UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID

Seguimiento de Títulos Oficiales

Facultad de Psicología
Máster en Dirección de Recursos Humanos

9. Sistema de Garantía Interna de Calidad

Informe anual de seguimiento 2021/2022

excelencia UAM CSIC

Índice de contenidos

1. Objeto. 2
2. Alcance. 2
3. Seguimiento del plan de actuación propuesto en el informe del curso anterior... 2
4. Resumen de actividades realizadas 3
5. Análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores asociados al seguimiento del título 4
6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora..... 21
7. Conclusiones..... 23

Documentos asociados:

Plan de acciones de mejora 2022-2023 (presentado en la última página)

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Ricardo Olmos Fecha: 01/12/2023	Comisión de Calidad de Centro Fecha: 04/12/2023	Junta de Centro Fecha: 11/12/2023

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 durante el curso 2021-2022 en cada una de las acciones de mejora propuestas en el informe anual de seguimiento en el curso anterior y el grado de consecución de los objetivos planteados. Asimismo, el objeto de este informe es plantear las necesidades del máster detectadas en este curso 21-22 con la idea de proponer acciones futuras que deberán abordarse en el siguiente curso académico: 2022-2023.

2. Alcance.

Este documento contempla:

- El seguimiento del plan de mejora propuesto en el informe anterior del curso 2020-2021.
- 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

3. Seguimiento de recomendaciones y plan de mejora

En el informe anual de seguimiento del curso 2020-2021 se propusieron como áreas de mejora las siguientes:

1. Seguir aumentando la tasa de respuesta de los estudiantes a las encuestas de valoración docente. Los mecanismos implementados hasta la fecha basados en el envío de información a los alumnos, reuniones con los/es estudiantes para persuadirles, informarles e incentivarles sobre la importancia de su participación, aunque parece estar causando algún efecto positivo aumentando 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.

2. Seguir implementando la encuesta propia que se pilotó durante este curso que incluía la fotografía de los/as docentes para facilitar su identificación.
3. 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.
4. 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.

4. Resumen de actividades realizadas

- En relación a los puntos 1 y 2 del plan de mejora, con objeto de aumentar la tasa de respuesta de los y las estudiantes a las encuestas, se han seguido manteniendo durante el curso 2021-2022 las acciones realizadas hasta la fecha basados en el envío de información a los alumnos, reuniones con los/es estudiantes para informarles acerca de la importancia de su participación, implicación del delegado/a del grupo para dinamizar y fomentar la participación de sus compañeros/as. Además, se ha seguido manteniendo la encuesta propia que incluía la fotografía de los/as docentes para facilitar su identificación y que además estaba abierta durante todo el curso para facilitar que los/as estudiantes pudieran cumplimentarla a lo largo de todo el curso académico. A lo largo de los dos semestres se les enviaba a los/as estudiantes la información sobre las encuestas. Se puede consultar un ejemplo de modelo de encuesta tanto para evaluar a una docente del programa como para evaluar una asignatura del plan de estudios:

  Evaluación de la docente: Planificación y Desarrollo de los procesos de formación_Flor Sánchez (google.com)
  Evaluación de la asignatura: Evaluación asignatura- 31874 (Entorno organizacional) (google.com)

- Respecto a los puntos 3 y 4 de las áreas de mejora, durante el curso académico 2021-2022 las acciones llevadas a cabo para informar y aclarar los aspectos

relativos a las diferentes modalidades de TFM, así como facilitar la incorporación de los estudiantes en el mercado laboral, a continuación, detallamos los seminarios impartidos al respecto:

Título: Orientaciones prácticas para la búsqueda de empleo
Ponente: Irene Coello Aller
Fecha: 22 de abril del 2022

Título: Somos marcas, por tanto, marcamos
Ponente: Ángela María Zapata Vásquez
Fechas: 29 de abril y 13 de Mayo del 2022

Título: Seminario sobre elaboración del tfm
Ponente: Irene Coello Aller
Fecha: 1 de abril del 2022

Otra de las acciones llevadas a cabo respecto a las áreas de mejora que se viene aplicando todos los años, consistió en enviarles 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 06 de abril del 2022 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, así como de cumplimentar la encuesta propia elaborada.
- ✓ Cambios en el equipo de coordinación del Máster a partir de mayo 2022.

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 36 alumnos de *nuevo* ingreso lo que supone el 120% de la cobertura de plazas. Cabe

destacar que el máster mantiene su amplia demanda. Las solicitudes fueron de 179, si bien ello representó una disminución respecto al pasado año[1].

