

Facultad de Psicología
Máster en Dirección de Recursos Humanos

9. Sistema de Garantía Interna de Calidad

Informe anual de seguimiento 2024/2025

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	6
6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora	16
7. Conclusiones	17

Documentos asociados:

Plan de acciones de mejora para el curso 2025-2026 (presentado en las páginas 18 y 19)

Elaborado por: Coordinación Máster en Dirección de Recursos Humanos	Revisado por: Comisión de Calidad del Centro	Aprobado por: Junta de Facultad
Fecha: 2026/06/26	Fecha: 2026/07/02	Fecha: 2026/07/08

1. Objeto

Este informe tiene como objetivo principal analizar y valorar el desarrollo del Título Universitario Máster en Dirección de Recursos Humanos durante el curso 2024-2025, especialmente en relación con las acciones de mejora sugeridas en el informe anual de seguimiento del año 2023-2024 y la consecución de los objetivos establecidos. Adicionalmente, se busca analizar las necesidades identificadas durante el curso evaluado, con el fin de proponer acciones de mejora para el próximo curso académico 2025-2026.

2. Alcance

Este documento contempla:

- El seguimiento del plan de mejora propuesto en el informe del curso 2023-2024.
- 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 modificaciones realizadas durante el curso 2024-2025.

3. Seguimiento del plan de actuación propuesto en el informe del curso anterior.

En el informe anual de seguimiento del curso 2023-2024 se propusieron como áreas de mejora las siguientes:

1. Incorporación de la nueva dirección del máster durante el curso 2024-2025. La nueva coordinación debía tener como objetivo llevar a cabo una dirección estratégica del programa, garantizando una gestión eficiente y alineada con los objetivos académicos y formativos del máster.
2. Revisión de guías docentes para asegurar la coherencia entre competencias a desarrollar, contenidos y criterios de evaluación. Este análisis debía permitir llevar a cabo un proceso que implique a todo el profesorado para incorporar las modificaciones necesarias al desarrollo del programa formativo.
3. Revisión de los contenidos del programa formativo, valorando su ajuste a las necesidades planteadas por la sociedad a los profesionales que trabajan y trabajarán en el desarrollo de las personas y las organizaciones.
4. Llevar a cabo un análisis comparativo del programa del máster con relación a los másteres que abordan una temática equivalente a nivel de la Comunidad de Madrid.
5. Participación en las encuestas de valoración de la actividad académica: Incrementar la tasa de respuesta en las encuestas institucionales por parte de estudiantes y profesorado con el fin de obtener datos de valoración representativos.
6. Constituir un espacio web para depositar y compartir entre el profesorado información sobre los contenidos formativos que se desarrollan en cada asignatura del programa.
7. Diseñar e implantar un instrumento de seguimiento online del trabajo que van realizando los estudiantes para desarrollar sus Trabajos Fin de Máster (TFM)

8. Elaboración de rúbricas de evaluación de los TFM, de tal forma que se garantice una homogeneidad en los criterios de evaluación de los tribunales que valoran este tipo de trabajos.
9. Solicitar financiación para llevar a cabo un workshop o seminario para reflexionar sobre la situación actual y alcance futuro de los estudios sobre organizaciones y recursos humanos en el ámbito de la Psicología.

4. Resumen de actividades realizadas

A continuación, se detallan las actividades desarrolladas para la implementación de las acciones de mejora previstas:

Acciones de mejora propuestas para el curso 2024-2025.	Actividades llevadas a cabo para alcanzar las acciones de mejora
1. Llevar a cabo una dirección estratégica del programa, garantizando una gestión eficiente y alineada con los objetivos académicos y formativos del máster	El nombramiento de la actual coordinadora del Máster es formalizado en Consejo de Gobierno de 24 de abril de 2024. Se crea una comisión de coordinación del máster, de la que en este curso forman parte la coordinadora del máster, el anterior coordinador del máster y una persona de apoyo que aporta el soporte imprescindible para la gestión del máster. La coordinación del programa ha trabajado en la dirección propuesta, llevando a cabo una serie de actividades, algunas de las cuales se describen a continuación: • Se llevó a cabo el proceso de selección de los estudiantes de la que se incorporarían en el curso 2024-2025. En este proceso, además del análisis de la información del CV de los estudiantes, de las competencias informadas y de su experiencia profesional, se llevaron a cabo entrevistas con los solicitantes para detectar el grado de interés y motivaciones por los recursos humanos y por el Máster de Dirección de Recursos Humanos. • Se identificaron las necesidades docentes del Máster, dado que algunas asignaturas no tenían profesor o profesora asignado. Para cubrir esta docencia se contactó con la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales que, para que en virtud de un compromiso adquirido en la memoria de verificación del máster en 2010 nombrasen profesores para cubrir la docencia de dos asignaturas (Fronteras en la Dirección de Recursos Humanos y Entorno Organizacional). • La coordinadora del máster se incorpora a las comisiones de calidad y comisión de posgrado. La participación activa en ambos órganos permitió trasladar las necesidades del título y solicitar la dotación presupuestaria necesaria para el desarrollo del Máster durante el curso académico 2025-2026. Asimismo, se informó de las principales actuaciones, necesidades e iniciativas del Máster tanto en las reuniones de estas comisiones como en la Junta de

