



Universidad Autónoma
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 2022/2023

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	16
7. Conclusiones	18

Documentos asociados:

Plan de acciones de mejora 2023-2024 (presentado en la última página)

<p>Elaborado por: Flor Sánchez Ricardo Olmos</p> <p>Fecha: 25/09/2024</p>	<p>Revisado por: Comisión de Calidad del Centro</p> <p>Fecha: 2024/10/30</p>	<p>Aprobado por: Junta de Facultad</p> <p>Fecha: 2024/10/31</p>
---	--	---

1. Objeto

Este informe tiene como objetivo principal analizar y evaluar el progreso de los estudios del Máster en Dirección de RRHH durante el curso 2022-2023, específicamente en relación con las acciones de mejora sugeridas en el informe anual anterior y la realización de los objetivos establecidos. Adicionalmente, se busca identificar las necesidades emergentes del máster observadas durante el curso actual, con el fin de proponer acciones correctivas y de mejora para el próximo curso académico 2023-2024.

2. Alcance

Este documento contempla:

- El seguimiento del plan de mejora propuesto en el informe anterior del curso 2021-2022.
- El análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de los indicadores asociados al seguimiento del título
- La identificación de los puntos fuertes y áreas de mejora
- Las adaptaciones realizadas durante el curso 2022-2023.

3. Seguimiento de recomendaciones y plan de mejora

En el informe anual de seguimiento del curso 2021-2022 se propusieron como áreas de mejora las siguientes:

1. Seguir atendiendo al problema de la baja tasa de respuesta de los estudiantes a las encuestas de valoración docente, ya que sigue siendo una prioridad para el máster y, en general, para toda la universidad. Aunque los mecanismos actuales, como el envío de información a los alumnos y las reuniones para persuadirlos, informarles e incentivarles sobre la importancia de su participación, han logrado un incremento leve en la tasa de respuesta, este aumento no es suficiente para obtener datos representativos. Por ello, es necesario desarrollar nuevos mecanismos para motivar a los alumnos a participar en la valoración. En este sentido, se propone una mayor participación e involucración activa por parte de los delegados de grupo. Durante el próximo curso, los delegados/as estarán encargados de dinamizar y fomentar la participación de sus compañeros/as, con el objetivo de lograr una muestra más amplia del máster. Esto permitirá que la identificación de los puntos fuertes y débiles del máster se base en el mayor número posible de respuestas. Este será un aspecto clave en el trabajo a lo largo del curso 2022-23.
2. Integración del Proceso de Prácticas en SIGMA: Se plantea la integración del sistema de asignación de estudiantes a las prácticas profesionales dentro del sistema de gestión académica SIGMA y la oficina de prácticas de la facultad. Esta medida simplificará el proceso de envío de ofertas y curriculums, haciendo que la gestión de prácticas en este máster sea más coherente con la de otros programas ofrecidos por la facultad. A su vez, esta medida permite monitorizar de forma más eficiente qué estudiantes se van postulando para las diferentes ofertas de prácticas que se ofrecen en el máster.
3. Fomentar la transparencia sobre las competencias del Máster mediante seminarios: Es fundamental continuar haciendo explícitas, a través de seminarios, las competencias que se espera que los estudiantes adquieran y que distinguen a nuestro máster, en particular en las diferentes modalidades del TFM. Se prestará especial atención a aquellas competencias más vinculadas al desarrollo profesional,

más allá de los trabajos de investigación. Para ello, se continuará difundiendo esta información mediante seminarios dirigidos a nuestros estudiantes.

4. Revisión y alineación de las Guías Docentes y el Plan Formativo: Llevar a cabo una revisión exhaustiva de las guías docentes y del plan formativo del máster para garantizar su plena alineación con la memoria de verificación, las competencias definidas y el sistema de evaluación. Para ello, se convocarán reuniones con el claustro docente con el fin de evaluar y, si fuera necesario, actualizar los contenidos de las guías, mejorando así la cohesión entre los distintos bloques temáticos impartidos por diferentes profesores.

