

Facultad de Psicología
Máster en Dirección de Recursos Humanos

9. Sistema de Garantía Interna de Calidad

Informe anual de seguimiento 2020/2021

Índice de contenidos

1. Objeto.	2
2. Alcance.	2
3. Seguimiento de recomendaciones y plan de mejora	2
4. Resumen de actividades realizadas	3
5. Análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores asociados al seguimiento del título	6
6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora	19
7. Conclusiones	20

Documentos asociados:

ANEXO 1. Evolutivo de indicadores de satisfacción

ANEXO 2. Plan de acciones de mejora [2021-2022]

Elaborado por: Vicedecanato de Posgrado y Formación Continua y Vicedecanato de Planificación y Calidad en colaboración con la Coordinación del Máster Fecha: 31-01-2023	Revisado por: Comisión de Calidad del Centro Fecha: 03-02-2023	Aprobado por: Junta de Centro Fecha: 06-02-2023
---	--	---

1. Objeto.

El objetivo de este informe es analizar y valorar el grado de desarrollo alcanzado de los estudios del título de Máster en Dirección de RRHH en cada una de las acciones de mejora propuestas en el informe anual de seguimiento 2019-2020 y el grado de consecución de los objetivos planteados. Asimismo, este informe tiene objetivo proponer áreas de mejora detectadas en el curso 2020-2021 para dar una respuesta adecuada durante ese curso cubriendo así las lagunas detectadas en el máster.

2. Alcance.

Este documento contempla:

- El seguimiento del plan de mejora propuesto en el informe anterior del curso 2019-2020.
- El análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores asociados al seguimiento del título
- La identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora
- Las adaptaciones realizadas durante el curso 2020-2021 debido a la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID-19.

3. Seguimiento de recomendaciones y plan de mejora

En el informe anual de seguimiento del curso 2019-2020 se propusieron como áreas de mejora las siguientes:

- Un objetivo marcado para el curso 19/20 era seguir buscando vías de actuación para el incremento de la tasa de respuestas en las evaluaciones que hacen los estudiantes sobre satisfacción con la asignatura y el/la docente. Además de la comunicación directa con los estudiantes desde la coordinación para implicarlos a la hora de responder a las encuestas de satisfacción, se propuso dar continuidad a la iniciativa de contactar directamente con el/la delegado/da para que intentase incentivar y estimular la participación en las encuestas al resto de sus compañeros/as.
- Relacionado con lo anterior, se proponía implementar una encuesta propia que incluyese la fotografía de los/as docentes para facilitar su identificación, ya que se había comprobado que los estudiantes tienen dificultades para reconocer a los/as docentes por el nombre una vez finalizadas las clases.
- Informar adecuadamente a los estudiantes de los dos itinerarios que existen en el máster y las implicaciones que tienen sobre las modalidades de TFM para que conozcan qué competencias y resultados de aprendizaje distingue a un itinerario de otro de modo que los estudiantes puedan planificar adecuadamente la ruta a seguir en el máster de acuerdo a sus intereses personales. Además, la información también debía servir para que los estudiantes conociesen con mayor

detalle qué es lo que se espera en los TFM de cada uno de los dos itinerarios. Para la consecución de este objetivo se pretendía introducir, al menos, un seminario que sirviese de guía a los estudiantes para el conocimiento de los dos itinerarios y la realización del TFM.

- Con la idea de mejorar la incorporación de los estudiantes al mercado laboral en posiciones de calidad, se propuso incluir, dentro de la formación obligatoria, seminarios sobre marca personal y orientación para la empleabilidad.

4. Resumen de actividades realizadas

- Sobre las actividades de mejora realizadas de acuerdo a las áreas de mejora detectadas en el informe de seguimiento 2019-2020 (ver arriba el listado), con objeto de fomentar la participación de los/as estudiantes a las encuestas de evaluación se siguieron manteniendo reuniones periódicas con los/as alumnos/as así como un envío de recordatorios para fomentar su participación. Al inicio de la campaña de encuestas (a lo largo de los dos cuatrimestres), la comisión académica se reunió con los/as estudiantes para informar de la importancia que la cumplimentación de las encuestas tiene para realizar un seguimiento del programa formativo. Asimismo, se envió un email recordatorio en varios momentos durante la campaña de encuestas (con los datos de participación que nos facilitaban desde el Gabinete de Encuestas). Eso nos permitía hacer un seguimiento muy de cerca del grado de cumplimiento de los objetivos al tiempo que nos servía para fomentar y agradecer la participación de nuestros estudiantes en las encuestas. Además, durante todo el curso, se implicó a la delegada de clase para fomentar la participación de sus compañeros/as.
- Relacionado con este mismo aspecto, se elaboró una encuesta propia de evaluación docente, que fuese sencilla, breve, pero a la vez concisa en relación a los aspectos que queríamos sondear. Esta encuesta tenía el distintivo, además, de incluir la fotografía del profesor/a para poder identificar la asignatura y al docente. Hay que tener en cuenta, asimismo, que durante el primer cuatrimestre por efecto de la pandemia (Covid-19) toda la docencia se desarrolló de manera virtual sincrónica a través de Teams. Se puede consultar el modelo de encuesta que se hizo en:

Evaluación del docente: [Reclutamiento y selección Antonio Delgado \(google.com\)](#)

Evaluación de la asignatura: [Evaluación asignatura- 31874 \(Entorno organizacional\) \(google.com\)](#)

- Con fecha 28/10/2020 se envía mail a los estudiantes con las encuestas docentes de las asignaturas del primer cuatrimestre para su cumplimentación y con fecha 02/03/2021 se envía la información para evaluar las asignaturas optativas del segundo cuatrimestre. Dicha información se reenvía en varias ocasiones a lo largo del periodo docente y se implica a la delegada del grupo para que pueda motivar a sus compañeros/as para que cumplimenten las encuestas.

- Respecto a los dos últimos puntos del plan de mejora 2019-2020, las acciones llevadas a cabo para informar y aclarar los aspectos relativos al TFM y sus modalidades, así como facilitar la incorporación de los estudiantes en el mercado laboral fueron las siguientes:

Se impartieron durante el mes de mayo de 2021 una serie de seminarios obligatorios, así como una presentación por parte de la empresa EY de la oferta de prácticas y las competencias demandadas en el mercado laboral. A continuación, detallamos los contenidos impartidos en los cuatro seminarios que finalmente se dieron:

- (1) Primer seminario impartido el viernes 07 de mayo del 2021 (de 16.00 a 20.00 horas)
Título: *Orientaciones prácticas para la búsqueda de empleo*
Ponente: *Irene Coello Aller*
- (2) Segundo seminario impartido el martes 11 de mayo y viernes 14 de mayo del 2021 (de 16.00 a 20.00 horas)
Título: *Somos marcas, por tanto marcamos*
Ponente: *Ángela María Zapata Vásquez*
- (3) Tercer seminario impartido el martes 18 de mayo del 2021 (de 16.00 a 18.00 horas)
Título: *Seminario sobre elaboración del tfm*
Ponente: *Irene Coello Aller*
- (4) Cuarto seminario impartido el miércoles 19 de mayo del 2021 (de 16.00 a 17.00 horas)
Título: *Presentación prácticas de la empresa EY.*
Responsables de selección y talento de la empresa EY.

