



Seguimiento de títulos oficiales

Facultad de Psicología

Master en Dirección de Recursos Humanos

**9. Sistema de Garantía Interna de
Calidad**

Informe anual de seguimiento 2012/2013

excelencia **UAM**
CSIC

Indice de contenidos

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

Documentos asociados

Elaborado por Comisión de Coordinación del Máster Fecha: 04/03/2014	Revisado por Fecha:	Aprobado por Fecha:
--	------------------------------------	------------------------------------

1. Objeto

El objeto de este documento es realizar un análisis y valoración del desarrollo y evolución de los estudios que dan origen al título de Master en Dirección de Recursos Humanos y extraer conclusiones a partir de las cuales se elaborará un plan de mejora orientado a subsanar las posibles deficiencias encontradas y a lograr los objetivos propuestos con estos estudios.

2. Alcance

Este documento contempla:

- 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 documento de verificación del título realizada por la ANECA se realizaron las siguientes recomendaciones:

Recomendación 1. Criterio 2, justificación. Para futuras revisiones del título se recomienda ampliar la información aportada sobre los referentes académicos externos y reforzar la propuesta con consultas a diferentes colectivos.

Recomendación 2. Criterio 3, objetivos. Se recomienda establecer una correspondencia entre las competencias propuestas y las recogidas en documentos de redes o entidades nacionales e internacionales.

Con el objetivo de avanzar en estas dos cuestiones desde la comisión del máster se ha creado un grupo de trabajo que dinamice la generación de vínculos de comunicación entre el entorno organizacional y sus necesidades y la oferta formativa realizada desde el máster. Igualmente se ha desarrollado una intensa actividad de cara al mantenimiento y ampliación del número de convenios con empresas para la realización de prácticas externas.

En el siguiente punto se describen las diferentes iniciativas desarrolladas a tal fin.

4. Resumen de actividades realizadas

Resumen de actividades realizadas:

- Reuniones mantenidas. Se ha desarrollado una reunión quincenal del equipo de coordinación del máster para realizar un seguimiento cercano de la actividad del máster. Ello ha permitido la mejora de la coordinación docente y, como consecuencia, la realización de ajustes en los contenidos de las asignaturas para evitar solapamientos.
- Creación de un grupo de trabajo para la dinamización de la comunicación con el entorno organizacional. A través de este grupo se ha intensificado el contacto con organizaciones e instituciones vinculadas al campo de la gestión de recursos humanos y como resultado de ello se ha ido aumentando progresivamente el número de invitados con perfil profesional que han impartido alguna conferencia como actividad dentro del programa formativo.
- Mejora de la página WEB. Se ha mejorado la información ofrecida en la página web, así como su accesibilidad, actuando en beneficio de la transparencia y claridad. Actualmente la información del programa formativo puede ser encontrada tanto en la página específica del título como en la página oficial de la Universidad Autónoma de Madrid y en la página oficial de la Facultad de Psicología. Respecto del contenido se ha mejorado la información general relativa a la posibilidad de obtención de dos perfiles diferentes, profesional o investigador, en función de las asignaturas optativas cursadas. Así mismo se ha ampliado la información relativa al profesorado del máster y de los recursos materiales disponibles para el desarrollo del mismo.
- Apoyo al alumno para el desarrollo del TFM. Se ha elaborado un procedimiento para el nombramiento de los tribunales encargados de juzgar los TFM y se han actualizado las pautas y recomendaciones para la elaboración de los trabajos. Se ha trabajado también sobre los tutores académicos para la unificación de criterios y desarrollo de los TFM.
- Desarrollo de un sistema de apoyo y orientación a los estudiantes. Se ha desarrollado un sistema de apoyo al estudiante que cuenta con los siguientes elementos:
 - Acto de bienvenida y de inauguración del curso, en el que se expone información adicional y complementaria a la ya expuesta en los procesos previos de difusión y de orientación.
 - Proceso de tutela. El Programa asigna a cada alumno un tutor académico de entre el personal docente durante su periodo de prácticas en empresa. El tutor y el alumno mantendrán reuniones periódicas y contacto vía teléfono/ mail con el fin de resolver todas aquellas cuestiones de orientación académica y gestión que pueda precisar el alumno. Asimismo, el tutor asignado orientará al alumno en aquellos aspectos que puedan serle de utilidad con el fin de que éste, en el momento de la realización de su memoria de prácticas, pueda disponer de una visión amplia y adecuada del enfoque académico del mismo. Además, el alumno cuenta con un Tutor profesional perteneciente a la empresa u organización donde desarrollan sus prácticas.
 - Reunión con los estudiantes para evaluar la formación teórica recibida a lo largo del primer semestre y del segundo. Asimismo se han organizado presentaciones por parte de las empresas sobre los perfiles buscados y prácticas ofertadas.
 - Los estudiantes dispondrán en todo momento de atención personalizada a través de la Secretaría y equipo de coordinación donde podrán aclarar cualquier duda que pueda surgirle a lo largo del proceso formativo.
- Utilización de Tecnología. Todas las asignaturas del programa formativo cuentan con su espacio en la plataforma moodle. Esta se convierte en tanto en la herramienta de información fundamental para alumno y profesor, así como en espacio virtual para el debate e intercambio de reflexiones.
- Bolsa de empleo. Desde la coordinación del máster se ofrece una bolsa de empleo y un contacto periódico con los egresados para informarles sobre los distintos actos (conferencias, talleres, cursos, etc) que se organicen tanto desde la Universidad como por otras empresas colaboradoras que pueden ser de interés.