	CURSO ACADÉMICO							
Indicador	**14-15**	**15-16**	**16-17**	**17-18**	**18-19**	**19-20**	**20-21**	**21-22**
Oferta de plazas	30	30	30	30	30	30	30	30
Nº total de solicitudes	185	267	261	219	204	188	217	179
Traspasados matrícula	34	32	34	30	31	26	30	36
Estudiantes de nuevo ingreso en el máster	32	31	31	26	29	29	30	31
Cobertura de plazas ofertadas	106,7%	103,3%	103,3%	86,7%	96,7%	96,7%	100%	120%

Sobre el perfil de estudios de procedencia de los/as estudiantes de nuevo ingreso del primer año durante el curso 2021-2022 los datos son los siguientes:

Estudios de procedencia	**Porcentaje**
Graduado/a en Psicología	(69,4 %)
Graduado en Derecho	(8,3%)
Graduado o Graduada en Relaciones Laborales, Dirección y Recursos Humanos	(19,4%)
Ciencias	(2,8%)

La tabla presentada anteriormente muestra que aproximadamente el 70% de los estudiantes provienen de estudios en Psicología, ya sea a nivel de Grado o Licenciatura. Esto parece reflejar la situación actual en el ámbito de los Recursos Humanos, donde la mayoría de los profesionales activos en este sector (en áreas como selección, formación, desarrollo y gestión del talento) tienen formación en psicología. Además, se observa una presencia significativa de estudiantes con formación en Derecho (8,3%) y en Relaciones Laborales o Administración de Empresas (19,4%). Esta diversidad de antecedentes académicos enriquece el campo de los Recursos Humanos, aportando

[1] Esto refleja una situación generalizada en otros másteres y en otros centros debido a la gran competencia que existe actualmente por la existencia de nuevos títulos que provienen de otras universidades. En cualquier caso, las solicitudes de este máster están muy por encima del número de plazas ofertadas (*N* = 30).

diferentes perspectivas y habilidades. La combinación de conocimientos en psicología, derecho y gestión empresarial es fundamental para la gestión de personal, por lo que este perfil de estudiantes se acomoda bien a las competencias adquiridas en el presente título.

En cuanto a los países de procedencia, el 86% de los estudiantes/as son españoles/as y un 11,1% venían de Latinoamérica. Un estudiante procedía de Italia. Cabe destacar que el 41,7%% de los/as estudiantes residían en Madrid antes de matricular en el máster. Este máster sigue siendo muy demandado por estudiantes procedentes de diferentes regiones españolas y de fuera de España como refleja este dato y que se constata, además, por el gran número de solicitudes de información que se produce durante todo el curso académico por estudiantes, muchas veces, de fuera de España.

Países de procedencia	**Porcentaje**
España	(86,1%)
América Latina	(11,1%)
Europa	(2,8%)

5.2. Desarrollo del programa formativo

Los indicadores respecto al desarrollo del programa formativo son los siguientes (como puede observarse muy similares a los de otros cursos):

	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Estudiantes Matriculados	64	64	63	69	67	69
Estudiantes de Nuevo Ingreso	31	26	29	29	30	31
Estudiantes Egresados	26	28	20	23	25	26
Tasa de rendimiento	98,32	97,66	96,34	92,75	97,27	97,46
Tasa de éxito	100	99,76	99,60	99,80	99,57	100
Tasa de evaluación	98,32	97,90	96,73	92,94	97,69	97,46
Nº medio de créditos matriculados	43,75	40,11	40,76	38,38	39,42	45,23*
Nº medio de créditos presentados	43,01	39,27	39,43	35,67	38,30	44,10*
Nº medio de créditos superados	43,01	39,17	39,27	35,59	37,76	44,10*

* Indicadores calculados sobre el total de créditos matriculados, presentados y superados dividido por el número de estudiantes matriculados (*N* = 69, ver https://datapublic.uam.es/)

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 matricula	Total estudiantes de segunda o más matrícula
31873	ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Obligatoria	37	37	0
31874	ENTORNO ORGANIZACIONAL	Obligatoria	37	37	0
31875	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Obligatoria	37	37	0
31876	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Obligatoria	37	37	0
31877	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Obligatoria	37	37	0

31878	HABILIDADES INTERPERSONALES	Optativa	35	34	1
31879	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Optativa	36	36	0
31880	DECIDIR E INNOVAR	Optativa	34	34	0
31881	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Optativa	34	34	0
31882	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Optativa	27	26	1
31883	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	35	35	0
31884	FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	20	20	0
31891	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	28	26	2
31892	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	3	3	0
32312	PRÁCTICAS PROFESIONALES	Prácticas externas	27	27	0
32313	PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	Prácticas	3	3	0

5.3. Movilidad

Durante el curso académico 2021-22 dos estudiantes cursaron asignaturas del Máster a través del programa de movilidad de estudiantes Erasmus. Las Universidades de procedencia de los/as estudiantes han sido: Universidad de Bucarest (Rumania) y Universidad de La Sapienza de Roma. La estudiante proveniente de la Universidad de Bucarest cursó asignaturas obligatorias del primer cuatrimestre y el estudiante de la Universidad La Sapienza se matriculo de asignaturas optativas durante el segundo cuatrimestre.