4. Resumen de actividades realizadas

- Respecto al punto 1 del plan de mejora, con el objetivo de aumentar la tasa de respuesta de los/as estudiantes a las encuestas, durante el curso 2022-2023 se mantuvieron las acciones implementadas previamente, que consistían en el envío de información a través de los canales institucionales habituales, así como correos recordatorios para destacar la importancia de su participación. Sin embargo, no se estableció contacto directo con el/la delegado/a del curso, ya que no hubo ningún estudiante que quisiera asumir ese rol, lo que dificultó una comunicación más dinámica a través de dicha figura.
- Otro factor relevante que complicó el contacto fluido con el grupo de estudiantes de primer curso de la promoción 22/23 fue la dimisión del equipo de coordinación del máster en diciembre de 2022. Esta situación, sumada a la imposibilidad de encontrar una nueva coordinación por parte del Departamento de Psicología Social y Metodología o la Facultad (decanato), llevó a que el equipo decanal asumiera la coordinación del programa desde diciembre hasta el final del curso. Como consecuencia, muchas de las acciones planificadas para aumentar la tasa de respuesta no llegaron a ejecutarse, lo que se reflejó negativamente en los resultados, como se observa en el punto 5.8, dedicado a los resultados de las encuestas de satisfacción con el título.
- Un aspecto más positivo fue la tasa de respuesta obtenida en la encuesta interna realizada por los estudiantes de 2º año del curso 2022-2023 sobre las prácticas profesionales, en la que participaron 15 estudiantes (un 42% de los que realizaron prácticas durante el curso 22/23). Este dato contrasta significativamente con la baja tasa de respuesta en las encuestas oficiales de las asignaturas de 1º curso. Es posible que la mayor implicación en la evaluación de las prácticas se deba a que forma parte del Manual interno que los/as estudiantes reciben sobre dicha asignatura, o bien a que, al estar menos saturados de encuestas en el segundo año del máster, se muestran más dispuestos a participar. En cualquier caso, aunque la tasa de respuesta en las encuestas oficiales sobre satisfacción fue insuficiente y no se cumplió el objetivo previsto, la participación en la encuesta interna de prácticas fue adecuada.
- El resultado insuficiente de las encuestas oficiales puede atribuirse a que las acciones llevadas a cabo no fueron las más adecuadas ni todas las planificadas, dadas las circunstancias ocurridas durante el curso, como la falta del equipo de coordinación del máster desde diciembre de 2022.
- En relación con el punto 3, el máster ha continuado contando con profesorado proveniente directamente del ámbito organizacional, que aportan a los/as estudiantes competencias profesionales estrechamente alineadas con aspectos prácticos de los recursos humanos. En el punto 5.11, tabla de Profesores Externos, se puede consultar la lista del profesorado participante. Este equipo

diverso sigue enriqueciendo de manera notable las clases y asignaturas del máster, aportando una perspectiva actualizada del mundo profesional, complementaria a la académica, un valor distintivo de este programa. A pesar de los recortes presupuestarios que han afectado a la UAM en los últimos cursos, se ha mantenido el esfuerzo por integrar a estos profesionales dentro del cuadro docente del Máster.

- Respecto a la asignatura "Prácticas profesionales (32312), durante el curso 22/23 se logró incorporar de manera efectiva a los estudiantes en las diferentes organizaciones empresariales a través del sistema de Gestión Académica, SIGMA, con la participación de la Oficina de Prácticas de la Facultad de Psicología. Esto permitió mejorar el seguimiento de la oferta de prácticas, identificar a cuáles se postulan los estudiantes y fomentar su participación temprana en las empresas que forman parte de la oferta formativa, además de evaluar cuáles generan mayor interés.

Las acciones llevadas a cabo incluyeron reuniones periódicas entre la gestora del Programa COOPE, la persona responsable de las prácticas de posgrado de la Oficina de Prácticas, el equipo decanal y la persona de apoyo para los posgrados oficiales de la facultad. El objetivo principal de esta reorganización fue centralizar la gestión de todas las prácticas a través de la Oficina de Prácticas y registrarlas en SIGMA.

Todos/as los/as estudiantes fueron asignados a diferentes centros de prácticas de manera remunerada, cumpliendo con los plazos establecidos. Los resultados fueron positivos tanto desde el punto de vista administrativo como formativo.

- Por último, en cuanto a la revisión de las competencias de las asignaturas, la evaluación de estas y la coordinación de los distintos contenidos que conforman las materias obligatorias y optativas del máster, se llevaron a cabo varias reuniones con el claustro docente a lo largo del curso 22/23. Durante estas sesiones, se informó a los/as profesores sobre la necesidad de revisar las competencias y métodos de evaluación que se habían indicado en la memoria de verificación para que fueran en consonancia con las guías docentes, así como de planificar futuras modificaciones de competencias y contenidos de cara a la próxima modificación del título.

La entrada en vigor del RD 822/21, que ha exigido cambios sustantivos en los programas académicos, ha servido como una oportunidad para impulsar estas acciones de actualización, permitiendo ajustar, modificar y realinear las competencias y contenidos según los objetivos previstos para el Máster.

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](#).

5.1. Acceso y admisión de estudiantes

Como puede apreciarse en la Tabla 1, de las 30 plazas ofertadas durante el curso 22-23 hubo un total de 29 alumnos de nuevo ingreso lo que supone el 96,7% de cobertura de las plazas ofrecidas. Cabe destacar que el máster mantiene su amplia demanda, se recibieron 134 solicitudes, número que representa un ligero descenso sobre las solicitudes recibidas en el curso anterior.

