

## Informe de Evaluación de la Calidad – Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Periodo de evaluación: 1 año académico

- Curso 2021/2022

### 0.– Seguimiento del PAIM del curso anterior

**Dado que el Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos comenzó a impartirse el curso 2021-2022 no es posible hacer seguimiento del PAIM del curso anterior.**

### 1.– Desarrollo y despliegue del plan de estudios

#### 1.1.– Admisión y reconocimiento

##### Oferta/Nuevo ingreso/Matrícula

**Titulación:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
**Datos a fecha:** 15-01-2023

Curso	Plazas ofertadas	Estudiantes nuevo ingreso	Estudiantes matriculados	Titulados
2021-2022	30	20	20	

##### Créditos reconocidos

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
**Datos a fecha:** 15-01-2023

Curso	Créditos reconocidos	Estudiantes con créditos reconocidos	Créditos matriculados	Porcentaje
2021-2022	36.00	1	1208	2.98

## Estudio previo de los estudiantes de nuevo ingreso

Año académico: 2021/2022

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Datos a fecha:** 15-01-2023

Nombre del estudio previo	Número de alumnos
Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	14
No informado	3
Graduado en Gestión y Administración Pública	1
Graduado en Marketing e Investigación de Mercados	1
Licenciado en Ciencias del Trabajo	1

### Perfil de ingreso de los estudiantes: procedencia (CCAA)

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
Aragón	18
CCAA distinta a Aragón	2
No informado	0

### Perfil de ingreso de los estudiantes: procedencia (país)

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
País dentro del EEES	20
País fuera del EEES	0
No informado	0

### Perfil de ingreso de los estudiantes: género

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
Hombre	6
Mujer	14
Otros	0

### Perfil de ingreso de los estudiantes: edad

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
Menor de 25	9
25-29	8
30-34	0
35 o mayor	3

No aplicable.

## 2.– Información y Transparencia

La Universidad de Zaragoza dispone de los procedimientos necesarios para comunicar a todos los grupos de interés las características del programa formativo, así como los procesos que garantizan su calidad. En concreto cuenta con la instrucción técnica sobre la información pública de las titulaciones oficiales IT-002

<https://estudios.unizar.es/pdf/procedimientos/it002.pdf> en la que se establecen los responsables y la forma en que se efectúa la publicación y revisión de información relativa a las características del programa formativo, sistemas de acceso y admisión, su desarrollo y sus resultados, incluyendo los procesos de seguimiento y de acreditación. Dicha información se encuentra disponible en la web <http://estudios.unizar.es>; principal plataforma de publicación de información de las titulaciones oficiales de la Universidad de Zaragoza.

Por otro lado, en el Portal de Transparencia de la Universidad de Zaragoza pueden consultarse los resultados académicos de forma gráfica, por titulaciones o de forma global, y por cursos académicos concretos, a través de la siguiente dirección <https://portaltransparencia.unizar.es/titulaciones>.

Asimismo, desde el Área de Calidad y Mejora de la Inspección General de Servicios se elaboran, publican y difunden informes de resultados académicos y de encuestas, presentando dichos resultados por curso académico, de forma global, por rama de conocimiento y por titulación, comparándolos con los datos de cursos anteriores, facilitando el análisis de la evolución producida. Dichos informes están disponibles en los siguientes enlaces:

-Informes de calidad de las titulaciones:

<https://inspecciongeneral.unizar.es/calidad-y-mejora/informes-de-calidad-de-las-titulaciones>

-Informes de resultados de encuestas:

<https://encuestas.unizar.es/resultados-encuestas>

Toda la información relacionada con el título es fácilmente accesible para los distintos grupos de interés, a través de la página web <http://estudios.unizar.es> de cada titulación, publicándose en el momento oportuno. En concreto, las guías docentes de cada asignatura se actualizan y publican con carácter anual siempre antes del inicio del curso académico para facilitar la matrícula de los y las estudiantes de manera que tengan acceso, con antelación suficiente, a la información relevante sobre los resultados de aprendizaje previstos, el despliegue del plan de estudios, y las actividades formativas y de evaluación.