5.4. Prácticas externas

Todos/as los/as alumnos/as matriculados de la asignatura obligatoria de prácticas profesionales (27 estudiantes) han podido desarrollar su periodo de prácticas externas curriculares. Las empresas/entidades que han acogido estudiantes en prácticas durante el curso 2021-2022 han sido:

- Abaqo Ingeniería Iberia, SL
- AbbVie Spain S.L.U
- ADC TT ETT, S.A.
- ALDIA CONSULTECH, S.L.
- ALUMINIOS CORTIZO MANZANARES S.L.U.
- AVATEL TELECOM S.L
- BANKINTER S.A
- Business Network Builders S.L
- Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, S.L.P
- DHR GLOBAL HUMAN RESOURCES S. L.
- DRAGO SOLUTIONS SAU
- EVERIS BPO, SLU
- EVERIS BPO, SLU
- Fractalia IT Systems S.L.
- GESTAMP SERVICIOS S.A
- IBERIA EXPRESS
- INNOCV SOLUTIONS
- KPMG ASESORES S.L
- LEGALITAS ASISTENCIA LEGAL S.L
- Mercedes-Benz España, S.A.U
- OESIA NETWORK
- TEA CEGOS S.A
- TEKNE INFORMATION TECHNOLOGY, S.L.
- The Cornerstone Talent S.L
- TIENDAS PRIMARK SLU
- Tüv Süd Atisae, S.A.U.
- VIEWNEXT S.A

Por otra parte, tres estudiantes optaron por realizar su matrícula en la asignatura de Prácticas de Investigación.

Los estudiantes cumplimentan una encuesta al finalizar su periodo de prácticas. Los resultados obtenidos durante el curso 2021-2022 son los siguientes: la puntuación máxima es 5 y han contestado 14 estudiantes de los 27 matriculados en la asignatura de Prácticas Profesionales (52% de total de la muestra). Las preguntas se muestran debajo junto con la valoración media (escala tipo Likert de 1 a 5).

VALORACIÓN SOBRE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS	Media
Grado de cumplimiento de los objetivos	4,4
Apoyo recibido por parte de la empresa	4,4
Idoneidad de la empresa	4,4
Adecuación del perfil profesional (tus conocimientos) a las funciones encomendadas	4,4
VALORACIÓN DE LOS TUTORES (ACADÉMICO Y PROFESIONAL)	**Media**
Atención recibida por el tutor de la empresa	4,1
Atención recibida por el tutor académico	3,6
VALORACIÓN DE TU ESTANCIA DE PRÁCTICAS EN LA EMPRESA	**Media**
Tu relación con los otros trabajadores de la empresa ha sido buena, agradable.	4,6
Disponibilidad de recursos para realizar las tareas	4,5
Valoración de la experiencia profesional obtenida	4,3
¿En qué medida te gustaría ser contratado o estás satisfecho por haber sido contratado en la empresa?	4,1
La duración de las prácticas le ha parecido	4,3
Grado de satisfacción general sobre tus prácticas	4,4
COMPETENCIAS PUESTAS EN PRÁCTICA O DESARROLLADAS	**Media**
Responsabilidad y compromiso	4,4
Capacidad de aprendizaje	4,6
Comunicación (oral y escrita)	4,6
Capacidad de organización y planificación	4,6
Autonomía	4,6
Resolución de problemas	4,2
Preocupación por la calidad	4,3
Motivación por el trabajo	3,9
Iniciativa	4,1
Trabajo en equipo	4,4
Capacidad de adaptación/flexibilidad	4,5
Habilidades Interpersonales	4,6

Cómo puede observarse por las puntuaciones indicadas la evaluación de las prácticas por parte de los alumnos es muy positiva.

Un dato importante para destacar es que de los 14 estudiantes que contestaron al cuestionario, el 50% de los/as estudiantes que respondieron a la encuesta fueron contratados/as por la empresa. Por otra parte, el 14,3% renovaron su beca en prácticas en la empresa pudiendo así ampliar su periodo formativo práctica.