Previas a estas sesiones, como todos los años, se envió a los/as estudiantes la información sobre las líneas de investigación del profesorado participante para el desarrollo del TFM y se les convocó a una reunión informativa celebrada el 20 de abril del 2021 con el equipo de coordinación del Máster en el que se les informó de los siguientes aspectos:

- ✓ Proceso de asignación de las Tutelas TFM y Prácticas para el próximo curso.
- ✓ Información y planificación de los seminarios obligatorios para prácticas y TFM.
- ✓ Dado que en el mes de mayo iba a comenzar la campaña de encuestas del 2º semestre, una vez más se les recordó la necesidad de cumplimentar las encuestas docentes.

4.1 Adaptaciones realizadas durante el curso 2020-21 debido a la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID-19.

- El programa formativo se desarrolló siguiendo las directrices marcadas por el plan de actuación de la UAM que exigía la Orden 668/2020, de 19 de junio, de la Consejería de Sanidad, art. 41.2, de la Comunidad de Madrid. Dicho plan se caracterizó por la flexibilidad de acuerdo con las contingencias sanitarias que fueron muy cambiantes a lo largo de los meses del curso 20/21. Se previó en un

principio hacer docencia semipresencial en el primer cuatrimestre, para pasar a la presencialidad en el segundo cuatrimestre.

- En el caso del Máster en Dirección de Recursos Humanos, la coordinación del Máster siguió de manera presencial y virtual durante el curso 20/21 para dar respuesta a las necesidades surgidas tras la irrupción de la COVID-19, tanto para los estudiantes como para los tutores académicos y profesionales, para facilitar y dar la información necesaria para la correcta tutela y seguimiento de las prácticas formativas. El desarrollo de las clases durante el curso fue el siguiente fue como sigue:

Primer cuatrimestre. Toda la docencia se impartió de manera virtual síncrona a través de Teams. La docencia se realizó de manera on-line síncrona coincidiendo en el mismo tiempo los alumnos y el profesor. Y, además, los alumnos realizaban actividades que son planteadas para su realización on-line.

Previo al inicio de las clases y dado que muchos de los estudiantes admitidos nos habían indicado que no podrían realizar la matrícula en el Máster si las clases eran obligatoriamente 100% presencial (no podían solicitar visados en sus países de origen, por motivos económicos no podían de momento desplazarse a Madrid para fijar su residencia o bien por vivir con personas de riesgo no querían poner en peligro a sus allegados por asistir a clase), desde la coordinación del Máster se propuso impartir la docencia de manera virtual para todos/as los estudiantes.

Segundo cuatrimestre. Una vez recopilada la información de los distintos colectivos implicados (profesorado/ estudiantes) sobre la forma de impartir la docencia de las asignaturas optativas del segundo cuatrimestre del curso 2020-2021 la alternativa planteada desde la Comisión Académica del Máster en Dirección de Recursos Humanos fue la siguiente.

1. Docencia Presencial y/o virtual síncrona
2. Docencia virtual síncrona

Cabe destacar que la valoración general de los/as estudiantes que cursaron el Máster durante este primer cuatrimestre había sido muy positiva y consideraban que los objetivos formativos se estaban cumpliendo de manera satisfactoria durante este primer periodo de docencia virtual síncrona. Las distintas actividades que el profesorado implicado estaba realizando a través de la plataforma Teams y Moodle alcanzaron el grado de interactividad necesaria entre los/as alumnos/as para el desarrollo de las actividades prácticas.

En cualquier caso, desde la Comisión Académica del Máster se siguió primando la flexibilidad, para que respetando la distancia de seguridad establecida en el aula, los/as profesores/as pudieran realizar las adaptaciones que consideraran oportunas.

En la elaboración de la propuesta se valoró la “asistencia” al campus en grupos pequeños con el objetivo de (a) reducir el riesgo de contagios y (b) seguir impartiendo la docencia de manera presencial según las necesidades que planteaban tanto el profesorado como los estudiantes implicados y, por otra parte,

intentando dar alternativas a aquellos/as profesores/as y alumnos/as que por motivos de salud y personales no podían continuar la docencia en formato totalmente presencial.

Por lo tanto, la docencia del segundo cuatrimestre que implicaba a las asignaturas optativas tuvo dos modalidades:

Modalidad 1: Docencia presencial en modalidad presencial virtual-sincrónica. El mismo formato que se desarrolló durante el primer semestre.

Modalidad 2: Docencia presencial en el aula a la vez que se retransmite en directo para los alumnos que no están en el aula física.

El número de créditos optativos ofertados fueron de 35 ECTS (de los cuales, los estudiantes tenían que cursar 30 ECTS). Dentro de la Modalidad 1 se acogieron finalmente cinco de las asignaturas optativas (25 ECTS) y dentro de la Modalidad 2 se acogieron dos asignaturas optativas (10 ECTS).

En cuanto a la situación que se planteó con motivo de la crisis sanitaria respecto a las asignaturas de Prácticas, la situación se desarrolló con normalidad. Un conjunto de las empresas en las que realizaron las prácticas nuestros estudiantes, se acogieron a la modalidad *teleprácticas*. Otro grupo de empresas continuaron su actividad presencial con normalidad (siguiendo, naturalmente, las normativas sanitarias pertinentes). Esto derivó en que todos los estudiantes pudieron realizar sus prácticas adquiriendo las competencias necesarias contempladas en la guía docente de la asignatura de prácticas.

En relación con el TFM las tutelas académicas se pudieron seguir desarrollando en formato presencial o virtual y la defensa de los trabajos de fin de grado se realizó de manera presencial tanto en la convocatoria de julio 2021 como en septiembre 2021.

Las medidas adoptadas durante el curso 2020-2021 con motivo de la crisis sanitaria del Covid-19 pueden consultarse en los siguientes enlaces:

[COVID-19 UAM : Normas básicas de actuación para el primer semestre del curso 2020-21](#)

[Información sobre la COVID-19 | UAM](#)

5. Análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores asociados al seguimiento del título

5.1. Acceso y admisión de estudiantes

Como se observa en la tabla, de las 30 plazas ofertadas, ha habido un total de 30 alumnos de nuevo ingreso lo que supone el 100% de la cobertura de plazas. Cabe destacar que el máster mantiene su amplia demanda. Las solicitudes fueron de 217, un incremento del 15% respecto al curso 19-20.