## 3.– Garantía de calidad, revisión y mejora

El Sistema Interno de Garantía de la Calidad implantado en la Universidad de Zaragoza asegura la mejora continua de la titulación a través de la recogida y análisis de información cuantitativa y cualitativa; la revisión del título a partir del análisis de la información recogida; y el diseño y ejecución de acciones de mejora derivadas del Informe de Evaluación de la Calidad.

Para ello dispone de distintos sistemas de recogida y análisis de la información entre los que se encuentran, por un lado, los procedimientos de análisis de la satisfacción de los distintos grupos de interés (Q222, Q223, Q224), a través de la plataforma ATENEA, y por otro la aplicación de analítica de datos DATUZ, una potente herramienta que integra en un único entorno las distintas bases de datos centralizadas (matrícula, admisión, gestión de personal, gestión de la investigación, etc.), sirviendo de fuente de datos y alimentando los procesos de seguimiento de las titulaciones, y a la que progresivamente se van incorporando datos provenientes de otras fuentes (encuestas, proyectos de innovación, etc.).

Entre los procedimientos implantados para la revisión del título se encuentra el Q212 Procedimiento para la elaboración del Informe de Evaluación de la Calidad, a través del cual la Comisión de Evaluación analiza y revisa los aspectos docentes y organizativos del título, elaborando un diagnóstico de la situación de la titulación, identificando los aspectos susceptibles de mejora que contribuyen a la mejora continua y sirven de apoyo para la toma de decisiones de modificación y, en su caso, renovación de la acreditación del título. El procedimiento Q214 facilita el diseño y ejecución de las acciones de mejora a través del Plan de Innovación y Mejora (PAIM) derivadas tanto de los Informes de Evaluación de la Calidad como, en su caso, de los informes de seguimiento externo.

Manual de procedimientos del SIGC <https://estudios.unizar.es/pagina/ver?id=7>

## 4.– Personal académico y de apoyo a la docencia

## 4.1.— Personal académico

### Tabla de estructura del profesorado

Año académico: 2021/2022

Estudio: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Datos a fecha: 18-12-2022

Categoría	Total	%	En primer curso	Nº total sexenios	Nº total quinquenios	Horas impartidas	%
Cuerpo de Catedráticos de Universidad	3	6,82	3	11	15	47,6	5,69
Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad	19	43,18	19	25	86	379,6	45,42
Profesor Contratado Doctor	6	13,64	6	10	0	185,9	22,25
Profesor Ayudante Doctor	8	18,18	8	3	0	119,1	14,25
Profesor Asociado	8	18,18	8	0	0	103,5	12,39
<b>Total personal académico</b>	<b>44</b>	<b>100,00</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>101</b>	<b>835,6</b>	<b>100,00</b>

### Evolución del profesorado

Estudio: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Categoría	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cuerpo de Catedráticos de Universidad	0	0	0	0	0	0	3
Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad	0	0	0	0	0	0	19
Profesor Contratado Doctor	0	0	0	0	0	0	6
Profesor Ayudante Doctor	0	0	0	0	0	0	8
Profesor Asociado	0	0	0	0	0	0	8
Horas profesorado permanente	—	—	—	—	—	—	73,36 %
Horas profesorado no permanente	—	—	—	—	—	—	26,64 %

## 4.2.— Personal de apoyo a la docencia

### Evolución del PAS de apoyo a la docencia

Estudio: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

Especialidad RPT	Tipo personal	2016-06	2017-06	2018-06	2019-06	2020-06	2021-06
Administración y Svcs.Grales.	De carrera	8	8	8	7	11	10
Administración y Svcs.Grales.	En prácticas				5		
Administración y Svcs.Grales.	Interino	6	7	7	4	4	6
Administración y Svcs.Grales.	Temporal	2					
Apoy. Doc. Inv. Lab.Arch.Bibl.	De carrera	5	6	6	6	6	4
Apoy. Doc. Inv. Lab.Arch.Bibl.	Interino						2
Técnica, Mantenim. y Oficios	De carrera	2	2	2	2	2	
Técnica, Mantenim. y Oficios	Interino	2	1	2	1	1	3
<b>Total PAS</b>		<b>25</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

### 4.3.— Formación para la mejora de la docencia

Con base en la información sobre los cursos de formación realizados por el PDI que imparte docencia en la titulación disponible en <https://innovaciondocente.unizar.es/master/loginLDAP.php>, la valoración de este apartado y, en su caso, los aspectos susceptibles de mejora, se recogen en el apartado 8.1 del presente informe.