Cabe destacar que de los 27 estudiantes matriculados en la asignatura de Prácticas Profesionales el 96,3% 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.

Las prácticas de investigación de las que se matricularon 3 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%	7,32
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,64
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,88
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,35
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	6,79
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,14
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,70
31880-DECIDIR E INNOVAR	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,57
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	6,78
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,42
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,39
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	7,69
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	85,7%	100,0%	14,3%	84,6%	7,90
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	66,7%	100,0%	33,3%	66,7%	7,40
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	96,3%	100,0%	3,7%	96,3%	8,82
32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	66,7%	100,0%	33,3%	66,7%	9,15

Todas las asignaturas del primer curso del máster presentan una tasa de éxito del 100% Con respecto a la tasa de rendimiento de las asignaturas de primer curso (los primeros 60 ECTS) todas las materias impartidas llegaron al 100%. El curso pasado los datos fueron muy similares, siendo la tasa de rendimiento siempre 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 85,7% (24 de los 28 estudiantes matriculados en primera matrícula superaron el TFM de prácticas). El TFM de carácter de investigación tuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 66,7%, escogiendo esta opción tres estudiantes, dos de los cuales superaron la asignatura. Sobre las prácticas profesionales y de investigación, hay que destacar que obtuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 96,3% en el caso de las profesionales y también un 66,7% en el caso de las de investigación (dos de tres estudiantes las superaron). Como otros años, merece la pena subrayar el alto nivel de aprovechamiento de la asignatura de prácticas profesionales alcanzado una nota media de 8,82 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 7,90 y 7,40 respectivamente.

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	16	18	3	0	0
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	0	2	34	1	0	0
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	33	4	0	0
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0	11	20	6	0	0
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	0	20	17	0	0	0
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	0	14	17	4	0	0
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	0	0	18	18	0	0
31880-DECIDIR E INNOVAR	0	10	20	3	1	0
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	0	18	14	0	0	0

31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	0	9	15	2	1	0
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	27	8	0	0
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	4	15	1	0	0
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	0	3	15	5	1	4
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	0	0	2	0	0	1
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	0	2	6	18	0	0
32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	0	0	0	2	0	1

Es importante señalar que de los 31 alumnos inscritos en la materia de Trabajo Final de Máster (TFM), tanto en la modalidad profesional como investigadora, 29 cursaban por primera vez y 2 ya habían estado matriculados anteriormente. De este grupo, 26 lograron defender y aprobar exitosamente su TFM, mientras que 5 no presentaron el trabajo y, por ende, no fueron evaluados. Como en años anteriores, la causa principal de no presentación se atribuye a la necesidad de los estudiantes de equilibrar su trabajo con el estudio. Esto suele suceder porque muchos son contratados por empresas tras sus prácticas, lo que limita su tiempo para dedicarse al TFM. Aunque esto podría verse como un aspecto negativo en términos de rendimiento académico, también refleja un resultado positivo en cuanto a la inserción laboral de los egresados, uno de los principales objetivos del Máster.

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% fueron suspensos (frente al 0,5% del pasado curso), el 23,5% recibieron la calificación de aprobado (frente al 4,6% de aprobados del curso pasado), el 58,4% notable (frente al 67,8% del 20-21), el 16.6% de sobresaliente (frente al 21,8%) y un 1,2% fueron matrículas de honor (el pasado curso fueron un 2,2%). Por último, este año el 1,2% de las calificaciones fueron no evaluados (frente al 3,3% del pasado curso). En general, hay un elevado rendimiento en las asignaturas que posiblemente tenga que ver con que muchos estudiantes se dedican exclusivamente al máster durante el primer año, por la propia motivación de los estudiantes que vienen al máster, a que el máster sigue teniendo un bajo número alumnos matriculados, lo que redunda en un seguimiento más personalizado por parte de los docentes y a que el elevado número de solicitudes hace que los estudiantes matriculados tengan un expediente elevado y una formación muy adecuada para 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	2021-2022
Duración media. Másteres de 2 años	2,04	2,14	2,10	2,09	2,32	2,19
Tasa de eficiencia de los graduados	99,74	98,86	99,34	99,42	96,74	98,98
Tasa de éxito de los graduados	100,00	100,00	99,67	100	99,57	100%
Tasa de evaluación de los graduados	99,74	98,86	99,67	99,42	97,69	97,46
Tasa de renovación	48,44	40,63	46,03	43,48	-	-
Nota expediente egresados	8,26	8,49	8,35	8,36	8,30	7,66

Como se puede apreciar la tasa de éxito de los estudiantes (créditos superados del total de créditos presentados) es del 100%, similar a otros cursos. La tasa de eficiencia de los graduados/as (créditos superados del total de créditos matriculados) es de 98,98%. La tasa de evaluación (créditos presentados del total de créditos matriculados) es de 97,46%. Por su parte, la calificación media de los graduados es de 7,66, una calificación media elevada, aunque algo más baja respecto al rango de valores de los años previos. En general, puede indicarse que los/as alumnos/as matriculados en el máster consiguen superar eficazmente los criterios de aprendizaje establecidos.