Indicador	CURSO ACADÉMICO						
	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21
Oferta de plazas	30	30	30	30	30	30	30
Nº total de solicitudes	185	267	261	219	204	188	217
Traspasados matrícula	34	32	34	30	31	26	30
Estudiantes de nuevo ingreso en el máster	32	31	31	26	29	29	30
Cobertura de plazas ofertadas	106,7%	103,3%	103,3%	86,7%	96,7%	96,7%	100%

Sobre el perfil de estudios de procedencia de los/as estudiantes de nuevo ingreso del primer año durante el curso 2020-2021 los datos son los siguientes:

Estudios de procedencia	Porcentaje
Graduado/a en Psicología	50 %
Graduado/a en Pedagogía	13,3 %
Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	10%
Graduado/a en Sociología	13,3%
Graduado o Graduada en Administración y Dirección de Empresas / Económicas	13,3 %

Como puede observarse, el 50% de los estudiantes procede del Grado de Psicología lo que en cierta medida refleja la realidad profesional en el sector de Recursos Humanos dado que la mayoría de los profesionales que están actualmente trabajando en los departamentos de Recursos Humanos (selección, formación, desarrollo, talento, etc.) son psicólogos/as.

En cuanto a los países de procedencia el 87% de los estudiantes/as son españoles/as, y el 13% proviene de Latinoamérica. Cabe destacar que el 60% de los/as estudiantes residen en Madrid, el resto de los estudiantes provienen de otras provincias lo que podemos valorar como un indicador de calidad ya que muchos estudiantes trasladan su residencia para poder cursar nuestros estudios de Posgrado.

Países de procedencia	Porcentaje
España	87%
América Latina	13%

5.2. Desarrollo del programa formativo

Los indicadores respecto al desarrollo del programa formativo son los siguientes:

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Estudiantes Matriculados	64	64	63	69	67
Estudiantes de Nuevo Ingreso	31	26	29	29	30
Estudiantes Egresados	26	28	20	23	25
Tasa de rendimiento	98,32	97,66	96,34	92,75	97,27
Tasa de éxito	100	99,76	99,60	99,80	99,57
Tasa de evaluación	98,32	97,90	96,73	92,94	97,69
Nº medio de créditos matriculados	43,75	40,11	40,76	38,38	39,42
Nº medio de créditos presentados	43,01	39,27	39,43	35,67	38,30
Nº medio de créditos superados	43,01	39,17	39,27	35,59	37,76

En la siguiente tabla se indica el número de estudiantes matriculados por asignatura.

Código	Descripción asignatura	Carácter	Alumnos Matriculados Plan Alumno	Total estudiantes en primera matrícula	Total estudiantes de segunda o más matrícula
31873	ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Obligatoria	30	29	1
31874	ENTORNO ORGANIZACIONAL	Obligatoria	30	30	0

31875	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Obligatoria	32	32	0
31876	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Obligatoria	30	30	0
31877	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Obligatoria	30	30	0
31878	HABILIDADES INTERPERSONALES	Optativa	30	30	0
31879	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Optativa	29	29	0
31880	DECIDIR E INNOVAR	Optativa	29	29	0
31881	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Optativa	28	28	0
31882	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Optativa	19	19	0
31883	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	23	23	0
31884	FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	25	25	0
31891	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	34	25	9
31892	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	2	2	0
32312	PRÁCTICAS PROFESIONALES	Prácticas externas	23	23	0
32313	PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	Prácticas	2	2	0

5.3. Movilidad

Durante el curso académico 2020-21, únicamente una estudiante cursó asignaturas del Máster a través del programa de movilidad Erasmus. La estudiante provenía de la *Faculty of Behavioral and Cultural Studies* de la Universidad de *Heildeberg*. A pesar de las restricciones Covid, la estudiante pudo cursar asignaturas del primer cuatrimestre debido a que la formación se impartió de manera 100% virtual durante el primer cuatrimestre por lo que se facilitó de esta manera su movilidad.

5.4. Prácticas externas

Todos/as los/as alumnos/as matriculados de la asignatura obligatoria de prácticas profesionales (23 estudiantes) pudieron desarrollar su periodo de prácticas externas curriculares. Las empresas/entidades que han acogido estudiantes en prácticas durante el curso 2020-2021 fueron:

ATOS SPAIN
AUDITORIA OPERATIVA BARCINO, S.L.P
AVATEL TELECOM S.L
AXA SEGUROS GENERALES
BEON GLOBAL SOLUTIONS, S.L.
CARASE 2787 S.L.
CEINSA CENTRO DE OPERACIONES S.L
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL- TALENTO UAM
D2 ANALYTICS
EVERIS SPAIN S.LU
FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE BÁDMINTON
Ferrovial Servicios S.A.U.
FUNDACIÓN ENTRECULTURAS
FUNDACION ONCE PARA LA COOPERACION E INCLUSION
GMS MANAGEMENT SOLUTIONS
IBERDROLA ESPAÑA
Innovacion Tecnologica Y Soluciones De Negocio
LENER ASESORES LEGALES Y ECONÓMICOS SL
Schneider Electric Finland Oy,Sokerilinnantie
Signify Iberia, S.L.U
SYNERGIE TT ETT SAU
TESTA HOME,S.L.

Los/as dos estudiantes que optaron por realizar su matrícula en la asignatura de Prácticas de Investigación (2), superaron la asignatura, uno con la calificación de Sobresaliente y otro con la de Matrícula de Honor.

Cabe destacar que de los 23 estudiantes matriculados en la asignatura de Prácticas Profesionales el 74% obtuvieron una beca remunerada en empresa. Consideramos que esto aporta un carácter distintivo al Máster dado que los/as estudiantes tienen la oportunidad de poder disfrutar de una beca/ayuda para la financiación de sus estudios durante la realización de sus prácticas y a pesar de la situación derivada de la pandemia en el que muchas empresas tuvieron que reducir su actividad, todos los estudiantes matriculados consiguieron realizar sus prácticas formativas.

Las prácticas de investigación de las que se matricularon dos estudiantes no tienen carácter remunerado.

5.5. Rendimiento académico

En la tabla que figura abajo se muestran los indicadores de rendimiento académico de los estudiantes por asignaturas.