Tabla 1. Oferta de plazas

Indicador	CURSO ACADÉMICO								
	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Oferta de plazas	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Nº total de solicitudes	185	267	261	219	204	188	217	179	134
Traspasados matrícula	34	32	34	30	31	26	30	36	30
Estudiantes de nuevo ingreso en el máster	32	31	31	26	29	29	30	31	29
Cobertura de plazas ofertadas	106,7%	103,3%	103,3%	86,7%	96,7%	96,7%	100%	103,3%	96,7%

Sobre el perfil de estudios de procedencia de los/as estudiantes de nuevo ingreso del primer año durante el curso 2022-2023 los datos son los siguientes (Tabla 2)

Tabla 2. Estudios de procedencia del alumnado

Estudios de procedencia	Porcentaje
Graduado/a en Psicología	69%
Graduado en Derecho/ADE	13,8%
Graduado o Graduada en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	3,4%
Graduado en Sociología	13,8%

La tabla 2, muestra que durante el curso 2022-2023, el porcentaje más alto de los estudiantes son graduados en psicología, en concreto el 69%. 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 menor, pero coherente con otros años, de estudiantes con formación en Derecho, Administración y Dirección de Empresas (13,8%), Sociología (13,8%) y un único estudiante de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (3,4%).

En cuanto a la procedencia de los/as estudiantes (Tabla 3), el 72,4% son de nacionalidad española y un 20,7% provienen de países de Latinoamérica y un 6,9% de China. Es relevante señalar que un porcentaje significativo ha cursado estudios en España. Este máster continúa siendo altamente demandado tanto por estudiantes de diversas regiones de España como del extranjero, lo cual se refleja en estos datos y se confirma, además, por la gran cantidad de solicitudes de información recibidas a lo largo del curso académico, muchas de ellas provenientes de estudiantes internacionales.

Tabla 3. Perfil de procedencia

Países de procedencia	Porcentaje
España	72,4%
América Latina	20,7%
China	6,9%

5.2. Desarrollo del programa formativo

Los indicadores respecto al desarrollo del programa formativo se detallan en la Tabla 4. Como puede observarse, son muy similares a los de otros cursos, aunque ligeramente algo inferior en el indicador de egresados.

Tabla 4. Indicadores formativos.

	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Estudiantes Matriculados	64	64	63	69	67	69	69
Estudiantes de Nuevo Ingreso	31	26	29	29	30	31	29
Estudiantes Egresados	26	28	20	23	25	26	21
Tasa de rendimiento	98,32	97,66	96,34	92,75	97,27	97,46	95,10
Tasa de éxito	100	99,76	99,60	99,80	99,57	100	100
Tasa de evaluación	98,32	97,90	96,73	92,94	97,69	97,46	95,10
Nº medio de créditos matriculados	43,75	40,11	40,76	38,38	39,42	45,23*	41,17*
Nº medio de créditos presentados	43,01	39,27	39,43	35,67	38,30	44,10*	39,17*
Nº medio de créditos superados	43,01	39,17	39,27	35,59	37,76	44,10*	39,17*

* Datos extraídos de GDoc. 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 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	Obligatoria	30	30	0
31874	ENTORNO ORGANIZACIONAL	Obligatoria	29	29	0
31875	PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Obligatoria	29	29	0
31876	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Obligatoria	28	28	0
31877	DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	Obligatoria	28	28	0
31878	HABILIDADES INTERPERSONALES	Optativa	26	26	0
31879	HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	Optativa	28	28	0
31880	DECIDIR E INNOVAR	Optativa	25	25	0
31881	TECNOLOGÍA Y TALENTO	Optativa	28	28	0
31882	ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	Optativa	27	27	0
31883	OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	26	26	0
31884	FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Optativa	8	8	0
31891	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	40	35	5

31892	TRABAJO FIN DE MÁSTER	Trabajo de fin de máster	1	1	0
32312	PRÁCTICAS PROFESIONALES	Prácticas externas	36	36	0
32313	PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	Prácticas	1	1	0

5.3. Movilidad

Durante el curso 2022-2023 no hubo ningún estudiante con programas de movilidad.

5.4. Prácticas externas

Todos/as los/as alumnos/as matriculados de la asignatura obligatoria de **Prácticas Profesionales** (36 estudiantes) han podido desarrollar su periodo de prácticas externas curriculares. Las empresas/entidades que han acogido estudiantes en prácticas durante el curso 2022-2023 y sus respectivos departamentos fueron los que se presentan en la Tabla 6.