5.6. Abandono

No se dispone de estos datos en GDoc ni en el portal de UAM Data.

5.7. Inserción laboral

Respecto a la inserción laboral, los datos disponibles son del curso anterior facilitados por el Observatorio de Empleo de la UAM. De 13 estudiantes contactados del máster, el 84,6% estaban trabajando en el momento de la encuesta (indicador Tasa de empleo de los egresados del título). Este dato es muy similar al histórico disponible desde el curso 2012/13, en el que el rango de valores oscila desde un 60,0% (en el curso 13/14) hasta un 91,7% (curso 17/18). La inserción laboral es del 100% (indicador que registra si los egresados tienen o han tenido alguna vez algún empleo). Los datos históricos

muestran siempre un 100% de inserción laboral entre los egresados en este máster. Del 15,4% sin empleo de los egresados, un 7,69% se encontraba en situación de desempleo y otro 7,69% dedicado a los estudios.

5.8 Satisfacción

Respecto a la satisfacción los datos figuran en la tabla de abajo. Si tenemos en cuenta que un criterio válido para las encuestas es tener más de cinco respuestas de nuestros estudiantes, podemos ver lo que ocurre con los indicadores de Satisfacción con el profesorado, cuya media es un 4,0 (en escala 1-5; *N* = 42 estudiantes) lo cual representa una valoración ciertamente positiva del profesorado del máster. A su vez, respecto a las tutorías, la puntuación media también alcanza un 4,0 (*N* = 39 estudiantes), lo que representa también un dato positivo. Considerando que en el resto de los indicadores la muestra difícilmente permite generalizar al resto de estudiantes, sí conviene comentar que las puntuaciones en valoración del Plan de Atención Tutorial son bajas, signo de que posiblemente ni los docentes ni los estudiantes sean conscientes de esta figura de tutor para orientarles durante el tiempo que dura el máster. La satisfacción con la coordinación es de un 4,0 (*N* = 8 estudiantes).

Atributo	**Media.**	***N***
Satisfacción de estudiantes con el título	4,0	3
Satisfacción de estudiantes con el profesorado	4,0	42
Satisfacción de estudiantes con la coordinación docente	4,0	8
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Recursos bibliográficos	4,0	3
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Recursos tecnológicos	3,0	3
Satisfacción de estudiantes con las prácticas externas	4,0	1
Satisfacción del profesorado con el título	4,0	2
Satisfacción de estudiantes con el Plan de Acción Tutorial. Acogida	2,3	3
Satisfacción de estudiantes con el Plan de Acción Tutorial. Culminación	2,7	3
Satisfacción de estudiantes con el Plan de Acción Tutorial. Seguimiento	3,3	3
Satisfacción de estudiantes con el tutor del Plan de Acción Tutorial	2,5	2
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Espacios docentes adecuados	3,5	2
Satisfacción de estudiantes con las tutorías	4,0	39
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Servicios de gestión	3,3	3
Satisfacción del profesorado con los recursos. Espacios apropiados	4,0	2
Satisfacción del profesorado con los recursos. Recursos prácticos adecuados	4,0	2

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_Recursos_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_Recursos_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:

- El máster cuenta 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 cómo 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

Las clases del Máster durante el curso 2021-2022 comenzaron el 13 de septiembre. Aunque la previsión era que las clases comenzarán en plena presencialidad de la docencia, tras el comunicado enviado por la Rectora el 02 de septiembre en el que se indicaba “en cumplimiento de las instrucciones recibidas ayer por parte de la Comunidad de Madrid y tras consultar a nuestra Comisión Médica, tendremos que iniciar el curso aplicando lo previsto en los planes de contingencia que aprobamos en el Consejo de Gobierno del 18 de junio. Esto significa adoptar un modelo híbrido en muchas de

nuestras titulaciones, pero confiamos en ir alcanzando la presencialidad plena en los próximos meses para garantizar así la mejor experiencia docente, investigadora y de vida universitaria".

Por ello, una semana antes del inicio del curso se tuvo que adaptar la formación al formato híbrido (con el 50% de asistencia de alumnado presencial en el aula y el otro 50% por Teams).