Descripción larga asignatura	Tasa de Rendimiento	Tasa de Éxito	Créditos No Evaluados Sobre Matriculados	Tasa de Rendimiento 1ª Matrícula	Nota Media Asignaturas Superadas
31873-ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,14
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,84
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,29
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,13
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	96,7%	96,67%	3,3%	96,7%	7,35
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	96,7%	100,0%	3,3%	96,7%	7,91
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	9,19
31880-DECIDIR E INNOVAR	96,6%	100,0%	3,4%	96,6%	8,59
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,17
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,35
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,87
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	96,0%	100,0%	4,0%	96,0%	8,25
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	67,7%	95,8%	33,3%	80,0%	8,25
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,25
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	9,17
32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	9,40

Todas las asignaturas del primer curso del máster, excepto una, obtienen una tasa de éxito del 100% (la excepción tiene un valor de 96,7%). En relación a la tasa de rendimiento de 1º matrícula prácticamente todas las materias impartidas llegaron al 100%. De entre las asignaturas de primer curso, las que no obtienen un 100% son cuatro asignaturas, todas ellas con valores por encima del 95%. Respecto a las asignaturas de segundo curso, el trabajo de fin de máster de carácter profesional (31892) obtuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 80% (20 de los 25 estudiantes matriculados en primera matrícula superaron el TFM de prácticas lo superaron). El TFM de carácter de investigación tuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 100%, escogiendo esta opción dos estudiantes. Sobre las prácticas profesionales y de investigación, destacar que obtuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 100%. Como otros años, merece la pena subrayar el alto nivel de aprovechamiento de la asignatura de prácticas profesionales alcanzado una nota media de 9,17 lo que indica el alto

grado de satisfacción de tanto los tutores/as académicos como profesionales con las prácticas realizadas por los/as estudiantes. Hay que tener en cuenta que para la evaluación de la asignatura de prácticas un 80% de la calificación obtenida es la nota de su tutor/a profesional y un 20% la calificación de su tutor/a académico/a. Sobre los Trabajos Final de Máster (perfil profesional y perfil de investigación) las calificaciones medias fueron de 8,25.

La distribución de las calificaciones por asignatura es la siguiente:

Asignatura/código	Suspenso	Aprobado	Notable	SB	MH	No evaluado
31873-ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	0	0	29	1	0	0
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	0	0	30	0	0	0
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	28	3	0	0
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0	0	28	2	0	0
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	1	8	21	0	0	0
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	0	2	26	0	1	1
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	0	0	4	24	1	0
31880-DECIDIR E INNOVAR	0	1	18	8	1	1
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	0	0	23	5	0	0
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	0	3	11	4	1	0
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	12	11	0	0
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	20	4	0	1
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	1	2	13	6	2	10
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	0	0	2	0	0	0
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	0	2	3	17	1	0

32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	0	0	0	1	1	0
----------------------------------	---	---	---	---	---	---

Cabe destacar que de los 36 estudiantes matriculados en la asignatura de Trabajo Final de Máster (profesional e investigador), 27 de ellos era su primera matrícula y 9 estudiantes eran de segunda matrícula o sucesivas. De ellos, 25 estudiantes defendieron y superaron el TFM de manera satisfactoria, 10 no presentaron el Trabajo y hubo un suspenso. Como otros cursos, la razón principal se debe a que los/as estudiantes deciden no presentar ni defender su TFM y vuelven a matricularlo durante el siguiente curso ya que tienen que compatibilizar su actividad laboral (normalmente debido a que son contratados por las empresas una vez finalizadas sus prácticas) y no tienen disponibilidad para poder desarrollar su TFM. Esto puede ser un indicador negativo en cuanto a la tasa de rendimiento, no obstante, uno de los objetivos del Máster es la inserción laboral de los/as egresados/as, por lo que sería un indicador positivo en relación a la tasa de inserción.

Visto de forma global los datos parecen apuntar a que los/as alumnos/as superan las asignaturas del programa con buenas calificaciones: del total de calificaciones, el 0,5% fueron suspensos, el 4,6% aprobados, el 67,8% notables, el 21,8% sobresalientes, el 2,2% matrículas de honor y el 3,3% no evaluados. Las razones del alto rendimiento en las asignaturas probablemente sean debidas a la exigencia de dedicación exclusiva durante el primer año, al bajo número de alumnos que permite ofrecer una docencia de calidad entrada en buenos procesos de aprendizaje, y a la efectiva selección realizada sobre las candidaturas recibidas para cursar el máster.

El resto de los indicadores del rendimiento de los estudiantes del máster quedan reflejados en la siguiente tabla:

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Duración media. Másteres de 2 años	2,04	2,14	2,10	2,09	2,32
Tasa de eficiencia de los graduados	99,74	98,86	99,34	99,42	96,74
Tasa de éxito de los graduados	100,00	100,00	99,67	100	99,57
Tasa de evaluación de los graduados	99,74	98,86	99,67	99,42	97,69
Tasa de renovación	48,44	40,63	46,03	43,48	43,48

Nota expediente egresados	8,26	8,49	8,35	8,36	8,30
----------------------------------	------	------	------	------	------

Como se puede apreciar la tasa de éxito de los estudiantes (créditos superados del total de créditos presentados) es del 97,57%, similar a otros cursos. La tasa de eficiencia de los graduados/as (créditos superados del total de créditos matriculados) es de 96,74%. La tasa de evaluación (créditos presentados del total de créditos matriculados) es de 97,16%. Por su parte, la calificación media de los graduados es de 8,30, una calificación media elevada y dentro del rango de valores de los años muestreados. Parece, por lo tanto que los/as alumnos/as matriculados en el máster consiguen superar eficazmente los criterios de aprendizaje establecidos.

5.6. Abandono

La tasa de abandono es del 0% lo que indica que los estudiantes que cursan el Máster finalizan el mismo.

5.7. Inserción laboral

Los últimos datos disponibles sobre la inserción laboral de los egresados facilitados por el Observatorio de Empleo son del curso 19-20 y la tasa de empleo en egresados del título es del 83,33%. No obstante, por el seguimiento que se realiza desde la coordinación del Máster a los/as egresados/as consideramos que el nivel de inserción laboral podría ser superior dado que desde el Máster se les envían ofertas de empleo y prácticamente no se obtienen candidaturas al respecto. Según los datos recogidos el número de egresados/as son 12 y de ellos 10 tienen empleo. Consideramos que el número de egresados medios por promoción son 25 (incluso muchos/as no finalizan sus estudios por no poder compatibilizar su actividad profesional con la superación de su TFM) por lo que es probable que los datos recogidos no sean tan positivos como la realidad.

5.8 Satisfacción

Como se viene haciendo hincapié en los últimos informes de seguimiento, el número de respuestas al cuestionario de satisfacción sigue constituyendo un elemento importante de reflexión y mejora, ya que sin las respuestas de los/as alumnos/as desde la coordinación del máster no se pueden obtener elementos que nos permitan mejorar el programa formativo.