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

Oferta asignada	Departamento/Área/Servicio
110788 - GMS Management Solutions, SL Departamento RHH	Departamento RHH
108398 - LALALA GESTION S.L	Recursos Humanos
110819 - Talengo, S.A. Coordinadora de proyectos de Consultoría	Área de Consultoría de Liderazgo
107769 - OTRAS PRODUCCIONES DE ENERGÍA S.L.	Dpto. Recursos Humanos
109940 - UNIVERSIA ESPAÑA RED DE UNIVERSIDADES. Selección Talento Joven	Empleo
109913 - NTT DATA SPAIN	Structure
110525 - SAVIA LEGAL LOGISTICS, S.L.	Recursos Humanos
108506 - BANKINTER S.A.	Administración de Gestión de Personas
116110 - TecnoFor Consulting S.L. Práctica Recursos Humanos	People consultoría
110971 - PSS Value Added Technological Services, SL	Recursos Humanos
108667 - ACCENTURE OUTSOURCING SERVICES, S.A.U. Accenture 2556	Talent Acquisition
109708 - GMS Management Solutions, SL	Departamento RRHH
109310 - NOVABASE NEOTALENT ESPAÑA S.A.U.	DEPARTAMENTO DE SELECCIÓN
116147 - AXA Seguros Generales	Recursos Humanos
111788 - Capgemini España S.L.	Recursos Humanos
108090 - BAKER & MCKENZIE MADRID S.L.P	Departamento de RRHH
108652 - EYEE ESTUDIOS EMPRESARIALES, A.I.E.	Recruiting RRHH
113732 - Enagas S.A Beca selección	Atracción y Desarrollo de Talento
109082 - Oesía Networks S.L. Beca Escuela Oesía - Selección de Personal	Escuela Oesía
108565 - Dual Ziorem, S.L.	Reclutamiento y Selección
109083 - EVOLUTIO.	Selección
109836 - NH HOTELES ESPAÑA S.A	Departamento de Selección y Formación
108658 - ADC TT ETT, S.A.	

110977 - IDEALISTA SAU. Técnico Junior de RRHH	Recursos Humanos
110795 - Instituto de Mercadotecnia y Marketing de Resultados S.L. Prácticas Consultor Jr.	CONSULTORÍA
108622 - Talengo SA	Executive Search
108463 - Accenture Outsourcing Services	HR
116113 - FUREVA,S.L.	Recursos Humanos
108649 - BETWEEN Technology S.L.	Talent Manager
111461 - MY TECH	Recursos Humanos
108511 - Sopra Steria España SA	Selección
108569 - EXPERIS MANPOWERGROUP, S.L.U.	Selección
113734 - MANPOWERGROUP SOLUTIONS S.L.U	Selección

Respecto a la asignatura de Prácticas de Investigación, una estudiante optó por realizar su matrícula en la asignatura, aunque al ir vinculadas al trabajo de desarrollo e investigación del TFM y no haberse presentado a ninguna de las dos convocatorias de su TFM, no fue evaluada.

Cabe destacar que la calificación media de la asignatura de Prácticas Profesionales (Tabla 8) fue de 9.00, lo que indica que las evaluaciones de sus tutores/as profesionales, cuya evaluación es determinante en la calificación final (80% de la misma), fue excelente. Esto invita a pensar, de nuevo, que las competencias adquiridas y aplicadas por el estudiantado durante las prácticas tiene un nivel elevado y muy ajustado a las necesidades de las empresas en las que desarrollan ese periodo formativo.

En la Tabla 7 se muestran las puntuaciones de la encuesta interna contestada por los estudiantes sobre los centros de prácticas que los acogieron durante el curso 22-23. La tasa de respuesta en este caso fue bastante más elevada que en las encuestas oficiales de satisfacción de los estudiantes puesto que contestaron 15 estudiantes (un 42% de los estudiantes). La escala de puntuación es 1 a 5.

Tabla 7. Encuesta interna de satisfacción

VALORACIÓN SOBRE LA ESTANCIA EN PRÁCTICAS (N=15)	Media
Grado de cumplimiento de los objetivos	4,13
Apoyo recibido por parte de la empresa	3,93
Idoneidad de la empresa	3,87
Adecuación del perfil profesional (tus conocimientos) a las funciones encomendadas	4,07
VALORACIÓN DE LOS TUTORES (ACADÉMICO Y PROFESIONAL) (N=15)	Media
Atención recibida por el tutor de la empresa	4,14
Atención recibida por el tutor académico	4,20
VALORACIÓN DE TU ESTANCIA DE PRÁCTICAS EN LA EMPRESA (N=15)	Media
Tu relación con los otros trabajadores de la empresa ha sido buena, agradable.	4,20
Disponibilidad de recursos para realizar las tareas	3,87
Valoración de la experiencia profesional obtenida	4,07
¿En qué medida te gustaría ser contratado o estás satisfecho por haber sido contratado en la empresa?	3,40
La duración de las prácticas le ha parecido	4,00
Grado de satisfacción general sobre tus prácticas	3,80
COMPETENCIAS PUESTAS EN PRÁCTICA O DESARROLLADAS (N=15)	Media
Responsabilidad y compromiso	4,67
Capacidad de aprendizaje	4,40
Comunicación (oral y escrita)	4,67
Capacidad de organización y planificación	4,53
Autonomía	4,00
Resolución de problemas	4,00
Preocupación por la calidad	4,20
Motivación por el trabajo	4,07
Iniciativa	3,93
Trabajo en equipo	4,13
Capacidad de adaptación/flexibilidad	4,53
Habilidades Interpersonales	4,60

Cómo puede observarse por las puntuaciones indicadas la evaluación de las prácticas por parte de los alumnos es positiva (todos por encima de la media teórica de 3 puntos). Las competencias mejor evaluadas fueron Responsabilidad y compromiso (4,67) y Comunicación (4,67) y la peor evaluada Iniciativa (3,93). Es importante resaltar que ante la pregunta (no mostrada en la tabla de arriba) de si consideran que la plaza debe seguir ofertándose los siguientes cursos, un 73,3% de los estudiantes dijeron que sí, un 13,3% que no y un 13,3% no opinaron.