	Facultad, favoreciendo la coordinación institucional, la visibilidad del título y el seguimiento de las acciones de mejora. • Acto de inauguración del curso y recepción de los estudiantes del Máster, a la que asisten, además de la comisión de coordinación, algunos de los profesores del Máster. El profesor Fernández Ríos, impartió una conferencia sobre el trabajo de los profesionales en el ámbito de los recursos humanos. • Se organizó el seminario titulado “Guía para la elaboración del TFM en el Máster de Dirección de Recursos Humanos” que se celebró en formato virtual síncrono y fue impartida por el profesor Ricardo Olmo. • Antes de iniciar cada asignatura y contenido, se envía a los profesores responsables de la misma información que contiene el horario de las asignaturas (a modo de recordatorio), el perfil del alumnado. • Cuando se inicia cada asignatura, la coordinación del Máster se encarga de la presentación del profesor/a para facilitar la primera interacción con los alumnos.
2. Revisión de las guías docentes para asegurar la coherencia entre competencias a desarrollar, contenidos y criterios de evaluación	A mediados de abril, se informa y solicita al profesorado la revisión de las guías docentes para el curso 2024-2025, prestando especial atención al sistema de evaluación que figura en cada asignatura para, si fuera necesario, corregirlo en aquellas asignaturas donde no estaba especificada la valoración de las distintas actividades que conforman el proceso de evaluación la asignatura.
3. Revisión de los contenidos del programa formativo, valorando su ajuste a las necesidades planteadas por la sociedad a los profesionales que trabajan y trabajarán en el desarrollo de las personas y las organizaciones.	Una vez finalizada la impartición de los módulos formativos cada profesor/a realiza una valoración de la docencia impartida, indicando, entre otros, qué aspectos del programa formativo deberían actualizarse.
4. Llevar a cabo un análisis comparativo del programa del máster con relación a los másteres que	En proceso de realización. Se ha hecho la comparación con alguno de los másteres, pero el trabajo aún no ha finalizado

abordan una temática equivalente a nivel de la Comunidad de Madrid.	
5. Participación en las encuestas de valoración de la actividad académica	Se trabajó para motivar a los estudiantes y al profesorado en la cumplimentación de las encuestas de actividad docente. Para ello, durante la campaña de encuestas, se escribió a los estudiantes y se les recordó en clase que las encuestas estaban disponibles, pidiéndoles que dedicaran unos minutos a esta tarea.
6. Constituir un espacio web para depositar y compartir entre el profesorado información sobre los contenidos formativos que se desarrollan en cada asignatura del programa.	• Diseño y creación de un espacio compartido en Moodle destinado al intercambio de materiales docentes entre el profesorado del Máster. • Organización de la estructura del repositorio para facilitar el acceso a los contenidos correspondientes a las diferentes asignaturas. • Solicitud al profesorado para la incorporación de materiales docentes, recursos y documentación de interés. • Puesta en funcionamiento del repositorio como herramienta de consulta y coordinación docente, permitiendo al profesorado conocer los contenidos impartidos en el resto de las asignaturas. • Difusión de la iniciativa entre el profesorado y seguimiento de su utilización, constatándose una buena acogida y una valoración positiva por parte de los docentes.
7. Diseñar e implantar un Instrumento de seguimiento online del trabajo que van realizando los estudiantes para desarrollar sus Trabajos Fin de Máster (TFM)	Durante el proceso de asignación de tutores/as académicos/as para el curso 2024-2025, se diseñó e implantó un documento de seguimiento del Trabajo Fin de Máster (TFM), con el objetivo de facilitar el registro y seguimiento de las tareas desarrolladas por el estudiantado durante la elaboración del trabajo. Este documento se compartió con el alumnado en el momento de la asignación del tutor o tutora académica, junto con el resto de la documentación necesaria tanto para el desarrollo del TFM como de la asignatura de prácticas profesionales (guías docentes, calendarios y documentos de apoyos)
8. Elaboración de rúbricas de evaluación de los TFM, de tal forma que se garantice una homogeneidad en los criterios de evaluación	• Diseño y elaboración de las rúbricas de evaluación del Trabajo Fin de Máster (TFM), definiendo los criterios e indicadores de evaluación. • Durante la defensa de los TFM del curso 2024-2025 se puso a disposición de los miembros de los tribunales las rúbricas de evaluación para su aplicación. • Se elaboró e implantó un protocolo para la propuesta y concesión de las Matrículas de Honor en los Trabajos Fin de Máster. Dicho protocolo establece que los tribunales deben cumplimentar un

de los tribunales que valoran este tipo de trabajos.	informe de justificación en el que se motiven los méritos del trabajo y las razones que sustentan la propuesta. Este informe es posteriormente revisado por la coordinación del Máster, con el fin de garantizar la transparencia, la objetividad y la homogeneidad en la aplicación de los criterios de evaluación.
--	--

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

Gran parte de los datos que se presentan a continuación se encuentran disponibles en los portales [UAM Data Public](#) y [Observatorio de Empleabilidad UAM](#). Se utilizan además datos internos proporcionados a la coordinación en UAM Data y la plataforma GeDoc (Gestor Documental para el Seguimiento y la Acreditación de títulos), plataformas actualizadas por la [unidad de calidad de los estudios de la UAM](#).

5.1. Acceso y admisión de estudiantes

Como puede apreciarse en la Tabla 1, para las 30 plazas ofertadas durante el curso 2024-2025 se incorporaron efectivamente y de manera presencial 29 alumnos de nuevo ingreso lo que supone el 96,67% de cobertura de las plazas ofrecidas.