Se presentan los datos que se han obtenido teniendo en cuenta que la puntuación máxima es 5:

Indicador	Curso 2017-2018	Curso 2018-2019	Curso 2019-2020	Curso 2020-2021
Satisfacción de los estudiantes con los docentes del plan	3,84	3,54	3,77	3,81
Satisfacción de los estudiantes sobre las asignaturas	3,85	3,26	3,65	4,11
Satisfacción del docente (con el título)	4,17	5	4,25	5
Satisfacción del docente (como tutor)	-	4	4,50	-

El promedio de valoración de los estudiantes respecto de su satisfacción con los docentes es de 3,81 y con las asignaturas es de 4,11. Este último indicador ha aumentado respecto a los del curso 2019-2020. La participación de los/as estudiantes en las encuestas ha aumentado (n=78) y puede ser un indicador de la campaña de comunicación realizada para fomentar la participación de los/as alumnos/as.

5.9 Comunicación y difusión de la titulación

Los medios de comunicación y difusión de la titulación son los siguientes:

- Página WEB del Máster en la web oficial de la UAM

https://uam.es/CentroEstudiosPosgrado/MU_Direccion_de_Recurso_Humanos/1446790390532.htm?language=es_ES&nDept=5&pid=1446755975574&pidDept=1446755975995

- Página WEB del Máster en la web oficial de la Facultad de Psicología

http://www.uam.es/ss/Satellite/Psicologia/es/1242653677224/subhome/Master_Universitario_en_Direccion_de_Recurso_Humanos.htm

- Página WEB específica del Máster en Dirección de Recursos Humanos

<http://www.uam.es/masterRRHH>

- Desde la propia UAM se viene publicitando la información de toda la oferta formativa de Másteres Oficiales en distintos eventos (Foros de Empleo de la UAM, Foros de Posgrado organizado por la Feria de Madrid IFEMA y la Comunidad Autónoma de Madrid, Jornadas Informativas organizadas por la Facultad de Psicología) a través de las páginas web y redes sociales.

Una vez los alumnos han sido seleccionados y admitidos en el Máster, los alumnos además cuentan con los siguientes medios de información y difusión:

- Tal y como hemos comentado anteriormente también contamos con un Bolsa de Empleo propia, además de la que la Universidad ofrece a través de Alumni. Desde la coordinación del Máster se envían puntualmente ofertas de empleo a los/as egresados/as, así como se les informa de los posibles cursos, talleres, conferencias, seminarios que puedan tener interés para su desarrollo profesional.

- Acceso a todas las asignaturas a través del sistema MoodleUAM y Teams
- Sistema de apoyo al alumno para el desarrollo del TFM.
- Orientación y asesoramiento para las prácticas profesionales.
- Sistema apoyo y orientación al estudiante.
- Sesiones de información por parte de las empresas sobre las prácticas ofertadas y perfiles demandados.

5.10. Recursos materiales y servicios

El aula utilizada durante el curso 20/21 (segundo semestre) fue el SEMINARIO A13 tiene capacidad suficiente y equipamientos (ordenador, conexión a Internet, cañón de proyección, medios audiovisuales) adecuados para el número de estudiantes y para las actividades formativas programadas en el título.

Durante todo el curso académico, con motivo de la pandemia, las clases y seminarios de la Facultad de Psicología de la UAM se habían equipado ya con recursos para poder impartir las clases de forma online a través de Teams, disponiendo de una cámara que permitiese dar con comodidad y en condiciones las clases en formato virtual.

En las siguientes páginas web se puede consultar los recursos e información que se pusieron a disposición de tanto el profesorado como de los/as estudiantes como medida para adaptar la docencia.

<https://www.uam.es/uam/uad/docencia-digital>

<https://view.genial.ly/5e7c861b61cb290d8bee387e/learning-experience-didactic-unit-psicologiauamcovid-19>

A través de la Unidad de Apoyo a la Docencia <https://www.uam.es/uam/apoyo-docencia> la UAM promueve el uso de tecnología para desarrollar estrategias didácticas al alcance de profesores y alumnos. En este sentido, ofrece soporte sobre varias herramientas telemáticas y potencia la participación en proyectos que fomenten la docencia en Red, como trabajo colaborativo en la universidad.

Las direcciones Web para el acceso a esta plataforma virtual de Moodle de Posgrado es: <https://posgrado.uam.es/>

Este recurso es de uso generalizado en la docencia del Máster como infraestructura tecnológica segura, fácilmente accesible, interactiva y adecuada al número de estudiantes y a las actividades formativas programadas. Cada una de las asignaturas impartidas están activas en esta plataforma. La interacción virtual permite, por un lado, al profesor o profesores responsables de la asignatura, depositar todos aquellos materiales didácticos que considere oportunos para el seguimiento de la asignatura (guía y cronograma, presentaciones de clase, artículos, noticias, enlaces a páginas web, etc.); también permite publicar los cuestionarios, casos y problemas que deberán resolver los estudiantes, así como

las calificaciones de todos ellos. Además, permite que los estudiantes depositen tareas y trabajos en línea y que se puedan generar documentos cooperativos entre varios participantes.

La Universidad promueve activamente la eliminación de barreras arquitectónicas realizando de forma continua obras de mejora adaptadas al espacio existente, siempre con la intención de incidir lo mínimo posible en el uso cotidiano de los edificios. Existe información pública al respecto que puede consultarse en la dirección

<https://www.uam.es/uam/atencion-discapacidad>

5.11. Recursos humanos

En la siguiente tabla aparecen los indicadores relacionados con los recursos humanos del máster:

PDI doctor	75%
PDI permanente	62,5%
PDI participante en actividades formativas	23,8%
Tasa de participación en proyectos de innovación docente	23,8%
Profesores participantes en DOCENTIA	6,67%
Profesores participantes en DOCENTIA que superan la puntuación media	100%

Como se indica, un 75% de los docentes del máster tienen el título de doctor y el 62,5% de ellos son profesores permanentes, lo que denota la alta preparación del profesorado del máster. Además, se debe remarcar que el profesorado del máster tiene un total de 94 quinquenios. Un 23,8% de los profesores han participado en actividades formativas relacionadas con la docencia (este indicador sigue aumentando con respecto a cursos previos), así como también en proyectos de innovación docente. Ello indica la implicación del profesorado en la mejora continua de su actividad docente y en la innovación de la misma. En cuanto al profesorado participante en DOCENTIA cabe destacar que el 100% ha superado la puntuación media.