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, han sido admitidos un 23 alumnos lo que supone un 76,67% de cobertura de las plazas ofertadas.

A pesar de que la oferta de plazas es de 30, desde la comisión de coordinación del máster se admitieron provisionalmente 40 alumnos ya que la experiencia de cursos anteriores nos ha mostrado que de los alumnos admitidos un porcentaje cercano al 25% no acaba matriculándose (desde nuestro punto de vista debido a que realizan la solicitud en diversos máster simultáneamente y luego toman la decisión de en qué máster matricularse). Así, el objetivo de admitir provisionalmente un número superior de alumnos a las plazas ofertadas es precisamente el de cubrir la totalidad de dicha oferta.

Cobertura de Plazas

Oferta de plazas	30
Nº total de solicitudes	157
Admitidos provisionales	40
Admitidos en disposición de matrícula	40
Estudiantes de nuevo ingreso en el máster	23
Estudiantes de nuevo ingreso en el máster, matriculados en 2º plazo	23
Cobertura de plazas ofertadas	76,67%

5.2. Desarrollo del programa formativo

Para todas las asignaturas del máster se obtiene un porcentaje del 100% de créditos superados respecto de los matriculados. La nota media de las asignaturas superadas se sitúa en 8,18 (promedio de todas las asignaturas) en un rango donde la calificación media mínima es de 6,95 (Habilidades Interpersonales) y la máxima de 8,92 (Prácticas Profesionales). Visto de forma global los datos parecen apuntar a que los alumnos superan las asignaturas del programa con buena nota. Ello probablemente debido a la exigencia de dedicación exclusiva, al bajo número de alumnos que permite ofrecer una docencia de calidad centrada en buenos procesos de aprendizaje, y a la efectiva selección realizada sobre las candidaturas recibidas para cursar el máster.

5.3. Movilidad

No ha existido ningún alumno con movilidad interna o externa.

5.4. Prácticas externas

Todos los alumnos del máster han podido desarrollar su periodo de prácticas externas. No obstante no hay datos respecto de la valoración que realizan los alumnos de dichas prácticas.

5.5. Rendimiento académico

En la tabla siguiente se pueden apreciar los indicadores de rendimiento académico de los alumnos.

M503	Duración media de los estudios	2,1
M505	Tasa de rendimiento de los estudiantes	99,26%
M505.1	Tasa de rendimiento de los estudiantes con dedicación completa	100,00%
M505.2	Tasa de rendimiento de los estudiantes con dedicación parcial	97,61%
M505.3	Tasa de rendimiento de los estudiantes en su primera matrícula	99,57%
M506	Tasa de Éxito (SIU)	100,00%
M507	Tasa de graduación	88,24%
M508	Tasa de eficiencia	99,07%

Como se puede apreciar la tasa de rendimiento es cercana al 100% y la tasa de éxito es del 100%. La tasa de graduación es del 88.24%.

En este sentido los datos muestran, al igual que lo señalado en el apartado de desarrollo del programa formativo, que los alumnos matriculados en el máster consiguen superar eficazmente los criterios de aprendizaje establecidos.

5.6. Abandono

La tasa de abandono resultó ser únicamente del 5,26%.

5.7. Inserción laboral

No hay disponible información respecto del grado de inserción laboral de los alumnos del máster. A pesar de no disponer de esta información de carácter institucional, como se ha comentado en el apartado de actividades desarrolladas, desde la coordinación del máster se ha desarrollado una bolsa de empleo que permite a los alumnos acceder a un recurso adicional para mejorar sus posibilidades de inserción laboral. Adicionalmente a ello, todos los alumnos del máster han tenido la oportunidad de realizar un periodo de prácticas en empresas que, sin duda, es un elemento fundamental para su desarrollo profesional y su futura inserción laboral.

5.8. Satisfacción

La satisfacción de alumnos tanto con el plan de estudios como con los docentes no puede ser estimada ya que únicamente se cuenta con las respuestas al cuestionario de satisfacción de dos alumnos. Esto constituye un elemento importante a mejorar ya que sin las respuestas de los alumnos desde la coordinación del máster no se pueden obtener elementos respecto de las reacciones de los alumnos que nos permitan mejorar el programa formativo.