### 4.4.— Innovación docente

#### Innovación docente

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
Nº de proyectos de innovación en los que han participado los profesores del estudio	26
Nº de proyectos PIET (Innovación Estratégica de la Titulación) aprobados	0
Nº de profesores del estudio que han participado en proyectos de innovación	20

### 5.— Recursos para el aprendizaje

#### Estudiantes en planes de movilidad (IN)

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
SICUE	0
Erasmus	1
Movilidad virtual UNITA	0
Movilidad rural UNITA	0
Movilidad iberoamericana	0
NOA	0
Otros	0
Total	1

#### Estudiantes en planes de movilidad (OUT)

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

	2021
SICUE	
Erasmus	
Movilidad virtual UNITA	
Movilidad iberoamericana	
NOA	
Otros	
Total	

## Porcentaje de titulados con estancia de movilidad internacional

Estudio: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2021

% de titulados

0.00

### 6.— Resultados de aprendizaje

#### 6.1.— Resultados del proceso de formación

#### Distribución de calificaciones

Año académico: 2021/2022

Estudio: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Datos a fecha: 15-01-2023

Curso	Código	Asignatura	No pre	% Sus	% Apr	% Not	% Sob	% MH	% Otr	%				
1	68850	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	0	0,0	1	5,0	14	70,0	4	20,0	1	5,0	0	0,0
1	68851	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	0	0,0	6	31,6	12	63,2	0	0,0	1	5,3	0	0,0
1	68852	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	0	0,0	0	0,0	13	68,4	5	26,3	1	5,3	0	0,0
1	68853	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	0	0,0	10	52,6	9	47,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1	68854	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	0	0,0	1	5,3	17	89,5	1	5,3	0	0,0	0	0,0
1	68855	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	0	0,0	1	5,3	15	78,9	3	15,8	0	0,0	0	0,0
1	68856	Organizaciones Éticas y Responsables	1	5,0	0	0,0	3	15,0	16	80,0	0	0,0	0	0,0
1	68857	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	0	0,0	5	25,0	13	65,0	2	10,0	0	0,0	0	0,0
1	68858	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	1	5,3	6	31,6	12	63,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0
1	68859	Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	1	5,0	0	0,0	6	30,0	12	60,0	1	5,0	0	0,0
1	68863	Complementos formativos de Gestión de Recursos Humanos	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0
1	68864	Complementos formativos de Fundamentos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo de Personal	0	0,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0	1	50,0	0	0,0
1	68865	Complementos formativos de Derecho del Trabajo	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0

#### Análisis de los indicadores del título

Año académico: 2021/2022

Titulación: Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos  
Centro: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Datos a fecha: 15-01-2023

Curso	Cód As	Asignatura	Mat	Rec Equi Conv	Apro	Susp	No pre	Tasa éxito	Tasa rend
Cód As: Código Asignatura   Mat: Matriculados   Apro: Aprobados   Susp: Suspendidos   No Pre: No presentados   Tasa Rend: Tasa Rendimiento									
1	68850	Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo	20	0	20	0	0	100.00	100.00
1	68851	Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones	19	1	19	0	0	100.00	100.00
1	68852	Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones	19	1	19	0	0	100.00	100.00
1	68853	Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento	19	1	19	0	0	100.00	100.00
1	68854	Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias	19	1	19	0	0	100.00	100.00

Curso	Cód As	Asignatura	Mat	Rec Equi Conv	Apro	Susp	No pre	Tasa éxito	Tasa rend
1	68855	Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos	19	1	19	0	0	100.00	100.00
1	68856	Organizaciones Éticas y Responsables	20	0	19	0	1	100.00	95.00
1	68857	Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables	20	0	20	0	0	100.00	100.00
1	68858	Gestión Internacional de los Recursos Humanos	19	1	18	0	1	100.00	94.74
1	68859	Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos	20	0	19	0	1	100.00	95.00
1	68863	Complementos formativos de Gestión de Recursos Humanos	4	0	4	0	0	100.00	100.00
1	68864	Complementos formativos de Fundamentos de Reclutamiento, Selección y Desarrollo de Personal	2	0	2	0	0	100.00	100.00
1	68865	Complementos formativos de Derecho del Trabajo	5	0	5	0	0	100.00	100.00