Además, como todos los años han participado en la docencia de las distintas asignaturas del Máster profesores/as colaboradores/as (investigadores y profesionales externos). Durante el curso 2020-2021 el profesorado externo ha sido el siguiente:

NOMBRE Y APELLIDOS	ASIGNATURA	TEMA
JOSEP CAPELL GUIU	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Compensación y beneficios
BORJA ARRIETA MARTÍNEZ DE PISÓN	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Gestión del Desempeño
CARLOS MARÍA ALCOVER DE LA HERA	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Gestión por competencias
ROBERTO CORRAL GONZÁLEZ	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Planificación y Desarrollo de los procesos de formación
IGNACIO JIMENEZ LÓPEZ	ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Reclutamiento y Selección
RAMÓN RICO MUÑOZ	ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Teoría y Diseño de las Organizaciones
DAVID MARTINEZ GONZALEZ	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RRHH	Evaluación de test
PATRICIA ÁLVAREZ SÁNCHEZ	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RRHH	Selección
ALFONSO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RRHH	Análisis, descripción y valoración de puestos y procesos de trabajo
HELENA VALDERAS BONITO	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RRHH	Reclutamiento y Acogida
ISABEL CARMONA COBO	ENTORNO ORGANIZACIONAL	Salud Laboral
MARTA GARCÍA- VALENZUELA PÉREZ	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Trabajo en equipo
LAURA MARCELA ORTIZ ZAPATA	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Trabajo colaborativo
JOSE JAVIER GALANTE BECERRIL	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Dirección de equipos
MARTA COLOMINA AGUILAR-PONCE DE LEÓN	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Gestión del talento
PEDRO ANTONIO DE JUAN GARCÍA	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Planes de carreras
IRENE COELLO ALLER	TRABAJO FINAL DE MÁSTER Y PRÁCTICAS PROFESIONALES	Sesiones desarrollo TFM Seminario: Orientaciones prácticas en la búsqueda de actividad profesional
MIGUEL ÁNGEL MARTÍN CÁRDABA	HABILIDADES INTERPERSONALES	Habilidades para la comunicación y persuasión

SILVIA UBILLOS LANDA	HABILIDADES INTERPERSONALES	Emociones en el ámbito organizacional
EMILIO GONZALEZ ACEBES	FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RRHH	Marketing y RRHH
José Antonio Collado Vega	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Ergonomía
Julio Lillo Jover	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES/	Ergonomía
Salustiano Méndez Jiménez	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Entrevista
RUBÉN RIOS	DECIDIR E INNOVAR	Creatividad e Innovación
DANIEL PEÑA MOLINO	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RRHH	Selección de personal
ÁNGELA ZAPATA	PRÁCTICAS	SEMINARIO: MARCA PERSONAL

6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora

Los puntos fuertes que podemos identificar del Máster en Dirección de Recursos Humanos son los siguientes:

- Un punto fuerte del Máster en Dirección de Recursos Humanos es la amplia cantidad de solicitudes que recibe año tras año y que se sigue plasmando en una cobertura de plazas que es del 100%. Las 30 plazas ofertadas se han cubierto este año. Además, el número de plazas sigue siendo adecuado para el desarrollo de los contenidos y la individualización de la evaluación y seguimiento de los/as estudiantes.
- Las calificaciones medias vuelven a ser muy elevadas. Además, la tasa de éxito y la tasa de evaluación vuelven a ser prácticamente del 100%, lo que da cuenta del nivel de compromiso que adquieren los estudiantes en el máster para cumplir con las evaluaciones. Las actividades formativas y las metodologías docentes empleadas en las asignaturas garantizan la adquisición por parte de los estudiantes de los resultados de aprendizaje previstos en el perfil de egreso. Los sistemas de evaluación utilizados en las asignaturas, los TFM y las prácticas externas permiten valorar el nivel de logro de las competencias previstas.
- Como ha sucedido en otros cursos, es destacable el porcentaje de alumnos procedentes de otras comunidades autónomas y/o países que seleccionan el máster como opción de estudios de posgrado en el que especializarse en el área y de los recursos humanos y las organizaciones. Conviene señalar que este

aspecto externalizante del máster es una vía interesante de atracción de personas de fuera a nuestra universidad.

- Otro aspecto destacable del máster son las prácticas profesionales. Prácticamente todos los estudiantes que cursan la asignatura de Prácticas Profesionales perciben una remuneración económica durante su periodo de prácticas. Además, tal y como se indica en la encuesta de valoración de las prácticas, el nivel de satisfacción de los estudiantes con las prácticas que realizan es muy alto (4/5).

Áreas de mejora:

- Seguir aumentando la tasa de respuesta de los estudiantes a las encuestas. Los mecanismos implementados hasta la fecha basados en el envío de información a los alumnos, reuniones con los/es estudiantes para persuadirles acerca de la importancia de su participación, aunque parece estar causando algún efecto ya que ha aumentado ligeramente la tasa de respuesta, consideramos que no es suficiente para obtener datos representativos. Por ello, han de desarrollarse nuevos mecanismos que consigan motivar a los alumnos a participar en la valoración. Como medida se seguirá implicando a lo largo del próximo curso al delegado/a del grupo para dinamizar y fomentar la participación de sus compañeros/as. El objetivo sigue siendo tener una muestra lo más amplia posible del máster con el fin de que la identificación de los puntos fuertes y débiles del máster esté sustentada en el mayor número posible de respuestas. Esto es algo, por lo tanto, en lo que se deberá seguir trabajando durante el curso 2021-22.
- Seguir implementando la encuesta propia que se pilotó durante este curso que incluía la fotografía de los/as docentes para facilitar su identificación.
- Seguir haciendo transparente mediante seminarios las competencias que se espera que adquieran los estudiantes y que son las que caracterizan a nuestro Máster y que se distinguen entre las diferentes modalidades de TFM, incidiendo en aquellas que están mayormente vinculadas al desarrollo de la profesión y no exclusivamente a los TFM en modalidad de trabajos de investigación. Para ello, se propone seguir difundiendo con seminarios y/o convocando a nuestros estudiantes dicha información.
- Para mejorar la incorporación de los estudiantes al mercado laboral en posiciones de calidad, se propone incluir, dentro de la formación obligatoria, seminarios sobre marca personal y orientación para la empleabilidad.

7. Conclusiones

A la luz de las valoraciones anteriormente expuestas cabe concluir lo siguiente:

1. El desarrollo de las enseñanzas del máster se está realizando de manera eficiente cumpliéndose de manera satisfactoria los criterios de aprendizaje establecidos. Ello se

muestra tanto en el grado de éxito de los alumnos como en las notas medias obtenidas en las diferentes asignaturas del programa.

2. Se mantienen las claves fundamentales de las señas de identidad del máster:

- Una cuidadosa selección de los alumnos que se matriculan en el Máster en Dirección de Recursos Humanos.
- Un formato docente en el que además de expertos/as académicos/as de reconocido prestigio de diferentes Universidades cuenta con profesores/as provenientes del ámbito aplicado. Ello potencia la visión aplicada de los contenidos y facilita la inserción laboral de los alumnos. Además, es uno de los aspectos que valoran más positivamente los estudiantes
- Un programa de prácticas remuneradas con el apoyo del Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología de la UAM.