Tabla 1. Acceso y admisión

Acceso y admisión	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nº de estudiantes de nuevo ingreso	30	30	36	28	30	29
Oferta de plazas	30	30	30	30	30	30
Nº total de solicitudes	188	217	179	134	133	129
Cobertura de plazas para máster	100,00%	100,00%	120,00%	93,33%	100,00%	96,67%

El perfil de los/las estudiantes de nuevo ingreso, en cuanto a estudios cursados previamente y país de procedencia se describe en las Tablas 2 y 3:

Tabla 2. Estudios cursados previamente por el alumnado de nuevo ingreso

Estudios de procedencia	Porcentaje
Psicología	55,2%
Sociología	17,2%
Relaciones Laborales y RRHH/Empleo	13,8%
Derecho	6,9%
Administración de Negocios	3,4%
Ciencia Política y Administración Pública	3,4%

Como muestran los datos de la Tabla 2, durante el curso 2024-2025, el porcentaje más alto de los estudiantes son graduados en psicología (55,2%). Estos datos coinciden con la distribución que se da entre los profesionales que trabajan en el ámbito de las

organizaciones y los recursos humanos, donde un porcentaje importante de los profesionales activos en este sector (en áreas como selección, formación, desarrollo y gestión del talento) tienen formación en psicología. Los estudios previos del resto de los estudiantes de nuevo ingreso, en línea con ediciones previas, corresponden Sociología (17,2%), Relaciones Laborales y RRHH/Empleo (13,8%), Derecho (6,9%), Administración de Negocios (3,4%) y un único estudiante de Ciencia Política y Administración Pública (3,4%).

Tabla 3. Perfil de procedencia

Países de procedencia	Porcentaje
España	75,9%
América Latina	17,2%
Europa	6,9%

En cuanto al país de procedencia de los/as estudiantes (Tabla 3), el 75,9% tienen nacionalidad española, un 17,2% proceden de países de Latinoamérica (Colombia, Ecuador y Perú) y un 6,9% de Europa (Alemania y Rumania).

5.2. Desarrollo del programa formativo

Tabla 4. Matriculación, tipo de matrícula y egreso .

	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Estudiantes matriculados	69	67	69	69	59	58
Nº de estudiantes a tiempo completo	28	29	36	28	29	29
Estudiantes egresados SIIU	23	25	26	21	29	29

La tabla 4 muestra datos de matriculación de los estudiantes y datos de egreso de los estudiantes matriculados Máster en Dirección de Recursos Humanos en los últimos seis cursos académicos (2019-2020 a 2024-2025). La variación en los datos de egreso se debe principalmente a que algunos/as estudiantes abandonan temporalmente el Trabajo de Fin de Máster (TFM) por encontrar dificultades para desarrollar el TFM dentro del plazo previsto, ya sea por motivos personales, académicos o profesionales, lo que conlleva que tengan que volver a matricularse en el siguiente curso académico para poder finalizar los estudios de máster. En los dos últimos cursos la mayoría de estudiantes defendió el TFM en la primera convocatoria.

En la Tabla 5 se indica el número de estudiantes matriculados por asignatura.

Tabla 5. Matriculados/as 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	OB	29	29	0
31874	ENTORNO ORGANIZACIONAL	OB	29	29	0
31875	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	OB	29	29	0

31876	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	OB	29	29	0
31877	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	OB	29	29	0
31878	HABILIDADES INTERPERSONALES	Optativa	28	28	0
31879	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Optativa	29	29	0
31880	DECIDIR E INNOVAR	Optativa	24	24	0
31881	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Optativa	27	27	0
31882	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Optativa	24	24	0
31883	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	24	24	0
31884	FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	18	18	0
31891	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	29	29	0
32312	PRÁCTICAS PROFESIONALES	Prácticas externas	29	29	0

5.3. Movilidad

Durante el curso 2024-2025 no hubo ningún estudiante participando en programas de movilidad.

5.4. Prácticas profesionales externas

Todos/as los/as alumnos/as matriculados en la asignatura obligatoria **Prácticas Profesionales** (29 estudiantes) han podido desarrollar su estancia de prácticas curriculares en las diversas organizaciones que colaboran con el programa. Las empresas y entidades que han acogido a los/as estudiantes en prácticas durante el curso 2024-2025 se presentan en la Tabla 6.

Tabla 6. Empresas en las que se han realizado las prácticas

1. ACCENTURE OUTSOURCING SERVICES, S.A.U.
2. ALIMENTOS CONGELADOS FRIMAN, S.A.
3. ASHFIELD IBERIA S.L. (INIZIO)
4. BANKINTER
5. BARADINE INVEST SLU
6. DUAL ZIOREM S.L. BECA SELECCIÓN DE PERSONAL
7. EXPERIS MANPOWERGROUP, S.L.U.

8. EY TRANSFORMA SERVICIOS DE CONSULTORÍA, S.L PRACTICAS y CONSULTORIA
9. EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.
10. FCC SERVICIOS MEDIO AMBIENTE HOLDING, S.A.
11. FUNDACIÓN PLAN INTERNACIONAL
12. GREENVOLT ESPAÑA SL
13. INVEO TRADE S.L.
14. KAPSCH TRAFFICCOM TRANSPORTARION
15. LOGISTA SAU BECA RECURSOS HUMANOS
16. LUKKAP CONSULTANTS, S.L. BECA RECURSOS HUMANOS
17. RANDSTAD EMPLEO EMPRESA TRABAJO TEMPORAL, S.A.U
18. RENFE PROYECTOS INTERNACIONALES SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A
19. RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A
20. RETIRO IDIOMAS Y TECNOLOGÍA SL NOMBRE COMERCIAL BLUE PARROT SCHOOL.
21. SOTEC CONSULTING S.L
22. TECH EDUCATION IBERIA S.L. BECA DEPARTAMENTO RRHH
23. VIEWNEXT S.A.