## 6.2.— Rendimiento y resultados académicos

### Tasas de éxito/rendimiento/eficiencia

**Titulación:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Datos a fecha:** 15-01-2023

Curso	Éxito	Rendimiento	Eficiencia
2021-2022	100.00	98.51	

**Titulación:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Datos a fecha:** 15-01-2023

Curso	Duración media graduados
2021-2022	

## 7.— Satisfacción y egreso

### Satisfacción y egreso

**Estudio:** Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos

**Centro:** Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

**Plan:** 632

Encuesta	2021	
	% Tasa	Media
Evaluación de la enseñanza	27.48	4.09
Cuestionario de valoración de la actividad docente		4.44
Satisfacción del profesorado con la titulación y los servicios	18.20	4.50

● % Tasa: nº de respuestas/nº de respuestas posibles. \*En el cuestionario de valoración de actividad docente no es posible calcular la tasa de respuesta al ser desconocido el número de respuestas posibles.

● Media: media de satisfacción en una escala de valores de 1 a 5

## 8.— Orientaciones a la mejora

## 8.1.– Valoración del curso e identificación de los aspectos susceptibles de mejora

En líneas generales, la valoración del curso 2021-2022 del Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos (MUGERH) es muy positiva. Así, destaca en primer lugar, el elevado número de estudiantes preinscritos aun siendo su primer año de implantación. Esto quizá sea debido al carácter transversal y semipresencial del mismo, así como el perfil profesional para el que ofrece formación este Máster.

En segundo lugar, por lo que respecta a los recursos humanos (PDI y PAS), éstos han cubierto sin grandes dificultades las exigencias de la titulación. Así, el elevado porcentaje de profesorado permanente implicado en la docencia ha evitado la aparición de problemas frecuentes en otras titulaciones impartidos en el centro (p.ej., no contratación a tiempo de personal docente). Además, la figura del profesor coordinador de asignatura ha resultado clave para garantizar la correcta organización y coordinación de los contenidos y la evaluación. Al comienzo del curso 2021-2022, la Comisión de Garantía de la Calidad del Máster (a instancias del Departamento del área de conocimiento con más docencia en cada asignatura), llevó a cabo el nombramiento del profesor/a coordinador/a, siendo obligatorio que dicho/a profesor/ a impartiese docencia en esa asignatura y estuviese adscrito como docente a la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo. El nombramiento se realizó para un periodo de dos cursos académicos (2021-2022 y 2022-2023), salvo que durante ese periodo se justificase el cambio por parte del área de conocimiento con mayor encargo docente en la asignatura. El plantel de coordinadores de asignatura, formado por 13 profesores/as, forma parte de la Comisión de Coordinación Académica del Máster, órgano encargado de armonizar las actividades docentes y formativas, y apoyar a la persona responsable de la coordinación del Máster en todas sus funciones

En relación a los resultados académicos del estudiantado, tanto la tasa de éxito como la de rendimiento durante el curso 2021-2022 han sido muy satisfactorias. Más concretamente, las calificaciones han alcanzado, con mayor frecuencia, una valoración cualitativa de notable o sobresaliente.

La satisfacción de todos los agentes implicados en el MUGERH (estudiantes, PDI, PAS) durante el curso 2021-2022 ha sido muy elevada, igualando o superando en algunos casos, a la obtenida en términos generales en la Universidad de Zaragoza.