Dado el número de estudiantes (36 alumnos/as) y con objeto de poder igualar el grupo el criterio seguido fue por apellidos para que pudiera estar equiparado. Por tanto, se dividió el grupo total de la siguiente manera:

GRUPO 1. PRIMER APELLIDO (Letras desde A hasta la F).

Sesiones presenciales en el Aula (Aula 11) las siguientes semanas:

Del 13 al 17 de septiembre

Del 27 de septiembre al 01 de octubre

Del 11 al 15 de octubre

Del 25 al 29 de octubre

Del 08 al 12 de noviembre

Del 22 al 26 de noviembre

Del 06 al 10 de diciembre

Del 20 al 24 de diciembre

Del 10 de enero al 14 de enero

Del 17 de enero al 21 de enero

GRUPO 2. PRIMER APELLIDO (Letras desde G hasta la S).

Sesiones presenciales en el Aula (Aula 11) las siguientes semanas:

Del 20 al 24 de septiembre

Del 04 al 08 de octubre

Del 18 al 22de octubre

Del 01 de noviembre al 05 de noviembre

Del 15 al 19 de noviembre

Del 29 de noviembre al 03 de diciembre

Del 13 de diciembre al 17 de diciembre

Del 10 de enero al 14 de enero

Del 17 de enero al 21 de enero

De tal manera que tendrían que acudir en formato presencial a las clases la semana que les correspondía según su primer apellido. El resto de las semanas (que no tuvieran clase presencial) la docencia se impartiría de manera virtual sincrónica por Teams.

Y este protocolo se siguió únicamente durante su primera semana de clase (del 13 al 17 de septiembre). El martes 14 de septiembre se envió un nuevo comunicado desde el equipo Rectoral en el que se informaba que a partir del lunes 20 de septiembre se recuperaba la presencialidad total en los espacios docentes por lo que desde el 20 de septiembre se volvió al 100% de presencialidad de la docencia.

El aula utilizada durante el curso 2021-2022 (primer semestre-obligatorias) fue el AULA 11 (Módulo 1) y durante el segundo semestre (optativas) fue el AULA 21 (Módulo 2). Ambas aulas tienen 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.

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	58,1%
PDI permanente	54,8%
PDI participante en actividades formativas	26,3%
Tasa de participación en proyectos de innovación docente	10,5%
Profesores participantes en DOCENTIA	30,8%
Profesores participantes en DOCENTIA que superan la puntuación media	75%

Como se indica, un 58,1% de los docentes del máster tienen el título de doctor y el 54,8% de ellos son profesores permanentes, lo que denota la alta preparación del profesorado del máster. Ha de tenerse en cuenta que un total de 11 profesores, en este cómputo, se consideran externos. Esto es así dadas las características particulares de este máster, especialmente profesionalizante y con necesidad de

contar con docentes que difundan competencias, habilidades y contenidos directamente extraídos de sus propios centros de trabajo (organizaciones, empresas, instituciones públicas…) y que no tienen una formación de doctor. Más adelante se detalla qué docentes externos participaron en, al menos, alguna sesión dentro de las diferentes asignaturas del máster. Un 26,3% del profesorado ha participado en actividades de formación docente, algo más que en otros cursos en los que los porcentajes eran de un 22,6% el pasado curso, un 21,21% del curso 18-19 y el 13,33% del curso 17-18. En este cálculo se eliminan los 11 profesores externos que participan en el máster (docencia reglada externa, puesto que no pueden participar en actividades de formación docente). Este dato sigue indicando la elevada implicación del profesorado en la mejora continua de su actividad docente. En cuanto a la tasa de participación en proyectos de innovación docente la tasa de participación se sitúa en un 10,5%, similar a la participación en este tipo de proyectos en otros másteres de la Facultad de Psicología. Un 30,77% de los profesores invitados a participar en el programa Docentia para la calidad de la evaluación docente de la UAM participaron en dicho programa. Un 75% de los mismos superaron la puntuación media.