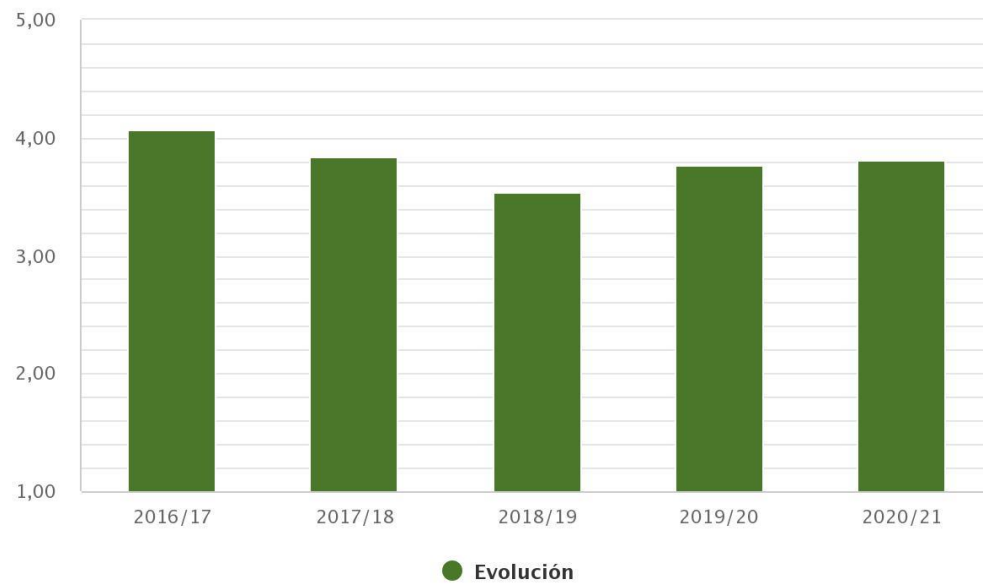
3. La iniciativa de incluir sesiones adicionales de formación en temáticas del TFM ha sido bien valorada por los estudiantes y por la comisión del máster. Y en línea con ello se seguirá manteniendo en los cursos posteriores.

4. Se sigue sin tener información precisa de la valoración que realizan los/as alumnos/as respecto del máster.

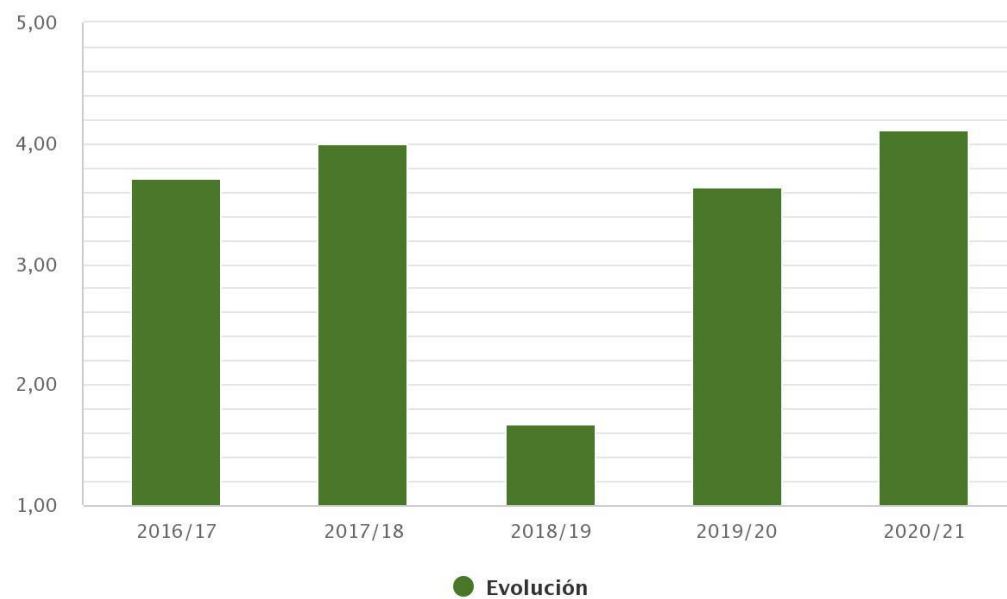
5. A pesar de la situación de pandemia que afectó al desarrollo de las prácticas profesionales, se ha logrado mantener los niveles de éxito alcanzados en promociones anteriores.

ANEXO 1. EVOLUTIVO INDICADORES SATISFACCIÓN

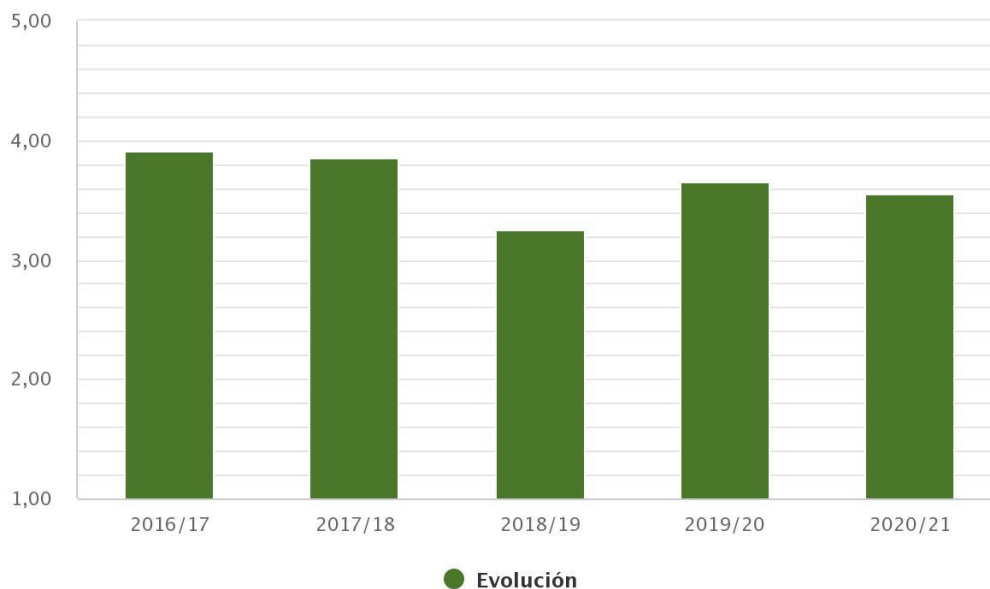
Satisfacción de estudiantes con el profesorado