No obstante, durante el curso 2021-2022 se han detectado algunos aspectos susceptibles de mejora que se comentan a continuación:

### *Aspectos susceptibles de mejora en la captación de estudiantes:*

- Aumentar la difusión del MUGERH entre la población objetivo de otras Universidades españolas y extranjeras, así como las redes sociales de la Facultad a la que está adscrito el centro.
- Revisar los cupos establecidos (i.e., nº de plazas ofertadas) en cada uno de los tres grupos (en base a la titulación de origen) en las distintas fases de admisión que marca la Universidad de Zaragoza.
- Revisar los acuerdos de movilidad que tiene la Facultad de Ciencias Sociales y del trabajo con universidades europeas e iberoamericanas y comprobar que admiten la entrada y salida de estudiantes de Máster. De no ser así, explorar la viabilidad de incluir este nivel académico en los acuerdos.

### *Aspectos susceptibles de mejora relativos al apoyo y orientación al estudiante:*

- Asignar a los estudiantes de nuevo ingreso un/a tutor/a con el fin de que les asista y oriente académicamente a lo largo del Máster. Esta persona actuará como guía y referente académico del alumnado, al que apoyará y orientará durante el proceso de aprendizaje, garantizando una formación personalizada.

### *Aspectos susceptibles de mejora en la organización y planificación docente:*

- Mejorar la coordinación entre profesorado que imparte docencia en un mismo módulo/asignatura evitando solapamiento de contenidos. A este respecto, se recomienda que la persona coordinadora de cada módulo presente al alumnado la planificación de la asignatura (a través de Moodle) presentando al profesorado que impartirá los distintos contenidos (presenciales y *online*) y la distribución temporal de clases presenciales y pruebas de evaluación incluida en el calendario académico (disponible en la página web de la titulación).
- Ajustar adecuadamente el calendario académico para que no coincidan en el tiempo la impartición de un complemento formativo con una asignatura que exija conocimientos específicos de dicho complemento.
- Incrementar la participación del profesorado en actividades de formación docente, especialmente en cursos orientados a la docencia semipresencial o híbrida.

### *Aspectos susceptibles de mejora en la valoración de la satisfacción de los distintos agentes implicados:*

- Incrementar la tasa de participación del alumnado en las encuestas de valoración de la actividad docente y de la enseñanza. Para ello se solicitará al Vicerrectorado de Política Académica que mantengan la plataforma ATENEA abierta durante todo el periodo lectivo, siendo el profesorado coordinador de cada asignatura el responsable de

habilitar/deshabilitar las encuestas relativas a las mismas en el periodo oportuno (e.g., al finalizar las clases presenciales).

- Incrementar la tasa de participación del PDI en las encuestas de satisfacción.
- Incrementar la tasa de participación del PAS en las encuestas de satisfacción.

## 8.2.— Respuesta a las recomendaciones contenidas en los informes externos de las agencias de calidad

Dado que el curso 2021-2022 fue el año de comienzo del Máster, no hemos recibido recomendaciones por parte de informes externos de las agencias de calidad.

## 8.3.— Identificación de buenas prácticas

*Título:* Conferencias de profesionales y expertos en el ámbito de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

*Resumen:*

La colaboración Universidad-Empresa es fundamental para conseguir adecuar la formación del alumnado a las necesidades de la Sociedad. De esta colaboración surge la buena práctica llevada a cabo en el Máster durante el curso 2021-2022 que tiene como objetivo complementar la formación teórico-práctica del estudiantado, aproximándoles al quehacer profesional de personas que ocupan puestos para los que se están formando. El cometido de estos profesionales y expertos es transmitir a los y las estudiantes del Máster sus conocimientos de carácter práctico y de experiencia profesional que poseen.

En este sentido, se planificó la impartición de una conferencia al finalizar cada asignatura del Máster, contando para ello con la implicación de varios profesionales de Recursos Humanos de las empresas más importantes del tejido empresarial aragonés. En la Tabla que se presenta a continuación se describen las conferencias impartidas:

Asignatura	Ponente	Posición/Cargo
Relaciones Laborales en un Entorno de Cambio Continuo (68850)	D. Carmelo Jiménez Bozal	Jefe del Departamento de Recursos Humanos de FCC Servicios Ciudadanos
Visión Estratégica de los Recursos Humanos en las Organizaciones (68851)	D. Antonio Aparicio Peña	Director de Recursos Humanos y RSC de Pastores Grupo Cooperativo
Nuevos Paradigmas en la Incorporación de las Personas a las Organizaciones (68852)	Dña. Elena Sanjoaquín Benavente	Responsable de Recursos Humanos y Desarrollo Corporativo del Instituto Tecnológico de Aragón
Desarrollo del Capital Humano y Retención del Talento (68853)	Dña. Clara Arpa Azofra	Presidenta de la Red Española del Pacto Mundial y Consejera Delegada de ARPA Equipos Móviles de Campaña
Compensación y Beneficios: Nuevas Tendencias (68854)	D. Federico Torrubia Parra	Graduado Social en Arages Asesores SL y Vicesecretario del Colegio Oficial de Graduados Sociales
Técnicas de Comunicación para la Gestión de Equipos (68855)	D. Javier Gamón Yuste	Director comercial de ASConsulting.es
Organizaciones Éticas y Responsables (68856)	Dña. M <sup>a</sup> Jesús Lorente Ozcáriz	Consejera Delegada de Biok y Presidenta de CEPYME Zaragoza
Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables (68857)	Dña. M <sup>a</sup> Soledad de la Puente Sánchez	Directora General de Trabajo del Gobierno de Aragón
Gestión Internacional de los Recursos Humanos (68858)		
Tecnologías Aplicadas a los Recursos Humanos (68859)	D. Gabriel César Jiménez	CEO de GA Group y Beyondtech

La participación de este conjunto de profesionales fue posible gracias a la financiación de la Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos.

A modo de ejemplo, al finalizar las asignaturas “Organizaciones Éticas y Responsables” y “Bienestar Laboral y Organizaciones Saludables” contamos con la presencia de Dña. Soledad de la Puente Sánchez, Directora General de Trabajo del Gobierno de Aragón. Su ponencia se centró en exponer la importancia de la promoción de la salud en el trabajo y, más específicamente, en explicar al alumnado la relevancia de la Red Aragonesa de Empresas Saludables. Dña. Soledad de la Puente ha sido una de las personas que ha trabajado para que la Comunidad Autónoma de Aragón cuente con una red que tiene como objetivo reconocer a todas las empresas que han integrado en sus organizaciones el compromiso con la promoción de la salud en el trabajo y que buscan un cambio cultural desde la salud de sus trabajadores.

## 9.— Respuesta a las reclamaciones, quejas e incidencias recibidas

Durante el curso 2021-2022, no se produjeron reclamaciones de calificaciones ni tuvieron lugar incidencias reseñables. Sí se registraron algunas peticiones por parte del alumnado relativas a un reajuste de las fechas destinadas a las pruebas de evaluación continua para que no coincidiesen la misma semana en la que finalizaban las clases presenciales de la asignatura objeto de evaluación. Dadas las restricciones temporales y de espacio del centro, la persona responsable de la Coordinación del Máster se comprometió a tenerlo en cuenta en la planificación del calendario del siguiente (y actual) curso académico 2022-2023. Asimismo, el estudiantado solicitó a la persona encargada de la coordinación de algunas asignaturas que el material de estudio/trabajo necesario para dichas materias estuviese disponible en Moodle con cierta antelación para poder revisarlo antes de las clases presenciales. En estos casos, las peticiones se trasladaron al profesorado responsable de la docencia en la asignatura que dio acceso al material.

Hemos de señalar aquí la petición de reconocimiento de créditos por experiencia profesional realizada por varios estudiantes a finales del curso 2021-2022 que no ha podido ser resuelta (ni favorable ni desfavorablemente) por las razones que se exponen a continuación. El Máster incluye una asignatura obligatoria de Prácticas Externas que consta de 18 ECTS. El artículo 14 de la normativa de reconocimiento de créditos de la Universidad de Zaragoza indica que el número de créditos a reconocer no podrá ser superior en su conjunto al 15 % del total de los créditos que constituyen el plan de estudios. Como el Máster es de 90 ECTS, nos encontramos con la problemática de que solo podríamos reconocer 13,5 créditos, quedando pendientes 4,5 ECTS. Ante esta situación, el anterior coordinador de la titulación remitió consulta al Vicerrectorado de Estudiantes el 20 de septiembre de 2022, recibiendo respuesta el 11 de enero de 2023. En la comunicación se indica expresamente “cabría el reconocimiento por experiencia profesional de hasta el 15% de los créditos del Máster (13,5 ECTS), a aplicar en la asignatura de prácticas de 18 ECTS, siempre que no haya habido un reconocimiento previo por estudios propios, en cuyo caso el máximo a reconocer por ambos conceptos (prácticas externas + estudios propios) sería de 13,5 ECTS (15%). El resto de los créditos, hasta completar los 18 ECTS de la asignatura de prácticas, deberían superarse mediante el reconocimiento de créditos por la realización de prácticas externas. Asimismo, se recuerda que el estudiantado no puede realizar prácticas en la empresa donde trabaja, salvo que se realicen en horario diferente al de su trabajo habitual y en un puesto distinto al que ya desempeña