Profesores externos participantes

Además, como todos los años han participado en la docencia de las distintas asignaturas del Máster profesores/as colaboradores/as (investigadores y profesionales externos) que sin duda enriquecen el programa académico del título. Durante el curso 2021-2022 el profesorado externo ha sido el siguiente:

NOMBRE Y APELLIDOS	ASIGNATURA	TEMA
JOSEP CAPELL GUIU	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Compensación y beneficios
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	Diseño Organizacional
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
HELENA VALDERAS BONITO	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RRHH	Reclutamiento y Acogida
ISABEL CARMONA COBO	ENTORNO ORGANIZACIONAL	Salud Laboral
MARTA GARCÍA-VALENZUELA	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Trabajo en equipo
LAURA MARCELA ORTIZ ZAPATA	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Trabajo colaborativo
SUSANA PEREZ DE VRIES	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 PRÁCTICAS PROFESIONALES	Sesiones desarrollo TFM Orientaciones prácticas para la búsqueda de empleo
ÁNGELA ZAPATA	PRÁCTICAS PROFESIONALES	Marca personal
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
PILAR ALMAGRO MARCOS	DECIDIR E INNOVAR	Creatividad e Innovación
DANIEL PEÑA MOLINO	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RRHH	Selección de personal

6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora

Los **aspectos más destacados** del Máster en Dirección de Recursos Humanos son:

- El programa atrae un alto número de solicitudes cada año, lo que se refleja en la ocupación total de las 30 plazas disponibles. Esta cifra no solo demuestra la popularidad del máster, sino que también asegura un tamaño de clase óptimo para una enseñanza personalizada y un seguimiento efectivo de cada estudiante.

- Los estudiantes del máster muestran un alto nivel de rendimiento académico, con calificaciones promedio significativamente altas. La tasa de éxito y de participación en las evaluaciones es casi del 100%, evidenciando el fuerte compromiso de los estudiantes. Las estrategias de enseñanza y los métodos de evaluación empleados aseguran que los estudiantes adquieran las habilidades y conocimientos necesarios, según lo previsto en el perfil de egreso del programa.

- El máster es notablemente atractivo para estudiantes de otras regiones y países, lo que demuestra su reputación y calidad en la formación de posgrado especializada en recursos humanos y gestión organizacional. Este aspecto contribuye significativamente a la diversidad y enriquecimiento del ambiente educativo en nuestra universidad.

- Las prácticas profesionales son un componente clave del máster, con la mayoría de los estudiantes recibiendo una compensación económica durante su período de prácticas. Las encuestas muestran un alto nivel de satisfacción estudiantil con estas prácticas, con una valoración promedio de 4 sobre 5, lo que subraya la calidad y la relevancia de estas experiencias en el campo profesional.

Las principales **áreas de mejora** del Máster en Dirección de Recursos Humanos son:

- Seguir incrementando la Participación en Encuestas Estudiantiles: Aunque sigue la tendencia a un ligero aumento en la tasa de respuesta a las encuestas gracias a las estrategias actuales, como informar a los estudiantes y realizar reuniones para enfatizar la importancia de su participación, estos esfuerzos aún no son suficientes para obtener datos representativos. Se necesita desarrollar métodos más efectivos para motivar a los estudiantes a participar en estas encuestas. Una táctica será involucrar más al delegado de cada grupo durante el próximo

curso académico para animar y fomentar la participación activa de sus compañeros. El objetivo es obtener una muestra más amplia y representativa del máster para identificar de manera más precisa sus fortalezas y debilidades durante el curso 2021-22.

- Transparencia en la Adquisición de Competencias: Continuar realizando seminarios para clarificar las competencias esperadas de los estudiantes, las cuales son distintivas de nuestro máster y varían según las diferentes modalidades del Trabajo de Fin de Máster (TFM). Es importante enfocarse en aquellas competencias que están más relacionadas con el desarrollo profesional y no solo con los TFM de investigación. Para lograr esto, se sugiere seguir organizando seminarios y convocar a los estudiantes para difundir esta información.

- Integrar el sistema de incorporación de nuestros estudiantes a las prácticas desde el propio sistema de gestión académica de nuestra universidad, SIGMA y desde la oficina de prácticas de la facultad de psicología. Dadas las características de este máster, no existe un catálogo predefinido de centros de prácticas como tal, de forma que el primer contacto parte de las propias las empresas cuando demandan necesidades de incorporación de estudiantes en prácticas. Ello hace que los estudiantes tengan que ser proactivos y enviar ellos el CV directamente a las empresas para pasar por un proceso de selección. En el curso venidero (2022-23) se integrará este proceso desde la Oficina de Prácticas de la Facultad de Psicología de la UAM para que el envío de ofertas y de CV se haga a través de SIGMA, de forma que la casuística particular de las prácticas de este máster se equipare a la de otros másteres de la facultad.