5.5. Rendimiento académico

En la tabla 8 que figura abajo se muestran los indicadores de rendimiento académico de los estudiantes por asignaturas.

Tabla 8. Indicadores rendimiento académico por asignatura

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	96,7%	100,0%	3,3%	96,7%	8,4
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	96,6%	100,0%	3,3%	96,6%	8,2
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	96,6%	100,0%	4,8%	96,6%	8,3
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	96,4%	100,0%	3,6%	96,4%	7,2
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	96,4%	100,0%	3,6%	96,4%	7,8
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	96,2%	100,0%	3,9%	96,2%	7,2
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	96,4%	100,0%	3,6%	96,4%	9,3
31880-DECIDIR E INNOVAR	96,0%	100,0%	4,0%	96,0%	8,5
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	96,4%	100,0%	3,6%	96,4%	7,9
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	8,8
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	96,2%	100,0%	3,9%	96,2%	8,6
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	87,5%	100,0%	12,5%	87,5%	7,5
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	87,7%	100,0%	20,0%	87,7%	7,7
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	-	-	-	-	-
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	100,0%	100,0%	0,0%	100,0%	9,00
32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	-	-	-	-	-

La tasa de éxito de todas las asignaturas del máster es del 100%. La tasa de rendimiento de las asignaturas de primer curso (los primeros 60 ECTS) es superior al 95%, excepto de la asignatura 31884, en la que únicamente se matricularon ocho estudiantes y uno de ellos fue no evaluado. Durante el curso pasado los datos fueron muy similares en cuanto a las calificaciones promedio y resto de indicadores, 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 87,7%. Sobre las prácticas profesionales, conviene destacar que obtuvo una tasa de rendimiento en primera matrícula del 100. Como otros años, merece la pena subrayar el alto nivel de aprovechamiento de la asignatura de prácticas profesionales alcanzado una nota media de 9,00 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) la calificación media fue de 7.70, datos similares a los del pasado curso.

La distribución de las calificaciones por asignatura es la siguiente:

Asignatura/código	Suspense	Aprobado	Notable	SB	MH	No evaluado
31873-ESTRATEGIA, DISEÑO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	0	1	20	7	1	1
31874-ENTORNO ORGANIZACIONAL	0	0	28	0	0	1
31875-PLANIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	21	6	1	1
31876-DESARROLLO DE COMPETENCIAS	0	14	11	2	0	1
31877-DESEMPEÑO, RENDIMIENTO Y COMPENSACIÓN	0	4	21	1	1	1
31878-HABILIDADES INTERPERSONALES	0	13	11	1	0	1
31879-HABILIDADES PARA COORDINAR EQUIPOS Y DIRIGIR PROYECTOS	0	0	1	25	1	1
31880-DECIDIR E INNOVAR	0	1	15	7	1	1
31881-TECNOLOGÍA Y TALENTO	0	6	13	7	1	1
31882-ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS EN LAS ORGANIZACIONES	0	0	17	9	1	0
31883-OBJETIVOS ADICIONALES EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	2	15	8	0	1
31884-FRONTERAS EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	0	0	7	0	0	1
31891-TRABAJO FIN DE MÁSTER	0	8	13	11	0	8
31892-TRABAJO FIN DE MÁSTER	0	0	0	0	0	0
32312-PRÁCTICAS PROFESIONALES	0	3	7	25	1	0
32313-PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	1

Es relevante destacar que de los 40 estudiantes inscritos en la materia de Trabajo Final de Máster (TFM), 32 defendieron y aprobaron exitosamente su proyecto, mientras que 8 no lo presentaron y, por lo tanto, no fueron evaluados. Al igual que en años anteriores, la principal razón para no presentar el TFM se atribuye a la necesidad de los estudiantes de equilibrar el trabajo con los estudios. Esto se debe a que gran parte de los/as alumnos/as son contratados/as tras sus prácticas, limitando su tiempo disponible para desarrollar su TFM. Aunque esta situación podría percibirse como negativa en términos de rendimiento académico, también refleja un resultado positivo en términos de inserción laboral de los egresados, uno de los objetivos clave del Máster.