Ante esta situación, la Comisión de Garantía de la titulación deberá plantear una modificación sustancial de la asignatura “68861-Prácticas Externas” en la memoria de verificación del Máster para ajustar el volumen de créditos a lo que permite el Reglamento de reconocimiento y transferencia de créditos en la Universidad de Zaragoza.

## 10.— Fuentes de información

- Carga automática de datos e indicadores desde la aplicación analítica DATUZ <https://datuz.unizar.es/>
- Catálogo de indicadores (definición):  
[https://inspecciongeneral.unizar.es/sites/inspecciongeneral.unizar.es/files/archivos/calidad\\_mejora/a-q212-2.pdf](https://inspecciongeneral.unizar.es/sites/inspecciongeneral.unizar.es/files/archivos/calidad_mejora/a-q212-2.pdf)
- Encuestas de satisfacción: <https://encuestas.unizar.es/>
- Memoria de verificación del Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos ([https://academico.unizar.es/sites/academico.unizar.es/files/archivos/ofiplan/memorias/master/sociales/mv\\_723.pdf](https://academico.unizar.es/sites/academico.unizar.es/files/archivos/ofiplan/memorias/master/sociales/mv_723.pdf))
- Guías docentes de las asignaturas del Máster correspondientes al curso 2021-2022 ([https://estudios.unizar.es/estudio/asignaturas?anyo\\_academico=2021&estudio\\_id=20210723&centro\\_id=108&plan\\_id\\_nk=632](https://estudios.unizar.es/estudio/asignaturas?anyo_academico=2021&estudio_id=20210723&centro_id=108&plan_id_nk=632))

- Página web de encuestas (<https://encuestas.unizar.es>) de donde se obtiene la siguiente información:
  - Resultados de las encuestas de satisfacción con la titulación de los diferentes agentes implicados en la titulación (estudiantes, PDI y PAS)
  - Resultados de las encuestas de evaluación de las asignaturas (cumplimentadas por los estudiantes) en ATENEA.
  - Informe final curso 2021/22 de la Universidad de Zaragoza.
- Actas de la Comisión de Garantía de Calidad del Máster durante el curso 2021-2022.
- Oferta de estudios oficiales universitarios (<https://estudios.unizar.es>)
- Plataforma Atenea: <https://atenea.unizar.es>
- Página web Innovación Docente de la Universidad de Zaragoza (<https://innovaciondocente.unizar.es>)

## 11.– Datos de aprobación

La Comisión de Evaluación de Calidad del Máster aprueba la **versión definitiva del informe el 20/01/2023**.

### **Asistentes:**

Presidenta: Elena Fernández del Río (Coordinadora del Máster Universitario en Gestión Estratégica de Recursos Humanos)

Secretaria: Josefina L. Murillo Luna, en calidad de Personal Docente e Investigador

Vocal: Ramón Hermoso Traba, en calidad de Personal Docente e Investigador

Vocal: Pilar Arruebo Loshuetos, en calidad de experta externa en calidad docente del CIFICE.

Vocal: María Soguero Tortajada, en calidad de Estudiante.

Vocal: Eduardo Asuaje Camejo, en calidad de Estudiante.

Vocal: Sergio Mínguez Braulio, en calidad de Estudiante.

La totalidad de los asistentes votan favorablemente al Informe (7 Votos a favor, 0 votos en contra, 0 abstenciones)

---