Lo mismo sucede al analizar la satisfacción de los docentes con el plan. Solo se cuenta con información de 1 docente.

5.9. Comunicación y difusión de la titulación

Adicionalmente a la difusión de la titulación realizada a través de la página WEB, tal como se ha puesto de manifiesto en el apartado de actividades realizadas, se han desarrollado diferentes actividades encaminadas a dar difusión de las diferentes cuestiones relacionadas con el máster.

5.10. Recursos materiales y servicios

Tal como se ha ido explicitando en apartados anteriores ha disposición de los alumnos y profesores del máster están los siguientes recursos y servicios.

* Página WEB del Máster en la web oficial de la UAM (http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242663065228/1242662138274/masteroficial/masterOficia/Master_Universitario_en_Direccion_de_Recursos_Humanos.htm)

* 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>)

* Bolsa de Empleo

* Acceso a todas las asignaturas a través del sistema MoodleUAM

* Sistema de apoyo al alumno para el desarrollo del TFM.

* Sistema apoyo y orientación al estudiante.

5.11. Recursos humanos

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

M2001	PDI doctor	100,00%
M2002	PDI permanente	92,00%
M2005	Tasa de sexenios reconocidos	68,18%
M2006	PDI participante en actividades formativas	16,00%
M2007	Tasa de participación en proyectos de innovación docente	24,00%
M2008	Profesores participantes en DOCENTIA	11,11%
M2009	Profesores participantes en DOCENTIA que superan la puntuación media	50,00%

Como se aprecia todos los docentes del máster tienen el título de doctor y el 92% de ellos son profesores permanentes, lo que denota la alta preparación del profesorado del máster. Un 16% de los profesores han participado en actividades formativas y un 24% de ellos en proyectos de innovación docente. Ello indica la involucración de los profesores del máster en la mejora continua de la actividad docente. Adicionalmente señalar que solo dos profesores del máster han participado en el programa DOCENTIA (11,11% del total del profesorado). Sin duda esta participación en DOCENTIA es baja y deberían desarrollarse iniciativas que posibilitaran que un mayor número de profesores se involucraran en dicho programa.

Nombre del título

Master en Dirección de Recursos Humanos

5.9. Comunicación y difusión de la titulación

Adicionalmente a la difusión de la titulación realizada a través de la página WEB, tal como se ha puesto de manifiesto en el apartado de actividades realizadas, se han desarrollado diferentes actividades encaminadas a dar difusión de las diferentes cuestiones relacionadas con el máster.

5.10. Recursos materiales y servicios

Tal como se ha ido explicitando en apartados anteriores ha disposición de los alumnos y profesores del máster están los siguientes recursos y servicios.

* Página WEB del Máster en la web oficial de la UAM (http://www.uam.es/ss/Satellite/es/1242663065228/1242662138274/masteroficial/masterOficia/Master_Universitario_en_Direccion_de_Recursos_Humanos.htm)

* 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>)

* Bolsa de Empleo

* Acceso a todas las asignaturas a través del sistema MoodleUAM

* Sistema de apoyo al alumno para el desarrollo del TFM.

* Sistema apoyo y orientación al estudiante.

6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora

Los puntos débiles sobre los que trabajar deben ser los siguientes:

1. La baja tasa de respuesta de los estudiantes a la encuesta de valoración lo que resulta en la imposibilidad de obtener datos fidedignos respecto de su satisfacción con el programa formativo.
2. La ausencia de seguimiento respecto del grado de inserción laboral de los egresados.
3. La ausencia de movilidad de los estudiantes.
4. La baja tasa de valoración de las prácticas profesionales.

Por otro lado como punto fuerte cabe destacar la alta tasa de rendimiento de los alumnos (99%) junto con una tasa de éxito del 100%.

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. Este éxito en el rendimiento de los estudiantes se debe entre otras cuestiones a algunas de las señas de identidad del máster que, a nuestro juicio, deben mantenerse de cara al futuro:

- Una cuidadosa selección de los alumnos que son matriculados en el programa.

- Un formato docente en el que además de expertos académicos de reconocido prestigio de diferentes Universidades cuenta con profesores provenientes del ámbito aplicado. Ello potencia la visión aplicada de los contenidos y facilita la inserción laboral de los alumnos.

- Un número de alumnos matriculados (no superior a 30) que facilita el desarrollo de los contenidos y la individualización de la evaluación y seguimiento de los alumnos.

3. Existe una ausencia de información importante respecto de dos cuestiones importantes para la mejora y evolución del máster:

- La satisfacción de los alumnos con el programa.

- La inserción laboral de los estudiantes.

Este debe ser un aspecto a trabajar en el plan de mejora de la titulación ya que teniendo información de calidad al respecto podrán ser diseñadas acciones que permitan mejorar la calidad del máster.