Las prácticas profesionales ofertadas por las empresas que colaboran en el máster son en la mayoría de los casos remuneradas. En el curso 2024-2025, dos de los estudiantes (7%), finalmente tuvieron que realizar prácticas sin remunerar y el resto (93%) de las prácticas ofertadas fueron remuneradas y el promedio medio de beca/ayuda fue de 665€.

En la Tabla 7 se muestran las puntuaciones recogidas en la encuesta que se lleva a cabo desde la coordinación del máster sobre satisfacción con las prácticas realizadas por las/los estudiantes que cursaron el Máster de Dirección de Recursos Humanos durante el curso 2024-2025. La escala de puntuación es 1 a 5 y la tasa de participación fue del **86,2%**.

Tabla 7. Encuesta sobre satisfacción de los estudiantes con las prácticas realizadas en el máster

VALORACIÓN SOBRE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS	Media
Grado de cumplimiento de los objetivos	4,8
Apoyo recibido por parte de la empresa	4,6
Idoneidad de la empresa	4,4
Adecuación del perfil profesional (competencias de los estudiantes) a las funciones encomendadas	4,6
VALORACIÓN DE LOS TUTORES (ACADÉMICO Y PROFESIONAL)	Media
Atención recibida por el tutor de la empresa	4,5
Atención recibida por el tutor académico	4,3
VALORACIÓN DE TU ESTANCIA DE PRÁCTICAS EN LA EMPRESA	Media
Tu relación con los otros trabajadores de la empresa ha sido buena, agradable.	4,7
Disponibilidad de recursos para realizar las tareas	4,7
Valoración de la experiencia profesional obtenida	4,6
¿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 adecuada	4,3
Grado de satisfacción general sobre tus prácticas	4,4

COMPETENCIAS PUESTAS EN PRÁCTICA O DESARROLLADAS	Media
Responsabilidad y compromiso	4,8
Capacidad de aprendizaje	4,7
Comunicación (oral y escrita)	4,6
Capacidad de organización y planificación	4,5
Autonomía	4,6
Resolución de problemas	4,5
Preocupación por la calidad	4,5
Motivación por el trabajo	4,4
Iniciativa	4,6
Trabajo en equipo	4,6
Capacidad de adaptación/flexibilidad	4,7
Habilidades Interpersonales	4,6

En general, las puntuaciones indican una valoración muy positiva de las prácticas realizadas por parte de los/as alumnos/as (media de 4,4 sobre 5).

Esta valoración positiva es coherente con los datos de rendimiento académico referidos a las prácticas profesionales que aparecen en la Tabla 8. Como puede verse, los datos también reflejan el alto nivel de rendimiento académico en la asignatura de Prácticas Profesionales, con una nota media de 9,2, dato que resume la alta valoración que hacen del trabajo de los/las estudiantes en su estancia de prácticas, tanto los tutores/as profesionales como los tutores y tutoras académicas. Recordamos que en 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. Esto invita a pensar, de nuevo, en un buen nivel de las competencias adquiridas y aplicadas por el estudiantado durante las prácticas y muy ajustado a las necesidades de las empresas y organizaciones en las que desarrollan ese periodo formativo.

5.5. Rendimiento académico

Tabla 8. Indicadores rendimiento académico por asignatura

Asignatura	Tasa de Rendimiento	Tasa de Éxito	Créditos No Evaluados Sobre Matriculados	Tasa de Rendimiento o 1ª Matriculada	Nota Media
31873-ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,9
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,1
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,1
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	100,0%	100,0%	0%	100,0%	7,8
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,4
31878-HABILIDADES	100,0%	100,0%	0%	100,0%	7,7

INTERPERSONALES					
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,4
31880-DECIDIR E INNOVAR	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,4
31881- TECNOLOGÍA Y TALENTO	100,0%	100,0%	0%	100,0%	7,8
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	100,0%	100,0%	0%	100,0%	7,8
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,5
31884-FRONTIERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,6
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	100,0%	100,0%	0%	100,0%	8,0
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	100,0%	100,0%	0%	100,0%	9,2

Los datos de la Tabla 8 muestran una tasa de éxito del 100% y la tasa de rendimiento es también del 100% en todas las asignaturas del plan de estudios.

La distribución de las calificaciones por asignatura es la siguiente:

Asignatura/código	Aprobado	Notable	SB	MH
31873-ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	0	11	18	0
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	2	25	2	0
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	23	5	1
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	3	23	3	0
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	1	24	3	1
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	5	20	3	0
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	0	15	14	0
31880-DECIDIR E INNOVAR	2	13	8	1
31881- TECNOLOGÍA Y TALENTO	6	20	0	1
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	6	17	0	1
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	19	4	1
31884-FRONTIERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	16	2	0
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	6	14	8	1
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	0	6	22	1

La Tabla 9, muestra datos descriptivos de los indicadores académicos más importantes en las últimas ediciones.