A nivel global, los resultados académicos muestran un alto rendimiento. Del total de calificaciones, el 0% fueron suspensos, igual que en el curso anterior. El 13,3% de los estudiantes recibieron la calificación de aprobados, comparado con el 23% del curso 2021-2022. El 51,4% obtuvieron notable, frente al 58,4% del 2021-2022. Los sobresalientes representaron el 28,0%, un aumento significativo respecto al 16,6% del año anterior. Además, el 2,2% lograron matrícula de honor, frente al 1,2% del curso pasado. Este año, el 5% de las calificaciones fueron no evaluados, en comparación con el 2% del año anterior. Estos altos niveles de rendimiento posiblemente se deban a que muchos estudiantes se dedican exclusivamente al máster durante su primer año, a la motivación intrínseca de quienes eligen este máster, al bajo número de alumnos/as matriculados/as que permite un seguimiento más personalizado por parte de los

docentes, y a que el elevado número de solicitudes asegura que los estudiantes admitidos tengan un expediente destacado y una formación adecuada para enfrentar los desafíos del programa.

El resto de los indicadores del rendimiento de los estudiantes del máster quedan reflejados en la Tabla 9.

Tabla 9. Rendimiento académico

	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23
Duración media. Másteres de 2 años	2,04	2,14	2,10	2,09	2,32	2,19	2,19
Tasa de eficiencia de los graduados	99,74	98,86	99,34	99,42	96,74	98,98	99,00
Tasa de éxito de los graduados	100,00	100,00	99,67	100	99,57	100%	100%
Tasa de evaluación de los graduados	99,74	98,86	99,67	99,42	97,69	97,46	95,10
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	7,62*

* Dato obtenido de las calificaciones de las asignaturas que figura arriba considerando el 5 como aprobado, 7,5 notable, 9 sobresaliente y 10 MH

Como se observa, la **tasa de éxito** de los estudiantes (créditos superados respecto al total de créditos presentados) alcanza el 100%, manteniéndose en línea con otros cursos. La **tasa de eficiencia** de los graduados/as (créditos superados en relación con los créditos matriculados) es del 99%. La **tasa de evaluación** (créditos presentados en proporción al total de créditos matriculados) es del 95,10%, lo que representa un valor elevado aunque ligeramente inferior al de cursos anteriores. Además, la **calificación media** de los graduados es de 7,62, prácticamente idéntica a la del curso pasado. En términos generales, puede afirmarse que los/as alumnos/as del máster superan de manera eficaz los criterios de aprendizaje establecidos.

5.6. Abandono

Para el presente curso, no se dispone de estos datos en GDoc ni en el portal de UAM Data. Los últimos datos disponibles son de 2021/22 donde la tasa de abandono en primer año fue 2,78%.

5.7. Inserción laboral

Respecto a la inserción laboral, los datos facilitados por el Observatorio de Empleo de la UAM son del curso 2021-2022. De 13 estudiantes contactados del máster (dos varones y 11 mujeres), el 100% 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.

5.8 Satisfacción

Respecto a la satisfacción los datos figuran en la tabla 10. Si tenemos en cuenta que un criterio válido para las encuestas es tener más de cinco respuestas de nuestros estudiantes, podemos ver que tan solo dos de los indicadores tendrían la suficiente validez. Por lo tanto, la primera conclusión es que la tasa de respuestas es muy baja. La mayor tasa de respuestas se da en el indicador de Satisfacción con el profesorado, cuya media es un 3,36 (en escala 1-5; $N = 22$ estudiantes) lo cual representa una valoración que, estando por encima de la media teórica de 3 puntos, es más baja que en el curso anterior 21/22, cuya media fue de 4,0. El otro indicador con más de cinco respuestas fue del de las tutorías con una valoración de 2,22 puntos que muestra que hay que mejorar claramente este aspecto en el título. A su vez, tres estudiantes mostraron insatisfacción con la coordinación del título, dato que podría explicarse por la ausencia de equipo de coordinación del título, tras la dimisión del mismo en diciembre de 2022.

Tabla 10. Indicadores de satisfacción

Atributo	Media.	N
Satisfacción de estudiantes con el título	4,0	1
Satisfacción de estudiantes con el profesorado	3,36	22
Satisfacción de estudiantes con la coordinación docente	1,0	3
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Recursos bibliográficos	5,0	1
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Recursos tecnológicos	5,0	1
Satisfacción de estudiantes con el Plan de Acción Tutorial. Acogida	2,0	1
Satisfacción de estudiantes con el Plan de Acción Tutorial. Seguimiento	3,0	1
Satisfacción de estudiantes con el tutor del Plan de Acción Tutorial	2,0	1
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Espacios docentes adecuados	2,0	1
Satisfacción de estudiantes con las tutorías	2,22	9
Satisfacción de estudiantes con los recursos. Servicios de gestión	5,0	1

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
<https://www.uam.es/Psicologia/mrrhh/1242653677224.htm?language=es&nodepath=M aster%20Universitario%20en%20Direcci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos &pid=1234889175515>
- Página WEB específica del Máster en Dirección de Recursos Humanos
<http://www.uam.es/masterRRHH>
- 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, 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:

- **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 de 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 académica 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.
- **Sesiones Informativas:** Las empresas participantes ofrecen sesiones informativas sobre las prácticas disponibles y los perfiles profesionales que buscan.