Satisfacción de estudiantes con el título



Satisfacción de estudiantes con la asignatura



CURSO	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-2020	2020-2021
OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE EL PLAN						
N	9	14	2	3	11	9
P1.- Tiempo dedicado	4,11	4,29	5,00	4,33	4,36	4,44
P2.- Desarrollo competencias	3,67	4,07	4,50	3,33	3,73	4,11
P3.- Oferta optativas	2,67	3,29	3,50	1,67	3,00	3,33
P4.- No solapamientos	2,78	2,57	1,00	1,67	2,73	3,22
P5.- Espacios docentes	3,44	3,79	4,50	3,00	3,82	3,78
P6.- Recursos tecnológicos	3,89	3,71	4,50	2,00	4,00	3,89
P7.- Servicios administrativos	3,78	4,00	5,00	3,33	4,18	4,44
P8.- Recursos bibliográficos	4,00	3,79	5,00	4,50	3,90	3,86
P9.- Info en web	4,00	3,79	5,00	2,67	3,90	3,89
P10.- Satisfacción Global	3,33	3,71	4,00	1,67	3,64	4,11

P11.- PAT: Acogida	3,11	3,92	3,50	2,00	3,67	3.83
P12.- PAT: Seguimiento	3,00	3,77	4,00	1,67	3,50	3.83
P13.- PAT: Culminación Estudios	3,38	3,46	5,00	1,00	3,60	3.20
P14.- PAT: Satisfacción Tutor/a	3,57	4,25	-	-	3,67	3.00

CURSO	2015-16	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LAS ASIGNATURAS (POR PLAN)						
N	65	55	20	39	69	45
P01.- Satisfacción Guía Docente	3,70	4,04	3,75	3,68	3,71	3.87
P02.- Objetivos Guía Cumplidos	3,75	3,94	4,55	3,26	3,72	4.04
P03.- Evaluación según Guía	3,84	4,07	4,50	3,46	3,82	4.31
P04.- Profesores coordinados	3,49	3,91	4,30	3,00	3,65	3.18
P05.- Tiempo Prácticas suficiente	3,58	3,89	3,55	3,23	3,72	3.47
P06.- Recursos prácticas adecuados	3,72	3,87	4,40	2,97	3,83	3.44
P07.- Carga créditos adecuada	3,63	3,85	3,55	3,26	3,71	3.76
P08.- Satisfacción Global	3,74	3,91	3,85	3,26	3,65	3.55

CURSO	2015-16	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
OPINIÓN DE LOS ESTUDIANTES SOBRE LOS DOCENTES (POR PLAN)						
N	152	145	85	72	83	78
P1.- Cumplimiento Guía Docente	4,13	4,29	4,13	3,65	3,90	4.18
P2.- Organización de la Docencia	3,94	4,01	3,91	3,65	3,83	4.13
P3.- Claridad de las explicaciones	3,85	4,01	3,75	3,54	3,80	3.82
P4.- Preocupación proceso aprendizaje	3,57	4,11	3,84	3,48	3,94	3.88
P5.- Utilidad Tutorías	3,38	4,43	3,64	3,80	3,68	3.80
P6.- Contribución aumento del interés	3,57	3,87	3,48	3,44	3,65	3.67
P7.- Satisfacción Global	3,88	4,06	3,84	3,54	3,77	3.81

CURSO	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
OPINIÓN DE LOS DOCENTES (SEGUIMIENTO DEL TÍTULO)					
N	2	6	4	4	1
P01.- Planificación y organización	4,50	3,67	4,50	3,75	5
P02.- Clima de trabajo	4,50	4,17	4,75	4,25	5
P03.- Espacios docentes	5,00	4,50	4,75	4,50	3
P04.- Despachos	5,00	4,17	4,50	4,00	3
P05.- Recursos tecnológicos	4,00	4,50	4,75	4,50	5

P06.- Recursos humanos	4,00	4,33	4,50	4,67	4
P07.- Secretaría	5,00	4,67	4,50	4,75	5
P08.- Logro capacidades / competencias	4,50	4,17	4,50	4,67	5
P09.- Orientación académica estudiantes	4,50	4,00	4,75	4,67	4
P10.- Satisfacción global título	4,00	4,17	5,00	4,25	5
P11.- Satisfacción global desempeño	4,50	4,33	4,75	3,75	5
P12.- Formación Tutor	*	-	3,00	4,25	*
P13.- Recursos para acción tutorial	*	-	4,00	4,50	*
P14.- Necesidades estudiantes cubiertas	*	-	4,00	4,00	*
P15.-Relación tutorizados	*	-	4,00	4,50	*
P16.- Satisfacción como tutor	*	-	4,00	4,67	*

*No evaluado

ANEXO 2

	Facultad de... [Psicología]	PLAN DE MEJORA	Fecha: Octubre de 2022
---	--	-------------------	---------------------------

A) Portada

Facultad de

PSICOLOGÍA

Nombre del título

MÁSTER EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Plan de Mejora

[2020-2021]

B) Índice de Contenidos

Elaborado por

Comisión Académica Máster en Dirección de Recursos Humanos

Fecha

20 de octubre de 2022

Revisado por

Fecha

Aprobado por

Fecha

ACCIONES DE MEJORA

Descripción	Responsable	Fecha limite
Seguir promoviendo la participación del alumnado en las encuestas. Implicación del delegado/a del grupo para dinamizar y fomentar la participación de sus compañeros/as.	Comisión Académica Máster	Fin segundo semestre curso 2021-2022
Seguir implementando la encuesta propia pilotada durante el curso 20/21 que incluye la fotografía de los/as docentes para facilitar su identificación ya que hemos podido comprobar que los estudiantes expresan dificultades para reconocer a los/as docentes una vez finalizadas las clases.	Comisión Académica Máster	Fin segundo semestre curso 2021-2022
Incluir, dentro de la formación obligatoria, seminarios para orientar la realización del TFM.	Comisión Académica Máster	Fin segundo semestre curso 2021-2022
Incluir, dentro de la formación obligatoria, seminarios sobre marca personal y orientación para la empleabilidad.	Comisión Académica Máster	Fin segundo semestre curso 2021-2022



Además, el plan de mejora para el curso 2021-22 debe dar soluciones a los distintos escenarios que pudieran darse en relación a la evolución de la pandemia por COVID-19. Si bien, durante el curso 20/21 el escenario de la pandemia ha ido mejorando (p.ej., recuperando poco a poco la presencialidad) la situación pandémica nos ha enseñado que la situación sanitaria está sujeta a mucha variabilidad. La experiencia durante estos dos cursos nos ha permitido irnos adaptando a esta difícil situación de forma satisfactoria según se ha expuesto en el informe. Todas las medidas que sean necesarias implementar durante el siguiente curso se adecuarán con los medios, la experiencia y toda la información disponible.