Tabla 9. Rendimiento académico

	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24	24-25
Tasa de rendimiento	92,75%	97,27%	97,46%	95,10%	100%	100%
Tasa de éxito	99,80%	99,57%	100%	100%	100%	100%
Tasa de evaluación	92,94%	97,69%	97,46%	95,10%	100%	100%
Nº medio de créditos matriculados	38,38	39,42	45,23	41,17	44,02*	45*
Nº medio de créditos aprobados	39,43	35,67	38,30	44,10	39,17	45*
Nº medio de créditos superados	39,27	35,59	37,76	44,10	39,17	45*
Duración media de los estudios SIU - Pobl. óptima	2,10	2,09	2,32	2,19	2,19	2,00
Tasa de eficiencia SIU - Pobl. óptima	99,34%	99,42%	98,94%	98,98%	99,00%	100%
Nota media expediente egresados	8,35	8,36	8,30	7,66	7,62	8,26

* Datos extraídos de GDoc. Indicadores calculados sobre el total de créditos matriculados, presentados y superados dividido por el número de estudiantes matriculados ($N = 58$, ver <https://datapublic.uam.es/>)

Durante el curso 2024-2025, al que se refiere este informe, la **tasa de éxito** de los estudiantes (créditos superados respecto al total de créditos presentados) alcanza el 100%, como en cursos anteriores. La **tasa de eficiencia** de los graduados/as (créditos superados en relación con los créditos matriculados) es del 100%. La **tasa de evaluación** (créditos presentados en proporción al total de créditos matriculados) es del 100%. Y la **nota media** obtenida por los graduados en el conjunto del programa formativo es 8,26.

5.6. Inserción laboral

Respecto a la inserción laboral de los graduados del Máster, los datos facilitados por el Observatorio de Empleo de la UAM corresponden al curso 2022-2023 y se pueden consultar de manera interactiva en [Microsoft Power BI](#). De 32 estudiantes egresados del máster (37,5% de los encuestados) y contactados con el fin de analizar la inserción laboral, el 100% estaban trabajando en el momento de la encuesta (indicador Tasa de empleo de los egresados del título). La inserción laboral es del 100%. Un 75% trabaja en la Comunidad de Madrid, el 16.7% fuera de la CAM y un 8,3% está trabajando fuera de España.

Inserción laboral	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Muestra	11	12	13	13	32 (37,5%)
Tasa de empleo de egresados del título	72,73%	83,33%	84,62%	100,00%	100%
Inserción laboral	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100%
Desempleo	18,18%	16,67%	7,69%	0,00%	0%

5.8 Satisfacción

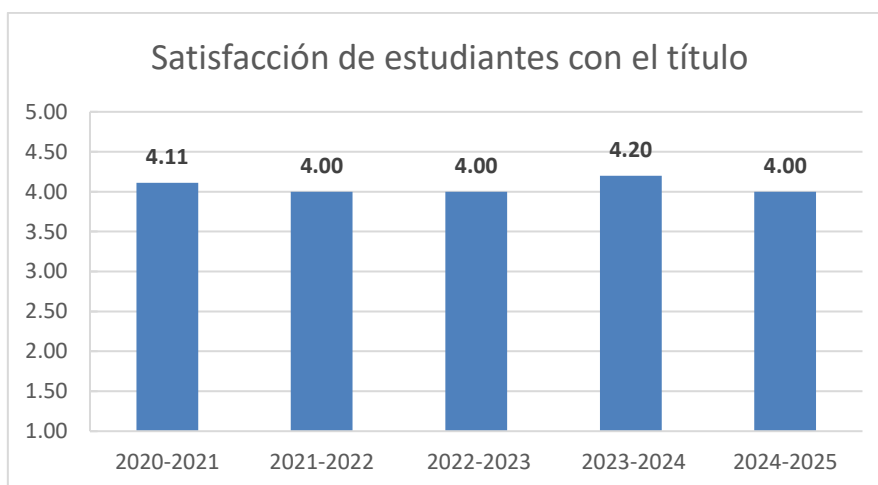
Tabla 10. Indicadores de satisfacción

Satisfacción	2024-2025	Tasa
Satisfacción de estudiantes con el título	4,00	6,9%
Satisfacción de estudiantes con el profesorado	3,95	12%
Satisfacción de estudiantes con la coordinación docente	3,80	13,5%
Satisfacción de estudiantes con los recursos bibliográficos	4,00	6,9%
Satisfacción de estudiantes con los recursos tecnológicos	4,33	6,9%
Satisfacción del profesorado con el título	4,70	N=10

- Escala de medida 1 a 5.

En la Tabla 10 se presentan los resultados de satisfacción del estudiantado con el Máster en Dirección de Recursos Humanos. La valoración global alcanza los 4 puntos sobre 5, reflejando un nivel de satisfacción elevado tanto con los contenidos del título como con su organización y funcionamiento. En relación con la satisfacción con el profesorado (3,95), la puntuación refleja que los estudiantes valoran positivamente la calidad de la enseñanza y el compromiso del profesorado. La puntuación de 3,80 en la coordinación docente apuntaría que los estudiantes aprecian la organización y gestión del Máster. La coordinación llevada a cabo asegura que las actividades académicas se desarrollen de manera fluida y eficiente, facilitando la experiencia educativa de los estudiantes. Asimismo, los estudiantes parecen estar satisfechos (4,00) con los recursos bibliográficos disponibles. Esto podría sugerir que la biblioteca y los materiales de estudio proporcionados son adecuados y accesibles. Respecto a los recursos tecnológicos (4,33) indica que los estudiantes encuentran que las herramientas y plataformas tecnológicas utilizadas son efectivas y fáciles de usar. Esto es crucial para el aprendizaje moderno, especialmente en un entorno cada vez más digital. La satisfacción de los estudiantes con el Máster de Dirección de Recursos Humanos en el curso 2024-2025 está en consonancia con cursos anteriores tal y como muestra el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Evolución de la satisfacción del estudiantado con el título