5.10. Recursos materiales y servicios

El curso 2022-2023 del Máster comenzó el 11 de septiembre de 2022. Las clases se impartieron en el seminario A13, un aula que 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 se compromete con la accesibilidad, trabajando continuamente en la eliminación de barreras arquitectónicas mediante obras de mejora adaptadas a 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 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. Recursos humanos

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

Tabla 11. Recursos Humanos

PDI doctor	71%
PDI permanente	55,9%
PDI participante en actividades formativas	0,0%
Tasa de participación en proyectos de innovación docente	11,8%
Profesores participantes en DOCENTIA	15,4%
Profesores participantes en DOCENTIA que superan la puntuación media	50%

Como figura en la tabla 11, un 71,1% de los docentes del máster tienen el título de doctor y un 55,9% de ellos son profesores permanentes, datos que avalan la

competencia del profesorado del máster. Entre el profesorado computado, 7 profesores/as, son profesionales externos, y su participación responde a las características particulares de este máster, especialmente profesionalizante y con necesidad de contar con docentes que impulsen el desarrollo de competencias, habilidades y contenidos directamente extraídos de sus propios centros de trabajo (organizaciones, empresas, instituciones públicas...); en general este profesorado no tiene el grado de doctor (solo uno de los profesores externos cuenta con título de doctor). En la Tabla 12 se detalla qué docentes externos participaron en, al menos, alguna sesión dentro de las diferentes asignaturas del máster. Ningún miembro del profesorado interno ha participado en actividades de formación docente durante el periodo 2022-2023, siendo la participación menor que en ediciones previas del máster, en los que los porcentajes de participación ronda un 25% (el pasado curso un 26%, un 21,21% del curso 18-19 y el 13,33% del curso 17-18). En cuanto a la tasa de participación en proyectos de innovación docente la tasa de participación se sitúa en un 11,8%, similar a la participación en este tipo de proyectos en otros másteres de la Facultad de Psicología y un dato parecido a la de cursos anteriores. Un 15,4% del profesorado que habría sido invitado a participar en el programa Docentia (Programa de evaluación de la calidad docente de la UAM) participaron en dicho programa (dos profesores), entre los cuales un 50% superaron la puntuación media.

Profesores externos participantes

Como viene siendo habitual, 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 2022-2023 el profesorado externo aparece en la Tabla 12.

Tabla 12. Profesorado externo

NOMBRE Y APELLIDOS	ASIGNATURA	Contenido
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
Helena Valderas Bonito	Planificación e Incorporación de RRHH	Teoría y Diseño de las Organizaciones
Borja Arrieta Martínez	Desempeño, Rendimiento y Compensación	Evaluación del desempeño
Patricia Álvarez Sánchez	Planificación e Incorporación de RRHH	Selección

Susana Pérez De Vries	Habilidades para Coordinar Equipos y Dirigir Proyectos	Trabajo en equipo
Laura Marcela Ortiz Zapata	Habilidades Para Coordinar Equipos Y Dirigir Proyectos	Trabajo en equipo
David Aguado García	Tecnología y Talento, Estrategias De Evaluación y Análisis en las Organizaciones, TFM	Nuevas tecnologías en la gestión de personas/ Entrevista/ Tutelas TFM
Marta Colomina Aguilar-Ponce De León,	Tecnología y Talento	Gestión del talento
Pedro Antonio De Juan García	Tecnología y Talento	Gestión del talento
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
Daniel Peña Molino	Objetivos Adicionales en la Dirección de RRHH	Eficacia y utilidad en la selección de personal
Blanca Aragonés Delgado	Objetivos Adicionales en la Dirección de RRHH	Ambientes y entornos de trabajo
Emilio Gómez Acebes	Fronteras en la Dirección de RRHH	Marketing y RRHH

6. Identificación de puntos fuertes y áreas de mejora

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

- Este programa formativo de la Universidad Autónoma de Madrid atrae a un alto número de solicitantes, lo que se traduce en la ocupación total de las plazas del máster. Esta cifra demuestra el interés del máster a nivel nacional e internacional.
- El número de estudiantes admitidos/as configura un grupo de clase con un tamaño óptimo para desarrollar una formación personalizada y un seguimiento efectivo de cada estudiante.
- También un año más, 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 docencia 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. Hay que señalar que a lo largo del curso académico hay muchas solicitudes de información provenientes de

- Latinoamérica lo que muestra el interés que despierta el máster en esta área geográfica.
- 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:

- **Incorporación de una nueva dirección:** Tras la dimisión ocurrida durante el curso 2022-23, es prioritario designar una nueva figura que lidere y coordine el máster. Esta persona debe contar con un perfil institucional, preferiblemente vinculado al Departamento de Psicología Social, y tener la capacidad de cohesionar al equipo docente. Es crucial involucrar a profesores internos, lo que a su vez ayudará a consolidar la participación de profesores externos, quienes han aportado un alto nivel de calidad a las materias del primer año gracias a su experiencia y conocimientos. Asimismo, es fundamental mejorar la integración de los diferentes bloques temáticos a través de la figura del coordinador de asignatura, promoviendo una mayor coherencia en los contenidos impartidos.
- **Adaptación de las guías docentes y evaluación:** Un objetivo clave de la nueva dirección será promover la actualización y adaptación de las guías docentes para alinearlas con criterios de evaluación más claros y objetivos, asegurando también que se ajusten a la memoria de verificación del máster. Para lograrlo, la nueva coordinación deberá organizar reuniones periódicas con los coordinadores de asignatura, quienes a su vez deberán trabajar estrechamente con los profesores responsables de los diferentes bloques temáticos. Estas reuniones permitirán revisar los contenidos, competencias evaluadas y los criterios de evaluación, con el fin de asegurar una mayor coherencia y consistencia en todo el plan académico.

Incremento de la participación de los estudiantes en las encuestas de evaluación- Como se ha señalado, durante el curso 2022-2023 no se ha alcanzado la participación esperada en las encuestas de evaluación de la actividad docente. Es fundamental ampliar y hacer más representativa la muestra de estudiantes que participa, lo que permitirá obtener una evaluación más precisa de las fortalezas y áreas de mejora del máster durante el curso 2023-24. Se busca incentivar un mayor nivel de participación y recolección de información, con el fin de obtener datos más fiables y útiles.

- **Transparencia en la adquisición de competencias:** Es esencial continuar organizando seminarios informativos para aclarar las competencias que se espera que los estudiantes desarrollen durante el máster. Estas competencias, distintivas del programa, varían según las diferentes modalidades del Trabajo de Fin de Máster (TFM) y es necesario poner énfasis en aquellas que están más vinculadas al desarrollo profesional, no solo a la investigación. La celebración regular de estos seminarios garantizará que los estudiantes comprendan mejor las expectativas y los objetivos del máster.
- **Mejora en la integración de las ofertas de prácticas:** Es necesario seguir mejorando la integración de las ofertas de prácticas en el sistema de gestión académica de la universidad (SIGMA) y en la Oficina de Prácticas de la Facultad de Psicología. Además, uno de los objetivos principales es consolidar los procedimientos de asignación de prácticas y monitorizar a las empresas colaboradoras para evaluar su interés en continuar participando en esta

asignatura. Este seguimiento permitirá fortalecer las relaciones con las empresas y mejorar las oportunidades para los estudiantes.

7. Conclusiones

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

- Es prioritario la incorporación de una nueva dirección en el máster, alguien con responsabilidad institucional que sepa concitar responsabilidades e implicación en los docentes de la Facultad de Psicología, especialmente en el departamento de Psicología Social y Metodología, área de Psicología Social. Alguien con una mirada institucional que apueste por reforzar este máster que es estratégico para la UAM y para la Facultad de Psicología.
- Es importante revisar los bloques de contenidos canalizando dicha revisión en las guías docentes a través del papel de los coordinadores de las asignaturas. Por tanto, es fundamental seguir revisando y ajustando las competencias, contenidos y criterios de evaluación que actualmente figuran en las guías docentes y asegurarse de que estén alineados con la memoria de verificación del máster.
- Es importante no solamente incentivar la participación de los estudiantes en las encuestas institucionales, sino aumentar el nivel de satisfacción de los estudiantes el primer año. Es importante seguir manteniendo el nivel de calidad de las prácticas y el plan formativo que reciben en las empresas.

Mantenimiento y consolidación 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 y mejora de la Integración del Proceso de Prácticas en SIGMA: Se planea seguir mejorando 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.

Plan de acciones de mejora 2023-2024

Descripción	Responsable	Fecha limite
Desde el decanato buscar activamente la incorporación de una nueva figura para la dirección del máster de RRHH	Equipo decanal (ya sea el actual o el que le releve en el cargo)	Primer semestre del curso 2023- 2024
Revisar bloques de contenidos, competencias y criterios de evaluación de las guías docentes	Comisión Académica Máster	Fin segundo semestre curso 2023-2024
Mejora y consolidación de la Integración del Proceso de Prácticas en SIGMA. Comunicaciones con los estudiantes del sistema de prácticas, reuniones con la figura de apoyo a los másteres oficiales, el/la vicedecano/na de posgrado y la dirección del máster	Comisión Académica Máster	Segundo semestre curso 2023-2024
Fomentar la participación en las encuestas a través de correos institucionales, correos desde la dirección, canalizando la participación a través de la figura del delegado/da	Comisión Académica Máster	Primer y segundo semestre del curso 2023-2024