo pero se detectan áreas de mejora de carácter obligatorio.*

*Valoración  
descriptiva*

Los alumnos declaran en la entrevista que no se consideran preparados en algunas materias dentro del ámbito temático del máster que se ponen de manifiesto cuando son transferidos a las empresas colaboradoras para realizar prácticas. Los responsables del máster justifican esta afirmación diciendo que el máster tiene un enfoque exclusivo desde la psicología. Según indican los empleadores los estudiantes han mejorado su formación, lo que lleva a que muchos de ellos, tras realizar sus prácticas, se quedan trabajando en la empresa. Aún así, aclaran que sería interesante algo más de profundización en temas laborales, nóminas y seguridad social, incluso en temas de selección. De igual modo debe revisarse los resultados de aprendizaje para adecuarlos al nivel MECES 3, en especial del Trabajo de Fin de Máster. Tras la revisión de distintos Trabajos proporcionados por la dirección del programa, se constata que la extensión de estos es muy reducida, pues se tratan de artículos académicos. La temática propuesta y la aproximación metodológica parecen adecuadas. Se recuerda que se trata de un trabajo de 12 ECTS, es decir, unas 300 horas de dedicación. Parece necesario evaluar si realmente se emplea ese tiempo en los trabajos realizados. Se constata la efectividad de las medidas antiplagio puestas en marcha. Se han detectado casos de plagio en los Trabajos Final de Máster aplicando la normativa establecida por la Universidad al respecto.

## 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.*

*Calificación*

*La calificación de este criterio se considera:*

Se alcanza parcialmente

*El estándar correspondiente al criterio se logra en un nivel mínimo pero se detectan áreas de mejora de carácter obligatorio.*

*Valoración  
descriptiva*

Los niveles de empleabilidad no pueden contrastarse con fiabilidad como consecuencia del escaso número de encuestas contestadas. No coincidiendo la realidad con el Informe General de Inserción Profesional que elabora el Observatorio Ocupacional de la Universidad Miguel Hernández de Elche donde se indica que la tasa de inserción profesional de este Máster es del 100%. Hay que ser cuidadosos con expresiones del tipo "una inserción laboral del 100%" ya que en la entrevista con los egresados se constató que no todos están trabajando / han trabajado.

También se debe incrementar la fiabilidad de los resultados provenientes de las encuestas de satisfacción de estudiantes, profesores y egresados, y en este último caso, analizar la información disponible de forma que, entre otros aspectos, permita establecer el nivel de inserción laboral real de los egresados. Se debe determinar el grado de satisfacción de los empleadores y colaboradores, que permita, además, actualizar el perfil de egreso.

Se debe poner de relieve también que la recogida de información respecto a los empleadores no está siendo efectiva.