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://www.uam.es/uam/master-universitario-direccion-recursos-humanos>
- Página WEB del Máster en la web oficial de la Facultad de Psicología
<https://www.uam.es/psicologia/estudios/masteres-oficiales>
- La Universidad Autónoma de Madrid promueve activamente su oferta de Másteres Oficiales a través de diversos canales y eventos. Estos incluyen el Foro de Empleo de la UAM, UAM Fest, el Foro de Posgrado organizado por IFEMA y la Comunidad Autónoma de Madrid, así como Jornadas Informativas llevadas a cabo por

la Facultad de Psicología. La promoción también se extiende a las páginas web y redes sociales de la universidad.

Una vez que los estudiantes son seleccionados y admitidos en el Máster, tienen a su disposición múltiples recursos para información y difusión:

- **En redes sociales**, el Máster dispone de una página en LinkedIn, un espacio ideal para conectar con otros egresados de ediciones anteriores y ampliar su red profesional. A través de esta plataforma, podrán compartir oportunidades laborales, conferencias, cursos, artículos y otros recursos de interés. La página es: <https://www.linkedin.com/groups/3763326>
- **Bolsa de Empleo**: El Máster ofrece una bolsa de empleo propia y adicionalmente, los egresados tienen acceso a la bolsa que ofrece la universidad a través del Programa Alumni. La coordinación del máster envía regularmente ofertas de empleo, así como información sobre cursos, talleres, conferencias y seminarios relevantes para el desarrollo profesional de los graduados.
- **Plataformas Académicas**: Los estudiantes pueden acceder a todas las asignaturas a través de MoodleUAM y Teams.
- **Apoyo Académico**: Se proporciona un sistema de apoyo para el desarrollo del Trabajo Fin de Máster (TFM). Cada estudiante cuenta con un tutor/a académico/a para el desarrollo de este trabajo académico.
- **Orientación Profesional**: Existe orientación y asesoramiento disponibles para las prácticas profesionales.
- **Sistema de Apoyo Estudiantil**: Los estudiantes cuentan con un sistema de apoyo y orientación general.

5.10. Recursos materiales y servicios

El programa de contenidos formativos del máster se desarrolló en el seminario A13 de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Madrid. El aula cuenta con la capacidad y los equipamientos necesarios (ordenador, conexión a internet, proyector y medios audiovisuales) para atender al número de estudiantes inscritos y las actividades formativas programadas.

La Universidad Autónoma de Madrid está comprometida con la accesibilidad, trabajando continuamente en la eliminación de barreras arquitectónicas mediante obras de mejora y adaptación en los espacios existentes. Estas intervenciones se planifican para minimizar las interrupciones en el uso diario de los edificios. Para más información sobre estas iniciativas, se puede consultar con el Área de Atención a la Diversidad Funcional de la Unidad de Equidad Social de la UAM (<https://www.uam.es/uam/unidad-equidad-social-diversidad-funcional>).

5.11. Profesorado del máster

A continuación, se presenta una tabla del profesorado de la Universidad Autónoma de Madrid que impartió docencia en el máster durante el curso 2024-2025.

Tabla 11. Datos de profesorado

Categoría	Número	Porcentaje
Catedrático/a de Universidad	2	6,7%
Profesor/a Titular Universidad	11	36,7 %

Profesor/a Contratado/a Doctor/a LOU	5	16,7 %
Profesor/a Permanente Laboral	2	6,7%
Profesor/a Ayudante Doctor/a	1	3,3%
Profesor/a Asociado/a	3	10%
Profesor/a Emérito/a	2	6,7%
Profesor/a Honorario/a	1	3,3%
Profesor/a Colaborador/a	3	10%
TOTAL	30	100,00%

Los datos de la Tabla 11 muestran que el 66,7% del profesorado participantes son figuras con vinculación permanente y el 33,3% son profesorado con vinculación no permanente. Un 80% de los docentes del máster tienen el título de doctor/a. Entre el profesorado participante, 3 profesores/as, son profesionales colaboradores, y su participación responde a las características particulares de este máster, que tiene un carácter profesionalizante y requiere contar con docentes que impulsen el desarrollo de las competencias y contenidos del máster apoyándose directamente en la labor profesional que ejercen directamente en sus centros de trabajo (organizaciones, empresas, instituciones públicas...). Se ofrecen detalles actualizados a fecha 4 del 12 de 2025 (a excepción del profesorado colaborador) en la siguiente figura, en la que puede constatar que el profesorado acumula 62 sexenios de investigación, 3 de transferencia y 88 quinquenios:

	Profesores/as	Doctores/as	ECTS impartidos	Sexenios de investigación	Sexenios de transferencia	Quinquenios
⊟ Facultad de Psicología	27	24	55,77	62	3	88
⊟ Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos	27	24	55,77	62	3	88
⊟ Profesorado Emérito y Honorario	3	3	6,26	7	1	18
Profesor/a Honorario/a	1	1	1,07	2	1	6
Profesor/a Emérito/a	2	2	5,19	5	0	12
⊟ PDI	24	21	49,51	55	2	70
Profesor/a Titular Universidad	11	11	16,28	31	1	42
Profesor/a Permanente laboral	2	2	3,50	4	0	2
Profesor/a Contratado/a Doctor LOU	5	5	11,30	9	0	13
Profesor/a Ayudante Doctor	1	1	3,49	3	0	2
Profesor/a Asociado/a	3	0	7,44	0	0	0
Catedrático/a de Universidad	2	2	7,50	8	1	11

En la Tabla 12 se aportan datos sobre el profesorado externo a la UAM que ha participado durante el curso 2024-2025 en la docencia de las distintas asignaturas del máster, enriqueciendo el programa académico del título.

Tabla 12. Profesorado externo

NOMBRE Y APELLIDOS	CONTENIDO	PERFIL PROFESIONAL
Josep Capell Guiu	Compensación y beneficios	CEO de CEINSA con más de 20 años de experiencia en consultoría estratégica en gestión de personas.
Alejandro Merchán	Entorno económico	Economista

Borja Arrieta Martín de Pisón	Gestión por competencias	Compensation & Benefits Manager Compensation & Benefits Manager- Ric Energy Group
Isabel Carmona Cobo	Salud Laboral	Profesora Titular en la Universidad de Jaén. Miembro investigador del grupo "HUM651 - Análisis psicosocial del comportamiento ante la nueva realidad social"
Roberto Corral González	Planificación y Desarrollo de los procesos de formación	Consultor Lean. Socio fundador de THE FLOW FACTORY
Ignacio Jimenez López	Diseño Organizacional	Responsable Talent Analytics y Experiencia Empleado en Correos.
Helena Valderas Bonito	Reclutamiento y Selección	Global Head of Culture, Engagement Diversity and Inclusion en Ferrovial
Laura Marcela Ortiz Zapata	Trabajo en equipo	Estratega en Efectividad para Empresas y Profesionales-
Juan Pastor Bustamante	Creatividad	CEO de Repensadores.
Paula Céspedes Valero	Habilidades para la comunicación y Persuasión	Directora de RRHH de Dojo
Sara Pizzolato	Responsabilidad Social Corporativa	Acción contra el hambre.
Silvia Muñoz	Gestión de la diversidad	Plena Inclusión
Juan Enrique del Rey	Marketing y RRHH	Senior Manager de Compensación y Organización en Iberia.

En la Tabla 13 se muestran los datos disponibles sobre la participación del profesorado que ha participado en el máster en el curso 2024-2025 en actividades **de formación e innovación docente**.

Tabla 13. Participación profesorado en actividades de innovación docente

Tasa de PDI participante en actividades formativas	17,7%
Tasa de participación en proyectos de innovación docente	5,9%
Profesores participantes en DOCENTIA	38,5%
Profesores participantes en DOCENTIA que superan la puntuación media	20%

La observación de los datos de la Tabla 13 permiten destacar un aumento significativo de la tasa de participación de profesorado del Máster en el programa Docentia en relación con la participación en el curso anterior (14,3%). También se observa un incremento en la participación de actividades formativas en relación con el curso anterior (10%).

6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora

Entre las principales fortalezas del Máster en Dirección de Recursos Humanos, que se mantienen un año más, destacan las siguientes:

Demanda y Admisión

El programa presenta una elevada demanda por parte de titulados universitarios. Su capacidad de atracción nacional e internacional se refleja en la diversidad del alumnado, con estudiantes procedentes de distintas comunidades autónomas y universidades latinoamericanas y europeas. El alto número de solicitudes se traduce en una ocupación total de las plazas ofertadas.

Inserción laboral y prácticas profesionales

- Alta tasa de inserción laboral de los egresados recientes, lo que evidencia la eficacia del máster en la preparación para el mercado de trabajo.
- Amplia red de empresas colaboradoras que facilita la realización de prácticas profesionales.
- Alto grado de satisfacción del estudiantado con las prácticas realizadas.
- Valoración muy positiva por parte de las organizaciones colaboradoras respecto a la formación y desempeño del alumnado en prácticas.
- Prácticas profesionales remuneradas.

Calidad académica y acompañamiento

- Alto nivel de satisfacción general del alumnado con el programa formativo.
- Acompañamiento sólido y eficaz en el desarrollo del Trabajo de Fin de Máster (TFM) por parte del profesorado que ejerce labores de tutorización.

Claustro docente y enfoque profesional

- Profesorado con una sólida trayectoria académica, contando con un 80% de doctores.
- Participación de profesionales expertos de organizaciones nacionales e internacionales, lo que aporta valor añadido y refuerza el enfoque práctico y profesionalizante del máster.

Áreas de mejora:

Las áreas de mejora identificadas se orientan principalmente a reforzar la calidad del sistema de evaluación y coordinación docente, aumentar la participación de los actores implicados en las encuestas, así como consolidar mecanismos de seguimiento y actualización continua del título

7. Conclusiones

Los datos recogidos en apartados anteriores aportan evidencias sobre el correcto funcionamiento de un programa formativo que tiene como objetivos/resultados.