- Revisar las guías docentes y el plan formativo del máster para valorar hasta qué punto se alinean la memoria de verificación del máster y las competencias y sistema de evaluación de ambos documentos. Un objetivo es alinear aquellos programas que por el desarrollo inevitable de los años hayan quedado algo distanciados para, en su caso, ejercer acciones correctoras siempre que sea posible. Además, se intentará dar más cohesión a los diferentes bloques de contenidos de las asignaturas que, habitualmente, cuenta con diferentes docentes. Para ello se propone programar diferentes reuniones a lo largo del curso convocando al claustro docente de profesores y/o coordinadores. En dichas reuniones se tratará de que los coordinadores de las asignaturas valoren si es posible cohesionar los diferentes bloques de contenidos impartidos por diferentes profesores y, revisar, en su caso los contenidos de las guías docentes para alinearlos con la memoria de verificación.

7. Conclusiones

Tras considerar las evaluaciones previamente mencionadas, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Eficiencia en el desarrollo del máster: El máster se está llevando a cabo de manera eficaz, cumpliendo con los objetivos de aprendizaje establecidos. Esto se refleja en el alto nivel de éxito de los estudiantes y en las calificaciones promedio obtenidas en las diversas materias del programa.
- Preservación de las características distintivas del máster:
    - La selección rigurosa de los estudiantes para el Máster en Dirección de Recursos Humanos se mantiene como un elemento clave.
    - El formato de enseñanza incluye tanto académicos de renombre de varias universidades como profesionales del sector, enriqueciendo la perspectiva práctica de los contenidos y favoreciendo la inserción laboral de los estudiantes. Este enfoque es altamente valorado por los alumnos.
    - El programa sigue ofreciendo prácticas remuneradas, respaldadas por el Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología de la UAM.
    - Mantenimiento del éxito en prácticas profesionales a pesar de la pandemia: A pesar de los desafíos impuestos por la situación de pandemia, se ha logrado sostener los niveles de éxito en las prácticas profesionales comparables a los de años anteriores.
- Valoración positiva de las sesiones adicionales de TFM: La introducción de sesiones formativas adicionales enfocadas en los Trabajos de Fin de Máster ha recibido una acogida positiva tanto de los estudiantes como de la comisión del máster, y se planea continuar con esta iniciativa en los próximos cursos.
- Falta de información detallada sobre la valoración estudiantil: Continúa la carencia de datos concretos respecto a la opinión de los estudiantes sobre el máster. En ese sentido se seguirán promoviendo acciones que mejoren las tasas de respuesta a las encuestas, tanto oficiales de la UAM, como las internas de los centros de prácticas.
- Integración del proceso de prácticas en SIGMA: Se planea integrar el sistema de incorporación de estudiantes a las prácticas profesionales dentro del sistema de gestión académica SIGMA y la oficina de prácticas de la facultad de psicología.
- Revisión y alineación de las guías docentes y el plan formativo: Se revisarán las guías docentes y el plan formativo del máster para asegurar que estén alineados con la memoria de verificación del máster, las competencias y el sistema de evaluación.

Plan de acciones de mejora 2022-2023

Descripción	Responsable	Fecha limite
Incremento de la Participación en Encuestas Estudiantiles: Implementar estrategias más efectivas para aumentar la participación estudiantil en las encuestas. Esto incluirá una mayor implicación de los delegados de cada grupo para motivar y fomentar la participación activa de los estudiantes. El objetivo es obtener una muestra más amplia y representativa para una evaluación precisa de las fortalezas y debilidades del máster.	**Comisión Académica Máster**	**Fin segundo semestre curso 2022-2023**
Transparencia en la Adquisición de Competencias: Continuar con la organización de seminarios para aclarar y comunicar las competencias específicas esperadas de los estudiantes en el desarrollo del Trabajo de Fin de Máster (TFM). Estos seminarios servirán para garantizar que los estudiantes estén plenamente informados sobre las habilidades y conocimientos que se espera adquieran.	**Comisión Académica Máster**	**Fin segundo semestre curso 2022-2023**
Integración del Proceso de Prácticas en SIGMA: Integrar el sistema de incorporación de estudiantes a las prácticas profesionales en el sistema de gestión académica SIGMA y la oficina de prácticas de la facultad. Este cambio facilitará el proceso de envío de ofertas y CVs, haciendo que la gestión de prácticas de este máster sea más coherente con la de otros programas de la facultad.	**Comisión Académica Máster**	**Fin segundo semestre curso 2022-2023**
Revisión y Alineación de las Guías Docentes y el Plan Formativo: Revisar las guías docentes y el plan formativo del máster para asegurar su alineación con la memoria de verificación y las competencias y sistema de evaluación. Se convocarán reuniones con el claustro docente para evaluar y, si es necesario, actualizar los contenidos de las guías docentes para mejorar la cohesión entre los diferentes bloques de contenido impartidos por distintos profesores.	**Comisión Académica Máster**	**Fin segundo semestre curso 2022-2023**