- Buen rendimiento académico
- Alta satisfacción de los implicados (estudiantado, profesorado)
- Alta satisfacción en la realización de las prácticas por parte de los estudiantes que las realizan y de las organizaciones que acogen a los estudiantes.
- Buena valoración del trabajo realizado por los estudiantes por parte de tutores profesionales académicos.
- El Máster tiene una buena imagen en el contexto universitario español e internacional si se atiende al número de solicitudes que recibe (129 en el curso 2024-2025) que exceden con mucho al número de plazas ofertadas (30).
- Diversidad entre los estudiantes de nuevo ingreso que se incorporan al título, en cuanto a formación previa, país de procedencia, etc. cómo se ha señalado. Esta diversidad fomenta un ambiente de aprendizaje inclusivo y global, preparando a los estudiantes para trabajar en entornos multiculturales.
- Consolidada red de empresas colaboradoras que ofertan prácticas remuneradas al estudiantado del Máster, lo que puede interpretarse como un indicador del reconocimiento y la confianza que el título tiene en el ámbito organizacional.

Plan de mejora para el curso 2025-2026.

Durante el curso 2025-2026 el Máster de Dirección de Recursos Humanos se someterá a un proceso de renovación de la acreditación. Desde la Coordinación del Máster, con el apoyo del Vicedecanato de Planificación Calidad y Biblioteca y de la Unidad de Calidad de los Estudios (Área de Seguimiento y Acreditación de Títulos Oficiales) de la Universidad Autónoma de Madrid, se elaborará el informe de autoevaluación requerido, que será revisado por el Comité de Evaluación de la Acreditación, seguido de una visita de este Comité, que a su vez elaborará un informe provisional, que habrá de ser respondido por la Coordinación del Máster. Una vez finalizado el proceso, se analizarán e implementarán las recomendaciones y propuestas de mejora formuladas por el Comité de Evaluación.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, Vicedecanato de Planificación Calidad y Biblioteca y de la Unidad de Calidad de los Estudios (Área de Seguimiento y Acreditación de Títulos Oficiales).

Fecha límite: febrero 2026

Mientras tanto, desde la Coordinación del Máster se mantendrá una dirección estratégica del programa que garantice una gestión eficiente y alineada con sus objetivos académicos y formativos, favoreciendo tanto la obtención de los mejores resultados académicos por parte del estudiantado como la máxima implicación del profesorado en su consecución y en la gestión del título. Y se llevarán a cabo una serie de actividades que se corresponden con nuevas propuestas de mejora o mantenimiento y consolidación de las ya propuestas.

En el mes de mayo, se realizará la revisión de las guías docentes correspondientes al curso 2025-2026 con el fin de asegurar la coherencia entre las competencias previstas, los contenidos impartidos, las metodologías docentes y los criterios de evaluación. En este proceso participará el conjunto del profesorado que imparte docencia en el Máster.

Responsables: Coordinación del Máster, profesorado del Máster, Comisión de Estudios de Posgrado. Fecha límite: mayo 2025.

Tras la finalización de cada uno de los módulos del programa, se seguirá solicitando al profesorado una valoración sobre la necesidad de actualizar o revisar los contenidos impartidos. En caso de considerarse oportuno, dichas modificaciones se incorporarán a las guías docentes, siempre que no impliquen cambios que afecten a lo establecido en la memoria de verificación del título.

Responsables: Coordinación del Máster, profesorado del Máster. Fechas: septiembre 2025 -junio 2026

Desde la Coordinación del Máster se continuará trabajando para incrementar la tasa de participación tanto del estudiantado como del profesorado en las encuestas de evaluación de la actividad docente.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, Vicedecanato de Planificación Calidad y Biblioteca. Fechas: septiembre 2025 -Junio 2026

Se mantendrá activo y actualizado el repositorio en Moodle destinado a compartir entre el profesorado información sobre los contenidos formativos desarrollados en cada una de las asignaturas del programa, con el objetivo de favorecer la coordinación docente y evitar solapamientos.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, profesorado del Máster.

Asimismo, se mantendrá y actualizará la aplicación utilizada para el registro en línea del trabajo realizado por el estudiantado en el desarrollo de sus Trabajos Fin de Máster (TFM). La información recogida en este registro se pondrá a disposición del profesorado tutor para que pueda ser considerada, si lo estima oportuno, durante el proceso de evaluación.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, alumnado del Máster. Fecha: julio 2025 a julio 2026

Se facilitarán a los tribunales encargados de evaluar los Trabajos Fin de Máster las rúbricas de evaluación elaboradas con el fin de favorecer la homogeneidad en la aplicación de los criterios de evaluación. Asimismo, se les proporcionará un documento específico para la propuesta y asignación de las matrículas de honor.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, profesorado del Máster

Finalmente, se concretará la solicitud de financiación para la organización de un workshop o seminario dirigido a analizar la situación actual y las perspectivas de futuro de los estudios sobre Psicología de las Organizaciones y los Recursos Humanos. Esta iniciativa había quedado pendiente de ejecución en el curso anterior.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos, Comisión de Estudios de Posgrado. Fecha: diciembre 2025

Se llevará a cabo un seminario para informar y sensibilizar al estudiantado sobre las ventajas del uso de la IA en el ámbito profesional de los recursos humanos, así como de las precauciones que como profesionales han de tomarse para garantizar la calidad y fiabilidad de los trabajos que se realicen.

Responsables: Coordinación del Máster de Dirección de Recursos Humanos. Fecha límite: enero 2026 (al finalizar el primer cuatrimestre).